

Departament de Traducció i d'Interpretació
Programa de doctorat en Teoria de la Traducció
Facultat de Traducció i d'Interpretació
Universitat Autònoma de Barcelona



Universitat Autònoma de Barcelona

**PROGRAMA DE FORMACIÓ PER A LA
INSERCIÓ LABORAL
DELS POSTGRADUATS EN TRADUCCIÓ**

Tesi doctoral presentada per:
Olga Torres Hostench

Dirigida per:
Dr. Josep Montané i Capdevila, Dept. Pedagogia Aplicada, UAB
Dra. Sara Rovira Esteva, Dept. Traducció i Interpretació, UAB

Bellaterra, febrer de 2007

EL PER QUÈ

Un dia vaig saber que m'interessaven més les persones.

Olga Torres (2000)

EL COM

*Uno siente primero que el trabajo intelectual
consiste en hacer complejo lo simple, y después uno descubre
que el trabajo intelectual consiste en hacer simple lo complejo.*

Eduardo Galeano

A la meva estimada família

AGRAÏMENTS

A la Sara Rovira, com a directora i amiga, PER TOT I MÉS, i perquè m'ha ajudat, sobretot, amb el més difícil de la tesi, és a dir, començar-la, i acabar-la.

Al Josep Montané, perquè no només ha estat director de la tesi, sinó un mestre i un model, que m'ha ensenyat el més important en la direcció d'una tesi: creure en la capacitat de l'altre (sobretot quan l'altre encara no hi creu prou) i a orientar en els coneixements amb fermesa i alhora amb un optimisme i respecte extraordinari pel treball i l'estil de l'altra persona. M'agradaria que se m'hagués enganxat alguna cosa del seu tarannà i saber transmetre'l a companys i alumnes.

A tots els qui heu col·laborat d'alguna manera amb la tesi:

A l'Allison Beeby i els altres membres de l'equip del Departament, perquè m'heu donat tot el suport que he necessitat i m'heu ajudat molt en moments clau de l'elaboració de la tesi. Vosaltres ja sabeu quins.

Als coordinadors i coordinadores dels màsters i postgraus (Barto Mesa, Carme Bestué, Jordi Mas, Anna Matamala, Miquel Edo, Ramon Lladó i Albert Branchadell) per deixar-me aplicar el programa en els vostres grups, per ajudar-me en tot el que calia i per creure en el programa.

Als docents col·laboradors, tant de l'estudi pilot com l'estudi experimental: Elena Ferrán, Jesús Sayols, Patrícia Paladini, Pilar Sánchez-Gijón, Javier Cebrián, Barto Mesa, Olivia Fox, Javier Vico, Joan Parra, Anna Matalana, Diana Sánchez i Judith Cortés, per respondre de manera entusiasta a la proposta, fer activitats a classe incloses en el programa i per donar un feedback tan útil sobre l'experiència general.

Als 90 estudiants participants en l'estudi pilot, el nom dels quals no tinc perquè els qüestionaris eren anònims, als estudiants de la UPF i als 122 estudiants de l'estudi experimental a la UAB: Aina R., Anna B., Anna F., Carles S., Carmen C., Carolina M., Carolina P., Cristina A., Cristina B., Cristina de la P., Cristina N., Cristobal C., Damián P., Elisenda B., Emily H., Ester C., Eva R., Gisela S., Gorane A., Laura M., M.Luisa L., M.Teresa Ll., Manoel G., Maria P., Mercè V., Montse M., Naila R., Nerea S., Pedro V., Rocío B., Silvia A., Usoa S., Almudena C., Ana C., Catalina N., Eva M^o G., Eva V., Inmaculada M., Jennifer C., Joaquin G., Judith C., Laura C., M.Dolores L., Maria Jesús C., Martine F., Meritxell G., Miryam S., Mónica A., Montse L., Rubén V., Sonia S., Vanessa G., Xabier F., Yolanda P., Alicia C., Ana A., Angela N., Antonio C., Covadonga C., Elena A., Imma F., Isabel C., Laura M., Laura R., Laura S., Laura Z., Lourdes A., Marian A., Marta M., Marta O., Marta V., Mireia G., Noèlia G., Núria M., Olga L., Olga R., Pablo S., Sonia M., Anna G., Anna G., Anna P., Anna R., Clara R., Elisabet A., Estel S., Esther S., Eugènia G., Ferran Joan S., Gemma B., Jenni R., Laia C., Laura M., M.Carmen T., Maria Ll., Marta F., Montse S., Natàlia V., Núria P., Patricia P., Raquel C., Rosa C., Sílvia G., Sílvia G., Sònia V., A.G.V., A.L.V., A.M.A.B., A.P.M., E.A.V., G.D.S, H.E., L.L.E.R., M.A.S, M.F.V., M.S.M., N.C., P.G., R.H., S.P.P. i X.G.R.

Als companys i companyes de la Universitat Autònoma que m'heu ajudat a resoldre qüestions puntuals de la tesi. Especialment, vull agrair l'ajuda de Jesús Vivas de l'Oficina de Planificació i Qualitat de la UAB, i de l'Anna Espinal del Servei d'Estadística de la UAB.

Gràcies als autors i autores de la bibliografia, perquè heu escrit uns llibres i uns articles molt interessants que m'han eixamplat perspectives i m'han donat els coneixements que necessitava per avançar en la tesi.

I a tots els qui no heu col·laborat directament en la tesi però m'heu donat suport durant aquests anys, per entendre i acceptar que he hagut de renunciar a fer moltes coses plegats per fer aquesta tesi. Concretament, vull donar les gràcies a:

Les companyes i amigues de la facultat i del programa de doctorat perquè m'heu estat animant i encoratjant durant tants i tants anys a fer el programa de doctorat i la tesi. Per estricte ordre alfabètic: Amparo Hurtado, Anabel Galán, Anna Aguilar-Amat, Anna Kuznik, Anne Helene Suárez, Anna Matamala, Carme Bestué, Claude Mestreit, Helena Casas, Helena Tanqueiro, Inna Koslova, Laura Berenguer, Laura Santamaria, Lucía Molina, Lupe Romero, Mariana Orozco, Marisa Presas, Mònica Fernández, Odile Ripoll, Olivia Fox, Patrícia Paladini, Patricia Rodriguez, Pilar Cid, Pilar Orero, Pilar Sánchez-Gijón, Regina Saraiva i Roula Sokoli.

Els meus pares, la Caro, la Patri, els seus móns, la Mònica, els amics i amigues de debò... Em sento molt afortunada de tenir-vos.

A mi mateixa, per deixar-me fer la tesi, malgrat tot.

I, sobretot, gràcies al Miquel Àngel, per donar-me tot el suport emocional, humorístic i econòmic per dur a terme no només aquest projecte, sinó tots els que hem fet fins ara. I per tenir les ganes d'engegar-ne molts més!

ÍNDIX	v
ÍNDIX DE TAULES	xi
ÍNDIX DE FIGURES	xiii
INTRODUCCIÓ	1
CAPÍTOL 1 La inserció laboral en traducció: estat de la qüestió	17
1.1. ASPECTES GENERALS DE LA INSERCIÓ LABORAL DELS LLICENCIATS EN TRADUCCIÓ I INTERPRETACIÓ	18
1.1.1. Les dades d'ocupació	24
1.1.2. Els llicenciats aturats	25
1.1.3. Els llicenciats inserits	26
1.1.4. Les pràctiques durant la carrera	27
1.1.5. El grau de satisfacció amb la feina actual	28
1.1.6. Les condicions laborals	32
1.1.7. La superocupació i la subocupació	33
1.1.8. Les sortides professionals	36
1.1.9. Les vies d'accés	39
1.1.10. Detecció de les mancances de coneixements en els graduats	40
1.1.11. Els graduats de traducció necessiten una formació específica en orientació per a la inserció laboral?	43
1.2. LA INSERCIÓ LABORAL DINS ELS ESTUDIS DE TRADUCCIÓ	47
1.2.1. Factor del mercat de treball: les exigències del mercat	52
1.2.2. Factor del mercat de treball: la qualificació professional	56
1.2.3. Factor del mercat de treball: les ofertes	58
1.2.4. Factor del mercat de treball: l'ocupació	59
1.2.5. Factors relacionats amb el demandant	60
1.2.6. Factors relacionats amb l'orientació per a la inserció laboral	61
1.2.7. Els coneixements per a la inserció laboral	62
1.2.8. Les destreses per a la inserció laboral	63
1.2.9. Les actituds per a la inserció laboral	65
1.2.10. La selecció	66
1.2.11. Resum sobre la inserció laboral en els estudis de traducció	67
CAPÍTOL 2 EL CONTEXT DE LA RECERCA	69
2.1. INTRODUCCIÓ	69
2.2. ELS MÀSTERS I POSTGRAUS I ELS SEUS AGENTS	72
2.2.1. El Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB	72
2.2.2. Postgrau de Traducció Literària de la UAB	74
2.2.3. Màster i postgrau de Tradumàtica de la UAB	77
2.2.4. Màster i postgrau de Traducció Audiovisual de la UAB	80
2.2.5. Postgrau de Traducció Jurídica de la UAB	83
2.2.6. Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística de la UAB	86
2.3. AVALUACIÓ DE LES NECESSITATS	87
2.3.1. Necessitats detectades per les coordinacions	91
2.3.2 Resum del capítol i conclusions sobre les necessitats identificades	97
CAPÍTOL 3 MODELS TEÒRICS I MODELS APLICATS	
INTRODUCCIÓ	99
3.1. ELS MODELS D'ORIENTACIÓ I INSERCIÓ LABORAL	101
3.1.1. Història de l'orientació professional	102
3.1.2. El model teòric de l'educació per a la carrera	106
3.1.3. L'orientació ocupacional	113
3.1.3.1. El model d'inserció laboral de Montané	114
3.2. ELS MODELS APLICATS D'INTERVENCIÓ	122
3.2.1. El model de <i>counselling</i>	123

3.2.2. El model de serveis	128
3.2.3. El model de programes	130
3.2.4. El model de serveis mitjançant programes	141
3.2.5. El model de consulta triàdica (assessorament)	143
3.2.6. El model d'assessorament des de la intervenció mitjançant programes	147
3.3. ELS MODELS D' AVALUACIÓ DE PROGRAMES	150
3.3.1. Dissenys basats en objectius	156
3.3.2. Dissenys basats en el mètode científic	157
3.3.3. Dissenys més orientats a la presa de decisions	158
3.3.4. Dissenys de crítica artística	161
3.3.5. Dissenys contraposats	162
3.3.6. Dissenys sense fites	163
3.3.7. Dissenys de negociació	164
3.3.8. Dissenys globals	167
3.3.9. Dissenys d'avaluació etnogràfica	167
3.4. ELS MODELS APLICATS DE QUALITAT	169
3.4.1. Els models de l'organització internacional per a la estandardització (ISO)	172
3.4.2. El model de la Fundació Europea per a la Gestió de la Qualitat (EFQM)	184
3.4.3. El model de gestió de la qualitat total	194
3.5. L'ENFOCAMENT CONSTRUCTIVISTA	200
3.6. CONSIDERACIONS FINALS SOBRE ELS MODELS ESTUDIATS	205
3.7. CRITERIS PER A L'ELABORACIÓ DEL PROGRAMA	208
CAPÍTOL 4 DISSENY DE LA RECERCA	213
4.1. OBJECTIUS I HIPÒTESIS DE LA RECERCA	213
4.2. DISSENY DE LA RECERCA	217
4.2.1. Variables i indicadors de la recerca	218
4.2.2. Criteris d'avaluació del disseny de la recerca	219
4.3. ELABORACIÓ DE L'INSTRUMENT DE LA RECERCA: EL QÜESTIONARI	221
4.3.1. Anàlisi de l'adequació i fiabilitat del qüestionari	225
4.3.2. Qüestionari definitiu	226
4.3.3. Criteris d'aplicació i valoració dels qüestionaris	228
4.4. JUSTIFICACIÓ I DESCRIPCIÓ DE LES FASES DE LA INVESTIGACIÓ	230
4.4.1. Fase de preparació del disseny	232
4.4.2. Fase d'aplicació i valoració	235
4.4.3. Fase d'anàlisi dels resultats	236
4.4.4. Gestió de la documentació	236
4.4.5. Sistema de comunicació amb els participants	237
4.5. PROPOSTA D'ACTIVITATS PER AL PROGRAMA OIL	239
4.5.1. El menú d'activitats	239
4.5.2. El Dossier OIL	243
4.6. POBLACIÓ I MOSTRA	267
4.7. RECURSOS I FONTS DE FINANÇAMENT	268
4.8. RESUM DEL CAPÍTOL	270
CAPÍTOL 5. EL PROCÉS D'APLICACIÓ	273
5.1. EL PROCÉS D'APLICACIÓ ALS GRUPS PILOT	274
5.1.1. Fase d'informació a les coordinacions dels màsters i postgraus (novembre 2003)	274
5.1.2. Execució del qüestionari pretest (gener 2004)	275
5.1.3. Fase d'interpretació dels resultats i detecció de les mancances en formació per a la inserció laboral (gener i febrer 2004)	276
5.1.4. Fase d'enviament dels resultats a les coordinacions i a la Direcció del Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB (març 2004)	279
5.1.5. Integració a l'aula d'activitats per a formació en inserció laboral proposades per part de professors (entre març i maig 2004)	280
5.1.6. Elaboració del Dossier OIL (entre març i maig 2004)	282
5.1.7. Creació de la llista de correu Orinlab i valoració de l'ús de la llista [maig i juny 2004]	284
5.1.8. Fase de canvis en el disseny del Programa OIL per a l'edició 2004-2005 després de	

l'avaluació (juliol 2004)	286
5.1.9. La gestió de la documentació a la prova pilot	287
5.2. EL PROCÉS D' APLICACIÓ ALS GRUPS EXPERIMENTALS	291
5.2.1. Fase d'informació a les coordinacions del màsters i postgraus, i a la Direcció del Departament de Traducció i d'Interpretació (setembre 2004)	291
5.2.2. Informació sobre el Programa OIL als docents dels postgraus/màster dels grups experimentals per convidar-los a participar-hi (octubre 2004)	292
5.2.3. Execució del pretest (setembre i octubre 2004)	292
5.2.4. Anàlisi preliminar de les dades (octubre 2004)	293
5.2.5. Enviament del Dossier OIL a les coordinacions i docents (octubre 2004)	294
5.2.6. Enviament parcial del Dossier OIL als postgraduats (novembre 2004)	295
5.2.7. Enviament dels resultats processats amb SPSS (gener 2005)	297
5.2.8 Enviament del Dossier OIL (2a edició) als postgraduats (febrer 2005)	298
5.2.9. Les activitats amb els docents: realització i valoracions	306
5.2.10 Aplicació del qüestionari Postest i recollida de valoracions (maig 2004)	314
5.2.11. Processament de les dades (juny i juliol 2004)	315
5.2.12. Divulgació dels resultats	316
5.2.13. La gestió de la documentació dels grups experimentals	317
5.3. EL PROCÉS D' APLICACIÓ ALS GRUPS DE CONTROL	321
5.3.1. Fase d'informació a les coordinacions dels postgraus	321
5.3.2. Execució del qüestionari pretest	322
5.3.3. Fase de processament i anàlisi de les dades	322
5.3.4. Fase d'enviament dels resultats a les coordinacions	323
5.3.5. Aplicació del qüestionari postest als grups de control	324
5.3.6. Anàlisi i divulgació dels resultats	324
5.3.7 La gestió de la documentació dels grups de control	324
5.4. AVALUACIÓ DEL PROCÉS D' APLICACIÓ	328
5.5. RESUM DEL PROCÉS D' APLICACIÓ	336
CÀPÍTOL 6. AVALUACIÓ DELS RESULTATS	339
6.1. Criteris d'avaluació dels resultats	339
6.2. Avaluació detallada dels resultats de la recerca	340
6.2.1. Resultats del pretest	341
6.2.2. Comparació entre els resultats del pretest i el postest	357
6.2.3. Constatació de les hipòtesis	420
6.2.4. Relació dels resultats amb els objectius i les necessitats de la recerca	422
6.2.5. Relació entre els resultats, i el procés i les dades	425
6.2.6. Efectes observats en les variables de la recerca	425
6.2.7. Efectes previstos i no previstos dels resultats	426
6.2.8. Efectes positius i negatius dels resultats	428
6.2.9. Relació entre els resultats i el context. Impacte en el context.	429
6.2.10. Presa de decisions sobre la continuació de la recerca	431
6.3. Explotació estadística i metodologia dels càlculs de resultats	432
6.3.1. Càlculs dels resultats del pretest	432
6.3.2. Càlculs dels resultats del postest	434
6.3.3. Càlculs dels resultats de la comparació entre pretest i postest	434
6.4. Presentació dels informes finals	435
6.4.1. Informes per als estudiants	435
6.4.2. Informes finals per a les coordinacions i valoració	436
6.5. Control de l'avaluació del programa	439
6.6. Resum del capítol	444
CÀPÍTOL 7. «I QUAN EL TRADUCTOR REP EL TEXT ORIGINAL...»: PROPOSTA DE MILLORA DE MODELS TEÒRICS EN TRADUCCIÓ	446
CONCLUSIONS FINALS	452
1. Una tesi que canvia creences i punts de vista	452
2. Aportacions d'aquesta tesi	457
3. Recerca futura	462

ANNEXOS DEL CAPÍTOL 5	467
Annex A5_1. Qüestionari pretest/postest en català. (A5_1_pretest_postest_ca.doc)	468
Annex A5_2. Qüestionari pretest/postest en castellà. (A5_2_pretest_postest_es.doc)	470
Annex A5_3. Matriu de dades del pretest dels estudiants de la prova pilot. (A5_3_pretest_pilot.doc)	473
Annex A5_4. Diagnosi dels resultats del pretest de la prova pilot del grup de Traducció Audiovisual. (A5_4_diagnosi_pretest_pilot_tav.doc)	491
Annex A5_5. Diagnosi dels resultats del pretest de la prova pilot del grup de Tradumàtica 1. (A5_5_diagnosi_pretest_pilot_tradu1.doc)	493
Annex A5_6. Diagnosi dels resultats del pretest de la prova pilot del grup de Traducció Jurídica. (A5_6_diagnosi_pretest_pilot_tjur.doc)	495
Annex A5_7. Diagnosi dels resultats del pretest de la prova pilot del grup de Traducció Literària (A5_7_diagnosi_pretest_pilot_tlit.doc)	497
Annex A5_8. Versió del Dossier OIL sencera per temes. Aquí només incloem la versió en català. (A5_8_DossierOIL_pilot_ca.doc)	500
Annex A5_9. Versió del Dossier OIL sencera distribuïda per setmanes. Aquí només incloem la versió en castellà. (A5_9_DossierOIL_pilot_es.doc)	520
Annex A5_10. Exemples de missatges enviats o rebuts a la llista de correu Orinlab. (A5_10_Missatges_ORINLAB_pilot.doc)	541
Annex A5_11. Dossier informatiu sobre el Programa OIL per a la Direcció del Departament. Versió en format MS PowerPoint. (A5_11_Info_OIL_DirDeptUAB_experimental.ppt)	543
Annex A5_12. Dossier informatiu sobre el Programa OIL adreçat a les coordinacions i els docents dels màsters i postgraus per animar-los a participar-hi. (A5_12_Info_OIL_CiD_experimental.ppt)	546
Annex A5_13. Resultats del pretest del grup de Traducció Audiovisual. (A5_13_pretest_tav_experimental.ppt)	549
Annex A5_14. Resultats del pretest del grup de Tradumàtica. (A5_14_pretest_tradu_experimental.ppt)	553
Annex A5_15. Resultats del pretest del grup de Traducció Jurídica. (A5_15_pretest_tjur_experimental.ppt)	557
Annex A5_16. Versió del Dossier OIL en català per a docents i estudiants dels grups experimentals. Format MS Word. (A5_16_DossierOIL_experimental_ca.doc)	561
Annex A5_17. Versió del Dossier OIL en castellà per a docents i estudiants dels grups experimentals. Format MS Word. (A5_17_DossierOIL_experimental_es.doc)	572
Annex A5_18. Versió del Dossier OIL en format MS PowerPoint per a les classes. Grups experimentals. Versió castellana. (A5_18_DossierOIL_es_experimental.ppt)	583
Annex A5_19. Fitxes descriptives de les activitats realitzades pels docents dels grups experimentals. (A5_19_fitxes_docents_experimentals.doc)	588

Annex A5_20. Qüestionari de valoració del Programa OIL per als coordinadors de màsters i postgraus experimentals. Versió castellana. (A5_20_valoracions_OIL_coordinacions_experimental.doc)	596
Annex A5_21. Qüestionari de valoració del Programa OIL per als docents participants dels grups experimentals. (A5_21_valoracions_OIL_docents_experimental.doc)	598
Annex A5_22. Qüestionari de valoració del Programa OIL per als estudiants participants dels grups experimentals. Versió catalana i castellana. (A5_22_valoracions_OIL_estudiants.doc)	600
Annex A5_23. Presentació del Programa OIL a la coordinació del postgrau de Correcció per participar-hi com a grup de control. (A5_23_Info_OIL_Corr_control.ppt)	603
Annex A5_24. Resultats del pretest del grup de control del Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística.(A5_24_pretest_corr_control.ppt)	604
Annex A5_25. Resultats del pretest del grup de control del Postgrau de Traducció Literària. (A5_25_pretest_tlit_control.ppt)	609
Annex A5_26. Resultats del pretest del grup de control del Postgrau de Traducció i Tractament Informàtic de la Informació. (A5_26_pretest_ttiUPF_control.ppt)	614
Annex A5_27. Informe final personalitzat per als estudiants (A5_27_informe_final_OIL_estudiants_experimental.doc)	619
Annex A5_28. Informe final, part comú per a totes les coordinacions (A5_28_informe_final_global.doc)	622
Annex A5_29. Informe final per al màster de Tradumàtica (A5_29_informe_final_OIL_tradu_experimental.doc)	630
Annex A5_30. Informe final per al màster de Traducció Audiovisual (A5_30_informe_final_OIL_tav_experimental.doc)	669
Annex A5_31. Informe final per al màster de Traducció Jurídica (A5_31_informe_final_OIL_tjur_experimental.doc)	707
Annex A5_32. Informe final per al màster de Traducció Literària (A5_32_informe_final_OIL_tlit_control.doc)	745
Annex A5_33. Informe final per al màster de Correcció i Qualitat Lingüística (A5_33_informe_final_OIL_corr_control.doc)	783

ANNEXOS DEL CAPÍTOL 6

CD amb la versió electrònica de tota la tesi [Nota: Els annexos del capítol 6 es troben únicament en la versió electrònica]	820
Annex A6_0a. Arxiu en format SPSS que conté la Vista de variables SPSS (A5_34_dades_OIL_SPSS.sav)	821
Annex A6_0b. Arxiu en format SPSS que conté la Vista de dades amb les dades dels qüestionaris dels grups experimentals i de control. (A5_34_dades_OIL_SPSS.sav)	827
Annex A6_1. Pretest. Resultats globals. Descripció de valors mínims, màxims i mitjanes	879
Annex A6_2. Pretest. Mitjanes per grups dels ítems de Coneixements d'inserció laboral	883

Annex A6_3. Pretest. Mitjanes per grups dels ítems de Destreses d'inserció laboral	884
Annex A6_4. Pretest. Mitjanes per grups dels ítems d'Actituds: la dedicació	885
Annex A6_5. Pretest. Mitjanes per grups dels ítems d'Actituds: l'amplitud	886
Annex A6_6. Pretest. Mitjanes per grups dels ítems d'Actituds: la maduresa professional	887
Annex A6_7. Pretest. Mitjanes per grups dels ítems d'Actituds: l'autoestima professional (I)	888
Annex A6_8. Pretest. Mitjanes per grups dels ítems d'Actituds: l'autoestima professional (II)	889
Annex A6_9. Pretest. Taules de freqüències per a cada variable, per grups	890
Annex A6_10. Comparació de mitjanes entre Pretest i Postest, i entre grups de control i grups experimentals.	902
Annex A6_11. Pretest. Resultats globals. Descripció de valors mínims, màxims i mitjanes	915
Annex A6_12 Comparació de mitjanes pretest-postest: entre grups experimentals i grups de control; per grups i en funció de la titulació dels estudiants	918
Annex A6_13. Comparació de mitjanes pretest-postest per àmbits i per grups	920
Annex A6_14. Mitjanes de postest per grups	925
Annex A6_15. Taules de contingència de resultats pretest-postest del màster de Tradumàtica	938
Annex A6_16. Taules de contingència de resultats pretest-postest del màster de Traducció Audiovisual	958
Annex A6_17. Taules de contingència de resultats pretest-postest del postgrau de Traducció Jurídica	968
Annex A6_18. Taules de contingència de resultats pretest-postest del postgrau de Traducció Literària	987
Annex A6_19. Taules de contingència de resultats pretest-postest del postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística	1007
Annex A6_20. Comparació entre la situació laboral del pretest i el postest	1027
BIBLIOGRAFIA	1035
Bibliografia d'estudis de traducció i inserció laboral en traducció	1035
Altra bibliografia	1045

ÍNDIX DE FIGURES

Introducció

<i>Figura I.1 Estructura del disseny pretest-postest de la recerca</i>	8
<i>Figura I.2 Estructuració de la tesi</i>	10
<i>Figura I.3 Relació entre els fonaments teòrics i la part aplicada</i>	11

Capítol 1

<i>Figura 1.1 Relació entre el mercat, la formació i els estudiants de traducció</i>	48
<i>Figura 1.2 Model d'inserció laboral de Montané</i>	50
<i>Figura 1.3 Les exigències del mercat en el model d'inserció laboral</i>	53
<i>Figura 1.4 La qualificació professional en el model d'inserció laboral</i>	56
<i>Figura 1.5 Les ofertes en el model d'inserció laboral</i>	58
<i>Figura 1.6 L'ocupació en el model d'inserció laboral</i>	59
<i>Figura 1.7 El demandant en el model d'inserció laboral</i>	60
<i>Figura 1.8 L'orientació per a la inserció en el model d'inserció laboral</i>	62
<i>Figura 1.9 Les destreses per a la inserció laboral</i>	63
<i>Figura 1.10 Les actituds per a la inserció laboral</i>	65
<i>Figura 1.11 La selecció en el model d'inserció laboral</i>	66

Capítol 3

<i>Figura 3.1 La relació entre orientació laboral, orientació professional i orientació</i>	100
<i>Figura 3.2 Resum dels models d'orientació professional.</i>	112
<i>Figura 3.3 Enfocament de la formació des de les exigències del mercat de treball</i>	114
<i>Figura 3.4 Relació entre el demandant, l'orientació per a la inserció i el mercat de treball</i>	115
<i>Figura 3.5 Model d'inserció de Montané (1990)</i>	116
<i>Figura 3.6 Resum dels models d'orientació ocupacional i inserció laboral</i>	121
<i>Figura 3.7 Fases que componen un programa segons diferents autors</i>	137
<i>Figura 3.8 Comparació entre el model de serveis i el model de programes</i>	142
<i>Figura 3.9 Agents que participen en l'enfocament d'assessorament</i>	147
<i>Figura 3.10 Relació entre els agents del model de consulta i les fases de l'elaboració dels programes</i>	148
<i>Figura 3.11 Processos i productes en el model d'assessorament per programes</i>	148
<i>Figura 3.12 Resum dels models aplicats d'intervenció descartats i triats</i>	149
<i>Figura 3.13 Resum dels models d'avaluació de programes</i>	168
<i>Figura 3.14 Paral·lelisme entre la relació entre la triada "Proveïdor – Sistema de qualitat-Client" i "Docent-Programa-Estudiant"</i>	178
<i>Figura 3.15 Model EFQM d'Excel·lència</i>	185
<i>Figura 3.16 Conceptes fonamentals de l'Excel·lència</i>	192
<i>Figura 3.17 Model de qualitat total per a les institucions educatives</i>	195
<i>Figura 3.18 Resum dels models aplicats de qualitat</i>	199
<i>Figura 3.19 Resum dels models estudiats en aquesta recerca</i>	207

Capítol 4

<i>Figura 4.1 Disseny de la recerca sobre formació per a la inserció laboral</i>	218
<i>Figura 4.2 Fases en el desenvolupament de programes</i>	231
<i>Figura 4.3 Logotip del Programa OIL</i>	238
<i>Figura 4.4 Organigrama dels participants en la recerca</i>	269

Capítol 5

<i>Figura 5.1 Valoració Dossier OIL: "Vas fer activitats del Dossier OIL?"</i>	299
<i>Figura 5.2 Valoració Dossier OIL: "En quina mesura les activitats del Dossier OIL t'ajuden a buscar feina?"</i>	300
<i>Figura 5.3 Valoració d'activitats docents: "Alguns docents han col·laborat en el Programa OIL (especialment en el mes d'abril), ja sigui proposant activitats pròpies o bé col·laborant en la feina de mentalització i recordatori. Valores positivament la participació general dels docents que han col·laborat?"</i>	311
<i>Figura 5.4 Valoració del Programa OIL. "El Programa OIL t'ha ajudat a buscar feina?"</i>	331
<i>Figura 5.5 Valoració del Programa OIL. "En quina mesura el programa OIL t'ha ajudat a ser</i>	

<i>conscient dels coneixements que necessitaves sobre el mercat laboral per aconseguir una feina?”</i>	332
<i>Figura 5.6 Valoració del Programa OIL. “En quina mesura has resolt aquesta manca de coneixements durant el curs?”</i>	333
<i>Figura 5.7 Valoració del Programa OIL: “En quina mesura el programa OIL t’ha ajudat a ser conscient de les habilitats d’inserció laboral necessàries per trobar una feina? (currículum, pàgina web, entrevistes, etc.)”.</i>	334
<i>Figura 5.8 Valoració del Programa OIL. “En quina mesura has desenvolupat aquestes habilitats durant el curs?”</i>	334
<i>Figura 5.9 Valoració del Programa OIL “En quina mesura el programa OIL t’ha ajudat a ser conscient de les actituds d’inserció adequades per a emprendre un procés de cerca de feina? (dedicació, flexibilitat, maduresa, autoestima professional, etc.)”.</i>	335
<i>Figura 5.10 Valoració del Programa OIL. “En quina mesura les has posades en pràctica durant el curs?”</i>	336
Capítol 6	
<i>Figura 6.1 Comparació entre la mitjana global del pretest i del postest</i>	357
<i>Figura 6.2 Comparació entre la mitjana global del pretest i del postest en grups experimentals i de control</i>	358
<i>Figura 6.3 Comparació entre la mitjana global del pretest i del postest per grups</i>	359
<i>Figura 6.4 Comparació entre la mitjana global del pretest i del postest en l'àmbit dels coneixements.</i>	359
<i>Figura 6.5 Comparació entre la mitjana del pretest i del postest en l'àmbit dels coneixements per grups</i>	360
<i>Figura 6.6 Comparació entre la mitjana global del pretest i del postest en l'àmbit de les destreses</i>	361
<i>Figura 6.7 Comparació entre la mitjana del pretest i del postest en l'àmbit de les destreses, per grups.</i>	361
<i>Figura 6.8 Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest en l'àmbit de les actituds, globals [esquerra]</i>	362
<i>Figura 6.9 Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest en l'àmbit de les actituds, per grups.[dreta]</i>	362
<i>Figura 6.10 Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest en l'actitud Dedicació, per grups</i>	363
<i>Figura 6.11 Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest en l'actitud Amplitud, per grups.</i>	363
<i>Figura 6.12 Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest en l'actitud Maduresa professional, per grups.</i>	364
<i>Figura 6.13 Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest en l'actitud Autoestima professional, per grups</i>	365
<i>Figura 6.14 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 1</i>	367
<i>Figura 6.15 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 2.</i>	369
<i>Figura 6.16 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 3.</i>	370
<i>Figura 6.17 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 4.</i>	372
<i>Figura 6.18 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 5.</i>	373
<i>Figura 6.19 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 6.</i>	375
<i>Figura 6.20 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 7.</i>	376
<i>Figura 6.21 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 9.</i>	380
<i>Figura 6.22 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 10.</i>	382
<i>Figura 6.23 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 11.</i>	383
<i>Figura 6.24 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 12.</i>	385
<i>Figura 6.25 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 13.</i>	386
<i>Figura 6.26 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 14.</i>	388
<i>Figura 6.27 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 15.</i>	389
<i>Figura 6.28 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 16.</i>	391
<i>Figura 6.29 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 17.</i>	393
<i>Figura 6.30 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 18.</i>	395
<i>Figura 6.31 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 19.</i>	396

<i>Figura 6.32 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 20.</i>	398
<i>Figura 6.33 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 21.</i>	399
<i>Figura 6.34 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 22.</i>	401
<i>Figura 6.35 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 23.</i>	402
<i>Figura 6.36 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 24.</i>	404
<i>Figura 6.37 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 25.</i>	405
<i>Figura 6.38 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 26.</i>	407
<i>Figura 6.39 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 27.</i>	408
<i>Figura 6.40 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 30.</i>	411
<i>Figura 6.41 Situació laboral entre pretest i postest en el màster de Tradumàtica</i>	414
<i>Figura 6.42 Situació laboral entre pretest i postest en el màster de Traducció Audiovisual</i>	415
<i>Figura 6.43 Situació laboral entre pretest i postest en el postgrau de Traducció Jurídica</i>	416
<i>Figura 6.44 Situació laboral entre pretest i postest en el postgrau de Traducció Literària</i>	417
<i>Figura 6.45 Situació laboral entre pretest i postest en el postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística</i>	418
<i>Figura 6.46 Comparació entre les mitjanes pretest i postest en funció de les titulacions prèvies</i>	419
Capítol 7	
<i>Figura 7.1 Procés de comunicació tradicional en dues fases</i>	445
<i>Figura 7.2 Translating</i>	446

ÍNDEX DE TAULES

Capítol 1

<i>Taula 1.1 Índex d'ocupació de llicenciats en traducció i interpretació</i>	24
<i>Taula 1.2 Grau de satisfacció amb la feina actual</i>	30
<i>Taula 1.3 Tipus d'ocupació de llicenciats en traducció i interpretació</i>	32
<i>Taula 1.4 Àrees d'ocupació dels llicenciats en traducció i interpretació</i>	37
<i>Taula 1.5 Vies d'accés a la feina.</i>	39

Capítol 2

<i>Taula 2.1 Edats dels estudiants del postgrau de Traducció Literària.</i>	75
<i>Taula 2.2 Estudis previs dels estudiants del postgrau de Traducció Literària</i>	75
<i>Taula 2.3 Situació laboral actual dels estudiants del postgrau de Traducció Literària</i>	76
<i>Taula 2.4 Ocupacions dels estudiants del postgrau de Traducció Literària</i>	76
<i>Taula 2.5 Ocupacions dels estudiants del màster/postgrau de Tradumàtica</i>	79
<i>Taula 2.6 Situació laboral actual dels estudiants del màster/postgrau de Traducció Audiovisual</i>	82
<i>Taula 2.7 Ocupacions dels estudiants del màster/postgrau de Traducció Audiovisual</i>	83
<i>Taula 2.8 Situació laboral actual dels estudiants del postgrau de Traducció Jurídica</i>	84
<i>Taula 2.9 Ocupacions dels estudiants del postgrau de Traducció Jurídica</i>	85
<i>Taula 2.10 Estudis previs dels estudiants del postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística</i>	86
<i>Taula 2.11 Situació laboral a l'inici de la recerca dels estudiants del postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística</i>	87
<i>Taula 2.12 Ocupacions dels estudiants del postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística</i>	87

Capítol 4

<i>Taula 4.1 Guia per a la valoració dels qüestionaris</i>	229
--	-----

Capítol 5

<i>Taula 5.1 Informació general del Programa OIL que es fa arribar a coordinacions.</i>	275
<i>Taula 5.2 L'aplicació del qüestionari pretest pilot</i>	276
<i>Taula 5.3 Resultats dels qüestionaris pretest pilot</i>	277
<i>Taula 5.3. Resultats del pretest a grups pilot</i>	277
<i>Taula 5.4. Enviament de les interpretacions dels resultats del pretest a la Direcció i coordinacions</i>	279
<i>Taula 5.5. Documentació de la prova pilot relacionada amb els tasques corresponents</i>	290
<i>Taula 5.6. Informació general del Programa OIL (grups experimentals)</i>	291
<i>Taula 5.7 Calendari d'execució del pretest als grups experimentals</i>	292
<i>Taula 5.8 Enviament del Dossier OIL a les coordinacions i docents</i>	295

<i>Taula 5.9 Enviament de l'arxiu amb els resultats dels qüestionaris pretest.</i>	298
<i>Taula 5.10 Enviament del DossierOIL als postgraduats</i>	298
<i>Taula 5.11 Valoració del Dossier OIL: "De quins temes principalment?"</i>	300
<i>Taula 5.12 Docents que van introduir el Programa OIL a les classes</i>	307
<i>Taula 5.13 Data d'aplicació dels qüestionaris postest</i>	314
<i>Taula 5.14 Grau de mortalitat en el postest</i>	315
<i>Taula 5.15 Documentació dels grups experimentals relacionada amb els tasques corresponents</i>	320
<i>Taula 5.16. Informació a les coordinacions dels grups de control</i>	321
<i>Taula 5.17 Calendari d'execució del pretest als grups de control</i>	322
<i>Taula 5.18 Calendari d'execució del postest als grups de control</i>	324
<i>Taula 5.19 Informe final de la recerca per als grups de control</i>	324
<i>Taula 5.20 Documentació dels grups de control relacionada amb els tasques corresponents</i>	327

INTRODUCCIÓ

En aquesta tesi hem volgut estudiar la formació en inserció laboral de diferents màsters i postgraus de traducció de la UAB. Primer s'ha fet un estudi inicial de l'estat de les competències relacionades amb coneixements, destreses i actituds relacionades amb la inserció laboral, després s'ha dissenyat, aplicat i avaluat un programa de millora, i per últim, s'han analitzat els resultats. En aquesta introducció us presentem també altres dades que necessiteu per entendre què hem fet, com i per què. En primer lloc, expliquem la motivació de la recerca i la justificació del tema. En segon lloc, esmentem alguns antecedents en els estudis de traducció sobre el tema que tractem. En tercer lloc, presentem els objectius i hipòtesis de la recerca, l'objecte d'estudi i la metodologia, l'estructuració de la tesi i els límits de la recerca.

Motivació de la recerca

Aquesta tesi sobre orientació per a la inserció laboral dels estudiants de màsters i postgraus de traducció i correcció va començar l'any 2002. Tanmateix, des de fa deu anys organitzem i participem de manera activa en accions orientadores per a futurs professionals dels diferents àmbits de la traducció perquè sempre ens ha interessat molt aquest tema. En l'àmbit de la recerca, vam col·laborar en el projecte Tradumon l'any 2001, destinat a preparar materials d'orientació educativa i professional per a estudiants de traducció i interpretació. Concretament vam elaborar les seccions dedicades als aspectes jurídics, mercantils, econòmics i ètics de la professió. En l'àmbit de formació universitària, ja hem organitzat tres edicions de les Jornades del Pont Empresa-Estudians de màster de Tradumàtica. També hem participat en xerrades d'orientació professional en diferents facultats de traducció i hem organitzat un curs de formació continuada sobre fiscalitat i gestió per a traductors. En l'àmbit associatiu hem participat activament en tota mena d'actes per a l'orientació professional dels acabats de llicenciar, des de xerrades sobre sortides professionals a la Universitat Pompeu Fabra i a la Universitat de Vic, fins a la participació en taules rodones sobre la professió i

xerrades sobre orientació. En el dia a dia dels diferents càrrecs que hem tingut a l'ATIC (Associació de Traductors i d'Intèrprets de Catalunya) hem estat en contacte amb molts professionals i hem conegut la problemàtica i les característiques de diferents sortides professionals de traductors i intèrprets. Totes aquestes accions, entre d'altres, ens serveixen per presentar la nostra vocació orientadora i explicar per què hem triat aquest tema per a la nostra tesi doctoral.

Totes aquestes accions es feien amb molt bona voluntat i a partir de l'experiència personal, però sense cap mena de coneixements teòrics sobre inserció laboral, i la recerca que presentem ara ens ha donat unes eines molt útils per plantejar les accions futures d'una altra manera.

Justificació del tema

La justificació i necessitat de la recerca l'hem desenvolupada a fons en el primer capítol de la tesi, en el qual es presenten una sèrie de dades generals de la inserció laboral dels llicenciats en traducció i interpretació a fi de justificar la necessitat d'una formació específica en inserció laboral. Aquests continguts donen sentit al treball perquè presenten la importància i la necessitat de treballar en orientació per a la inserció laboral en l'àmbit de la traducció. En aquesta introducció ens agradaria avançar el resum d'algunes de les informacions que trobareu més endavant. Bàsicament, hi ha tres tipus de justificacions que donen suport a la idea de treballar en aquest àmbit. En primer lloc, tot i que les dades d'ocupació dels llicenciats són altes, a nosaltres no ens interessa tant conèixer la quantitat d'ocupació, sinó la qualitat de l'ocupació, ja que hi ha llicenciats que treballen en feines per a les quals no caldria tenir una llicenciatura, sinó simplement coneixements d'idiomes. També veurem en les dades que tenim que els llicenciats que treballen en l'àmbit de la traducció estan més satisfets que els llicenciats que treballen en altres àmbits. Ara bé, en l'àmbit de la traducció treballen entre el 30% i el 85% (segons la font de les dades consultada), entre un 30% i un 40% treballen en empreses fent tasques de gestió i administració combinades amb idiomes i aproximadament un 40% dels llicenciats es dediquen a altres feines com ara la docència, i potser no tradueixen. També val a dir que les xifres no sumen 100% perquè sovint una persona fa feines dels tres àmbits alhora, simultàniament o consecutivament. En segon lloc, tenim

les dades sobre les vies d'inserció, i en aquestes dades veiem que els contactes són la principal via d'accés a una feina (és així fins a un 50% dels casos, segons la font consultada). Creiem que una formació en inserció laboral hauria de donar a conèixer aquestes dades i ajudar a desenvolupar recursos orientats a millorar aquesta via d'accés i alhora millorar la cerca de feina per altres vies. En tercer lloc, tindriem les opinions subjectives de llicenciats i empreses. En les dades que tenim veiem que hi ha llicenciats que no es consideren preparats per entrar en el mercat, entre d'altres raons, pel desconeixement que tenen de la realitat laboral, alhora que hi ha empreses que ratifiquen aquesta opinió dels llicenciats. En resum, ja sigui per millorar la qualitat de l'ocupació, per ampliar i entendre les vies de cerca de feina o per donar a conèixer la realitat laboral que desconeixen els llicenciats, creiem que està justificada la recerca en l'àmbit de la formació en inserció laboral dels llicenciats en traducció.

Antecedents de la recerca

Tenint en compte que la traducció és una professió amb una llarga història i que la sortida més clara de la carrera de Traducció i d'Interpretació és la professió traductora, sembla lògic pensar que en els estudis sobre traducció (*Translation Studies*) relatius a la formació de traductors hi ha moltes aportacions sobre la vessant professional de la traducció per ajudar els estudiants a accedir a la professió. En certa manera, és cert, però l'anàlisi que hem fet de la documentació existent, i que presentem en detall en el primer capítol de la tesi, ens ha fet veure que hi ha aspectes més desenvolupats que d'altres, i que normalment la informació sobre els aspectes professionals o la formació d'aspectes professionals s'engloba tota en un mateix calaix de sastre. Així, per estudiar els antecedents de la recerca vam haver de classificar les obres d'alguna manera per poder identificar les àrees més i menys treballades, i poder ubicar la nostra recerca. Aquesta feina d'anàlisi de la bibliografia i posterior classificació ens ha permès situar la nostra aportació (aquesta tesi) en un lloc determinat en els estudis de traducció. A més, creiem que la classificació proposada podria ser útil a la comunitat investigadora de la traducció en general. La classificació es basa en l'organització de la bibliografia en funció de l'objecte d'estudi: el mercat, el llicenciat/estudiant o el procés d'inserció laboral. Us incloem en aquesta introducció una enumeració d'autors que han fet aportacions per a la formació dels estudiants de traducció tenint en compte els aspectes

professionals però en el primer capítol trobareu hi una anàlisi més detallada. Per una banda, hi ha els treballs que descriuen i analitzen el mercat i els traductors professionals. Dins d'aquest grup hi ha autors que han treballat les exigències del mercat perquè les coneguin els estudiants de traducció (Carsten, 2002; Gouadec, 2002; Pym 1991, 2002; Groethuysen, 2002; Gromová i Mùglova, 2003; Waliczek, 2002; Roser, 2004; Wills, 1999; Phillips, 1996; Chaballe i Klein (1994); el grup TLCSC de la ULPGC, 2005; Jiménez, 2002; Monzó, 2002; Díaz Cintas, 2003; Chaume, 2003; Parra 2002, Aubert, 1995; Aguilar Río, 2004; Ulrych, 1996). Altres investigadors han estudiat els traductors professionals i les seves qualificacions professionals (el grup PACTE, 2001, 2002, 2005; Asadi i Séguinot, 2005; Tirkkonen-Condit, 2005; Willss, 1996; Kiraly, 2000; Robinson, 1997, ATA, 1994). Hi ha autors que han analitzat les ofertes de feina per a traductors, a fi de poder incloure les demandes en la formació de traductors, com ara Bowker (2004). Per altra banda hi ha estudis que se centren en dades i informació sobre la inserció laboral i els estudiants (Kelly, 2004; Dades ANECA, 2003; Dades UJI, 2003; Dades UAB, 2001, 2003; Wagner, 2002; Cámara, 2004). Per últim, en un tercer grup situaríem els estudis sobre la orientació per a la inserció laboral pròpiament dita. En aquest grup tenim autors que aporten coneixements i informació sobre el tema (Díaz i Sabio, 2003; Mayor, 1995; Samuelsson-Brown, 1998; Polley i Barber, 1989; Valero, 2003; Wagner et. al. 2002; Sofer, 2004). Altres autors presenten treballs sobre el desenvolupament de destreses per a la inserció laboral (Byrne, 2003; Teichman, 2003; Ulrych, 1995). També hi ha autors que han treballat el desenvolupament d'actituds per a la inserció laboral (Wakabayashi, 2002; Alcina, 2003).

Després de presentar l'estat de la qüestió direm que aquesta tesi se situa concretament en el procés d'orientació per a la inserció laboral, és a dir, un cop els estudiants han adquirit, teòricament, les competències professionalitzadores que els permetran dur a terme l'activitat traductora professional. És una aportació que complementa els estudis existents sobre els aspectes professionals des de la perspectiva del procés d'orientació, una vessant poc tractada en general en els estudis de traducció.

Objectius i hipòtesis

El disseny de la recerca es va elaborar a partir de l'anàlisi del context de la recerca i de les necessitats identificades en aquest context. En l'anàlisi de necessitats es va veure que calia millorar els coneixements que tenen els postgraduats del mercat de treball on es volen inserir i, sobretot, saber com accedir-hi. En segon lloc, calia millorar les destreses dels postgraduats en el procés d'inserció laboral. En tercer lloc, calia que els postgraduats es responsabilitzin de la cerca de feina i hi dediquessin temps. Per últim, calia millorar la maduresa professional dels postgraduats del màster/postgrau. Arran de les necessitats identificades, es va determinar l'objectiu general de la recerca.

L'objectiu general que ens vam marcar va ser *millorar la formació per a la inserció laboral dels postgraduats que estudiaven els màsters i postgraus*. Aquesta millora de la formació implica un canvi en els coneixements, destreses i actituds a l'hora de buscar feina. Per poder assolir aquest objectiu sabíem que havíem d'elaborar un instrument de formació per millorar aquesta formació (l'anomenarem «programa», i també instruments d'avaluació dels resultats). Crèiem que amb un programa de millora de la formació per a la inserció laboral, els estudiants de màsters i postgraus millorarien els coneixements, les destreses i les actituds a l'hora de buscar feina. I aquesta és justament la **hipòtesi** de partida: *amb el programa que hem dissenyat i aplicat en aquesta tesi, els estudiants milloraran els coneixements, les destreses i les actituds a l'hora de buscar feina*. Al voltant de l'objectiu general i de la hipòtesi general hem desglossat una sèrie d'objectius i hipòtesis específics, que us presentem a continuació.

Objectius específics derivats de l'objectiu general esmentat anteriorment:

- Conèixer la pràctica real professional de les sortides laborals del màsters/postgraus.
- Aprendre les destreses que es necessiten per reeixir en el procés de selecció d'una feina.
- Millorar la dedicació i les actituds d'inserció.

Hipòtesis específiques derivades de la hipòtesi general esmentada anteriorment:

- Amb un programa de millora de la formació per a la inserció els estudiants coneixeran la pràctica real professional de les sortides laborals dels màsters/postgraus.
- Amb un programa de formació per a la inserció laboral els estudiants aprendran les destreses que necessiten per reeixir en el procés de selecció per a un encàrrec de feina.
- Amb un programa de formació per a la inserció laboral els estudiants milloraran la dedicació i les actituds d'inserció.

Per a assolir els objectius i demostrar les hipòtesis vam seguir una metodologia determinada, que us indiquem en el següent apartat.

Objecte d'estudi i metodologia

La recerca pròpiament dita va començar l'any 2002, quan teníem clar que volíem fer un treball d'orientació per a la inserció laboral dels traductors i vam entrevistar-nos amb el Dr. Montané, catedràtic d'Orientació Educativa, el qual va acceptar la direcció de la tesi. Codirigiria la tesi la Dra. Rovira del Departament de Traducció i d'Interpretació i llavors responsable del programa de doctorat de Teoria de la Traducció.

Llegint la bibliografia preliminar que ens va suggerir el Dr. Montané, vam descobrir que nosaltres estàvem un segle endarrerits en coneixements sobre inserció laboral, perquè la proposta inicial que vam presentar al Dr. Montané s'assemblava més a la teoria de Parsons de l'any 1919 que no pas als models d'intervenció més actuals. Així, el primer que vam haver de fer va ser estudiar tot un segle de teories sobre orientació. Vam aprendre l'evolució de la disciplina i les aportacions dels diferents autors significatius ens van proporcionar molta informació valuosa. Per a nosaltres endinsar-nos en un àmbit de coneixement nou va representar un esforç considerable, però sabíem que l'havíem de conèixer a fons per poder aplicar el que fos útil en el nostre context. Durant l'estudi vam detectar molts errors estratègics en les accions orientadores que havíem realitzat en el passat. Actualment les enfocariem sens dubte d'una altra manera.

En llegir la bibliografia, vam entendre un dels motius pels quals el Dr. Montané havia accedit a dirigir una tesi d'una doctoranda de traducció. Precisament, el seu enfocament de recerca en pedagogia aplicada es basa en la interdisciplinarietat i la co-responsabilitat de les accions orientadores en àmbits educatius de matèries diferents, com era el nostre cas.

Així, després del període inicial d'estudi de la bibliografia preliminar, vam anar perfilant la recerca i vam decidir que volíem millorar la formació en orientació laboral dels llicenciats. Per a aconseguir-ho hauríem d'elaborar un instrument que ens permetés millorar la formació, i alhora que es pogués avaluar per comprovar-ne la millora. Vam buscar idees en fonts especialitzades. En un primer moment, vam plantejar-nos la possibilitat de centrar la recerca en l'orientació dels estudiants de la llicenciatura, però més endavant vam optar per treballar l'orientació amb els estudiants de màsters i postgraus per dos motius, bàsicament. Primer, perquè pensàvem que estarien més motivats, atès que havien pagat una quantitat de diners considerable per aprendre el màxim sobre un àmbit determinat de la traducció. Segon, perquè pensàvem que l'estudi seria més viable amb l'estructura i l'organització dels màsters i postgraus, atès que no hi ha tanta divisió de grups i podríem treballar amb grups tancats. A més, la nostra experiència en la formació de postgraduats ens havia mostrat que hi havia una necessitat real de tractar aquest tema en el nivell de màster i postgrau.

Vam realitzar una avaluació inicial del context on volíem realitzar la recerca: vam analitzar com eren els màsters i postgraus que hi participarien, quins continguts tenien, el perfil de la coordinació, dels docents i dels estudiants, etc. A més de l'anàlisi del context per conèixer-ne les característiques, vam parlar amb les coordinacions per estudiar les necessitats que tenien els màsters i postgraus en relació amb la inserció laboral. A partir de les conclusions d'aquesta anàlisi, vam poder definir millor els objectius de la recerca. En l'estudi exploratori de la recerca en l'edició 2004-2005 van participar-hi 122 postgraduats dels grups següents: màster de Traducció Audiovisual de la UAB, màster de Tradumàtica de la UAB, postgrau de Traducció Jurídica de la UAB, postgrau de Traducció Literària de la UAB i el postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística de la UAB.

Un cop decidit el context de la intervenció, vam plantejar-nos-en el disseny i, després d'estudiar la bibliografia corresponent, vam optar per dur a terme un estudi exploratori que permetés controlar l'efecte de les variables d'inserció laboral, que hauríem de definir. Per poder controlar millor l'efecte de les variables, vam pensar en un disseny amb uns grups de control, i amb un grups experimentals. Aquesta era una proposta inicial, que hauríem de completar més endavant. També pensàvem fer abans alguna prova pilot per millorar-ne el disseny.

(2003-2004)	Grups pilot	Pretest.....Postest
(2004-2005)	Grups experimental	Pretest.....Programa OILPostest
(2004-2005)	Grups control	Pretest.....Postest

Figura I.1 Estructura del disseny pretest-postest de la recerca

Simultàniament, anàvem llegint i estudiant diferents models teòrics sobre orientació, sobre inserció laboral, etc. Els models més significatius que vam estudiar es troben en el tercer capítol de la tesi. En aquests models havíem d'identificar les variables que servien per avaluar la hipòtesi que la formació per a la inserció laborals dels estudiants de màsters i postgraus podia millorar amb una acció específica.

Després d'identificar els models teòrics que faríem servir, vam haver de triar un model aplicat que funcionés en el context concret de la recerca. Entre els models aplicats d'intervenció que vam estudiar hi ha el model de *counselling*, el model de serveis, el model de programes, el model de serveis mitjançant programes, el model de consulta triàdica i el model d'assessorament des de la intervenció mitjançant programes, que és el que vam triar finalment.

Un cop decidit el model d'intervenció, vam ampliar-lo amb elements de models de qualitat i models d'avaluació, atès que aquests tipus de models permeten organitzar la recerca amb rigorositat i un gran control de les dades. I, sobretot, ens permeten avaluar la intervenció per extreure'n conclusions. Així, dels models de qualitat, vam estudiar els models de l'ISO, el model de Fundació Europea per a la Gestió de la Qualitat (EFQM) i el model de gestió de la qualitat total. Quant als models d'avaluació, vam estudiar dissenys basats en objectius, dissenys basats en el mètode científic, dissenys més

orientats a la presa de decisions, dissenys de crítica artística, dissenys contraposats, dissenys sense metes, dissenys de negociació, dissenys globals i dissenys d'avaluació etnogràfica. Finalment, vam optar per un dels dissenys orientats a la presa de decisions, el d'Stufflebeam, complementat, com hem dit, amb elements de models de qualitat. Tots aquests models els trobareu comentats en el tercer capítol de la tesi.

Després d'establir el marc teòric, vam passar a la part aplicada, que es presenta en el quart capítol. En primer lloc, vam dissenyar la recerca segons els objectius i d'una manera que fos factible i realista.

En el disseny també vam justificar i descriure les fases, i vam distribuir les fases en una temporalització orientativa. També vam elaborar els principis que volíem que tingués el programa que dissenyaríem per millorar la formació per a la inserció laboral. Després vam elaborar els instruments que ens servien per fer l'avaluació inicial i final dels resultats de la recerca, a partir dels models que havíem triat, i vam analitzar també la fiabilitat de l'instrument.

A més dels instruments d'avaluació, vam dissenyar materials específics per millorar la formació per a la inserció laboral per donar suport als docents i estudiants dels màsters i postgraus. A més, vam dialogar amb els docents que volien preparar materials propis.

Un cop els materials estaven preparats, vam provar-los en una primera experiència pilot el curs 2003-2004, que ens va servir per refer-los i replantejar el programa per aconseguir que fos més efectiu.

Després de redissenyar els materials, el curs 2004-2005 es va dur a terme el procés d'aplicació i avaluació en els grups experimentals i de control. L'aplicació va requerir una fase de preparació i un seguiment continu de les activitats per millorar els resultats de formació per a la inserció laboral. Mentre fèiem aquesta aplicació, anàvem prenent nota de totes les incidències i dades significatives, tant de les positives, com de les negatives, per corregir-les durant l'aplicació o bé en futures edicions.

Al final de la fase d'aplicació i avaluació de l'aplicació, vam extreure els resultats de la recerca, que es van comparar per grups i també en relació amb uns grups de control, a fi

de veure si l'aplicació d'un programa específic de formació per a la inserció laboral introduïa canvis. Els resultats de la recerca es van processar amb l'eina estadística SPSS, que vam aprendre a fer servir expressament per a aquesta recerca, i després es van interpretar per analitzar els resultats. A més dels resultats de la recerca també incloem una valoració de la recerca pròpiament dita i les conclusions, a fi de poder prendre decisions sobre futures edicions de l'estudi.

Estructuració de la tesi

Aquest treball es divideix en dues parts. El gruix del treball és la part aplicada, i els fonaments teòrics serveixen per justificar el treball, dissenyar la part aplicada i reflexionar sobre els resultats. Els fonaments teòrics que posen les bases per a la part aplicada són de diferent origen i naturalesa. Vegeu a continuació la divisió dels capítols en part teòrica i aplicada.

Fonaments teòrics	Part aplicada
Cap. 1. La inserció laboral en traducció: estat de la qüestió	Cap. 2. El context de la recerca
Cap. 3. Models teòrics i models aplicats	Cap. 4. Disseny de la recerca Cap. 5. El procés d'aplicació Cap. 6. Avaluació dels resultats Annexos
Cap. 7 Proposta de millora dels models de comunicació en traducció	

Figura 1.2 Estructuració de la tesi

A continuació vegeu en el gràfic següent com s'interrelacionen els aspectes teòrics amb la part aplicada.

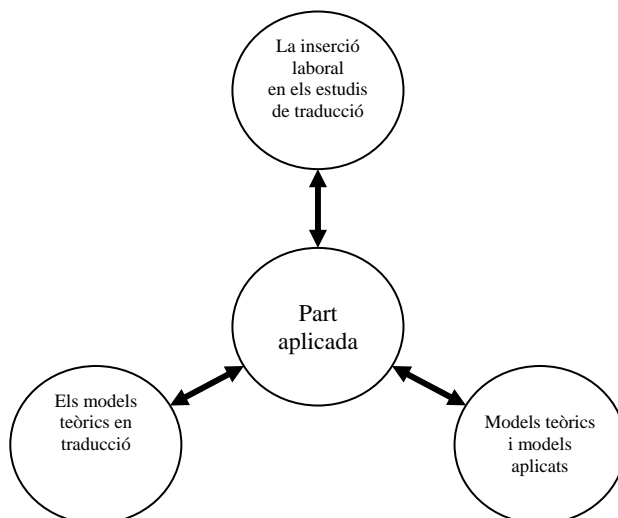


Figura 1.3 Relació entre els fonaments teòrics i la part aplicada

En el *capítol primer* de la tesi es presenta l'estat de la qüestió de la inserció laboral en traducció des de diferents punts de vista. Per una banda, la visió dels llicenciats a través de les estadístiques de què disposem. S'analitzen una sèrie de dades d'inserció laboral (dades d'ocupació, grau de satisfacció amb la feina, pràctiques durant la carrera, les condicions laborals i les sortides professionals.). Al final d'aquesta anàlisi més sociològica ens preguntem, a partir de les dades, si caldria una formació específica en inserció laboral. Per una altra banda, s'analitza què s'ha publicat en els estudis de traducció sobre la inserció laboral dels llicenciats. Per tant, en aquesta part es dona veu als teòrics dels estudis de traducció i és la part que per a nosaltres constitueixen els antecedents de la recerca. El capítol conclou amb la convicció que cal aprofundir més en la formació per a la inserció laboral.

El *capítol segon* no forma part dels fonaments teòrics sinó de la part aplicada, però la seva situació abans dels models teòrics està plenament justificada ja que per triar models teòrics adequats per a la nostra recerca calia conèixer bé el context. Altrament hauríem trobat dissenys extraordinaris però inaplicables en el nostre context. Així doncs, el segon capítol analitza, per una banda, les característiques dels màsters i postgraus participants en la recerca (característiques de continguts, de la coordinació, dels docents i dels estudiants) i, per una altra banda, les necessitats detectades per les coordinacions

amb relació a la inserció laboral. Un cop analitzat i avaluat el context, passem al capítol tercer de fonaments teòrics. La figura 3 de la pàgina anterior precisament exemplifica el fet que els fonaments teòrics estan estretament relacionats amb la part aplicada i aquesta interrelació queda reflectida també en l'estructura de la tesi.

El *capítol tercer* presenta diferents models, tant teòrics com aplicats, que s'han estudiat per preparar la part aplicada. Per una banda, hi ha models d'orientació i inserció laboral, que són els que ens donaran el contingut teòric de la recerca relacionat amb la inserció laboral. Aquests models ens aporten els criteris i variables que avaluarem sobre inserció laboral. Concretament, veurem el model de l'educació per a la carrera i el model d'inserció laboral de Montané (1990). A continuació, es presenten els models que ens serviran per organitzar la recerca i per aplicar el programa de millora. Es tracta de models d'intervenció. El model que nosaltres triarem que ens sembla que s'adequa més al nostre context és el model d'assessorament mitjançant programes. En tercer lloc s'analitzen programes d'avaluació de programes que serviran per dissenyar l'avaluació del programa d'intervenció. És a dir, l'aplicació la duem a terme amb un programa d'intervenció i l'avaluació amb un programa d'avaluació de programes. Val a dir que no en triarem un en exclusiva, sinó que triarem el que creiem més adequat i elements diversos d'altres models que el complementen. Per últim, també estudiarem models aplicats de qualitat, que s'apliquen en sistemes de tota mena i que ens poden ser d'utilitat atesa la complexitat que prevèiem en la gestió del projecte en general i la gestió de la documentació del projecte en particular. El capítol tercer acaba amb una sèrie de criteris per a l'elaboració del programa extrets dels models teòrics estudiats.

El *capítol quart* forma part de la part aplicada. Seria, doncs, el segon capítol de la part aplicada, després de l'anàlisi del context de la recerca. El quart capítol està dedicat al disseny de la recerca. En primer lloc es presenten en detall els objectius i les hipòtesis de la recerca. Després se'n presenta el disseny. Concretament, les variables i els indicadors que ens permetran avaluar la recerca i els criteris d'aquesta avaluació. En aquest mateix capítol es presenta l'instrument d'avaluació de la recerca, un qüestionari que ens permetrà avaluar el grau de formació en inserció laboral dels postgraduats a l'inici de la recerca i al final. A continuació, es presenten breument les fases concretes de la recerca i s'esmenten els participants, les tasques programades i un calendari aproximat. També es presenta el sistema de gestió de la documentació i els sistema de

comunicació amb els participants. En aquest capítol també s'inclou el material didàctic que s'ha elaborat per millorar la formació en inserció laboral i les activitats previstes. Finalment, es presenta també la població i la mostra de la recerca i els recursos utilitzats. El capítol acaba amb una menció de la validesa del disseny de la recerca.

El *capítol cinquè* està dedicat al procés d'aplicació. És una descripció del procés i alhora una avaluació del procés. Es repassen totes i cadascuna de les accions realitzades en cada fase i es fa una valoració de l'aplicació als grups pilot, als grups experimentals i als grups de control. També s'inclouen uns quadres que detallen tota la gestió de la documentació utilitzada, que es pot consultar en els annexos. Aquests annexos poden servir com a model en cas que el programa es realitzés en un altre context. El capítol finalitza amb les conclusions del procés d'aplicació del programa i amb una valoració del programa pròpiament dit per part dels estudiants i dels docents participants.

Resumint, les fases generals del procés de recerca han estat les següents:

1. Fase de preparació i avaluació del disseny de la recerca. (2002-2003)
2. Fase d'aplicació i avaluació de la recerca en els grups pilot. Redisseny. (2003-2004)
3. Fase d'aplicació i avaluació de la recerca en els grups experimentals i de control. (2004-2005)

El *capítol sisè* conté l'avaluació dels resultats de la recerca. L'avaluació s'ha plantejat des d'una perspectiva multimetodològica. En primer lloc, s'analitzen els resultats estadístics de l'instrument de mesura del grau de formació en inserció laboral. Es comenten els resultats del pretest i es comparen els resultats del pretest amb els resultats del postest. A continuació, es duen a terme també una sèrie de valoracions més qualitatives i subjectives, i s'analitza, per exemple, la relació dels resultats amb els objectius i les necessitats de la recerca, la relació dels resultats amb el procés i les dades, els efectes previstos i no previstos dels resultats de la recerca, els efectes positius i negatius dels resultats i la relació entre el resultat i el context. També es fa una valoració per poder prendre una decisió sobre la continuació de la recerca. El capítol continua amb el detall de l'explotació estadística i la metodologia dels càlculs dels resultats. D'aquesta manera els investigadors interessats poden reproduir aquesta recerca en un altre context. En aquest mateix capítol es comenten els informes finals de la

recerca que es van lliurar a les coordinacions i als estudiants (els informes en qüestió es poden consultar en els annexos). Després d'aquests informes es presenta un llistat de criteris d'avaluació del programa en general, que serveixen per comprovar si s'ha tingut en compte tot el que calia a l'hora de fer una avaluació correcta del programa. En darrer lloc trobem el resum de l'avaluació dels resultats.

El *capítol setè* és un punt i a part. Consisteix en una sèrie de reflexions teòriques que ens hem plantejat arran d'aquesta tesi, i fan referència a alguns models teòrics que es plantegen en traducció. Podríem dir que no tenen una relació directa amb l'estudi exploratori, però sí amb les conclusions que se'n poden derivar atès que els resultats obtinguts en l'estudi podrien indicar la necessitat de modificar alguns models teòrics que es fan servir en els estudis de traducció.

Per últim, la tesi acaba amb les conclusions de la tesi, on trobareu reflexions sobre les aportacions que fa aquesta tesi en diferents àmbits i sobre projectes futurs que es podrien derivar de la recerca o dels temes que tracta.

Després de les conclusions trobem els annexos, distribuïts entre annexos del capítol cinquè i annexos del capítol sisè. Els annexos del capítol cinquè contenen els documents model elaborats per la doctoranda durant la recerca. Són els documents que s'han enviat als participants durant el programa. Entre d'altres, hi ha el qüestionari diagnòstic inicial en català i en castellà, els dossiers elaborats per a docents i coordinadors per a donar a conèixer el programa, els documents de resultats dels qüestionaris dels grups pilot, experimentals i de control enviats a les coordinacions dels màsters i postgraus, el dossier d'activitats per als estudiants, un document amb les activitats realitzades pels docents en els diferents grups, els qüestionaris de valoració final del programa plantejats a estudiants, docents i coordinadors participants i els informes finals de resultats de la recerca enviats a les coordinacions de màsters i postgraus.

En els annexos del capítol sisè tenim els arxius de resultats estadístics obtinguts amb l'eina SPSS. Aquestes dades estadístiques constitueixen les dades numèriques que hem fet servir en l'anàlisi de resultats del capítol sisè. En els annexos també s'inclouen els arxius estadístics que es poden consultar per comprovar les dades d'on s'han obtingut els resultats. Els arxius estadístics han estat elaborats per la doctoranda, després d'una

formació prèvia sobre el programari estadístic utilitzat. Hem cregut important rebre aquesta formació estadística i fer aquesta pràctica durant la tesi, encara que hagi estat difícil i complicat atesa la nostra nul·la formació prèvia en estadística, per poder aprofitar-la per a investigacions posteriors.

En altres treballs, els documents annexos s'inclouen simplement a mode de consulta i referència, i de vegades no han estat elaborats per l'autor del treball. En el nostre cas, els documents dels annexos constitueixen material elaborat també per la doctoranda per a la recerca i són els documents que poden servir de base per a aplicacions d'aquesta recerca en altres contextos.

Límits de la recerca

Després de presentar l'estructura de la tesi, volem aclarir-ne els límits de contingut. En aquesta tesi volíem treballar els elements d'orientació per a la inserció laboral que es poguessin millorar en els estudiants a l'aula i estiguessin relacionats amb el màster o postgrau. Així, vam deixar fora, per una banda, els elements que són intrínsecs de cada estudiant, com ara la seva personalitat, el currículum, etc., i, per una altra banda, els elements que corresponen al mercat i no podem controlar, com ara les demandes, etc. En el capítol quart sobre el disseny podreu veure els continguts que finalment vam considerar.

En aquesta tesi, la part teòrica té la funció de donar les eines necessàries i una metodologia adequada per dissenyar, aplicar i avaluar la recerca. Tenint el compte que la doctoranda és professora de traducció i llicenciada en traducció, i no és orientadora professional, la part teòrica de la tesi no pretén presentar tot el coneixement que hi ha sobre els diferents models esmentats, sinó només aquella informació que hem considerat més rellevant i que pot servir per entendre les decisions que s'han pres en la recerca.

La recerca s'ha limitat als màsters i postgraus participants en la recerca, i ens agradaria ampliar-ne l'abast en el futur, si poguéssim aconseguir recursos i finançament. L'aplicació i avaluació de la recerca s'han limitat en el temps a les dades recollides en

els anys 2003, 2004 i 2005. L'aplicació i l'avaluació també s'han limitat en funció dels recursos disponibles, que es poden veure detallats en el capítol quart dedicat al disseny de la recerca.

Consideracions finals

Per acabar, doncs, volem posar de manifest que el treball que teniu a les mans és una tesi social, en contacte amb una realitat, concreta i limitada a la força. Potser no veurem grans resultats d'inserció laboral ni models perfectes per a universitats perfectes però veurem un projecte factible per a un context determinat per les seves circumstàncies. Veurem pel microscopi de l'estadística i l'opinió com afronten els nostres postgraduats la seva inserció laboral, què fan per entrar en el mercat, com es mouen. Veurem les seves mancances i les del sistema. El nostre punt de partida són els postgraduats. No és el mercat, ni la demanda, ni els professionals de la traducció. Després d'anys i anys d'estudi, i encoixinats per una universitat protectora que els mostra en els màsters i postgraus els secrets dels àmbits d'especialitat més diversos (audiovisual, jurídic, literari, etc.), arriba un moment que els postgraduats han de continuar sols, i aquí és on encaixa la nostra proposta. Nosaltres fem una aportació realista per fer un pas endavant que esperem que serveixi per incrementar la inserció laboral dels nostres llicenciats.

1

LA INSERCIÓ LABORAL EN TRADUCCIÓ: ESTAT DE LA QÜESTIÓ

Aquest capítol consta de dues parts. La primera inclou una sèrie de reflexions i anàlisis sobre les dades d'ocupació dels llicenciats en traducció i interpretació. Aquestes reflexions constitueixen la base de la justificació de la necessitat de la nostra recerca i la seva importància. Entre d'altres temes, reflexionarem sobre:

- l'evolució dels processos d'inserció laboral en general i en la professió traductora en particular
- les dades d'ocupació dels llicenciats de traducció i d'interpretació
- els aturats
- els inserits
- les pràctiques durant la carrera
- el grau de satisfacció amb la feina actual
- les condicions laborals
- la superocupació i la subocupació
- les sortides professionals
- les vies d'accés
- la detecció de mancances de coneixements en els graduats de traducció,
- i al final ens preguntarem si els graduats de traducció necessiten una formació específica en orientació per a la inserció laboral.

A la segona part del capítol revisarem la bibliografia que hi ha en els estudis de teoria de la traducció sobre inserció laboral a fi de conèixer fins on s'ha arribat i què podem aportar amb aquesta tesi.

1.1 ASPECTES GENERALS DE LA INSERCIÓ LABORAL DELS LLICENCIATS EN TRADUCCIÓ I INTERPRETACIÓ

La inserción profesional de los jóvenes graduados y graduadas es, sin duda alguna, el elemento fundamental para su incorporación como adultos en la sociedad.
Barrio Marón

En els últims anys s'han creat moltes facultats de traducció i veus alarmants qüestionen la inserció laboral de tots els llicenciats en Traducció i Interpretació en l'àmbit de la traducció i es parla d'una saturació del mercat. Nosaltres partim de la base que hi ha moltes sortides professionals per als llicenciats de traducció i d'interpretació i que la inserció laboral millorarà si es prenen mesures a les facultats per orientar la inserció. A la nostra tesi proposem una mesura possible, la provem, l'avaluem i mirem com es podria millorar.

La nostra recerca s'ha aplicat a postgraduats que estudien un màster o postgrau de traducció o correcció. Tanmateix, pensem que el procés d'inserció d'aquests postgraduats s'engloba en el procés d'inserció dels llicenciats en traducció (atès que la majoria d'ells són llicenciats en traducció i interpretació), que s'engloba alhora en el procés d'inserció dels joves d'avui dia. Per tant, a l'hora de proposar una actuació específica per als nostres postgraduats, hem de conèixer també la situació general. Podríem dir que hem actuat amb el lema "Think globally, act locally". En realitat, el "think globally" no ens queda tan lluny, perquè la transformació profunda que està experimentant el mercat de la traducció s'està produint en un àmbit global. D'una manera directa afecta més els traductors professionals experts que, per una banda, poden treballar per a clients millors de l'estranger, però alhora veuen com hi ha clients que prefereixen treballar a distància amb col·laboradors de països on s'apliquen tarifes de traducció més baixes. Aquesta globalització del mercat també afecta els professionals novells, perquè tot i que prefereixen treballar per a una empresa local (no coneixen prou el mercat per tenir clients a l'estranger), les empreses locals han hagut de reduir molt els preus per ser competitives i les tarifes locals de traducció són baixes.

Aquest fenomen no s'ha observat només en l'àmbit de la traducció. Com afirma Planas (1988):

No se trata de un cambio ante una coyuntura recesora; se trata de un cambio más profundo en el ámbito estructural: la irrupción de un nuevo modelo social. Los cambios no son meramente circunstanciales, sino que estamos ante la emergencia de un nuevo modo social definido por una tendencia irreversible hacia la economía global, el carácter informacional de la producción y distribución de bienes, la producción flexible a la demanda, el cambio sustantivo en la estructura ocupacional, y la organización del trabajo, etc. Un nuevo paradigma tecnológico que finalmente resulta muy agresivo, excluyente y dualizante con relación al mercado de trabajo en cuanto es producto de excedentes de mano de obra en los países centrales; un capitalismo con crecimiento económico y sin crecimiento debidamente compensado en empleo.

Aquest és el nou marc laboral on s'han d'inserir els llicenciats de traducció. Si apliquem la cita anterior al mercat de la traducció, tenim un model laboral caracteritzat per:

- “l'economia global”, on clients i traductors són en països diferents;
- “el caràcter informacional de la producció i distribució de béns”, on les traduccions com a béns cada cop més són en format electrònic i són menys tangibles; cada cop són més coneixement circulant efímer i provisional;
- “la producció flexible a la demanda”, on les traduccions es demanen per ahir, quan el client les necessita, i és impossible planificar la feina a mitjà o llarg termini;
- “el canvi substantiu en l'estructura ocupacional”, on les empreses prefereixen treballar amb professionals autònoms i menys amb treballadors en plantilla, perquè no poden garantir el flux de treball.

En aquest nou marc, els llicenciats de traducció són, fins a cert punt, uns privilegiats perquè gràcies al fet que poden treballar com a autònoms, i des de qualsevol racó del món, tenen la possibilitat d'adaptar-se al nou model amb relativa facilitat. En el cas de la traducció, això és un fet indiscutible i una cita de Castells explica els canvis que representen les noves tecnologies per al mercat:

Las nuevas tecnologías de la información desempeñaron un papel fundamental al facilitar el seguimiento de este capitalismo flexible y dinámico, proporcionando las herramientas para la comunicación a distancia mediante redes, el almacenamiento/procesamiento de la información, la individualización

coordinada del trabajo y la concentración y descentralización simultáneas de la toma de decisiones. (Castells, 1998: 407)

Si adaptem aquesta cita a l'àmbit de la traducció, tenim que “la comunicació a distancia mediante redes” permet el tràfic de traduccions per tot el món en segons; “el almacenamiento/procesamiento de la información” permet que hi hagi un major volum de traduccions; “la individualización coordinada del trabajo” permet que hi hagi equips de traductors que treballen a casa seva des de diferents llocs coordinats per una persona en una altra ubicació; i “la concentración y descentralización simultáneas de la toma de decisiones” permet que les decisions sobre les traduccions es puguin perdre de manera centralitzada per la xarxa, malgrat els que prenen les decisions estiguin en llocs diferents.

Com esmenta a sota Blanch, les TIC, la globalització i la flexibilització són elements que no només han canviat el model social sinó que afecten la pròpia naturalesa del treball. En el cas de la traducció, aquests tres elements han canviat radicalment la tasca traductora.

Con ello queremos decir que las TIC, la globalización y la flexibilización no sólo inciden sobre las condiciones materiales y técnicas del trabajo, sino que dejan notar su impacto en la misma naturaleza de la actividad y de las relaciones laborales y, en último término, sobre el orden social, político, cultural y moral construido sobre las mismas. Las TIC y la globalización contribuyen principalmente al cambio del paisaje laboral. La flexibilización apunta a un cambio en la estructura del mismo trabajo. (Blanch, 2003: 42)

Si acceptem que les TIC, la globalització i la flexibilització han transformat molt el panorama laboral de la traducció, aquests canvis, ja sigui en la feina de traducció pròpiament dita o en el context, s'han de tenir en compte en els processos d'orientació per a la inserció laboral dels graduats.

A més del nou model de treball, també està canviant el tipus de model d'inserció. Fa un temps es pensava que la transició de la universitat al mercat de treball era un procés puntual i ràpid, i que els nois i noies passaven d'ocupar un seient a les aules a ocupar un seient en una empresa per a tota la vida. Això ja no funciona així i tothom ho té present, encara que hi ha molt resistència a acceptar-ho. García del Dujo i Etxebarria ens ho diuen molt clar:

A propósito del concepto de inserción. Muy lejos quedan las culturas y las sociedades en las que la inserción en la vida adulta y activa adquiriría una forma de acontecimiento puntual, rápido, uniforme y definitivo, simbolizado a través de determinados ritos y pruebas de iniciación. Las coordenadas de nuestra sociedad presentan esta fase como un proceso largo y lento, con muchas probabilidades de recurrencia, al menos en alguna de sus dimensiones, incierto para muchos y hasta ilimitado para algunos; un proceso no automático ni siquiera en lo relativo a la toma de decisión u opción profesional, ya que con frecuencia esta operación se prolonga desde mucho antes de concluir la escolaridad hasta mucho tiempo después de haber salido de la escuela. Un proceso diferenciado de acuerdo con las características personales y socioculturales del individuo y el hábitat en que se desenvuelven; (...). Un proceso, en fin, complejo y diversificado en el que disminuye cada día la importancia del punto de ruptura al final de la escolaridad, de modo que ya no hay un único punto de transición sino un número creciente de puntos de entrada y salida. (García del Dujo i Etxebarria, 1992: 86)

Aquesta idea d'intermitència, d'entrada i sortida constant d'una feina a una altra, passant per una formació contínua que doni estratègies per a l'adaptació a noves feines, és el model que s'imposa i amb el que hem de familiaritzar els llicenciats en traducció i interpretació per no crear falses expectatives.

Davant d'aquesta situació, García del Dujo i Etxebarria ens conviden a reflexionar sobre les característiques socioeducatives d'aquests canvis.

(...) Atrás va quedando progresivamente el modelo de sociedad industrial definido en términos de pleno empleo a jornada completa, estabilidad en el trabajo y validez per vita de la formación adquirida en las etapas previas a la adultez del individuo.(...) Estamos asistiendo al nacimiento de un nuevo modelo y orden económico y social para el que muchos estudiosos no han dudado en sustituir el calificativo de post-industrial de D.Bell por el de civilización de la información y la comunicación. Bueno será que hagamos un ejercicio de indagación de los cambios que afectan al actual período histórico y de las características socioeducativas que les acompañan, en la intención última de perfilar los rasgos fundamentales del proceso de inserción en nuestro tiempo. (García del Dujo i Etxebarria, 1992: 88)

Per analitzar les característiques del procés d'inserció actuals, com diuen a la cita anterior Garcia i Etxebarria, començarem amb la observació. Masjuan (1989: 10) esmenta algunes d'aquestes característiques:

- la prolongació del procés de transició a la vida activa,

- els canvis en les necessitats dels joves per a passar a la vida activa (dificultat d'accés a una vivenda, pocs recursos per independitzar-se, etc.)
- el procés de transició es diversifica
- l'augment de formació

Ana María Geli de Ciurana defensava l'any 2000 en el Simposi d'orientació universitària a Granada que cal que la universitat faci un seguiment de l'evolució del mercat de treball i analitzi les ofertes i demandes de graduats mitjançant els observatoris del mercat laboral. A més, l'etapa de formació dels estudiants (també la que passen a la universitat) és cada cop més contínua i menys puntual. Per aquest motiu, nosaltres a la universitat tenim la responsabilitat d'analitzar els processos d'inserció i estudiar com es poden ensenyar a la universitat. Per experiència personal sabem que actualment es posa més èmfasi en ensenyar a fer bé la feina de traductor/a que no pas a ensenyar *com aconseguir feina de traductor i com conservar-la o adaptar-se als canvis*. De fet, en aquest capítol aportarem dades que corroboren aquesta opinió personal.

Esperem que aquesta tesi serveixi, entre d'altres coses, perquè els centres prenguin consciència de la necessitat d'incloure en el currículum dels estudiants els coneixements, les destreses i les actituds necessaris per a emprendre un procés d'inserció laboral. Permeteu-nos que, a tall d'exemple, comentem un parell d'anècdotes recents molt significatives. La primera fa referència a un professional de la localització de software que comentava fa poc en una taula rodona organitzada per una associació de traductors sobre el present de la professió que podia constatar que la gran quantitat de llicenciats que es preveia que s'incorporaria al mercat últimament amb la creació de tantes facultats de traducció (més de vint en tota Espanya), no s'ha notat en l'àmbit de la localització de software perquè aquests llicenciats no s'han inserit en aquest àmbit. Ell ho deia amb satisfacció perquè no volia més competència, però a nosaltres ens va saber greu que els llicenciats no tinguin les eines necessàries per inserir-se en un dels àmbits de la traducció amb més projecció, mercat i possibilitat d'ingressos alts. És una llàstima que els llicenciats tinguin la capacitat de fer aquesta feina i no la puguin fer perquè no saben com inserir-se en aquest mercat, quines són les vies d'accés, etc. La segona anècdota va passar en una xerrada d'empreses de traducció per a estudiants d'últim curs de traducció i interpretació. Una estudiant d'últim curs va alçar la mà i tota indignada va dir que no hi havia feina de traducció i que ella mirava sempre el diari i no hi havia res i

que era una vergonya. El professional de la taula la va mirar sorprès i va dir que no li estranyava que no trobés feina als diaris perquè les empreses de serveis de traducció no anunciaven les vacants als diaris i que els canals per trobar feina eren uns altres. Aquest parell d'anècdotes que hem viscut de primera mà no justifiquen per si soles una tesi sobre la formació en inserció laboral dels postgraduats en traducció, però sí que ens donen una idea que hi ha indicis que la situació podria millorar. Val a dir que tota la responsabilitat no la tenen els docents o els centres, perquè una part important de la responsabilitat la tenen els estudiants, que, com diu textualment l'informe d'avaluació de la titulació de la facultat de traducció i interpretació de la UAB de l'any 2002 en l'apartat dels punts febles, els estudiants tenen una "percepció del propi futur provisional deformada pels imperatius del moment (bàsicament aprovar els exàmens)", per la qual cosa també es fa difícil tractar un tema si no hi ha interès a les aules. Sortosament, aquest interès creix un cop els estudiants s'han llicenciat, com es posa de manifest en les dades obtingudes de graduats. Sigui com sigui, la situació mereix un estudi més a fons.

Les dades que hem fet servir per elaborar l'anàlisi de la importància del tema són extretes de cinc fonts diferents, la descripció de les quals podeu veure al peu de la pàgina¹. Volem esmentar que aquestes dades són, fins a cert punt, limitades, perquè no

-
- ¹ Encuesta Egresados del Proyecto ANECA. Respostes obtingudes el 2003 de 314 titulats de 12 centres de traducció. Concretament, de les facultats d'Alacant (UA), Barcelona (UPF,UVIC), Castelló (UJI), Granada (UGR), Las Palmas (ULPGC), Madrid (UPCO), Málaga (UMA), Salamanca (USA), Soria (UVA) i Vigo (UVigo). D'ara endavant ens referirem a aquestes dades com a "Dades ANECA" [vegeu bibliografia].
 - Dades dels estudis duts a terme a la Facultat de Traducció i Interpretació de la Universitat Autònoma de Barcelona sobre el procés de transició al mercat laboral dels titulats. Les dades pertanyen a dos estudis diferents: un promogut per l'AQU (Agència de Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya) de l'any 2001 amb respostes de 87 llicenciats de la promoció de 1998, que anomenarem "Dades UAB/AQU" [vegeu bibliografia]. L'altre estudi és de 2003 fet a la pròpia Facultat de Traducció i d'Interpretació de la UAB i són respostes de 136 llicenciats de promocions entre 1999 i 2002. L'anomenarem "Dades UAB/FTI" [vegeu bibliografia]
 - Dades de les respostes de les promocions 1997 i 1998 de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid, de 121 estudiants. Enquesta de 1999. Les anomenarem "Dades UPCO" [vegeu bibliografia].
 - L'informe de la Universitat Jaume I elaborat per l'Observatori Ocupacional de l'Oficina de Cooperació Internacional i Educativa l'any 2003 «La inserció laboral dels titulats de la

s'han recollit de tots els llicenciats, sinó només dels que van respondre els qüestionaris. Volem fer aquest advertència abans de comentar-les. També comentarem que les dades ens serviran simplement per il·lustrar tendències, i no les considerem comparables. Com hem vist en la descripció de les dades a peu de pàgina, són d'anys diferents, grups d'estudiants diferents i, per exemple, en les Dades ANECA s'inclouen les Dades UJI, que també reproduïm per separat. Per tant, ens serviran només amb fins il·lustratius.

1.1.1. Les dades d'ocupació

Començarem comentant les dades d'ocupació. Segons Geli (2000: 22), “La universidad no es una oficina de colocación, pero ha de facilitar la incorporación de los titulados universitarios al mundo laboral”. En aquest sentit, sembla que les facultats de traducció i d'interpretació fan una bona feina, com podem veure a la taula següent.

Ocupació	Dades ANECA	Dades UAB/AQU	Dades UAB/FTI	Dades UJI
Ocupats	74,2%	89,7%	85,3%	93,8%
Atur	18,5%	8,1%	14,7%	6,3%

Taula 1.1 Índex d'ocupació de llicenciats en traducció i interpretació.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades estudiades.

Amb les dades dels titulats d'aquesta taula, potser no caldria dur a terme una política específica de millora de la inserció laboral. De fet, en el cas de la UAB, un dels punts forts indicats en l'informe de l'avaluació de la facultat de Traducció i d'Interpretació de la UAB de 2002 era la capacitat àmplia d'adaptació laboral dels estudis, derivada del caràcter multidisciplinari de la formació, i l'equilibri entre matèries acadèmiques i preparació per a la vida professional. Tanmateix, en aquest capítol analitzarem una mica més aquestes dades a fi de veure quines característiques té aquesta ocupació i, si bé el percentatge d'inserció és prou bo —tot i que estaria molt millor un índex de plena ocupació—, creiem que sí que potser podria millorar en qualitat.

Universitat Jaume I. Promocions de 1998, 1999 i 2000. Informe per a la llicenciatura de Traducció i Interpretació» de 2003 amb 33 qüestionaris. L'anomenarem “Dades UJI” [vegeu bibliografia].

A més, les dades que tenim ens donen informació de la feina actual dels entrevistats i, en alguns casos, sobre la primera feina, però la veritat és que, segons molts estudis, els joves canvien de feina moltes vegades durant els primers anys de la vida activa, entre períodes d'inactivitat, i nosaltres no tenim cap dada sobre aquesta evolució. Com afirmen Herranz et al.:

De ahí que esté suficientemente justificado insistir sobre la necesidad de estudiar no sólo la situación de un colectivo en un momento determinado sino también la orientación de las trayectorias ocupacionales que describen durante los primeros años de su vida activa.(...) Este proceso de movilidad puede responder a una trayectoria errática o a una trayectoria orientada de acuerdo con algún tipo de meta profesional que se haya planteado el joven. (Herranz et al., 1992: 16)

Aquesta trajectòria nosaltres intentarem estudiar-la una mica, amb les dades de les ocupacions dels estudiants d'abans d'estudiar el màster o el postgrau que obtenim en un qüestionari pretest (i presentem en el capítol 4 d'aquesta tesi) i les dades d'ocupació al final del màster o el postgrau. Si tinguéssim recursos, ens agradaria poder fer un seguiment d'aquests estudiants a llarg termini per veure si la seva trajectòria professional futura està relacionada amb el màster o amb la titulació de traducció.

1.1.2. Els llicenciats aturats

Abans de comentar més a fons les dades sobre l'ocupació, volem comentar breument les dades sobre l'atur. [Vegeu les dades d'atur a la taula 1.1. de la pàgina anterior.] En les Dades UJI de què disposem s'esmenten una sèrie d'obstacles que han suposat una major dificultat per als llicenciats en atur, que recordem que són un 6,3% del total, el percentatge més baix de totes les dades que tenim. El grau de dificultat per vèncer els obstacles per a la inserció laboral que han esmentat aquests estudiants són:

- La titulació específica (grau de dificultat 3 de 4). Això significa que aquests llicenciats volen una feina per a la qual la titulació és un obstacle, segurament perquè creuen que la titulació és insuficient, com posa de manifest el motiu següent.

- Manca de màsters, postgraus o formació complementària (grau de dificultat 2 de 4). Això significa que aquests llicenciats creuen que si no tenen una formació complementària no poden trobar feina.
- El cicle de l'economia (grau de dificultat 2 de 4). Això significa que aquests llicenciats es veuen incapaços d'actuar davant un cicle de l'economia advers.
- No tenir contactes personals. Això podria significar, per una banda, que reconeixen que no s'han mogut prou per tenir contactes (aquest reconeixement implicaria responsabilitzar-se'n) o bé que no tenen contactes que els busquin feina. Amb les dades que tenim no podem saber quina de les dues interpretacions és la bona.

1.1.3. Els llicenciats inserits

Sobre les dades d'inserció esmentarem que no és cert que el procés d'inserció laboral es produeixi d'una manera rígida i puntual en acabar la carrera. Hem de saber que els llicenciats ja comencen a conèixer la realitat del món laboral durant els estudis. Per exemple, en les Dades UAB/AQU un 39,6% dels estudiants compaginava estudis amb treball, i en les Dades UAB/FTI, fins un 72%. En aquests índexs hem sumat, per simplificar, les feines intermitents més les feines de jornada parcial i jornada completa, i tant les feines molt relacionades amb la professió com les poc relacionades (per veure les dades en detall us remetem a les fonts de les dades) perquè tot això ho considerem experiència laboral. Els motius que s'esmenten a les Dades UJI per compaginar feina i estudis són dos: primer millorar la inserció i adquirir una experiència prèvia, i segon, per motius econòmics. Per tant, a més de les pràctiques en empresa durant la carrera, sabem que els estudiants tenen altres vies per integrar-se en el món laboral abans d'acabar la carrera.

En un primer cop d'ull, doncs, sembla que la compaginació entre estudis i treball sigui una bona mesura d'inserir-se professionalment. Tanmateix, hi ha veus, com ara la de García de Cortázar (1987), que en relativitzen la utilitat i alerten dels perills:

El subempleo puede deberse, en parte, al hecho de que cierto número de estudiantes cursan su carrera simultáneamente al ejercicio de una actividad

laboral, sin que el hecho de graduarse modifique esta situación. Y el número de estudiantes-trabajadores es más elevado de lo que comúnmente se cree. (...) La proporción de estudiantes trabajadores sigue un ritmo claramente creciente, por lo que no es aventurado suponer que sea superior en los cursos posteriores. Los estudiantes ya empleados en el momento de terminar su carrera no incrementan en nada el número de graduados parados. Pero, si su esfuerzo académico tenía como objetivo la obtención de un puesto de mayor nivel que no consiguen, contribuirán a extender la sensación de inutilidad del título para la obtención de un empleo, fácilmente traducible en lenguaje corriente por la expresión “paro universitario”. (García de Cortázar, 1987)

Val a dir que en alguns d'aquests casos l'atur universitari és voluntari perquè els llicenciats decideixen continuar els estudis amb un màster o postgrau i no volen incorporar-se encara en el mercat de treball.

1.1.4. Les pràctiques durant la carrera

Sobre les pràctiques, podem comentar que una gran majoria d'estudiants fa pràctiques durant la carrera (un 59,4% a les Dades ANECA, un 78,1% a les Dades UJI, i un 60% d'estudiants de quart curs a la UAB). Sobre el grau de satisfacció de les pràctiques tenim que un 67,2% dels llicenciats que han participat en les Dades ANECA tenen una opinió favorable o molt favorable sobre les pràctiques, i el 58,9% d'aquests estudiants les consideren útils per trobar feina. Les pràctiques, tot i no ser remunerades, per la seva relació amb la titulació en alguns casos poden ser més útils que la compaginació dels estudis amb altres tipus de feina no relacionades amb la titulació.

Entre els avantatges de les pràctiques laborals durant la carrera, Guillamón Fernández (2000) esmenta els següents:

- Les oportunitats que ofereixen a l'estudiant d'aplicar en un context real els coneixements adquirits durant la carrera, perquè li permeten comprovar com s'apliquen professionalment.
- Són un vehicle eficaç per a la socialització laboral de l'estudiant, perquè permeten que l'estudiant pugui adaptar-se a un medi laboral real.

- Les pràctiques contribueixen a eliminar el cercle viciós de no poder accedir a una feina per manca d'experiència, i no poder adquirir experiència perquè no s'ha fet cap feina.

Perquè constitueixin una experiència formativa vàlida, les pràctiques haurien de complir una sèrie de requisits, que també esmenta Guillamón Fernández (2000):

- S'han d'establir uns canals de supervisió que garanteixin que hi ha un procés de formació real.
- Cal que es reconegui i s'incentivi la feina dels tutors de pràctiques perquè puguin fer un seguiment i donar una orientació correctes.
- Cal que hi hagi sistemes que control que impedeixin que una empresa tingui estudiants de pràctiques en feines que hauria de fer un treballador contractat.
- Cal diversificar l'oferta de pràctiques perquè puguin constituir un bon complement als itineraris que desitgin els estudiants.

En el cas dels màsters i postgraus, la nostra experiència ens ha demostrat que les pràctiques són un element decisiu a l'hora de triar entre una àmplia oferta formativa de màsters i postgraus.

1.1.5. El grau de satisfacció amb la feina actual

Una dada que ens interessa saber, relacionada amb l'índex d'inserció laboral, és el grau de satisfacció amb la feina que estan fent els graduats.

La satisfacció laboral, com afirma Montané (1993), és un terme complex perquè està relacionat íntimament amb el desenvolupament personal. Això vol dir que una feina pot ser més o menys satisfactòria en funció dels criteris personals de cada treballador/a, i una mateixa característica (com per exemple, que la feina es faci en solitari, com ara la feina del traductor autònom), pot ser satisfactòria per a uns i insatisfactòria per a altres. Així, com afirma Rodríguez Espinar:

El sentido y significado personal del trabajo es un complejo concepto multidimensional porque viene condicionado por fenómenos varios entre los que destacan los relacionados con la búsqueda del trabajo idóneo, la insatisfacción laboral, el nivel de expectativas que cada persona se plantea y la madurez personal. (Rodríguez Espinar 1992)

Sobre el nivell d'expectatives i la satisfacció laboral, considerem molt interessant tenir en compte una reflexió de Rodríguez Moreno que incloem més avall. L'autora esmenta que si es considera la feina com l'eix central de la vida, llavors la satisfacció laboral serà important i el treballador/a per aconseguir aquesta satisfacció planificarà objectius per obtenir una sèrie d'avantatges. Això es traduirà en resultats positius per a la vida de la persona i per a la societat, perquè tindrà treballadors competents. Per una altra banda, si no es considera la feina com l'eix central de la vida, s'observen actituds ambivalents amb el món laboral, sobretot per part del joves. Concretament, afirma:

Por una parte, y debido al cambio de valores sociales y ocupacionales y a la escasez de oportunidades de empleo, se ha generado una tendencia a denigrar muchos de los aspectos del trabajo, lo cual concluye en cierto grado de analfabetismo ocupacional (en edades de la vida en que, por otra parte, se asume que es cuando deben desarrollarse las aptitudes y habilidades específicas de la empleabilidad); y en una conducta rebelde que se resiste y evita aprender a planificar y diseñar un proyecto profesional propio. Aunque no puede negarse que, también entre la generación joven, parece que se conceptúa el trabajo como la vía más segura para la validación del estatus y la adquisición de cierto poder de autodeterminación y autonomía. (Rodríguez Moreno, 1992: 100)

Aquesta reflexió ens ha fet pensar molt en la indecisió que han manifestat molts estudiants participants en la recerca a l'hora d'elaborar un projecte professional propi. Alguns tenien clar que el màster o postgrau representava una porta d'entrada a un sector laboral determinat, però d'altres no sabien exactament per què feien el màster o postgrau i què en volien treure. Aquests aspectes estan relacionats amb el grau de maduresa professional dels estudiants.

Després d'aquesta petita introducció general sobre l'ocupació dels llicenciats, vegem dades més concretes:

Satisfacció	Dades ANECA	Dades UAB/AQU (d'1 a 7)	Dades UAB/FTI (d'1 a 7) (per categories)	Dades UJI (d'1 a 4)
Grau de satisfacció amb la feina actual	41,4 % satisfet amb la seva feina	4,9 punts	5,14 Traducció 5,00 Ensenyament 4,63 Vàries 4,53 Administratiu.	3,23 punts

Taula 1.2 Grau de satisfacció amb la feina actual.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades estudiades.

En aquest sentit sembla que hi ha un grau de satisfacció general acceptable, tot i que sembla que hi ha peròs. Una dada relacionada amb l'índex de satisfacció és si la feina està relacionada amb els estudis. Com podem veure a la taula 1.2, les persones que treballen en feines de Traducció (Dades UAB/FTI), estan més satisfetes amb la feina que les que treballen en feines administratives.

Per exemple, a les Dades UAB/AQU s'esmenta que un 41,2% necessiten la titulació específica o una titulació universitària per fer la feina actual, mentre que un 32,9% no requereixen cap mena de formació universitària per fer la feina que fan. A les Dades UJI tenim que un 55,6% manifestava que en la primera ocupació el nivell d'estudis requerit era inferior al nivell d'estudis, però no sabem si aquesta primera feina va començar abans d'acabar la carrera o es va compaginar amb els estudis. El fet de treballar en una feina relacionada amb la carrera és un element que es valora molt, com acabem de veure. A més, a les Dades UJI tenim que la primera raó del canvi de la primera feina era "Per canviar a un treball més ajustat a la meva titulació" amb un 34,6%.

Sobre aquest tema, Herranz et al. afirmen que la relació amb els estudis pot arribar a ser un element crític en la identitat dels treballadors:

El logro de un trabajo que se corresponda con el nivel de estudios alcanzado parece especialmente crítico para la identidad de los individuos jóvenes (pero no solo para ellos) procedentes de la clase media y alta y que ha estado sujetos a un largo proceso de socialización y de internacionalización de normas académicas y/o profesionales. De ahí que, lo que decimos, sea más propio de los individuos que tras pasar por la Universidad han obtenido un título académico. Para este

grupo en particular, —y para otros en menor medida—, tanto el desempleo como el subempleo podrían minar su identidad. Aquí reside la razón básica que nos permite entender su resistencia a la aceptación de un empleo que no concuerde con la idea que se han forjado de sí mismos. En caso de hacerlo equivaldría a reconocer públicamente su propio fracaso. (Herranz et al., 1992: 30)

Més endavant veurem les feines reals dels graduats i podrem relacionar-les amb aquesta afirmació. El fet d'estudiar un màster o postgrau relacionat amb la titulació també és un dada que referma la cita anterior, tot i que no podem saber si el motiu per treballar en l'àmbit de traducció és per ser coherent amb aquesta idea d'ells mateixos i per evitar el fracàs, o bé perquè realment els agrada l'àmbit de treball.

Sobre la satisfacció laboral, volem comentar també que hi ha dos tipus de factors que s'utilitzen per avaluar la satisfacció laboral, com esmenten Montané (1993) i Jackson (1995), entre d'altres. Per una banda, els factors intrínsecs relacionats amb la feina i, per una altra banda, els factors externs i contextuals, com ara la remuneració, la situació geogràfica, etc. Potser val la pena comentar aquí que els estudiants participants en la nostra recerca han tingut molt en compte els factors intrínsecs i no tant els contextuals a l'hora de triar màster o postgrau. Ho sabem comparant el nombre d'estudiants de cada màster amb la satisfacció intrínseca de cadascuna de les especialitats. Així, la traducció audiovisual, que és intrínsecament molt satisfactòria però amb un context difícil (baixa remuneració, més oferta que demanda, etc.), s'estudia en el màster amb més nombre d'estudiants. Per una altra banda, la traducció jurídica, amb moltes sortides laborals però intrínsecament no tant satisfactòria, s'estudia en un postgrau amb pocs estudiants.

Hi ha autors, com ara Warnath (citada per Rodríguez Moreno, 1992), que defensen que el criteri de satisfacció laboral no ha de ser un criteri definitiu, sinó que s'hauria de parlar més aviat d'eficiència, perquè fora de la feina es poden trobar actualment prou vies de satisfacció personal. Però aquesta visió és molt radical. De fet, la majoria d'autors manifesten que la satisfacció laboral és tan bàsica que serveix fins i tot per predir la longevitat (Palmore, 1969 citada per Montané, 1993).

Sigui com sigui, per a la nostra recerca prenem nota que els estudiants tenen en compte la satisfacció laboral a l'hora de triar un màster o postgrau, i que molts estudien els màsters o postgraus per inserir-se en un àmbit laboral més relacionat amb els seus

estudis perquè el fet de treballar en un àmbit relacionat amb la carrera sembla que dona més satisfaccions.

1.1.6. Les condicions laborals

A més de la satisfacció laboral general, una altra dada a tenir en compte són les condicions laborals. Així, ja hem comentat que està canviant el model social de treball, que el canvi de model no és circumstancial i que hi ha una tendència general a la precarietat laboral i la temporalitat. En un estudi de Masjuan, Troiano, Vivas i Zaldivar (1996) es constata la importància que ha adquirit la inserció per la via de la precarietat laboral entre els universitaris. En les dades que tenim sembla que això no passi en el sector de la traducció.

Ocupació	Dades ANECA	Dades UAB/AQU	Dades UAB/FTI	Dades UJI
Indefinit	SD	46,4%	38,5%	34,5%
Temporal	SD	34,5%	42,3%	27,2%
Compte propi	SD	15,5%	16,3%	27,6%

Taula 1.3 Tipus d'ocupació de llicenciats en traducció i interpretació.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades estudiades.

Volem esmentar, però, que les dades corresponents a l'ocupació per compte propi de la taula 1.3. en molts casos podrien sumar-se a les dades d'ocupació temporal, atès que treballar per compte propi en la traducció comporta un risc molt alt perquè els projectes i encàrrecs de traducció solen ser de curta durada (fins i tot de mitja hora), i sempre planeja l'ombra de la incertesa i la inestabilitat. En aquest sentit, aquesta incertesa i inestabilitat provocarien un impacte psicosocial caracteritzat, segons Blanch (2003: 161), per una experiència de vulnerabilitat i per un malestar, insatisfacció i infelicitat en un marc de mercat i de consum. Aquesta afirmació explicaria una part del malestar que hem percebut entre els professionals de la traducció en llistes de correu i reunions en associacions professionals, però aquest seria un altre tema que no tractarem aquí.

Tampoc no parlarem aquí d'un altre tema relacionat amb les condicions laborals molt controvertit: les tarifes i els sous, perquè no tenim prou dades sobre el tema (les dades que tenim pertanyen a associacions professionals i no discriminen entre tarifes d'acabats

de llicenciar i professionals amb experiència), però comentarem un efecte paradoxal relacionat amb les tarifes. El fantasma de la incertesa (quan arribarà un altre encàrrec de traducció) fa que els traductors acceptin encàrrecs mal pagats que només poden compensar acceptant-ne molts. Així, els traductors que no tenen gaire feina rebaixen les tarifes, però han de treballar més hores, i treballen més per menys, i això provoca que hi hagi menys traduccions per repartir.

I encara podríem aplicar també la cita al cas dels traductors que comencen, que es queixen que les tarifes són baixes, però molts rebenten el mercat amb el mateix efecte paradoxal. El fantasma d'aconseguir els primers clients i les primeres feines fa que acceptin feines mal pagades, que només poden compensar acceptant més encàrrecs. Per tot això, pensem que en l'orientació per a la inserció laboral, per una banda, s'han d'incloure coneixements sobre tarifes i condicions de treball i, per una altra banda, s'ha d'animar als graduats a fer-se membres d'associacions professionals que els introduiran en els temes deontològics (la nostra proposta inclou totes dues mesures).

1.1.7. La superocupació i la subocupació

En la traducció, com en altres camps, ens trobem amb casos de superocupació i també de subocupació. En l'àmbit de la traducció, parlarem de superocupació quan els clients busquen traductors molt bons arreu del món i estan disposats a recompensar molt bé serveis exclusius. Castells ens explica en què consisteix el fenomen de la superocupació.

La flexibilidad del nuevo sistema tecnológico permite que esa nueva economía seleccione sus componentes en todo el mundo, en una geometría constantemente variable de búsqueda del valor. Ello implica dejar de lado territorios y poblaciones sin valor económico o devaluados. Es decir, la economía mundial, al mismo tiempo, está extraordinariamente dispuesta a incluir lo que se considera valioso en las redes de relaciones empresariales y es enormemente excluyente para lo que no tiene ningún o casi ningún interés en un lugar y un momento dados. (Castells, 2000: 81-111, a Blanch, 2003: 129)

Els graduats que aconseguixin entrar en el circuit de la traducció internacional arribaran a clients de l'estranger, i podrem parlar de superocupació.

No tenim dades de superocupació entre els graduats de les últimes promocions, però sí tenim dades de subocupació, que veurem a l'apartat següent dedicat a les sortides professionals. Per contactes personals sabem que hi ha superocupació entre traductors professionals amb molta experiència.

Blanch (2003: 130) ens explica que la subocupació és “el paradigma de la miseria laboral posmoderna. Es el reino de lo laboralmente informal, irregular y más o menos legal y remunerados monetariamente, de lo precario, discontinuo, inestable y perecedero, de la subutilización y subaprovechamiento de las habilidades profesionales (por sobrecualificación del personal o por subcualificación de la tarea), de la transición permanente entre el empleo temporal, a tiempo parcial, justo a tiempo, por otra o servicio, de usar y tirar (también denominado *kleenex*), y el desempleo puro y duro.”

Com hem esmentat a la presentació de les dades, en realitat no tenim dades sobre la duració de cadascuna de les feines i la trajectòria laboral dels graduats. Sabem que la subocupació és un fet perquè ho vivim cada dia en el contacte amb estudiants, llicenciats i col·legues de professió, però no tenim altres dades que no siguin un llistat de feines desenvolupades pels graduats, en les quals sí que s'observa una sobrequalificació del personal per a segons quines feines.

García de Cortázar descriu el fenomen de la subocupació:

Cuando el graduado elige este segundo camino y se inserta en el mundo productivo en una ocupación que no corresponde al nivel de estudios superiores cursados, podemos hablar de subempleo. Puede que personalmente se encuentre frustrado al considerar baldío el esfuerzo invertido en la obtención de su título. Puede que, desde un punto de vista social, la inversión realizada por la colectividad para permitirle llegar a esa meta académica esté injustificada. (García de Cortázar 1987)

En aquest sentit, l'autora parla de “l'atur psicològic” que pateixen els joves que treballen, i oficialment estan ocupats, però en una situació de subocupació que els fa sentir que psicològicament estan en atur, perquè allò que fan no ho consideren una feina pròpiament dita.

No tenim dades sobre el grau de frustració en els casos de subocupació ni sobre l'atur psicològic però, en el cas dels estudiants participants en la nostra recerca, tenint en compte la relació que hi ha entre les feines que han fet i el desig de fer el màster, es fa palès que un dels motius de fer el màster és trobar una feina millor, perquè només una minoria ja treballa en una feina relacionada amb el màster i fan el màster o postgrau per millorar aquella feina. La gran majoria, fan el màster o postgrau per trobar una altra feina relacionada amb el màster. Vegeu en el segon capítol de la tesi les feines dels estudiants de cada màster i postgrau.

Com hem vist, els índexs d'ocupació general són força alts perquè les empreses tenen tendència a triar persones amb una titulació superior en feines per a les quals no caldria aquesta titulació. En el cas de la traducció, com veurem en el llistat de sortides, moltes feines per a les quals es necessita personal amb idiomes són cobertes per llicenciats en traducció i interpretació.

Dels llicenciats ocupats ens interessa conèixer la qualitat d'aquesta ocupació perquè sabem que el procés de transició és un període difícil per als graduats i seria una llàstima que tot l'esforç posat en una carrera se n'anés en orris per una inadaptació en la fase d'inserció. Com diuen Coleman i Husén (1989: 17) "Hoy, en muchos aspectos, los jóvenes que tienen veinte años viven en una especie de *no man's land*. La vinculación a la familia es cada vez más débil. La escuela, a esta edad, ya no está hecha para sustituir a los padres. Para muchos, el empleo tiene un carácter temporal y esporádico. Ni siquiera está resuelta la cuestión de quién debería ser económicamente responsable de los jóvenes durante este período de transición."

Per concloure aquest apartat sobre la subocupació en els graduats de traducció direm que la proposta que hem desenvolupat en la nostra recerca orienta els estudiants per a una inserció professional relacionada directament amb el màster o el postgrau que estudien.

1.1.8. Les sortides professionals

En aquest apartat hem resumit primer les sortides que s'anuncien als llocs web de diferents facultats de traducció i d'interpretació del país i després veurem les sortides reals que troben els llicenciats quan acaben la carrera. És lògic pensar que les primeres feines dels llicenciats no seran exactament allò que volen, sinó més aviat allò que troben però, com hem vist a les pàgines anteriors, podem pensar que això els afectarà en la vàlua personal com a professionals i en les seves expectatives.

En primer lloc, esmentarem les sortides professionals que presenten als llocs web diferents facultats de traducció i d'interpretació. N'hem fet un resum:

Tipus d'empreses que treballen amb traductors i intèrprets:

- Empreses de serveis de traducció
- Empreses privades de diferents àmbits (turisme, bancs, mitjans de comunicació, editorials, etc.)
- Administració pública
- Organismes internacionals: ONU, FAO, UNESCO, etc.
- La Unió Europea

Tipus de perfils professionals:

Perfil traductor i/o intèrpret:

- Professionals del sector audiovisual: doblatge i subtitulació (cinema i televisió), etc.
- Professionals en el sector multimèdia: traducció de pàgines web, videojocs, programes informàtics, etc.
- Professionals en el sector editorial: traducció, edició, correcció, etc.
- Professionals en el sector dels serveis i el comerç: comerç exterior, relacions públiques, turisme, mediació intercultural, etc.
- Professionals en el sector del dret: traductor i intèrpret jurat, traductor i intèrpret en despatxos d'advocats, tribunals, cos diplomàtic, etc.

Perfil lingüista:

- Tècnics de serveis de consultories lingüístiques
- Especialistes en terminologia i lexicografia
- Professionals en àrees de lingüística computacional
- Creadors de programes informàtics de traducció automàtica
- Correctors d'estil en llengua materna i estrangera

Perfil docent i investigador:

- Docents de llengües modernes, traducció i interpretació
- Lectors de castellà/català i auxiliars de conversa a l'estranger
- Investigadors en llengües, traducció i interpretació

A continuació compararem aquestes sortides amb les sortides reals dels llicenciats a partir de les dades que tenim.

Àrees d'ocupació	Dades ANECA ²	Dades UAB/AQU	Dades UAB/FTI	Dades UPCO
Traducció	86,6%	25%	34,2%	Aprox. 33 %
Docència	29,6%	14,4%	16,4%	Aprox. 3%
Empresa	28,3%	46%	34,2%	Aprox.30%
Interpretació	14,3%	2,4%	(s'inclouen a traducció)	Aprox. 5%
Serveis	12,1%	SD	SD	
Altres	35,4%	10,8%	15,1	Aprox. 29%

Taula 1.4 Àrees d'ocupació dels llicenciats en traducció i interpretació.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades estudiades.

A continuació esmentarem les respostes més freqüents per àrees:

Àrea de la traducció:

- Traductor/a autònom/a
- Gestor/a de projectes de traducció
- Traductor/a contractat/da en empresa de serveis de traducció

² Val a dir que en aquestes respostes hi ha havia respostes múltiples. És a dir, es combinen diferents activitats laborals de mitja jornada i esporàdiques. Per això els percentatges superen el 100%.

- Traductor/a contractat/da en empresa d'altres tipus (serveis, assegurances, bancs, comerç internacional, etc.)

Àrea de la interpretació:

- Interpretació de conferències
- Interpretació social/mediació cultural
- Intèrpret jurat/tribunals

Àrea de l'empresa i l'administració:

- Administratiu/va en empreses de tot tipus
- Secretària (bilingüe, trilingüe, direcció, etc.)
- Direcció d'empreses de serveis de traducció
- Tasques d'importació i exportació

Àrea de la docència:

- Professor/a d'idiomes en classes privades, acadèmies, secundària, universitat, per a estrangers, etc.

Varis:

- Atenció al públic, recepcionista, relacions públiques, venedor/a, dependent/a, hostessa, comercial, teleoperador/a, etc.
- Assessoria lingüística, pedagògica, comercial, etc.
- Coordinador/a de serveis de tot tipus
- Correcció, edició, producció, redacció, etc. en editorials
- Responsable informàtic
- Mitjans de comunicació
- Companyies aèries i agències de viatges
- Terminòleg/òloga

En aquesta classificació podem veure que de l'àrea de traducció i interpretació no parlàrem de subocupació, però en àrees d'empresa, docència i varis sí que hi ha casos

de subocupació. També cal dir que els casos de traduccions esporàdiques els comptem com a subocupació. No seria subocupació el cas de traductors professionals que paguessin els impostos corresponents, perquè voldria dir que s'hi dediquen a jornada completa.

Per veure les dades d'ocupació dels postgraduats de cada màster i postgrau que participen en la recerca, podeu veure les dades en el capítol 2 dedicat al context. Aquestes dades es caracteritzen per un alt índex de subocupació i explicaria el motiu pel qual, tot i tenir feines precàries, inverteixen els diners en un màster i postgrau.

1.1.9. Les vies d'accés

A més de conèixer els perfils laborals, des del punt de vista de la inserció laboral, ens interessa saber com els llicenciats han aconseguit la feina i quines són les vies d'accés a la feina.

Vies d'accés a la feina	Dades UAB/AQU	Dades UAB/FTI	Dades UJI
Contactes	50%	33,8%	Contactes personals (18,5%); es posen en contacte amb les empreses directament (33,3%)
Premsa	26,7%	16,2%	14,8
Empresa pròpia	(SD)	8,8%	(SD)
ETT	6,7%	8,1%	11,1
Internet	(SD)	7,3%	(SD)
Oposicions	(SD)	5,1%	
Empreses de selecció	(SD)	5,1%	
Pràctiques durant estudis	(SD)	3,7%	(SD)
Serveis universitat	3,4%	1,4%	(SD)
Agència d'ocupació pública	(SD)	0,8%	3,7%
Altres	13,2%	9,6%	18,5

Taula 1.5 Vies d'accés a la feina. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades estudiades.

En aquesta taula podem destacar el fet que la principal via d'accés a una feina siguin els contactes. En l'àmbit de la traducció, on el talent i la qualitat de la feina són tant

importants, els contactes s'han d'interpretar com persones que confien en el talent dels que busquen feina. Poden ser companys de la carrera, professors, familiars, amics, etc. Els contactes no es deixen enganyar per currículums inflats, sinó que moltes vegades aquests contactes coneixen com treballa la persona i responen de la seva eficàcia. Per tant, tot i que és un mètode desprestigiats pel terme “enchufe”, s'ha de reconèixer que aporta més confiança a l'empresa o al client que un currículum. Per això segueix essent una via d'inserció essencial. A la vista de les dades de la taula 1.5, es dibuixa una estratègia en què els contactes directes haurien de ser importants, sense tancar altres portes.

En les Dades UJI, perquè després de les dades estadístiques, es pregunta als graduats els aspectes que han contribuït a trobar la feina actual. Els quatre aspectes principals són: la titulació universitària, el coneixement d'idiomes, la titulació específica i l'esforç personal. Destaca el fet que la sort és un aspecte que està per sobre de “tenir iniciativa i assumir riscos” i també per sobre de “conèixer les tècniques de cerca de feina”.

1.1.10. Detecció de les mancances de coneixements en els graduats

A continuació ens agradaria saber quines mancances de coneixements han detectat els llicenciats en els estudis de llicenciatura. A nosaltres aquestes mancances ens revelen els itineraris professionals que trien els graduats, perquè són mancances que volen pal·liar amb formació continuada que està relacionada amb la feina que fan o que volen fer. Podríem dir que si la formació continuada està relacionada amb la feina que fan, vol dir que volen continuar en aquesta feina i són en un itinerari professional triat. D'altra banda, si la formació continuada demandada no està relacionada amb la feina actual, això significa que desitgen un canvi de feina, i una reorientació en la seva trajectòria professional.

La formació complementària més demandada pels titulats en Traducció i Interpretació de la UJI és un màster (20,83 %) i també, més endavant, un postgrau (12,50%). Entenem que els graduats desitgen una especialització per inserir-se en un àmbit laboral específic. Aquesta demanda de formació especialitzada es pot relacionar amb una de les observacions que fan aquests graduats sobre els estudis universitaris. En aquest cas, els

graduats de les Dades UJI demanen un ensenyament més pràctic (22,22%) i més pràctiques (22,22%).

A les dades UAB/FTI es demanen els coneixements que haurien estat útils als graduats, segons la categoria de la feina que realitzen en l'actualitat. És molt revelador veure que les persones que treballen en l'àmbit de la traducció demanen coneixements relacionats amb aquest àmbit, és a dir, demanen coneixements que fan servir a la feina diària. En canvi, en els àmbits Administratiu, Ensenyament i Varis, una gran majoria demanen coneixements no relacionats amb aquests àmbits, sinó relacionats amb l'àmbit de la traducció. Això vol dir que els que treballen en aquests àmbits tenen la idea que són feines provisionals i volen uns coneixements de l'àmbit de la traducció per passar a treballar a aquest àmbit i canviar-se d'àmbit. Una excepció serien les demandes de comerç, economia i publicitat dels que treballen en l'àmbit Administratiu. Per il·lustrar el que diem, podem dir, per exemple, que de les 69 demandes de coneixements que haurien estat útils per a les persones que treballen en l'àmbit de l'ensenyament (Dades UAB/FTI), només s'esmenten 16 demandes de didàctica, i la resta de demandes no tenen res a veure amb l'ensenyament, com ara, "correcció i revisió de textos (11 demandes), traducció jurídica + comerç + economia + dret (16), traducció literària (3) i localització de software (2). Això vol dir que aquestes persones no demanen coneixements que podrien aplicar a la docència i no tenen intenció de millorar en la seva feina de docència, sinó que, en realitat, volen canviar de feina.

En l'àmbit administratiu, tenim que de les 163 demandes de coneixements que haurien estat útils, 75 són de comerç, economia, marketing, publicitat, dret. Això són demandes relacionades amb el món de l'empresa i sí que tenen relació amb la feina. Per tant, són demandes pertinents. Les demandes que no estan relacionades amb feines administratives i ens donarien la idea d'un desig de canvi d'àmbit són respostes del tipus: localització de software (10), traducció audiovisual (8), didàctica (4), traducció literària (4).

En l'àmbit Altres, veiem demandes de l'àmbit d'empresa, com ara marketing, publicitat, comerç i economia (26), i també demandes de l'àmbit de la traducció, com ara la revisió de textos (13), la localització de software (9), etc. En certa manera, també endevinem un intent de formar-se en la traducció per fer una reorientació de l'itinerari laboral.

En àmbit de la Traducció, podem manifestar amb satisfacció que totes les demandes són de l'àmbit de les traduccions, o sigui que les persones que treballen en aquest àmbit, a més de ser les més satisfetes amb la feina (ho hem vist en una de les taules), volen millorar en la seva feina actual. Entre les 221 demandes, podem esmentar la correcció i revisió de textos (40), la localització de software (27), la traducció jurídica (26), comerç i economia (23), dret (20), etc.

Curiosament, les demandes de formació en l'àmbit de la traducció (tant dels graduats que treballen en la categoria Traducció com els que treballen en les altres categories) coincideixen amb l'oferta de màsters i postgraus que s'ofereixen a la UAB i que participen en la recerca. Les enumerem per nombre de peticions:

La demanda "Correcció i revisió de textos" (133 demandes) es correspon amb el postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística del Departament de Filologia Catalana de la UAB. La demanda "Traducció jurídica i dret" (77 demandes) correspon al postgrau de Traducció Jurídica del Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB. La demanda "Eines informàtiques i localització de software" (62 demandes) correspon al màster de Tradumàtica del Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB. La demanda "Traducció audiovisual" (49 demandes) correspon al màster de Traducció Audiovisual del Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB. La demanda "Traducció literària i sector editorial" (31 demandes) correspon al màster de Traducció Literària del Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB.

Així, l'oferta de màsters i postgraus de la UAB satisfà en gran part les necessitats de coneixements professionalitzadors dels graduats de traducció. Ara només cal que donem als estudiants els coneixements, eines i treballem les actituds necessàries perquè trobin una oportunitat en cadascun d'aquests sectors, i això estaria directament relacionat amb l'orientació per a la inserció laboral.

A l'inici del capítol esmentàvem que era una llàstima no tenir totes les dades dels itineraris professionals dels graduats i tenir només una fotografia del moment actual.

Tanmateix, com hem vist, les demandes de formació ens poden ajudar a dibuixar una mica els itineraris.

Per acabar aquest apartat dedicat a la demanda de formació complementària, esmentarem unes reflexions que Coleman i Husén (1989) fan sobre la prolongació dels estudis i ens presenta l'altra cara de la formació continuada. Ells esmenten que, per una banda, una major duració dels estudis manté la joventut separada de la població activa (i en conseqüència disminueixen els índexs d'atur), però aquesta mesura, per si mateixa, no contribueix gaire a la millora de la posició d'aquests adolescents en el mercat de treball quan han acabat els estudis. Davant d'aquesta situació, ells proposen tres solucions:

- Reorganitzar l'ensenyament de manera que les expectatives dels estudiants siguin compatibles amb les feines que corresponen al seu nivell de formació.
- Reorganitzar les modalitats de treball, a fi que les sortides i les expectatives siguin més compatibles.
- Canviar el mode de vida perquè la posició social i el desenvolupament de la carrera professional tinguin més importància per al treballador.

Aquestes solucions implicarien una reflexió profunda sobre la formació professional que reben els estudiants i la relació entre la formació i la realitat laboral. El que queda clar, però, és que la formació ha d'estar connectada amb la realitat laboral i, tenint tot això en compte, no podem entendre la formació de traductors sense la integració dels aspectes professionals i sobretot sense una orientació laboral que doni als estudiants les eines per inserir-se en l'àmbit de treball que han estudiat, si així ho desitgen.

1.1.11. Els graduats de traducció necessiten una formació específica en orientació per a la inserció laboral?

Abans de conèixer les dades relatives als graduats de traducció, esmentarem que en l'estudi sobre la inserció professional dels nous titulats universitaris de Masjuan (1996), s'esmenta que, tot i que la consideració de l'adequació dels estudis pot ser molt subjectiva dependent de les expectatives que d'ella mateixa es fan els professionals, i que la percepció dels aspectes relacionats amb la inserció també és subjectiva, "la

principal font de descontentament és, sense cap mena de dubte, la poca atenció que concedeix la universitat als aspectes pràctics lligats a l'exercici professional". Dit això, a continuació veurem com es contempla l'orientació per a la inserció laboral (el tema principal que ens ocupa en aquesta tesi) en els estudis de traducció i d'interpretació.

Després de la visió general de la inserció laboral dels llicenciats de Traducció i d'Interpretació que hem donat en els apartats anteriors, ens agradaria apropar l'anàlisi a l'orientació professional i veure com es duu a terme aquesta orientació segons els resultats presentats en les dades que tenim.

En primer lloc volem esmentar que en cap dels qüestionaris de les dades que tenim hi ha cap referència explícita sobre l'orientació per a la inserció laboral que es dona a les facultats. Això ja és significatiu perquè veurem que hi ha molt interès a veure si els estudis ajuden als graduats en la seva feina i si els coneixements i les habilitats apresos durant els estudis són aplicables a la feina (quan ja la tenen), però no es pregunta res sobre *l'orientació en el procés de buscar la feina en qüestió*. Això vol dir que aquests qüestionaris parteixen de la base que a la carrera s'han d'ensenyar coneixements i destreses per *treballar* com a traductor/a, però no sobre *com trobar feina* de traductor/a. La part d'orientació per a la inserció laboral s'ignora en totes les dades que tenim i sembla que els graduats han d'arribar-hi pel seu compte. Com a molt, hi ha preguntes dirigides a saber si les pràctiques constitueixen una bona manera de preparar-se per a la feina i si s'ha trobat feina gràcies a les pràctiques, però les dades sobre aquest punt deixen clar que amb les pràctiques no n'hi ha prou per trobar una feina (només un 3,7% dels estudiants a les Dades UAB/FTI i un 17,2% d'estudiants a les Dades UJI han trobat feina gràcies a les pràctiques).

A les Dades ANECA un 53,6% dels llicenciats no es considera preparat en acabar els estudis, i els dos motius més esmentats són:

- falta de pràctiques reals (14,6%)
- per no saber res sobre la realitat laboral (formar una empresa, fer factures, tarifes, com aconseguir clients, sobre sous, formes de treballar, etc.) (14,3%)

Alguns dels que sí se sentien preparats, esmentaven uns peròs:

- no tenien pràctica (3,8%)
- no sabien res sobre la realitat laboral (1,9%)

Tanmateix, en aquestes dades podem veure que, en general, els graduats de traducció són força proactius i que s'espavilen per obtenir la informació que necessiten.

A les Dades UJI tenim que el primer aspecte més valorat de la universitat és precisament el grau d'adquisició directa d'experiència laboral, valorat amb un 2,10 sobre 4. Aquestes dades ens indiquen que per als graduats és molt important la relació entre la formació rebuda a la universitat i el món laboral.

Quant als punts febles de la carrera, a les Dades ANECA s'esmenta que el quart punt feble de la carrera, amb un percentatge del 12,4%, és la manca de realitat laboral (orientació al mercat, orientació sobre com formar una empresa, pèssima realitat laboral, precarietat).

A les millores dels estudis proposades pels llicenciats en Traducció i Interpretació a les Dades ANECA s'esmenta en quart lloc amb un percentatge d'11,5%, tot just després de més demanda de pràctiques (amb un 13,7%), la demanda d'assignatures dedicades a l'orientació en el món laboral (gestió d'una empresa, facturació, comptabilitat, mercat laboral, adquisició de clients, tarifes...).

A les Dades ANECA, un 3,2% dels enquestats esmenten la realitat laboral com a element que podrien millorar en la formació i en els comentaris addicionals lliures a l'enquesta més freqüents, els primers comentaris sempre fan referència directa a l'orientació professional. Potser el percentatge que presentem no ens semblarà molt alt, però tenint en compte que no són preguntes dirigides tipus test, sinó preguntes lliures, i les han contestades menys persones, ens sembla significatiu que els (pocs) comentaris que es fan tinguin relació amb el món laboral i l'orientació. Els comentaris són:

- S'hauria d'informar i preparar millor l'estudiant sobre el mercat laboral i les seves exigències (3,8%)
- Males condicions laborals: escassa remuneració, nul reconeixement, inexistència de col·legi professional, precarietat (3,8%)

Per una banda, amb una bona orientació es podria preparar els estudiants per conèixer el mercat laboral i les seves exigències i, per una altra banda, es podrien donar recursos i

estratègies per moure's en un mercat laboral tan difícil com és el de la traducció, precisament per la precarietat, nul reconeixement, escassa remuneració, etc. Aquests temes ens semblen prou importants per incloure'ls en una orientació i amortir el cop i el desengany entre la carrera i una realitat laboral adversa, que no tindria perquè ser-ho tant amb una altra preparació, que ensenyi els llicenciats a triar els clients i buscar aquells que els tractin d'acord amb la seva preparació.

En un altre ítem de les Dades ANECA, un 3,2% dels entrevistats esmenten la realitat laboral com a element que es podria millorar en la formació.

Aquesta necessitat d'orientació per a la inserció laboral la manifesten també clients i ocupadors. Per exemple, els ocupadors participants en les enquestes per al Projecte de disseny de plans d'estudi i títols de grau dins del Projecte de Convergència Europea de l'ANECA comenten que el punt més dèbil³ dels llicenciats és el “mercat i empresa”, amb una valoració de 19,44%. Després, a la taula E24 d'aquest estudi sobre altres aspectes que la llicenciatura hauria d'haver aportat als graduats, segons els ocupadors, tenim que l'adequació al mercat es valora amb un 11,11%, i els coneixements de l'exercici de la professió es valoren amb un 13,88%. Hem de dir que els coneixements sobre la professió són imprescindibles per al procés d'inserció, perquè si els graduats coneixen la professió, sabran millor què necessiten els clients o ocupadors.

Finalment, els docents també manifesten aquesta necessitat. En aquest mateix estudi es preguntava als docents de traducció si creien que s'hauria d'incloure algun aspecte nou en la formació actual, i l'ítem amb més respostes rebudes era “Aspectes professionals, laborals i de mercat”.

Si el que hem vist en aquest capítol es correspon amb la realitat, el fet que no es contempli adequadament a la carrera l'orientació per a la inserció laboral, ¿no és una llàstima que els graduats no aprofitin l'oportunitat d'obtenir aquest tipus d'informació dels experts que coneixen millor l'àmbit on es vol inserir l'estudiant, és a dir, els docents? Qui millor que els docents que treballen en l'àmbit on es vol inserir l'estudiant pot orientar els estudiants? La nostra proposta vol anar en aquesta direcció.

³ Informació extreta de la taula E21 de l'estudi.

Com a conclusió d'aquest apartat farem una afirmació que pot semblar òbvia: és normal que hi hagi mancances en l'àmbit de l'orientació per a la inserció laboral dels llicenciats si aquest tipus de formació no es contempla en cap moment com a objectiu per treballar en els plans d'estudis. Així, per a la nostra recerca elaborem un programa global d'orientació per a la inserció laboral que inclogui la definició de les necessitats i la seva justificació, l'establiment dels objectius que es volen acomplir, la presentació de models teòrics que permetin contemplar tots els punts a tenir en compte, i un model d'aplicació que permeti dur-ho a terme, completat amb un procés d'avaluació contínua i exhaustiva. Certament, creiem que és un plantejament molt innovador i diferent dels que deixen l'orientació per a la inserció laboral a l'atzar.

En la nostra recerca farem una proposta i la posarem en pràctica en els màsters i postgraus de traducció. Hem triat estudiants de màster i postgrau i no estudiants de llicenciatura per diferents motius, tant pràctics com teòrics. Per una banda pensem que els grups de màster poden estar més motivats en un experiment d'aquest tipus perquè un dels objectius de fer el màster o postgrau és trobar una feina. Per una altra banda, el seguiment del projecte pot ser més viable perquè els grups són relativament petits i en general tots els estudiants fan les mateixes assignatures. Creiem que si la proposta té resultats positius es podria adaptar en un futur als estudis de llicenciatura. Per conèixer millor el context dels màsters i postgraus llegiu el segon capítol.

1.2. LA INSERCIÓ LABORAL DINS ELS ESTUDIS DE TRADUCCIÓ

A la primera part del capítol hem presentat l'estat de la qüestió sobre les dades d'inserció de què disposem dels llicenciats de traducció i d'interpretació. En aquesta segona part revisarem l'estat de la qüestió sobre la bibliografia existent en els estudis de traducció que tracta els aspectes de la formació de traductors que estan més relacionats amb l'accés a la professió.

Kelly (2004), en un treball sobre l'estat de la qüestió de la recerca en la formació de traductors, feia propostes sobre línies de recerca que es podien desenvolupar en aquest camp. Una de les seves propostes és fer recerca sobre el mercat laboral i les implicacions que té el mercat en el disseny curricular.

Mercado laboral e implicaciones para el diseño curricular.—Existen muy pocos datos globales, fiables y concretos sobre el mercado profesional de la traducción en España, seguramente en parte debido a la falta de una asociación profesional fuerte.

Este hecho hace que el diseño curricular de las diferentes facultades se base en gran medida en los conocimientos parciales de su profesorado (por experiencia profesional personal, por contacto con la profesión), así como en especulaciones basadas en datos recogidos en otros países. Si bien los datos recogidos en otros contextos pueden tener alguna validez para parte del mercado profesional dada la creciente mundialización de la oferta y la demanda de traducciones, sigue existiendo un mercado nacional y local, cuyas características exactas desconocemos. Un estudio completo de esta envergadura superaría con creces el alcance de una sola tesis doctoral, pero bien podría subdividirse en subtemas de interés: el mercado por sectores económicos, por autonomías o por provincias, por combinaciones lingüísticas; situación laboral de los traductores en cuanto a sueldo, condiciones (...). (Kelly 2004)

Aquesta proposta parteix de la premissa que a través de l'observació del mercat laboral es podrien fer canvis en el disseny curricular que servissin per adequar millor la formació dels graduats. Aquesta premissa és certa, però la volem qüestionar per fer-la evolucionar. Si ho tornem a llegir, veurem que parla de fer estudis descriptius del mercat laboral, és a dir, estudis que recullin unes dades i l'anàlisi d'aquestes dades serveixi per redefinir plans d'estudi. Entre "Formació" i "Mercat" hi ha una relació circular, amb *feedback*, de tipus Formació \leftrightarrow Mercat. Ara voldríem ampliar aquesta relació, i incloure-hi els més interessats: els estudiants. Nosaltres creiem que amb l'observació del mercat laboral no n'hi ha prou per adequar la formació dels graduats. Cal incloure els estudiants en les observacions i veure com interactuen ells amb el mercat. Nosaltres, l'escena la veiem més aviat així:

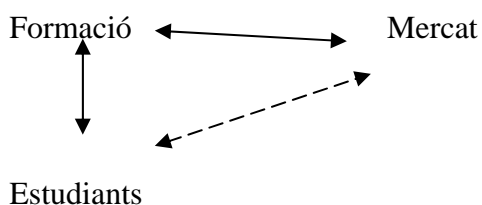


Figura 1.1 Relació entre el mercat, la formació i els estudiants de traducció. Font: Elaboració pròpia.

I qui procura la formació en fletxa discontinua?

A la proposta de Kelly de fer recerca sobre el mercat laboral volem afegir la "formació per a la inserció laboral de traductors", sobre la qual també es podria escriure més d'una

tesi doctoral, començant per la que teniu a les mans. Des d'aquesta nova perspectiva entendrem millor les observacions i demandes que feien els estudiants en les dades que tenim sobre inserció i que hem vist en els apartats anteriors.

La nostra proposta segueix un model teòric de Montané (1990) que presentem en detall en el capítol 3 dedicat als models teòrics que serviran de base teòrica en aquesta tesi. A continuació revisarem la bibliografia existent en els estudis de traducció que tracta els aspectes de la formació de traductors que estan més relacionats amb l'accés a la professió i la classificarem segons els elements del model d'inserció laboral de Montané⁴. Hem triat aquest model per a la classificació perquè creiem que identifica bé els elements que participen en un procés d'inserció laboral i aquests elements ens permeten classificar la bibliografia. A partir d'aquesta classificació identificarem els elements menys estudiats dels processos d'inserció que pensem que caldria incloure en la formació de traductors en general. El treball interdisciplinari d'aquesta tesi ens permetrà il·luminar una zona desatesa de la formació de traductors.

La principal aportació del model de Montané és la incorporació de l'element Orientació per a la inserció, entre el Demandant i el Mercat de treball.

Demandant ↔ Orientació per a la inserció ↔ Mercat de treball

En detall, el model de Montané es representa de la manera següent:

⁴ L'ús del model de Montané per a classificar la bibliografia dels estudis de formació de traductors sobre la professió ha estat idea de la doctoranda, perquè hem considerat que ens oferia una estructura molt útil per a aquesta tesi. En aquesta nota volem deixar clar també que aquest model ens serveix en aquesta tesi per a organitzar els coneixements sobre aquesta matèria i per a justificar la nostra tesi, però no pensem que el model es pugui extrapolar, sense cap mena d'adaptació, com a model de classificació de la bibliografia sobre la relació entre la professió i la formació de traductors en general. Aquest, potser podria ser un dels treballs de futur que es podrien impulsar després de la tesi.

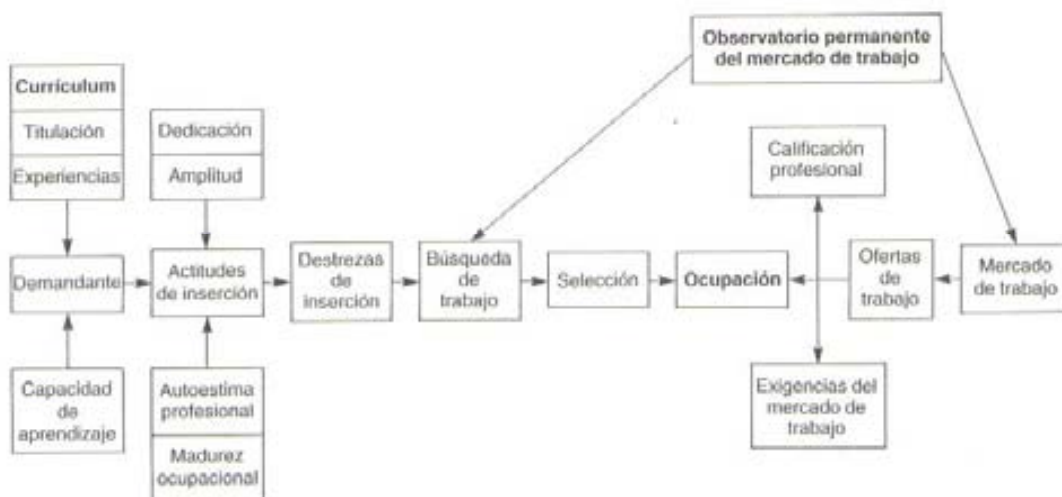


Figura 1.2 Model d'inserció laboral de Montané (Montané, 1990)

Abans de continuar, seria convenient que llegíssi primer les característiques del model d'inserció de Montané que trobareu a l'apartat 3.1.3.1. d'aquesta tesi (pàgina 115).

[lectura del model]

Si, com comenta Montané, els models d'inserció laboral tradicionals presentaven només dos factors bàsics, el Demandant i el Mercat, el seu model desglossa, descompon i troba més factors i variables que intervenen en la inserció laboral, i amb aquesta informació podrem veure com s'està treballant la inserció en els nostres estudis.

A priori, podríem pensar que les llicenciatures de traducció i interpretació, pel seu plantejament eminentment pràctic, ja fan prou per a la inserció laboral. Com sabem, els estudis universitaris de traducció sempre han estat molt lligats a la pràctica professional. De fet, abans de ser una llicenciatura de Traducció i d'Interpretació, els estudis universitaris de traducció van començar essent una diplomatura que s'estudiava a l'EUTI, Escola Universitària de Traducció i d'Interpretació, per la seva naturalesa pràctica. La primera promoció de llicenciats de traducció no va sortir fins l'any 1994. Fins aleshores, la major part de traductors professionals tenien altres estudis i havien après a traduir de manera autodidacta. Per aquest fet, en el sector professional, hi ha hagut, i en alguns sectors hi ha encara, la creença que la traducció no es pot aprendre a

les universitats. En aquest context advers, en els estudis universitaris de traducció s'ha fet molta feina per crear els fonaments teòrics de la disciplina, reflexionar-hi i donar-li el rang de disciplina o ciència que es mereix. Tota aquesta feina i voluntat de teoritzar ha arribat a les aules, en algunes assignatures, i a les classes de traducció es mira de mantenir un equilibri entre teoria i pràctica, tot i que majoritàriament es treballen encàrrecs de traducció que en la mesura del possible s'assemblen molt als encàrrecs de traducció professionals. A més, la majoria de docents de traducció són, o han estat, traductors, i coneixen força bé el mercat de la traducció. Tot i així, hi ha crítiques sobre la divergència entre la pràctica real de la traducció i el que passa a les aules. Moltes crítiques estan relacionades amb manca d'ús de les noves tecnologies aplicades a la traducció.

Una altra mostra de la relació entre la professió i la universitat es veu en la participació d'empreses i professionals en les valoracions de plans d'estudis, en l'oferta de pràctiques per a estudiants i la bona disposició per anar a donar formació a les universitats. Per exemple, en el projecte promogut per l'ANECA (en la bibliografia, Facultad de Traducción e Interpretación de la Universidad de Granada, 2003) en què les facultats de traducció s'han reunit per elaborar les bases dels nous plans d'estudis adaptats a l'Espai Europeu d'Educació Superior, les empreses i els professionals han participat en les fases de recollida d'informació, en els suggeriments de coneixements, competències i habilitats que havien de conèixer els graduats i en la supervisió dels nous plans d'estudis.

Nosaltres partim de la suposició que una inserció laboral serà millor si es contemplen tots els factors del model, i no només uns quants. Així, si pensem que la formació de traductors ha de contemplar també aspectes d'inserció laboral, estem proposant que seria bo que hi haguessin més treballs d'estudis de traducció que tractessin aquests factors. Malauradament, les referències bibliogràfiques incloses no són una relació exhaustiva perquè les fonts de consulta estan molt disperses. Hem fet la cerca en editorials que publiquen temes sobre traducció, biblioteques físiques i virtuals, cercadors d'Internet, bases de dades generals i específiques, com ara BITRA (Franco, 2002), bibliografies sobre estudis de traducció, etc. Malgrat tots aquests esforços, segurament no haurem reeixit en la voluntat d'aconseguir *tot* el que s'ha publicat sobre la matèria, i de fet, esperem que així sigui, perquè això voldria dir que s'ha treballat

molt més en aquest tema del que queda reflectit en aquest treball. Valorem molt positivament cadascuna de les aportacions perquè tracten factors diferents del model. Sumant les aportacions de tots, podem oferir els estudiants de traducció una bona formació en inserció laboral.

1.2.1. Factor del mercat de treball: les exigències del mercat

Començarem comentant la bibliografia que fa referència al factor del model Exigències del mercat, i concretament, la influència que les exigències del mercat haurien de tenir en la formació del demandant. Pensem que els treballs que tracten aquest tema representen una aportació important. Gràficament, ho podríem representar de la manera següent:

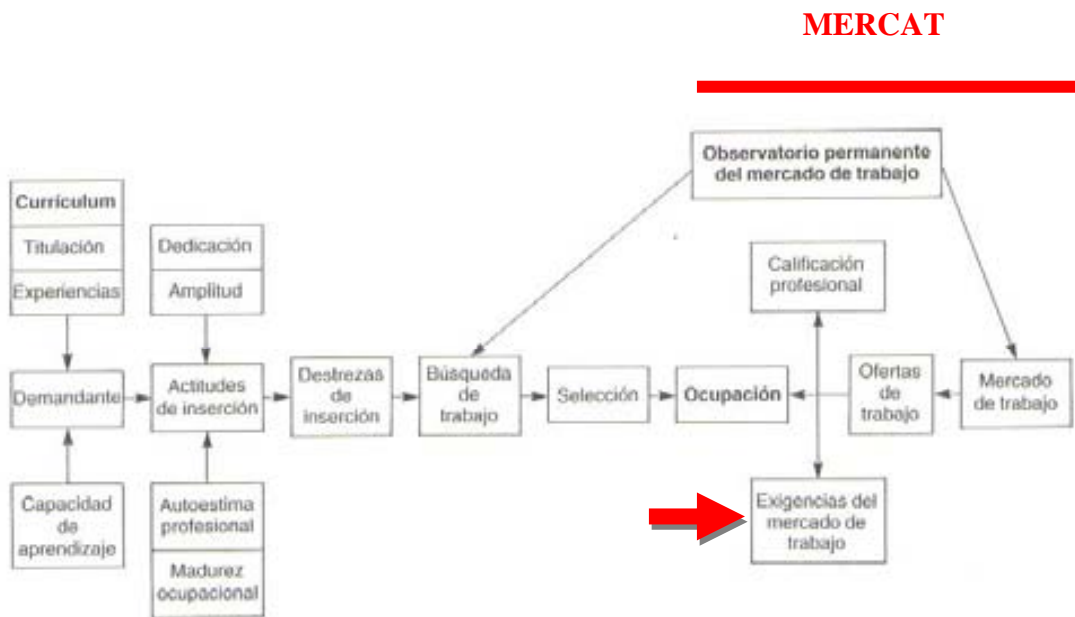


Figura 1.3 Les exigències del mercat en el model d'inserció laboral

Carsten (2002: 43) en un article sobre els objectius del disseny d'un programa de traducció i d'interpretació, planteja clarament la necessitat de tenir en compte les exigències del mercat: "In setting these objectives, we need to consider: what will be expected of our graduates when they join languages services upon the completion of the

programme”. I per això creu en el diàleg amb traductors professionals i el mercat: “Therefore, there is every reason to continue the dialogue between the academics and professional translators and promote a closer cooperation.” Aquesta necessitat de relació està justificada perquè, segons ella, “by the end of this programme graduate linguists will have acquired competence in the skills of interpreting and translating which they will be able to consolidate in their professional capacity as translators and/or interpreters”. És a dir, després dels estudis confia en una inserció laboral en el sector de la traducció. Aquesta suposició de partida no s’ha de donar per feta perquè sabem que hi ha docents de traducció que pensen que els estudiants de traducció no haurien de posar-se a treballar com a traductors quan acabaven els estudis, perquè els manquen “coneixements de la vida”. Hem sentit a docents dir que primer els estudiants haurien de viatjar, veure món, treballar d’altres coses i després d’alguns anys, posar-se a traduir. Aquesta reflexió parteix, com veiem, d’una suposició diferent de la de Carsten. [Es podria fer una altra tesi comparant la docència dels professors que creuen que els estudiants poden treballar en traducció quan acaben la carrera i els que no. Veure com la creença de partida determina la seva docència.] En el nostre cas, partim de la suposició de Carsten, i creiem que els graduats de traducció poden treballar com a traductors i la nostra tasca és més aviat ensenyar-los els seus límits perquè siguin ells els que acceptin o rebutgin feines segons la seva capacitat, i no ho facin els docents a priori.

Gouadec també està convençut que la formació dels estudis de traducció ha de donar fruits en el mercat de la traducció:

The net result is that we have to “produce” translators who can translate, who have more and more technical expertise, to whom all helps and tools are familiar, who can perform more and more jobs (provide more diversified services” and who can perform them with increased productivity. (Gouadec 2002)

Fins i tot, va més enllà, i genera en els docents la responsabilitat moral de no limitar-nos a ensenyar, i mantenir una actitud d’observació permanent del mercat:

Unless we can be sure that our graduates will all find jobs or make a living as ‘pure translators’ or unless we decide that our commitment stops at ‘teaching translation’, we do face heavy responsibilities, lots of uncertainties, and no end of dilemmas, simply because the signs and landmarks set by the job market for translators keep changing and moving and shifting.(Gouadec 2002)

Pym en un article criticava els programes de formació de traductors, precisament perquè no s'adapten a les exigències del mercat.

Despite spectacular growth since the late 1980s, translator-training institutions are becoming increasingly inadequate to even newer market demands, particularly those ensuing from the sectors associated with the term "localisation". (Pym, 2002: 21)

Tot i això, el mateix Pym declarava en un altre article "My main arguments are against any strong direct relation between market demands and the training of translators" (1991: 109) perquè considerava que primer s'havien d'entendre les exigències, i analitzar bé si s'han d'adaptar sense qüestionar-les. En realitat, les dues postures tenen un punt en comú: observar de prop el mercat laboral abans de prendre decisions sobre la formació.

Alguns treballs detallen el tipus d'exigències concretes, com ara Groethuysen (2002), que se centra en el tema de les noves tecnologies, i defensa que els estudiants estaran més preparats per a la inserció si tenen formació en les noves tecnologies que s'utilitzen en el mercat.

Hi ha una sèrie de treballs que presenten el mercat de la traducció d'una àrea geogràfica i després descriuen els canvis que caldria fer o que s'han fet en la formació de traductors per adaptar-la al mercat. Entre d'altres, destaquem els de Gromová i Mùglová (2003), que ens expliquen com ha anat canviant i s'ha anat adaptant la formació de traductors a Eslovàquia arran dels canvis en el mercat, que ara demana més traductors no literaris. També el de Waliczek (2002), que descriu el mercat de la traducció a Polònia, i després comenta la creació d'un currículum de traducció, i Roser (2004) que analitza el mercat de la traducció de la llengua àrab a Espanya. Wills (1999) presenta un estudi de la traducció a Alemanya en el segle XX, des del punt de vista de la professió, de la recerca i la formació. Al final també planteja les exigències que els canvis en el mercat provocaran en la professió i en la formació de traductors. Phillips (1996) descriu el mercat laboral de la traducció jurídica al Regne Unit. I Chaballe i Klein (1994) descriuen el mercat belga de la traducció i els estudis de traducció. A les conclusions, afirmen "les exigences crissantes que requiert la profession de traducteur ont contraint les enseignants à adapter la formation".

Un dels treballs més interessants sobre la influència de les exigències del mercat en la formació és una investigació del grup de recerca *Traducción, lenguas y cultura en la sociedad del conocimiento*, de la Universitat de Las Palmas de Gran Canaria. La recerca ha consistit en la realització d'un estudi de mercat sobre les llengües i tipus de textos més sol·licitats en traducció i, a partir d'aquests resultats, tenen la intenció d'adequar el corpus textual que s'utilitza en la didàctica de la traducció.

També hi ha treballs que descriuen mercats laborals d'àrees geogràfiques però, tot i que reconeixem que són molt útils per a adquirir coneixements d'inserció laboral, no els hem inclòs en aquest treball perquè no fan recomanacions per a la formació de traductors.

Altres s'han centrat en l'estudi de mercats laborals per àrees temàtiques. En aquest apartat destaquen els treballs de docents de traducció que detallen les característiques de diferents traduccions "especialitzades" i complementen les explicacions amb descripcions, més o menys detallades, del mercat laboral de les àrees en qüestió. Per exemple, Jiménez (2002), de la Universitat de Granada, tracta el tema de la traducció tècnica anglès-castellà, i esmenta de passada algunes dades sobre el món professional de la traducció tècnica; Monzó (2002), de la Universitat Jaume I, fa una anàlisi a fons del perfil professional del traductor jurídic i jurat, i inclou un estudi de mercat entre professionals de la traducció jurídica per conèixer a fons el perfil professional; Díaz Cintas (2003), de la Universitat de Surrey-Roehampton (Regne Unit), descriu aspectes professionals de la feina del subtitulador; Parra (2002) descriu el mercat laboral de la localització. Finalment, Chaume (2003), de la Universitat Jaume I, en un llibre sobre doblatge i subtitulació, dedica un capítol als aspectes laborals i professionals de la traducció audiovisual.

Altres autors que defensen la relació entre les exigències del mercat i la formació de traductors són, per exemple, Aubert (1995), que a la revista *Perspectives* analitza la relació entre teoria de la traducció, formació i la professió; Aguilar Ríó (2004), que la revista *TRANS* presenta un article sobre la relació entre la traducció i les exigències del mercat laboral i Ulrych (1996), que descriu criteris del món real que ella aplica a la pedagogia de la traducció.

1.2.2. Factor del mercat de treball: la qualificació professional

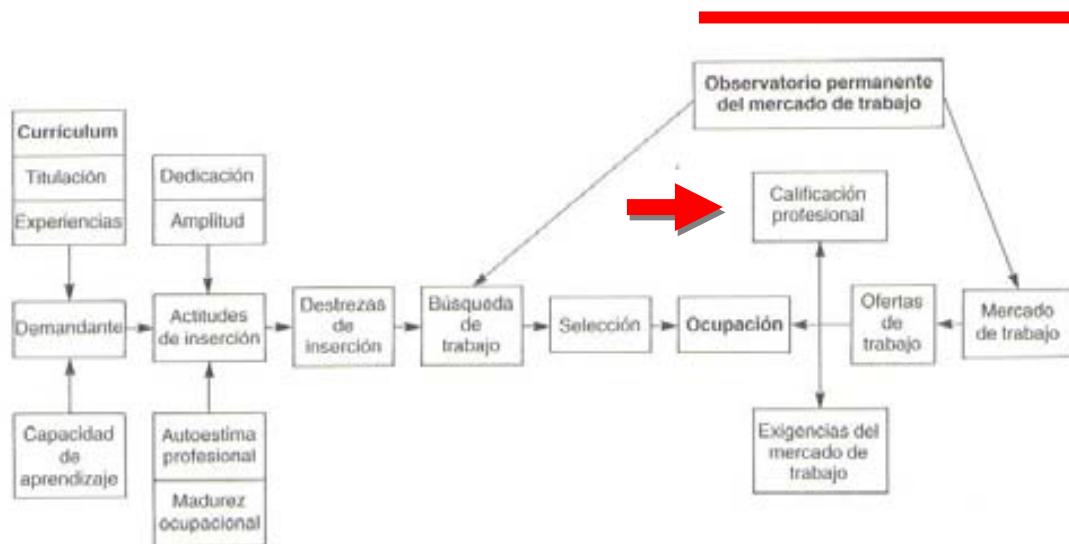


Figura 1.4 La qualificació professional en el model d'inserció laboral

Un altre factor d'estudi ha estat l'observació de la qualificació i les característiques dels professionals, a fi d'incloure el desenvolupament de les competències que tenen els professionals en la formació de traductors. Els investigadors que s'han fixat en aquest factor han descrit les habilitats i les qualificacions que han d'adquirir els estudiants a partir de l'observació de les que tenen els traductors professionals. En aquest camp hi ha força treballs de recerca. D'una banda, hi ha les aportacions de projectes d'estudis empírics que han observat i enregistrat en directe el treball dels traductors professionals i, per una altra banda, hi ha les aportacions de teòrics que han treballat com a traductors o bé han conversat amb traductors i s'han fixat més en aspectes generals i metodològics de la feina dels professionals, i no tant en les traduccions.

Entre els projectes de recerca, destaquem la feina del grup de recerca PACTE (2001, 2002, 2005), de la Universitat Autònoma de Barcelona, que investiga la competència traductora en un estudi empíric amb traductors professionals i amb professors de llengües estrangeres i, posteriorment, té previst estudiar l'adquisició de la competència traductora en estudiants de traducció. Aquesta investigació es diferencia d'altres

observacions de la feina de traductors en què s'ha dissenyat amb gran rigor científic tenint en compte també els processos mentals i instrumentals implicats en la traducció. Una altra de les línies de recerca del grup és l'elaboració de propostes de formació per a desenvolupar i avaluar la competència traductora. Altres tipus de treballs d'observació de professionals en directe són, per exemple, els d'Asadi i Séguinot (2005) i de Tirkkonen-Condit (2005).

Entre els autors que han tingut en compte la metodologia de treball dels professionals, podem esmentar, entre d'altres, Willss (1996), que explica què fan els traductors i com treballen, amb un èmfasi especial en el procés de traducció; Kiraly (2000), que proposa un enfocament constructivista per a la formació de traductors i per a la seva proposta formativa s'ha fixat també en com treballen els traductors professionals; Schäffer (1998), que descriu les qualificacions dels traductors professionals per tenir-les en compte en l'ensenyament de la traducció i Robinson (1997), amb el llibre *Becoming a translator: an accelerated course*, on descriu les qualitats que ha de desenvolupar un estudiant de traducció per convertir-se en un/a traductor/a professional. En aquest àmbit també inclouríem la feina d'autors que s'han fixat en la qualificació professional en noves tecnologies i la incorporen a les experiències didàctiques, com les descrites en el llibre *Acortar distancias. Las TIC en la clase de traducción y de lenguas extranjeras*, de Cánovas, González Davies i Keim (eds.) (2006).

En aquest apartat dedicat a la qualificació professional, direm que hem exclòs els treballs que no tenen una relació directa amb la formació de traductors. Hem de dir que hi ha molts treballs que tracten aspectes professionals de tota mena, i caldria una altra tesi per classificar-los tots. Entre tots els treballs, podem destacar les aportacions de l'ATA, l'American Translator's Association, que l'any 1994 publicà un monogràfic sobre els aspectes professionals de la traducció, amb articles adreçats als traductors que comencen, com ara el de Snyder (1994), que detalla les qualitats personals d'un traductor professional; el de Maier (1994) sobre les condicions i clàusules que hauria de tenir un contracte de traducció; el de Bowen (1994) sobre els ingredients de l'èxit d'un especialista en llengües, etc.

Val a dir que sobre aspectes professionals en general hi ha també totes les revistes i butlletins de les associacions de traductors i d'intèrprets, tant nacionals com

internacionals. Aquestes publicacions informen sobre tota mena de temes que afecten la professió, i que no necessàriament estan relacionats directament amb la formació de traductors novells.

1.2.3. Factor del mercat de treball: les ofertes

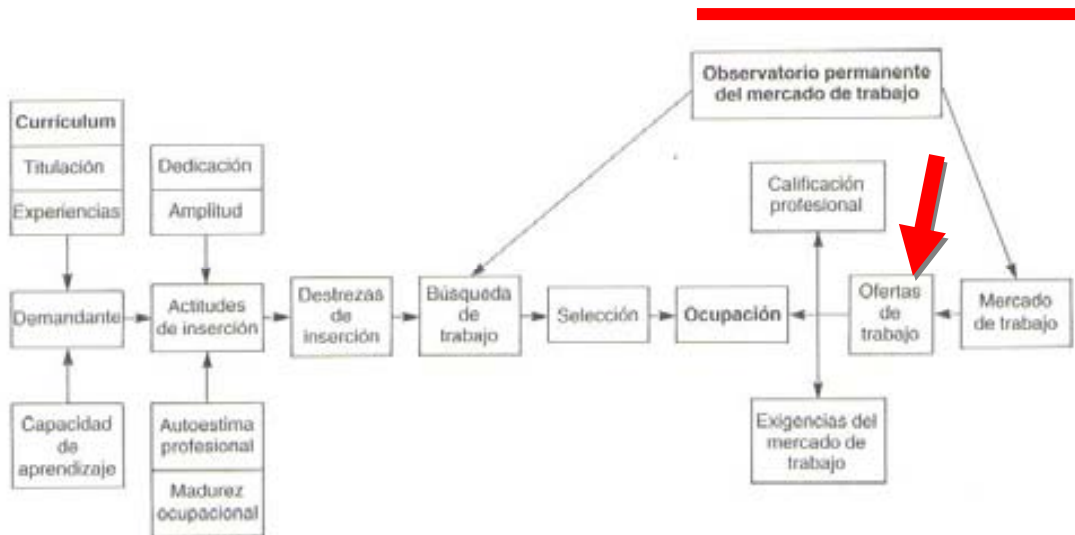


Figura 1.5 Les ofertes en el model d'inserció laboral

En el factor Ofertes, hi ha un treball molt interessant de Bowker (2004) que va estudiar les demandes de traductors de Canadà durant els anys 2000, 2001 i 2002 i en va treure conclusions per saber què demanen els empresaris. El fet que les conclusions d'aquest treball es publicuessin a la secció del bloc de notes (una secció menys rellevant) a *Meta*, una de les revistes de més prestigi en l'àmbit dels estudis de traducció, ens dóna una idea del lloc secundari que ocupen (per ara) els aspectes relatius a la inserció laboral dels graduats en traducció en els estudis teòrics de traducció. Sense cap mena de dubte, el factor Ofertes s'ha de tenir en compte també en la formació de traductors. Hi ha estudiants que no tenen clar què volen fer en el futur però tenen clar que volen una feina, de manera que saber les demandes que hi ha i els requisits que s'indiquen a les demandes pot determinar el tipus de formació que triïn (sobretot en l'àmbit de l'especialització). Alhora, també pensem que els plans d'estudi d'una carrera no poden elaborar-se simplement a partir de les demandes del mercat perquè llavors els estudis els doblegarien a la tirania del mercat. Més aviat creiem en el disseny de formació *ad hoc*

complementària per cobrir les necessitats puntuals immediates del mercat, com podrien ser cursos de formació complementària sobre eines de traducció, per exemple.

1.2.4. Factor del mercat de treball: l'ocupació

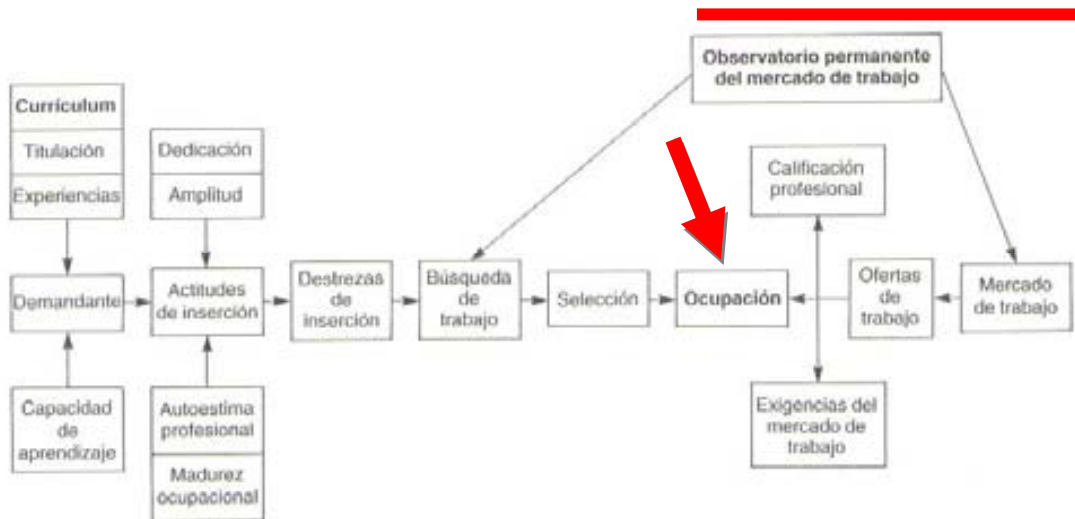


Figura 1.6 L'ocupació en el model d'inserció laboral

Els treballs que tenim sobre aquest factor són les dades recollides per diferents universitats i que hem presentat en detall a la primera part d'aquest capítol. Es tracta de les Dades ANECA (2003), les Dades UJI (2003), les Dades UAB (2001, 2003) i les Dades UPCO (1999).

També hi ha estudis de sectors d'ocupació concrets, com ara el de la traducció literària, que es pot conèixer en el *El libro blanco de la traducción en España*, d'ACE Traductores (1997).

1.2.5. Factors relacionats amb el demandant

DEMANDANT

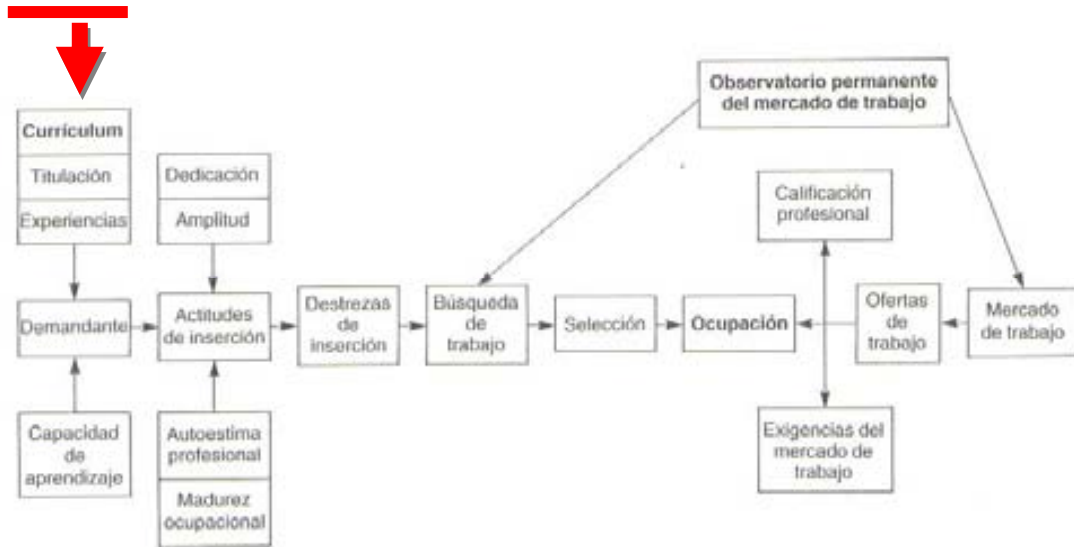


Figura 1.7 El demandant en el model d'inserció laboral

Hi ha estudis de traducció que s'apropen al mercat en la mesura que els permet aportar informació valuosa que després es pugui aplicar a la formació de l'estudiant (demandant). En aquest sentit, podríem dir que tots els teòrics que hem esmentat abans en l'apartat "Exigències del mercat" i "Qualificació professional" també es podrien esmentar a la banda del demandant, en els apartats, per exemple, "Capacitat d'aprenentatge" o "Titulació", atès que aquests teòrics el que volen és trobar maneres d'optimitzar la capacitat d'aprenentatge dels estudiants en la llicenciatura de traducció. Aquest apartat ens planteja una reflexió, i és la diferència entre "didàctica de la traducció" i "formació de traductors". En realitat no són sinònims, sinó que la "didàctica de la traducció" seria un apartat de "la formació de traductors". Per a tenir una visió general de les aportacions en els estudis de traducció sobre didàctica de la traducció/formació per a traductors, recomanem la lectura de Kelly (2004), de la Universitat de Granada i membre del grup de recerca AVANTI (Avances en Traducción e Interpretación). Tanmateix, per al nostre treball no hem tingut en compte la bibliografia sobre didàctica que no contempli aspectes relacionats amb l'accés a la professió.

Un altre debat que es pot encetar arribats a aquest punt és si la formació de traductors per a la professió (inclosa la formació per a la inserció laboral), ha de fer-se a les universitats o en altres contextos, com ara les associacions de traductors. No el tractarem en aquesta tesi perquè nosaltres partim de la premissa que sí s'ha de fer a les universitats, i també en altres contextos.

Hi ha una part del factor "Experiència" que sí que podem relacionar amb la formació de traducció. Serien els treballs que s'han fet sobre l'assignatura de pràctiques de la carrera. En aquest apartat podem esmentar dades obtingudes en estudis d'inserció que inclouen les valoracions que fan els estudiants sobre les pràctiques durant la carrera (vegeu Dades ANECA, 2003; Dades UJI, 2003; Dades UAB, 2001, 2003), o en estudis sobre valoracions de les carreres (vegeu UAB, 2002). També hi ha treballs d'investigadors que valoren molt positivament l'experiència de les pràctiques, com ara Wagner (2002), que esmenta les pràctiques en els Serveis de Traducció de la Unió Europea. També volem esmentar un article de Cámara (2004), que descriu unes pràctiques de traducció científica i tècnica molt relacionades amb la inserció per dos motius: primer, perquè els estudiants traduïen amb l'ajuda de professionals. Segon, perquè els textos es publicaven.

Aquest és un camp d'estudi obert per al futur amb moltes possibilitats, perquè permetria estudiar el comportament dels estudiants en situacions reals i la valoració que fan les empreses dels que s'incorporen al mercat de treball. L'estudi dels estudiants en un entorn de treball real ens donaria un *feedback* que també es podria aplicar a la formació. A les Dades ANECA es demanaven opinions a empreses que treballaven amb llicenciats, és a dir, es demanava la informació a posteriori, però també es podria fer a priori, i obtenir aquesta informació durant les pràctiques, és a dir, abans d'acabar la llicenciatura.

1.2.6. Factors relacionats amb l'orientació per a la inserció laboral: introducció

Els factors relacionats amb l'orientació per a la inserció laboral són les destreses, les actituds per a la inserció laboral, la cerca de feina i la selecció. La nostra tesi s'emmarca en els factors que es poden millorar a la facultat, i en grup. És a dir, les destreses i les actituds per a la inserció laboral. Juntament amb les destreses i les actituds, Montané (autor del model), va identificar posteriorment un altre element, "els coneixements d'inserció

laboral”, que nosaltres afegim en la classificació però no en el gràfic perquè el gràfic és la versió original, prèvia a la introducció d’aquest factor. Per a més claredat, tractarem aquests factors per separat.

ORIENTACIÓ

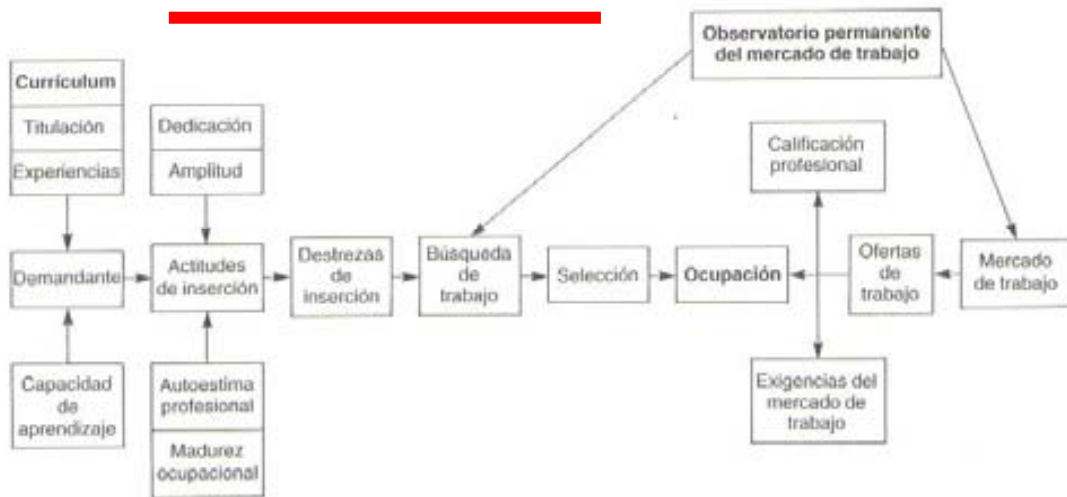


Figura 1.8 L'orientació per a la inserció en el model d'inserció laboral

1.2.7. Factors relacionats amb l'orientació: els coneixements per a la inserció laboral

Els treballs sobre coneixements per a la inserció laboral estan molt relacionats amb els coneixements sobre el mercat laboral en general. Certament la cerca de feina es prepara en funció dels coneixements que es tinguin del mercat laboral. Per matissar una mica les diferències i establir els límits, direm que els coneixements per a la inserció laboral són els que responen a la pregunta “Com puc aconseguir una feina de traductor/a?” (què he de saber fer, on he d'anar, què he de portar, etc.). Per exemple, els treballs que descriuen perfils professionals i situacions laborals serien tipus de treballs que es troben entre coneixements del mercat laboral i coneixements per a la inserció. En aquest grup tenim els treballs que descriuen les sortides laborals, per exemple, com ara el de Díaz i Sabio (2003), en què es descriuen les sortides professionals per als traductors de portuguès, i on es pot estudiar traducció de portuguès, i Mayor (1995) que presenta les sortides professionals dels traductors i com afecten la formació i l'especialització.

Els treballs que expliquen directament com s'aconsegueix una feina de traductor són treballs sobre coneixements d'inserció laboral. Podem destacar Samuelsson-Brown (1998), amb el llibre *A Practical Guide for Translators*, el primer capítol del qual es titula «How to become a translator», i altres es titulen: «The client's viewpoint», «Running a translation business» o «Marketing your services». Els altres capítols descriuen el perfil de traductor professional i aconsellen sobre la pràctica professional. Polley i Barber (1989) expliquen fil per randa com crear una empresa de traducció. Altres treballs presenten coneixements d'inserció laboral d'àmbits concrets, com ara, Valero (2003), sobre la traducció en el serveis públics, o Wagner, Bench i Martinez (2002), sobre la traducció per a institucions de la Unió Europea. Un altre llibre és *The Translator's Handbook*, de Sofer (2004), amb suggeriments pràctics sobre com i on començar a treballar, referències a associacions professionals, descripcions sobre les característiques de sectors de traducció concrets, etc.

1.2.8. Factors relacionats amb l'orientació: les destreses per a la inserció laboral

ORIENTACIÓ

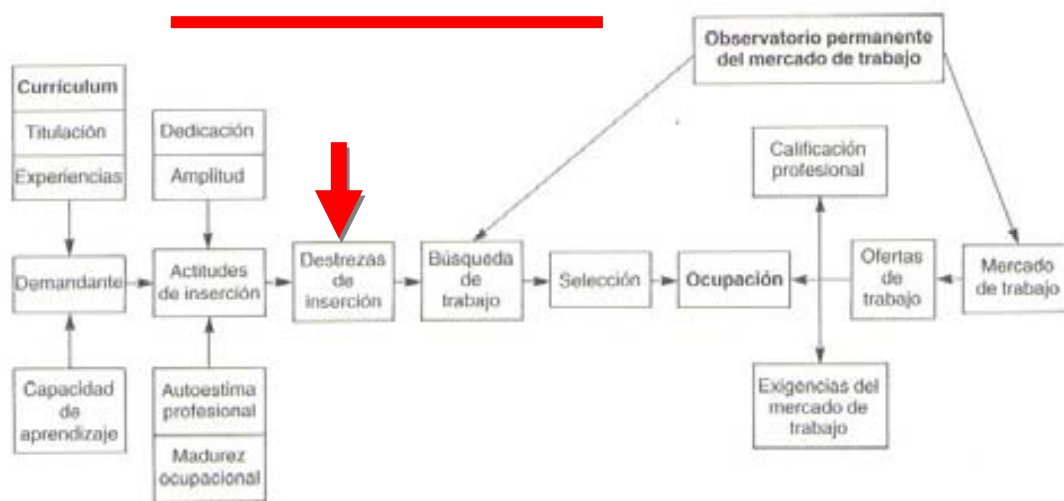


Figura 1.9 Les destreses per a la inserció laboral

Sobre el desenvolupament de destreses en inserció laboral per a traductors i intèrprets, enteses com les habilitats que cal dominar per passar un procés de selecció per a una

feina, podríem pensar en les descripcions de simulacres d'encàrrecs reals, però perquè tingués una relació real amb la inserció laboral, els simulacres haurien d'incloure també la fase d'aconseguir la feina, i no sempre és així. Normalment, a les classes de traducció el simulacre de feina real comença quan la feina ja s'ha aconseguit i comença la fase de traducció. Entre els estudis sobre treballs amb simulacres podem esmentar el de Byrne (2003) amb la descripció de simulacres d'encàrrecs reals que preparen els estudiants com si fossin traductors autònoms.

Sobre el desenvolupament d'altres destreses com ara l'elaboració de currículums de traductors i la preparació de campanyes de promoció per aconseguir clients, hi ha els recursos electrònics d'Eames a translatortips.com, específiques sobre marketing per a traductors o un article de Teichman (2003), amb consells per donar una bona primera impressió als clients de serveis de traducció. Aquestes últimes referències les esmentem com a bibliografia per a persones interessades en el tema, però no constitueixen obres d'estudis de traducció pròpiament dites perquè no són escrites en l'àmbit acadèmic.

Entre els treballs sobre el desenvolupament de destreses tenen un mèrit especial les aportacions d'experiències pràctiques, com ara la que presenta Ulrych en un article sobre els criteris del món real que es poden aplicar a la pedagogia de la traducció, on comenta el valor del contacte directe entre estudiants i professionals perquè els estudiants aprenguin a relacionar-s'hi:

They also responded positively to the opportunity and motivating force the compiling of dossiers gave them to contact authors and experts of the outside world. This was a gratifying result as novice translators are sometimes reluctant to establish such contact. Liasing with clients is a key feature of the trained translator's future profession since they are the ones who can provide essential information on the purpose of the translation commissioned as can often help translators with content-related problems. (Ulrych, 1995: 258)

Aquests treballs en què els estudiants entren en contacte amb professionals els podem classificar en el factor de les destreses, perquè aprenen a desenvolupar destreses de relació amb els professionals que els serviran per a la inserció laboral, i alhora també pertanyen al factor de les actituds per a la inserció, atès que estimulen una de les actituds per a la inserció que és la maduresa professional, que implica conèixer de prop la professió.

1.2.9. Factors relacionats amb l'orientació: les actituds per a la inserció laboral

ORIENTACIÓ

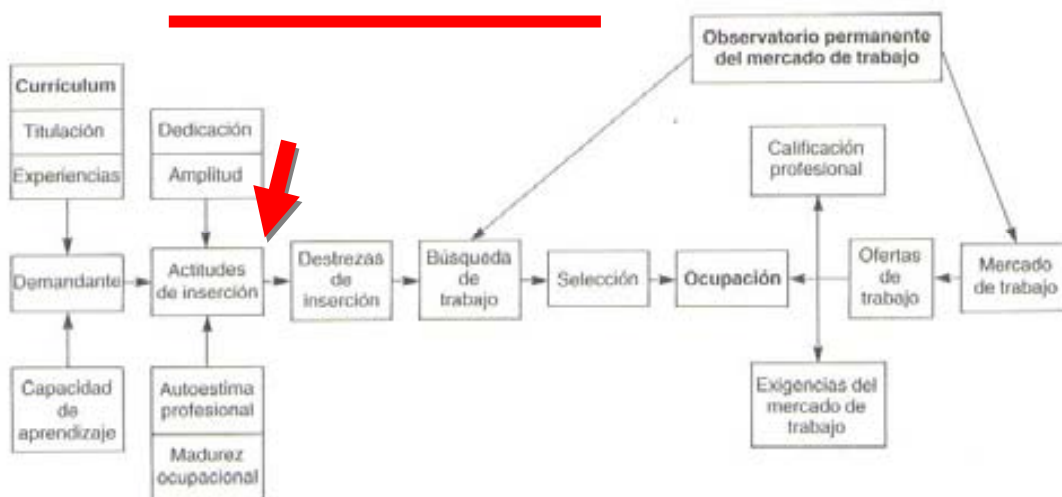


Figura 1.10 Les actituds per a la inserció laboral

Entre les actituds per la inserció laboral del model podem esmentar la dedicació, l'amplitud, la maduresa professional i l'autoestima professional. Per desenvolupar aquestes actituds a les aules es podria, per exemple, impulsar el contacte directe amb professionals, estimular l'interès per la professió i donar un *feedback* constructiu als estudiants en el lliurament de les traduccions corregides.

Entre les experiències que posen en contacte estudiants amb professionals del mercat hi ha les experiències de Wakabayashi (2002), que proposa que els estudiants entrin en contacte amb professionals a través de les llistes de correu per a traductors. Una iniciativa similar proposa Alcina (2003) amb la creació de la llista INFOTRAD, una llista de correu sobre ofertes de feina, conferències, xerrades i cursos associats a la traducció, la interpretació, la terminologia i l'aplicació de les noves tecnologies a la traducció. Aquesta iniciativa ens sembla molt útil per a estimular la maduresa professional, i pot ser un primer pas abans d'animar a la participació en llistes de correu amb professionals. Les associacions de traductors professionals que accepten l'entrada

d'estudiants de segon cicle també disposen de llistes de correu en les que poden participar-hi els estudiants de traducció.

1.2.10. Factors relacionats amb l'orientació: la selecció

ORIENTACIÓ

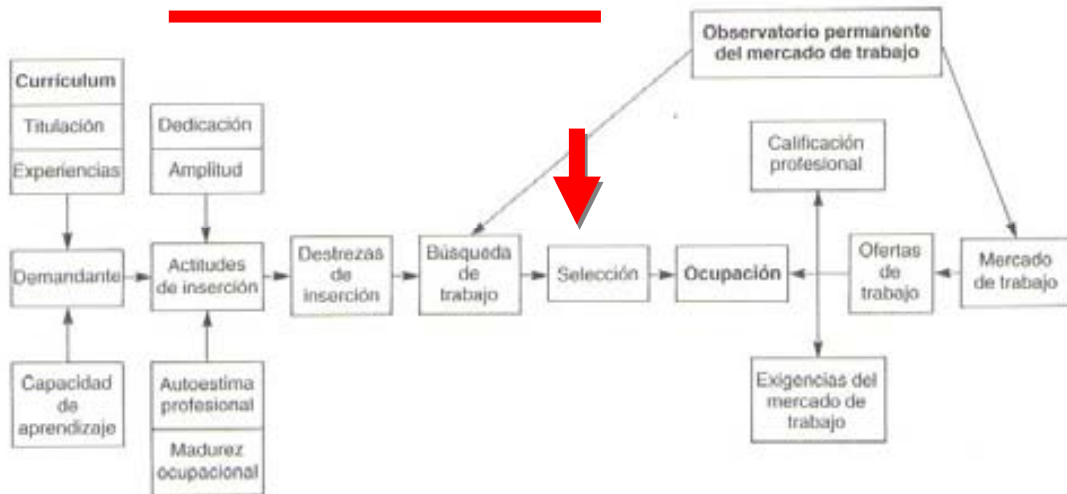


Figura 1.11 La selecció en el model d'inserció laboral

No hem trobat cap treball que analitzi els processos de selecció de traductors de les empreses. Prenem nota d'aquesta dada per a proposar-la per a futurs estudis. Es podria fer un estudi que analitzés els tipus de proves i criteris de selecció de traductors que fan servir les empreses. A les Dades ANECA (2003) les empreses comenten les competències que valoren més en els graduats, però no es pregunta directament quins criteris fan servir a les proves de selecció. Sense cap mena de dubte, aquesta dada aportaria molta informació als futurs traductors. Per experiència personal sabem que hi ha empreses que fan proves als traductors abans d'incloure'ls a la base de dades mentre que d'altres consideren la primera feina que s'encarrega com una prova de traducció. En el sector de la traducció per a serveis públics, tant autonòmics, estatals o europeus, a les webs corresponents hi ha les normes d'accés a les proves de selecció, però no hi ha estudis sobre l'anàlisi de resultats.

1.2.11. Resum sobre la inserció laboral en els estudis de traducció

Com veiem en la quantitat de treballs que hem identificat en cada factor, el “Mercat” és l'àmbit més treballat. Sobretot quant a estudis descriptius de la realitat professional des de diferents perspectives. També ens agradaria remarcar que cada cop es parla més dels aspectes professionals i aquests han adquirit un rang de “tema important”. Per posar un exemple, a les “IV Jornades sobre la formació i professió del traductor i l'intèrpret” organitzades per la Universitat Europea de Madrid (febrer 2004), un gran nombre de ponències parlaven del mercat. Entre d'altres, en aquestes jornades es van presentar treballs sobre la qualitat de la formació de traductors i intèrprets a fi d'adequar-la a les noves necessitats del mercat, sobre els criteris de qualitat en la traducció professional, sobre l'orientació professionals dels estudiants, sobre perfils professionals, etc. En la majoria d'actes de congressos i jornades d'anys anteriors no vam trobar tants treballs sobre el mercat com en els últims anys, tret d'un recull de treballs sobre aspectes professionals per a traductors i intèrprets publicat per l'American Translators Association l'any 1994.

Per una altra banda, veiem que hi ha pocs treballs sobre estudis que analitzin com s'arriba al mercat. Sí que hi ha dades sobre resultats d'inserció laboral per veure els efectes de la formació, però s'ha obviat que de la formació al mercat es passa pel procés d'inserció laboral, que no s'ha estudiat gaire, ni des del punt de vista descriptiu (com han arribat els estudiants al mercat), i encara menys, quina mena de formació específica sobre inserció s'ha de donar a partir de les dades d'inserció. La nostra aportació doncs, s'emmarca en aquest sector tan poc treballat. Nosaltres presentem un programa per millorar aquest factor (el procés d'inserció laboral).

Per exemplificar la diferència entre un treball que tingui en consideració només el “Demandant” i el “Mercat”, o un treball que tingui també en consideració “l'Orientació per a la inserció laboral”, i per demostrar que la segona opció és més útil i completa per a la formació de traductors, presentem tres obres que tracten una temàtica similar. Són els llibres *Traducción e interpretación en los servicios públicos: contextualización, actualidad y futuro* (2003), *La traducción en el ámbito institucional: autonómico, estatal* (2004) y *Translating for the European Union Institutions*. Tots tres descriuen en

detall com funciona la traducció en aquests àmbits de traducció per a l'administració pública i com treballen els traductors professionals. En aquest sentit, els podríem situar en el factor "Mercat", i és una informació molt valuosa per als futurs traductors. Tanmateix, *La traducción en el ámbito institucional: autonómico, estatal y europeo* només descriu en detall aquests mercats, però no explica *com* accedir-hi (l'orientació per a la inserció laboral), mentre que a *Traducción e interpretación en los servicios públicos* hi ha entrevistes a traductors de diferents països que contesten a la pregunta sobre com s'accedeix a treballar en aquests serveis i les qualificacions que han de tenir els professionals que s'hi dediquen. Finalment, a *Translating for the European Union Institutions*, hi ha apartats tan explícits i directes com el titulat «How to get in», «How to become an EU staff translator» i «What the job involves». Hem vist tres obres que presenten uns continguts similars i tenen la voluntat d'informar i formar a possibles persones interessades a treballar en aquest àmbit. Les que contempen els factors relacionats amb l'orientació per la inserció laboral i no l'ometen són les que ofereixen una ajuda més completa als interessats. Ens atrevim a dir que aquesta seria una de les conseqüències que voldríem que tingués aquest treball: voldríem que l'orientació per a la inserció laboral tingués un lloc en els estudis de traducció i, més concretament, en la formació dels futurs traductors.

Fixem-nos que les aportacions dels investigadors que treballen en factors independents del model es complementen a l'hora de donar una visió més completa del que representa realment un procés d'inserció laboral. Amb tots els factors a la vista podem veure ara on hi ha mancances i quins factors estan més desatesos des del punt de vista de la recerca dels estudis de traducció. Conclourem el capítol dient que aquesta revisió bibliogràfica sobre el tema ens ha permès identificar els punts febles menys estudiats i el nostre treball constitueix una aportació que serveix per pal·liar aquestes mancances.

2

EL CONTEXT DE LA RECERCA

2.1. INTRODUCCIÓ

El context de la recerca determinarà el disseny, la implementació i l'avaluació del projecte. Si preparéssim un projecte elaborat, complex i ambiciós, sense tenir en compte el context, potser al final no seria viable. Així, l'estudi del context real de la recerca ens farà veure les restriccions que l'han de determinar. Quina mena d'informació s'ha d'incloure en una avaluació del context? Molts autors han fet aportacions sobre aquest punt. Nosaltres hem seleccionat la informació a partir de diferents autors. Entre d'altres, destaquem Repetto (1994), Álvarez González (1995), Pérez (1995), Álvarez González et al. (1998), Jariot (2001), Álvarez Rojo (2002) i Álvarez González et al. (1998).

El context de la nostra recerca són els màsters i postgraus de traducció del Departament de Traducció i d'Interpretació de la Universitat Autònoma de Barcelona. Vam triar aquests grups perquè vam creure que estarien interessats en la nostra recerca i els podria ser útil, alhora que la viabilitat de la recerca era força factible amb aquests grups. En la recerca vam treballar amb uns grups pilot el curs 2003-2004, i amb uns grups experimentals i de control el curs 2004-2005. En aquest capítol descriurem en detall els grups participants del curs 2004-2005, perquè són els que vam analitzar a fons.

En aquest capítol, en primer lloc, analitzarem les característiques de l'organisme que organitza els màsters i postgraus participants, els recursos que té per organitzar-los, les actituds cap al projecte, etc. Després analitzem les característiques dels màsters i postgraus participants del curs 2004-2005, tant els que són grups de control com els que són grups experimentals. Per a cada màster/postgrau, comentem el pla d'estudis per veure'n la relació amb les sortides professionals. Dins de cada màster o postgrau, farem

una especial referència als agents que participaran en el projecte: els responsables de la coordinació, els docents i els estudiants.

Després de la descripció del context pròpiament dit, en aquest capítol també presentem una anàlisi de necessitats realitzada conjuntament amb els coordinadors dels màsters i postgraus per aclarir les necessitats concretes amb relació a la inserció laboral. Com veiem, l'objectiu de la fase d'avaluació del context és recollir la informació necessària sobre el context que sigui pertinent per poder conèixer-ne l'estat, fer-ne una valoració i poder utilitzar tota aquesta informació per elaborar un projecte de millora de la formació per a la inserció laboral.

A continuació, esmentarem els criteris que farem servir per avaluar el context i els indicadors o elements observables que ens serviran per valorar els criteris. Per triar els criteris, ens hem basat en Stufflebeam (1987) i Jariot (2001). Els indicadors els describim en detall en aquest capítol.

Criteri 1: Característiques dels màsters i postgraus participants en la recerca relacionades amb la inserció laboral.

Indicador: Descripció dels objectius dels màsters i postgraus i dels continguts generals per conèixer la relació que tenen amb la realitat del mercat laboral del seu àmbit i per saber si ja es fa algun tipus d'orientació per a la inserció laboral.

Criteri 2: Característiques de les coordinacions dels màsters i postgraus participants en la recerca.

Indicador: Descripció general del perfil de les coordinacions i, en especial, si coneixen bé el mercat laboral relacionat amb el màster i/o postgrau que coordinen per veure si poden orientar i assessorar els estudiants, i dissenyar continguts dels màsters i postgraus apropiats a la realitat del mercat laboral.

Criteri 3: Característiques dels docents dels màsters i postgraus que podrien participar en el nostre projecte, especialment, la informació relacionada amb la situació laboral i l'interès i implicació en la recerca.

Indicador: Dades generals dels perfils dels docents obtingudes de les coordinacions dels màsters i postgraus: gènere, edat, professió, etc. Ens interessa conèixer sobretot la relació que tenen els docents amb la realitat laboral.

Criteri 4: Característiques dels estudiants que participen en la recerca.

Indicador: Les dades que obtindrem en un qüestionari formulat als estudiants ens presentaran els seus perfils personals i laborals.

La informació sobre el perfils dels estudiants la vam recollir en dues fases. En una primera fase la vam obtenir de manera informal i aproximada parlant amb dels coordinadors. A partir d'aquesta informació vam poder elaborar el disseny general preliminar de la recerca. En una segona fase vam voler tenir dades detallades del perfil dels estudiants, de manera que vam elaborar un qüestionari pretest que es va passar als estudiants a l'inici de la implantació de la recerca. Podeu veure el disseny complet del qüestionari al capítol 4, apartat 4.3.2. Les preguntes que es van fer sobre el perfil personal eren: nom i cognom, edat, llicenciatura que tenen i any d'obtenció del títol i nom del màster/postgrau que estudien. Sobre la situació laboral es preguntava la situació laboral actual: a) estudio, b) estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada), c) estudio i treball jornada completa contractat/da, d) estudio i treball jornada completa com a autònom/a. També es preguntava la feina que voldrien trobar ara (per veure si està relacionada amb el màster/postgrau i si tenen experiència en aquesta feina). La informació detallada dels estudiants la vam obtenir amb aquest qüestionari quan el disseny preliminar ja estava fet i es va començar a implementar. Per tant, és informació que ens ha servit durant l'aplicació i per a preparar activitats específiques. En aquest apartat presentem els resultats detallats dels perfils dels estudiants.

Esmentem aquí que hi ha estudiants que participaran en la recerca i no són llicenciats en traducció i interpretació, sinó que són llicenciats d'altres disciplines. Els hem inclòs en la recerca perquè ens interessava veure els resultats de la nostra recerca en estudiants d'aquests màsters i postgraus, tinguessin prèviament una llicenciatura de traducció o no, atès que al final del màster i postgrau suposem que es volen inserir en el sector de la traducció professional i necessiten, com els llicenciats de traducció, una formació específica per a la inserció laboral. El factor de la titulació prèvia podria ser més

determinant si analitzéssim les dades d'inserció d'aquests estudiants, però això no ho fem en la nostra recerca.

Criteri 5: Necessitats relatives a la formació en inserció laboral detectades en els màsters i postgraus.

Indicador: Entrevistes amb les coordinacions dels màsters i postgraus per identificar les deficiències i els problemes en relació amb l'orientació per a la inserció laboral. Relacionar les necessitats amb el model teòric, per veure les deficiències que hi ha en el context.

2.2. ELS MÀSTERS I POSTGRAUS I ELS SEUS AGENTS

El màsters i postgraus participants, tal com estan plantejats actualment, són estudis amb un fort component professionalitzador ja que en tots ells s'ensenya la manera de treballar en un àmbit específic del món de la traducció i la correcció. A més, ofereixen unes sortides laborals ben definides. Actualment, aquests màsters i postgraus són totalment autofinançats. Els preus oscil·len entre 1.800 € el postgrau i uns 3.000 € el màster.

2.2.1. El Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB

El Departament de Traducció i d'Interpretació (http://www.fti.uab.es/fti_deptrad/) es troba situat a l'edifici de la Facultat de Traducció i d'Interpretació de la UAB, i gairebé totes les classes dels diferents postgraus i màsters es fan en aquesta facultat.

El curs 2004 i 2005, el Departament ofería un programa de doctorat, dos màsters i cinc postgraus. Participen en la nostra recerca:

- Postgrau de Traducció Literària
- Postgrau de Traducció Jurídica
- Màster i postgrau de Tradumàtica
- Màster i postgrau de Traducció Audiovisual

Hi ha un grup que participa en la recerca com a grup de control i no pertany a aquest departament: el Postgrau de correcció i qualitat lingüística, del Departament de Filologia Catalana de la UAB. Hem inclòs aquest grup a la recerca perquè té entre els alumnes força llicenciats en traducció i perquè els clients que necessiten correccions també necessiten habitualment traduccions. Així, el mercat de la correcció coincideix parcialment amb el mercat de la traducció.

Ni al Departament ni a la facultat existeix la figura de l'orientador professional pròpiament dit ni hi ha cap servei específic d'aquesta mena. Tanmateix, destaquem que hi ha una clara voluntat de donar aquesta orientació i el caràcter professionalitzador dels màsters i postgraus va en aquesta direcció. Per aquest motiu, la nostra proposta de posar en marxa un projecte de millora de la formació en inserció laboral va ser molt ben rebuda per la Direcció del Departament, de manera que ens van donar totes les facilitats per posar-lo en marxa i tota mena de suport.

Atès que a curt termini no es preveu que es puguin destinar recursos per a crear un servei d'orientació, sí que creiem que la nostra proposta, integrada en els màsters i postgraus, pot ser una bona iniciativa per començar a fer visible un tema que interessa tots els estudiants dels màsters i postgraus però que fins ara no es plantejava obertament: la manera d'arribar a aconseguir una feina en l'especialitat del postgrau o del màster que estudien.

La Direcció del Departament dona el vist-i-plau sobre la tria dels coordinadors dels màsters i postgraus, és a dir, les persones que coordinaran els assumptes de pla d'estudis, la docència i els estudiants. En els anys 2003, 2004 i 2005, els coordinadors del màsters/postgraus del Departament de Traducció eren professors associats del Departament que combinaven la docència a la llicenciatura amb la pràctica professional en l'àmbit del màster/postgrau. En aquest sentit eren persones que tenien un peu a cada camp (l'acadèmic i el professional) i poden donar al màster/postgrau una bona perspectiva professional sense perdre de vista els fonaments acadèmics.

A continuació descriurem cadascun dels màsters i postgraus que participen en la recerca i en cadascun detallarem les seves característiques (a), i les característiques de la coordinació (b), dels docents (c) i dels estudiants (d).

2.2.2. Postgrau de traducció literària de la UAB

Aquest postgrau era l'únic dels organitzats pel Departament de Traducció que en el moment de la recerca no s'impartia a la facultat de Traducció i d'Interpretació, sinó a la Casa de Convalescència, edifici de la UAB a l'Hospital de Sant Pau de Barcelona. El lloc web del postgrau és <http://www.fti.uab.es/pg.traduccio.literaria/>

a) Descripció del postgrau

Aquest postgrau té una clara vocació professionalitzadora, com s'afirma al seu lloc web:

“Fa deu anys que la Diplomatura de Postgrau en Traducció Literària de la Universitat Autònoma de Barcelona omple amb èxit aquesta llacuna, guiada per la vocació de bastir ponts entre l'àmbit acadèmic i el laboral...”

Aquest enfocament també es posa de manifest a la llista d'assignatures, que vam extreure de la pàgina web:

- Metodologia (assignatura en la qual es sistematitzen les dificultats que han d'afrontar els traductors literaris)
- Ortotipografia (assignatura en que es presenten les tasques de correcció del circuit editorial)
- Eines per a la traducció literària
- Complementos professionals (assignatura en la qual es treballa el procés real de la confecció d'un llibre, el disseny gràfic, el format electrònic i els recursos a Internet)
- Tallers de pràctica de traducció literària
- Estatge a la Casa del Traductor (assignatura en la qual es tradueix un text literari amb la col·laboració del seu autor a la Casa del Traductor de Tarazona)
- Producció editorial (assignatura en la qual es veu el procés d'edició d'un llibre traduït d'una llengua estrangera)
- Cicle de conferències sobre la traducció literària

Com podem veure, en totes les assignatures s'ensenya, des de vessants diferents, la manera de treballar del traductor/a literari/ària. La sortida laboral més clara d'aquest postgrau és la de traductor literari.

b) La coordinació

El anys 2003, 2004 i 2005, el responsable de la coordinació d'aquest postgrau era Miquel Edo, professor associat del Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB i traductor literari.

c) La docència

Atès que aquest grup participa com a grup de control i els docents no participaran en la recerca, hem decidit no descriure la docència del postgrau perquè no és rellevant per al nostre estudi.

d) Els estudiants

Del grup de Traducció literària a la recerca han participat 16 estudiants, 11 dones i 5 homes.

Franja d'edats	Nombre d'estudiants
Entre 23 i 30	7
Entre 30 i 35	4
Entre 35 i 40	0
Més de 40	1
No han respost	4
TOTAL	16

Taula 2.1 Edats dels estudiants del postgrau de traducció literària. Font: Elaboració pròpia.

Els estudiants més joves són persones sense gaire experiència professional i estudien el postgrau com a especialització. Els estudiants majors de 30 anys han treballat ja en una o diverses ocupacions i ja tenen una certa experiència professional que no està relacionada amb la traducció literària, i ara podrien desitjar una reorientació de la seva carrera, o bé una feina complementària, com veurem a la descripció de la situació laboral actual.

Per a conèixer millor els estudiants, també ens interessa saber els estudis que han fet abans del postgrau:

Estudis abans del postgrau	Nombre d'estudiants
Traducció i interpretació	3
Filologia catalana	1
Filologia anglogermànica	4
Filologia francesa	1
Periodisme	2
Ciències Socials	1
No han respost	4
TOTAL	16

Taula 2.2 Estudis previs dels estudiants del postgrau de traducció literària. Font: Elaboració pròpia.

La major part dels estudiants ha fet estudis de filologia o bé de traducció i d'interpretació, tot i que els que han fet traducció són una minoria. Els llicenciats en Traducció i Interpretació cerquen una especialització, i els de Filologia cerquen una especialització professionalitzadora i una pràctica traductora que no han tingut a filologia. Té sentit que hi hagi més llicenciats de filologia perquè a filologia es fa més literatura que no pas a Traducció, on la literatura és una assignatura optativa.

A continuació, veurem la situació laboral a l'inici de la implantació del programa:

Situació laboral	Nombre d'estudiants
Estudio	3
Estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada)	3
Estudio i treball mitja jornada	3
Estudio i treball jornada completa contractat/da	6
Estudio i treball jornada completa com a autònom	1
TOTAL	16

Taula 2.3 Situació laboral actual dels estudiants del postgrau de traducció literària. Font: Elaboració pròpia.

En aquest grup, la meitat treballa a jornada completa i l'altra meitat treballa esporàdicament o a mitja jornada.

Abans de fer el postgrau, la majoria ha treballat en altres ocupacions, com ara:

Àmbits	Ocupacions
Àmbit traducció	Traductor/a (2)
Àmbit administratiu	Administratiu (2); coordinador/a de projectes (1)
Àmbit ensenyament	Mestre/a (4); professor/a d'idiomes (4)
Varis	Cuiner/a (1); metge/essa-farmacèutic/a (1); periodista (1); sociòleg/a (1)

Taula 2.4 Ocupacions dels estudiants del postgrau de traducció literària. Font: Elaboració pròpia.

La professió més representada en aquest grup és la de docent i professor d'idiomes. En els tests es posa de manifest que aquesta professió en uns casos és una feina a jornada completa i, en altres casos, és una feina esporàdica. El fet que la meitat dels estudiants tingui ja feines de jornada completa (una proporció molt alta comparada amb aquesta xifra en la d'altres postgraus i màsters) podria significar que aquestes persones fan el postgrau per afició o bé per traduir literatura com a complement de la seva feina actual.

2.2.3. Màster i postgrau de Tradumàtica de la UAB

a) Descripció del màster

El màster de Tradumàtica (<http://www.fti.uab.es/pg.tradumatica>) és un màster sobre traducció i noves tecnologies. En el màster s'ensenyen les tecnologies que es fan servir en la indústria dels serveis de traducció, a fi que els postgraduats puguin dur a terme diferents tasques relacionades amb els serveis de traducció. És un màster molt professionalitzador. Les classes s'impartien en una aula multimèdia de la Facultat de Traducció i d'Interpretació de la UAB.

En l'edició del curs 2004-2005, el màster de Tradumàtica oferia 36 crèdits i tenia 23 estudiants. El postgrau oferia 18 crèdits i tenia 4 estudiants. Els alumnes dels dos estudis coincidien a la mateixa aula. Els estudiants del postgrau acabaven el curs al març, i els estudiants del màster acabaran el juny. Tots participen en la recerca.

Les assignatures que s'impartien en l'edició 2004-2005 eren:

Mòdul 1. Mòdul de Tradumàtica i Traducció TIC. Es presentava l'entorn de treball del traductor professional. A l'assignatura Traducció TIC es demanaven una sèrie d'encàrrecs de traducció sobre temes relacionats amb les noves tecnologies.

Mòdul 2. Localització. En aquest mòdul es presentaven les característiques de diferents tipus de productes traduïts que tenien relació amb les noves tecnologies: web i multimèdia, programari i documentació impresa (maquetació).

Mòdul 3. Eines per a la traducció. En aquest mòdul es presentaven les eines informàtiques que es feien servir professionalment per a traduir, com ara bases de dades, memòries de traducció, corpus, traducció automàtica, etc.

Mòdul 4. Eines complementàries. En aquest mòdul es presentaven eines necessàries per a oferir un servei de traducció complet, incloent-hi el tractament de les imatges (Photoshop), l'edició web (DreamWeaver) i la maquetació de la traducció (FrameMaker).

Mòdul 5. Llenguatges (Visual Basic) i sistemes operatius (Linux)

Mòdul 6. Gestió de projectes. En aquest mòdul s'ensenyava els estudiants a gestionar projectes de traducció i de localització.

Mòdul 7. Pràctiques. Aquest mòdul és el més relacionat amb la inserció laboral, ja que permetia els estudiants fer pràctiques en empreses o institucions, i molts casos la relació professional continuava després de les pràctiques, ja sigui com a col·laboradors externs o com a treballadors interns.

Després de fer el màster, el postgraduat està capacitat per encarregar-se de diferents responsabilitats en la indústria de la traducció (traductor, terminòleg, gestor de projectes, maquetador, etc.). És un màster amb moltes sortides laborals i els continguts del màster són molt pràctics i estan totalment orientats a la professió de traductor. Tanmateix, els continguts s'orienten a la feina que farà el postgraduat, però no es contempla com trobar aquesta feina.

b) La coordinació

En l'edició 2004-2005, els responsables de la coordinació del màster i el postgrau de Tradumàtica eren en Barto Mesa i l'Olga Torres, llavors professors associats de la Facultat de Traducció i Interpretació de la UAB, i traductors que treballaven per a empreses de serveis de traducció. El màster està supervisat pel grup de recerca Tradumàtica.

c) La docència

El curs 2004-2005, el màster i el postgrau de Tradumàtica comptava amb 25 docents. D'aquests, 7 eren també docents en la llicenciatura de traducció de la UAB i la resta eren professionals de l'àmbit de la traducció a temps complert. Com es pot veure, en aquest màster hi ha una forta presència professional. Els docents tenien entre 30 i poc més de 40 anys. És una plantilla molt jove perquè les noves tecnologies aplicades a la traducció és un camp relativament nou. Per això, l'experiència dels professors també és força baixa, entre 5 i 10 anys, amb algunes excepcions. En el grup de professorat, hi havia 8 dones i 17 homes, els quals impartien una mitjana de 10 hores al màster. Això, per una banda és bo per als estudiants perquè el temari es condensa i es presenta de manera intensiva, però per a participar en un projecte de millora de la inserció laboral és un inconvenient perquè no tenen prou temps de conèixer els estudiants i donar una

orientació més personalitzada. Per tant, a l'hora de dissenyar un projecte d'intervenció en què hi participarien docents, haurem d'intentar no carregar-los de feina i fer servir més el correu electrònic que no pas reunions presencials.

c) Els estudiants

En l'edició 2004-2005, hi havia 25 estudiants, 2 homes i 23 dones, i tots ells participaven en la recerca. La majoria tenien menys de 25 anys (17 persones). Per tant, amb aquesta descripció veiem que aquest màster és una opció que trien els estudiants que tot just acaben de fer una llicenciatura.

Abans de fer el màster/postgrau, 21 estudiants havien fet la llicenciatura de Traducció i Interpretació, 3 havien estudiat Filologia i una persona no va respondre la pregunta.

Si, com hem comentat, la majoria d'estudiants ha estudiat la llicenciatura de Traducció i d'Interpretació, significa que és un màster/postgrau que es veu com a una bona especialització professionalitzadora després de la llicenciatura. Val a dir que dels 21 llicenciats en traducció i interpretació, només 5 s'han llicenciat a la UAB i la resta d'estudiants s'ha llicenciat en diferents facultats de traducció i d'interpretació de tot l'estat, com ara les facultats de Granada, Castelló, Madrid, etc. Són estudiants força joves i, òbviament, sense gaire experiència laboral. A continuació, esmentarem les ocupacions que han tingut abans del màster i podem constatar que la majoria són ocupacions temporals que s'han compaginat amb la carrera. Les ocupacions se centren en tres àmbits. Per ordre de freqüència, hem identificat:

Àmbits	Ocupacions
En l'àmbit de la traducció, interpretació i edició	Traductor/a (2); intèrpret (2); corrector/a (1)
En l'àmbit de l'administració i serveis	Secretari/ària (3), administratiu/va (4), teleoperador/a (1), hostessa de congressos (1), En hosteleria i turisme (6), dependent/a-cambrer/a (4), enquestador/a (1)
En l'àmbit de l'educació i l'ensenyament	Professor/a d'idiomes (9), ensenyament (2), monitor/a de colònies infantil (2).

Taula 2.5 Ocupacions dels estudiants del màster/postgrau de Tradumàtica. Font: Elaboració pròpia.

Un terç de les persones que estudien aquest màster declara que només estudien; un altre terç el combina amb feines periòdiques i només 6 persones declaren que tenen una feina a jornada completa.

Els estudiants amb feines de traducció a jornada completa fan el màster per reciclar-se en coneixements de noves tecnologies aplicades a la traducció, mentre que les persones amb feines temporals o no especialitzades fan el màster per poder trobar una feina millor relacionada amb la traducció.

En les entrevistes concertades amb la coordinació del màster abans de la matrícula, tots els aspirants preguntaven sobre les possibilitats de fer pràctiques en empreses. De fet, l'opció de postgrau no permet fer pràctiques i s'hi van matricular només 4 persones, mentre que l'opció de màster, que inclou pràctiques en empresa, tenia 24 matriculats. Així doncs, veiem una forta expectativa per les possibilitats laborals que pot oferir el màster.

2.2.4. Màster i postgrau de Traducció Audiovisual de la UAB

a) Descripció del màster/postgrau

Ens remetem a la presentació del màster al seu lloc web en el curs 2004-2005 (<http://www.fti.uab.es/pg.audiovisual>), perquè posa de manifest clarament la voluntat professionalitzadora d'aquest màster.

La ràpida expansió dels formats audiovisuals i multimèdia en l'àmbit de la comunicació fa necessària l'aparició de traductors capaços d'enfrontar-se amb textos que combinen els signes lingüístics amb altres de visuals i sonors. Els programes de Màster i Postgrau en Traducció Audiovisual del Departament de Traducció de la Universitat Autònoma de Barcelona aspiren a donar una formació completa a les persones que un cop acabada la Llicenciatura en Traducció i Interpretació volen especialitzar-se en aquest àmbit traductor, així com també als estudiants que han cursat llicenciatures afins i volen introduir-se al món de la traducció.

Aquest màster/postgrau parteix de la necessitat identificada en el mercat de professionals amb unes capacitats determinades que no s'adquireixen en cap altre lloc. El llistat d'assignatures, que vam extreure de la pàgina web, és coherent amb aquest objectiu:

- Teoria (assignatura en la que es desenvolupa en l'estudiant la capacitat d'anàlisi del text i la traducció)
- Doblatge (assignatura per familiaritzar l'estudiant amb el procés del doblatge)

- Subtitulació (assignatura per familiaritzar l'estudiant amb el procés de la subtitulació)
- Veus superposades (assignatura per treballar la tècnica de les veus superposades en diferents productes audiovisuals)
- Multimèdia (assignatura en la qual es donen les eines bàsiques per traduir productes multimèdia)
- Subtitulació intralingüística (assignatura per entendre els tipus i funcions dels subtítols intralingüístics)
- Català per a traductors audiovisuals (assignatura per descriure les característiques de la llengua de les traduccions per a doblatge i subtitulació)
- Traducció de jocs per a ordinador (assignatura per introduir els alumnes en la traducció de videojocs)
- Introducció als estudis de cinema per a traductors (assignatura per introduir els estudiants en el mecanisme dels guions cinematogràfics)
- Fonaments pràctics (assignatura per aprendre a utilitzar recursos electrònics, crear pàgines web i conèixer els fonaments de la fiscalitat per a traductors)
- Pràctiques de traducció de l'alemany i del francès
- Treball de recerca
- Pràctiques

b) La coordinació

El anys 2003, 2004 i 2005, el coordinador del màster d'audiovisual era el Dr. Jordi Mas, llavors professor associat del Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB i ahora traductor professional en l'àmbit de la traducció audiovisual.

c) La docència

El curs 2004-2005, el màster de traducció audiovisual tenia 21 docents, 10 dones i 11 homes. D'aquests, 5 impartien docència en la llicenciatura de traducció de la UAB i gairebé tota la resta eren professionals a temps complert en l'àmbit audiovisual. En aquest màster hi ha una forta presència professional. Els docents tenien entre 30 i 60 anys, i els més joves impartien docència en assignatures relacionades amb les noves tecnologies, com ara multimèdia, jocs d'ordinador, etc. i els més grans en assignatures de traducció.

d) Els estudiants

El grup de traducció audiovisual era el més nombrós de tots. Participaven en la recerca 32 estudiants, 28 dones i 4 homes. Els estudiants del màster tenien entre 21 i 40 anys, distribuïts de la manera següent: 24 estudiants tenien entre 21 i 25 anys; 4 estudiants tenien entre 26 i 30 anys; 3 estudiants tenien entre 30 i 35 anys i 1 estudiant tenia entre 35 i 40 anys. Val a dir que els estudiants de 22 i 23 anys, que són els que tot just havien acabat la llicenciatura, eren més de la meitat dels matriculats. Això significa que els estudiants acabats de llicenciar van triar aquest màster com a especialització.

Abans del màster, 18 estudiants havien acabat la llicenciatura de Traducció i Interpretació, 1 havia fet Filologia anglesa i 3 estudiants havien fet Ciències de la comunicació. El fet que més de la meitat dels estudiants hagin estudiat Traducció i Interpretació significa que aquest màster es consolida com un dels itineraris preferits dels llicenciats en traducció i interpretació. També és important remarcar la forta presència de llicenciats en filologia anglesa, que trien el màster com a especialitat professionalitzadora. També és interessant comentar la presència de llicenciats en ciències de la comunicació audiovisual, que s'interessen per la comunicació audiovisual multilingüe.

La situació laboral dels estudiants del màster/postgrau era la següent:

Situació laboral	Nombre d'estudiants
Estudio	11
Estudio i treball esporàdicament (menys de 1/2 jornada)	10
Estudio i treball mitja jornada	4
Estudio i treball jornada completa contractat/da	5
Estudio i treball jornada completa com a autònom	2
TOTAL	32

Taula 2.6 Situació laboral actual dels estudiants del màster/postgrau de traducció audiovisual. Font: Elaboració pròpia.

Dues tercers parts dels estudiants d'aquest màster no treballaven (11) o bé feien feines esporàdiques (11). Tenint en compte que és un màster que ocupava presencialment dues tardes a la setmana, podem qualificar la situació laboral dels estudiants de precària. La poca dedicació laboral dels estudiants es podria explicar també perquè tot just havien enllaçat la llicenciatura amb el màster quan vam obtenir aquestes dades.

Les ocupacions dels estudiants abans del màster eren són molt diverses. Si les agrupem per àmbits, tenim:

Àmbits	Ocupacions
En l'àmbit de la traducció, interpretació i edició	Traductor/a (5); subtitulador/a (1); corrector/a (1)
En l'àmbit de l'administració i serveis	En hosteleria i turisme (4), cambrer/a (2), dependent/a (3), administratiu/va (4), secretari/ària (2), teleoperador/a (1), gestor/a de mitjans de comunicació (1), gestor/a de projectes (1)
En l'àmbit de l'educació i l'ensenyament	Professor/a d'idiomes (11), formador/a (3)
Varis	Actor/actriu, conserge de museu, personal d'aeroport, ràdio
Sense experiència (4 persones)	

Taula 2.7 Ocupacions dels estudiants del màster/postgrau de Traducció Audiovisual. Font: Elaboració pròpia.

2.2.5. Postgrau de Traducció Jurídica de la UAB

a) Descripció del postgrau

L'objectiu d'aquest postgrau és proporcionar formació especialitzada en traducció jurídica al castellà i al català a partir d'una llengua estrangera (anglès o francès). Els continguts del postgrau actual són els mateixos del curs 2004-2005, i els podem conèixer a la web <http://www.fti.uab.es/pg.trad.juridica/>. Les assignatures del postgrau es distribueixen en 24 crèdits i tres àmbits diferents. En primer lloc, hi ha assignatures de tècnica traductora i recursos per a la traducció: introducció a la traducció jurídica, documentació per a traductors jurídics, terminologia i corpus i traducció jurídica/traducció jurada. En segon lloc, hi ha un conjunt d'assignatures dedicades al dret: introducció a l'ordenament jurídic en llengua B (anglès o francès), dret comparat aplicat a la traducció, dret comunitari i dret internacional. En tercer lloc, hi ha assignatures de pràctica de traducció jurídica: traducció català-castellà, traducció inversa a la llengua B, introducció a la interpretació d'enllaç i traducció directa sobre textos comunitaris, de dret de successió, propietat, família i mercantil.

b) La coordinació.

La coordinadora del postgrau de traducció jurídica durant els cursos que ha durat la recerca és la Carme Bestué, advocada i professora associada de la facultat de Traducció

i d'Interpretació de la UAB, i combina la docència amb la traducció jurídica com a professional autònoma.

c) La docència

El postgrau de Traducció Jurídica té 17 docents. D'aquests, uns 9 són també docents a la facultat o en altres centres, i uns 8 són professionals a temps complet en àmbits de la traducció jurídica. Tenen entre 30 i 45 anys, i hi ha 11 dones i 6 homes. La majoria té una àmplia experiència docent.

d) Els estudiants

En la recerca participen 23 estudiants. Tenen entre 22 i 35 anys, i uns dos terços són estudiants que acaben d'acabar la llicenciatura. Hi ha una gran varietat d'edats, en comparació amb altres postgraus. 15 estudiants tenen entre 22 i 25 anys, 5 estudiants tenen entre 25 i 30 anys, i 3 estudiants tenen entre 30 i 35 anys. La gran majoria ha estudiat Traducció (17 persones) i hi ha un petit grup que prové de Filologia (5) i també de Dret (1).

La situació laboral actual dels estudiants és la següent:

Situació laboral	Nombre d'estudiants
Estudio	2
Estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada)	7
Estudio i treball mitja jornada	4
Estudio i treball jornada completa contractat/da	8
Estudio i treball jornada completa com a autònom	2
TOTAL	23

Taula 2.8 Situació laboral actual dels estudiants del postgrau de Traducció Jurídica. Font: Elaboració pròpia.

En comparació amb altres màsters i postgraus, destaca la gran quantitat d'estudiants que treballen contractats a jornada completa. A continuació veurem les ocupacions que han tingut els estudiants abans del postgrau, per comprovar si aquesta ocupació a jornada completa està relacionada amb la traducció.

Àmbits	Ocupacions
En l'àmbit de la traducció, interpretació i edició	Traductor/a (2)
En l'àmbit de l'administració i serveis	Administratiu/va (5), secretari/ària (2), recepcionista/atenció al públic (5), serveis empreses temporals (1), hostessa (3), dependent/a (3), coordinador/a editorial (1)
En l'àmbit de l'educació i l'ensenyament	Docent (6), monitor/a (1)

Taula 2.9 Ocupacions dels estudiants del postgrau de traducció jurídica. Font: Elaboració pròpia.

En aquesta llista veiem que pocs estudiants es dediquen professionalment a la traducció i molts tenen feines esporàdiques o temporals que serveixen per aconseguir uns diners mentre estudien el postgrau per millorar professionalment.

2.2.6. Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística de la UAB

a) Descripció del postgrau

La declaració d'objectius d'aquest postgrau expressada a la web

(<http://seneca.uab.es/correccio/presentacio.htm>) deixa molt clara la voluntat

professionalitzadora del postgrau:

Aquest postgrau té l'objectiu de formar les persones que s'hi matriculin en tots els aspectes que cal conèixer per a dedicar-se professionalment a la correcció. En aquest sentit, el programa expressa el compromís del Departament de Filologia Catalana de la UAB d'atendre des de la universitat les necessitats del món professional (editorials, mitjans de comunicació, serveis lingüístics i institucions oficials).

De la web també vam extreure la informació sobre les assignatures del curs 2004-2005:

- Correcció electrònica (assignatura en la qual es presenten eines electròniques de consulta, correcció en Word i programari de correcció i traducció)
- Correcció de textos escrits (assignatura que introdueix la tècnica de la correcció de textos escrits)
- Correcció de textos orals (teoria i pràctica de la correcció de textos orals)
- Eines de consulta (coneixement de les principals obres de referència que ha de saber utilitzar el corrector: diccionaris, gramàtiques i llibres d'estil)
- Llenguatge jurídic i administratiu (aproximació teòrica i pràctica al model de llenguatge jurídic i administratiu català)
- Problemes de llengua (temes controvertits de sintaxi catalana)

- Seminari de correcció de textos escrits (pràctica de la correcció de textos escrits)
- Seminari de traducció castellà-català (pràctica de la traducció castellà-català)
- Terminologia (eines de consulta terminològiques, recerca terminològica i resolució de problemes terminològics puntuals)
- Bases lingüístiques (temes avançats de lingüística catalana) (optativa)
- Formació complementària (edició, fiscalitat del corrector, mercat laboral i entorn sociolingüístic) (optativa)
- Traducció castellà-català (introducció a la teoria de la traducció aplicada al castellà-català)
- Pràctiques (100 hores de pràctiques en una de les entitats col·laboradores)

b) La coordinació

Els responsables de la coordinació el curs 2004-2005 eren la Dra. Bassols i el Dr. Albert Branchadell, del Departament de Filologia Catalana de la UAB.

c) La docència

El curs 2004-2005, el postgrau tenia 14 docents (7 dones i 7 homes). D'aquests, més de 10 són professionals i la resta són professors universitaris i investigadors. Com es pot veure, en aquest màster també hi ha una forta presència professional.

d) Els estudiants

El curs 2004-2005 comptava amb 26 estudiants, 25 dones i 1 home. D'aquests, 23 tenien menys de 25 anys, i només 3 eren majors de 25 anys. Per a conèixer millor els estudiants, també ens interessava saber els estudis que havien fet abans del postgrau:

Estudis abans del postgrau	Nombre d'estudiants
Traducció i interpretació	9
Filologia	13
Filosofia	1
Història	1
Periodisme	2
TOTAL	26

Taula 2.10 *Estudis previs dels estudiants del postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística. Elaboració pròpia.*

Com veiem, la major part dels estudiants ha fet estudis de filologia o bé de traducció. La correcció es presenta com una bona especialitat professional per a aquest tipus de llicenciats.

A continuació veurem la situació laboral a l'inici del projecte:

Situació laboral	Nombre d'estudiants
Estudio	7
Estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada)	10
Estudio i treball mitja jornada	7
Estudio i treball jornada completa contractat/da	2
Estudio i treball jornada completa com a autònom	0
TOTAL	26

Taula 2.11 Situació laboral a l'inici de la recerca dels estudiants del postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística. Font: Elaboració pròpia.

En aquest grup la meitat treballava a jornada completa i l'altra meitat treballava esporàdicament o a mitja jornada. Abans de fer el postgrau, la majoria ha treballat en altres ocupacions, com ara:

Àmbits	Ocupacions
Àmbit traducció	0
Àmbit administratiu	Administratiu/va (5); secretària (1); teleoperadora (1)
Àmbit ensenyament	Professor/a (11)
Varis	Comercial (1); becària (4); cambrera (3); hostessa (1); dependenta (2); guia de museu (1); fàbrica (3); banc (1)

Taula 2.12 Ocupacions dels estudiants del postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística. Font: Elaboració pròpia.

2.3. AVALUACIÓ DE NECESSITATS

Una necessitat és una discrepància entre la situació actual i la situació desitjable.
 Álvarez González et al., 1998

A Alonso Tapia (1995) trobem una definició clara d'anàlisi sistemàtica de necessitats formulada per Álvarez Rojo (1987): "la detección y priorización de necesidades u objetivos a la consecución de las cuales se quiere dar prioridad a causa de su importancia y del grado de alejamiento de estos objetivos en que se encuentra la institución".

En aquesta definició s'especifiquen dues característiques que haurien de tenir les necessitats. Per una banda, les necessitats que justifiquin la posada en marxa d'un programa han de ser assumptes importants per a la institució. Per una altra banda, cal constatar que la institució no té satisfetes les necessitats que s'identifiquin. En aquest apartat veurem quines necessitats hem identificat en el context i si són necessitats reals.

L'anàlisi de necessitats també serveix, com diu Álvarez Rojo, per obtenir informació general sobre el problema que es vol tractar amb la intervenció.

[...]...una acción planificada tendente a obtener información sobre el problema que se quiere tratar o la situación que se desea modificar con una intervención educativa o asistencial. (Álvarez Rojo et al, 2002: 54)

Certament, la nostra recerca no consisteix només a observar una realitat (la formació en inserció laboral dels estudiants de màsters i postgraus), sinó que també hi volem intervenir. Per això parlem "d'intervenció".

A més de la justificació d'una intervenció, una anàlisi sistemàtica de les necessitats té altres finalitats, com les que s'indiquen a Alonso Tapia (1995: 366), Sanz Oro (1990) i Álvarez Rojo (1987), i que resumim a continuació:

- Permet justificar la petició de recursos a les autoritats educatives.
- Permet aconseguir la implicació de les persones que han de donar suport al programa.
- Permet aconseguir la implicació de les persones de la institució que participaran en el programa.
- Permet fonamentar de manera adequada la selecció dels objectius.
- Permet prioritzar les necessitats i equilibrar en la relació entre mitjans i fins.

Per tant, hi ha molts motius que justifiquen que es dugui a terme una anàlisi sistemàtica de les necessitats abans de dissenyar la recerca. Per dur-la a terme, cal que hi hagi uns requisits mínims, com afirmen Álvarez Rojo (1987) i Alonso Tapia (1995: 371). Entre els requisits, podem esmentar els següents:

- La necessitat i oportunitat de l'anàlisi.

En el nostre cas, els postgraus i màsters de traducció i correcció que podrien participar en la recerca són professionalitzadors i els estudiants s'hi matriculen per accedir a un sector professional determinat o bé per reciclar-se en aquest sector. En qualsevol dels dos casos, l'objectiu dels estudiants és millorar la seva situació professional. Per tant, analitzar les necessitats dels màsters i postgraus amb relació a la inserció laboral dels postgraduats és un tema important i sempre oportú.

- L'explicitació prèvia dels motius i els objectius de l'estudi.

L'estudi que volem dur a terme ens permetrà veure què fan els estudiants per a la seva inserció laboral mentre estudien el màster/postgrau. Aquestes dades seran útils per a tots els implicats: per als estudiants, perquè els fa conscients de la seva responsabilitat en la cerca de feina; per als docents, perquè els fa més conscients de la necessitat de relacionar la seva assignatura amb el mercat laboral; per als coordinadors, perquè els resultats poden comportar la modificació en els continguts del màster/postgrau per adequar-los a la realitat laboral.

- Implicar en l'estudi els membres clau del col·lectiu consultat.

En el nostre cas, ens hem entrevistat amb les coordinacions dels màsters i postgraus. En aquest sentit, Montané i Martínez afirmen que “la evaluación de necesidades educativas debe realizarse conjuntamente con los posibles agentes que van a intervenir, de lo contrario, en la práctica habrá que rehacer este proceso durante o después de la aplicación del programa”. (Montané i Martínez, 1994: 84).

- Avaluar la pròpia anàlisi de necessitats.

Al final de les entrevistes amb els coordinadors presentem una valoració general de l'anàlisi de necessitats.

Per a l'anàlisi hem pres com a referència el model d'avaluació CIPP d'Stufflebeam (vegeu-lo en detall en el capítol 3). Segons aquest model, l'avaluació de les necessitats s'inclou en l'avaluació del context, atès que és el context el que les determina. Per aquest motiu incloem l'anàlisi de necessitats en aquest capítol, juntament amb

l'avaluació del context pròpiament dit. Per a l'anàlisi de necessitats hem consultat altres models específics per a l'avaluació de necessitats, com ara el model d'avaluació basat en els elements organitzacionals i els nivells d'avaluació de necessitats de Kaufman (1993), la proposta d'avaluació de necessitats de Gupta (1999), la proposta d'avaluació de necessitats d'intervenció socioeducativa (ANISE) de Pérez-Campanero (1991) i la proposta d'Àlvarez Rojo et al. (2002).

L'objectiu de la nostra anàlisi és determinar les necessitats de formació per a la inserció laboral que podrien tenir els màsters i postgraus de traducció i correcció que participarien en la recerca.

Com a membres que som del context, perquè participem en la coordinació d'un màster i també en la docència, teníem dades que ens feien pensar que la recerca sí que estava justificada i les converses amb les altres coordinacions ens han aportat informació qualitativa més objectiva. El fet que l'anàlisi la facin les coordinacions que participaran en la recerca vol dir que l'anàlisi serà interna, perquè els participants formen part del context, i també serà de tipus preparatòria, perquè es farà abans d'iniciar la recerca. Una altra característica de l'anàlisi és que tindrà en compte el model teòric de Montané (1993) presentat en el capítol tercer, que creiem que pot ser adequat per a la recerca. En concret, ens interessa saber si en els màsters i postgraus participants es treballen:

- Coneixements sobre inserció laboral
- Destreses per a la inserció laboral
- Actituds per a la inserció laboral

Per esbrinar aquestes qüestions, vam entrevistar-nos amb les coordinacions per conèixer les necessitats de formació per a la inserció laboral que creien que tenien els màsters/postgraus. Concretament, els formulàrem les preguntes següents:

- Què es fa actualment al màster/postgrau per a la formació en inserció laboral dels estudiants?
- Quines necessitats o mancances té el màster/postgrau quant a la formació per a la inserció laboral dels estudiants?
- Quins problemes comporten les necessitats o mancances detectades?

Les conclusions d'aquestes entrevistes es reformularen en forma de necessitats.

A partir d'aquestes necessitats generals, que ens serviren per justificar la recerca, vam posar en marxa el disseny de la recerca. Val a dir que les necessitats concretes de formació en inserció laboral que tinguessin els estudiants es determinarien ja dins de la recerca. Concretament, a través d'un qüestionari pretest, que constitueix alhora la base de les dades quantitatives del programa. Ara bé, aquesta anàlisi de les necessitats específiques dels estudiants forma part ja de l'aplicació de la recerca.

A més d'aquestes anàlisis *ad hoc* fetes en el context de la intervenció, també vam tenir en compte en l'anàlisi de necessitats les conclusions de les dades d'inserció laboral del primer capítol, perquè encara que no pertanyen al context específic de la intervenció, ens aporten dades d'un context més ampli (els llicenciats en traducció i interpretació en general), en el qual s'integra el context de la intervenció.

Les necessitats es van avaluar per garantir que constituïen necessitats reals dels màsters i postgraus i, per extensió, de la institució que els organitza i acull.

Més endavant, en el capítol quart, i a partir de les necessitats identificades, establim els objectius específics de la recerca. Per a garantir l'èxit del programa, és important que hi ha hagi una correspondència directa i en aquest ordre, entre les necessitats detectades, els objectius que s'estableixen per satisfer les necessitats, les activitats que es programen per assolir els objectius i el sistema d'avaluació que permetrà assegurar que les activitats han servit per assolir els objectius establerts per satisfer les necessitats.

2.3.1. Necessitats detectades per les coordinacions

a) Entrevista amb Barto Mesa, coordinador del màster i postgrau de Tradumàtica

En primer lloc comentem les sortides laborals del màster de Tradumàtica, i en Barto Mesa comenta que, quan acaben, els postgraduats en Tradumàtica estan capacitats per treballar com a traductors autònoms i també com a treballadors interns en empreses de serveis de traducció i de localització, en serveis lingüístics, en editorials, en empreses

que tinguin un departament de traducció, etc. És a dir, és un màster amb moltes sortides laborals.

Després comentem què es fa al màster per a la formació en inserció laboral dels estudiants. El coordinador comenta que per ajudar els postgraduats a inserir-se, en el màster/postgrau es duen a terme bàsicament dues accions. Per una banda, hi ha un programa de pràctiques obligatòries de 30 hores en empreses, o bé la possibilitat de signar un conveni de pràctiques de 500 hores remunerades amb empreses. Aquesta segona possibilitat no s'inclou dins el màster, però el màster s'ofereix a gestionar aquesta opció.

La segona acció per a impulsar la inserció laboral és la jornada del Pont entre els estudiants de Tradumàtica i les empreses. En aquesta jornada vénen empreses a la facultat a entrevistar els estudiants, després de veure el seu currículum i de revisar una prova de traducció, que els estudiants han fet arribar dies abans. Així, l'empresa coneix com treballa l'estudiant abans d'entrevistar-lo i coneix també el seu perfil. Aquesta acció sempre és molt ben valorada, tant per part dels estudiants com de les empreses.

A continuació parlem de les necessitats o mancances que té el màster quant a la formació per a la inserció laboral dels estudiants. Per una banda, el coordinador esmenta que les pràctiques haurien de ser més llargues, perquè 30 hores són massa poques. També posa de manifest que moltes classes són informatives, i hi ha relativament pocs simulacres de pràctica real. Una altra qüestió que surt a la conversa és el tema que es podrien incorporar qüestions del mercat a les classes. Per últim, esmenta que, en general, hi podria haver més contacte amb les empreses.

Després parlem dels problemes que comporten les necessitats o mancances detectades. El coordinador afirma que hi ha empreses que no volen tenir estudiants perquè les pràctiques són massa curtes. Un problema relacionat amb la manca de simulacres reals és que els estudiants poden pensar que el màster és massa informatiu. Sobre el contacte amb les empreses, el coordinador opina que potser caldria educar les empreses clients, perquè no coneixen el perfil "tradumàtic".

Les conclusions que podem treure d'aquesta entrevista és que en aquest màster es dona molta importància al contacte directe amb les empreses, que es fomenta amb les

pràctiques i la jornada del Pont , i que s'ha constatat la necessitat d'incrementar aquest contacte amb més pràctiques i més empreses. Com a integrants de la coordinació d'aquest màster, ratifiquem les impressions del coordinador Barto Mesa.

Com a aspectes per millorar, a partir de l'entrevista es constata que potser caldria elaborar un sistema més integral de formació per a la inserció laboral, perquè en l'actualitat sembla que sigui només la coordinació qui se'n preocupa (mitjançant l'organització de pràctiques i jornades amb empreses). Ens consta per altres fonts que els docents, professionals de la matèria, aporten informació laboral als estudiants, però aquesta informació no està coordinada ni sistematitzada. Així doncs, en aquest màster es podria millorar el sistema de transmissió de coneixements sobre inserció laboral i estendre'l més enllà de les pràctiques. A més, en l'entrevista s'ha detectat que manquen simulacres i pràctiques reals de traducció, i això entraria dins de l'àmbit de les destreses. Per últim, es podria millorar l'àmbit de les actituds mitjançant l'activació en els estudiants d'actituds bàsiques per a la inserció, com ara la dedicació, de manera que es responsabilitzin de la seva inserció i no depenguin tant de les pràctiques que els ofereix el màster.

b) Entrevista amb Carme Bestué, coordinadora del postgrau de Traducció Jurídica

En primer lloc comentem les sortides del postgrau. La coordinadora esmenta que hi ha moltes sortides, com ara oposicions a organismes estatals i internacionals, treballar com a professionals autònoms o interns especialitzats en traducció jurídica, i també es pot treballar en empreses privades i despatxos d'advocat, entre d'altres.

A continuació parlem del que es fa al postgrau per a la inserció laboral. La coordinadora esmenta que es fan 30 hores de pràctiques voluntàries i a les classes es fan traduccions reals amb docents que són també professionals de la traducció. A més, la coordinació té un llista dels alumnes i el seu currículum i si arriba una oferta de feina, la coordinació l'envia als estudiants. No és una borsa de treball pròpiament dita, però és útil perquè obre la possibilitat de posar en contacte els estudiants amb el món laboral. També s'ha establert una xarxa electrònica de contacte entre els alumnes.

Quant a les necessitats o mancances que té el postgrau sobre la inserció laboral dels estudiants, la coordinadora esmenta que caldria desenvolupar la borsa de treball per fer contactes amb més empreses. A més, es voldria ampliar el ventall d'ofertes de pràctiques i tenir ofertes per a diferents combinacions lingüístiques, com ara francès i alemany, etc. Sobre les pràctiques, esmenta que potser es podrien ampliar les hores i incloure pràctiques d'interpretació als tribunals. Quant a la introducció de formació sobre orientació professional al programa, esmenta que és un postgrau, no un màster, i no hi ha prou hores per oferir aquest tipus de formació addicionalment. Tanmateix, estaria d'acord a incloure-la a les assignatures (com proposarem a la nostra recerca).

Després parlem dels problemes que comporten les necessitats o mancances detectades i entre els problemes que es deriven d'aquestes necessitats, la coordinadora esmenta les limitacions en les ofertes i el tipus de pràctiques. A més, val a dir que és molt difícil poder oferir pràctiques en el sector de la interpretació als tribunals. Per una altra banda, esmenta la limitació d'hores que imposa un programa de postgrau, que fa que els continguts s'hagin de transmetre d'una manera molt intensiva.

Com a conclusió de les necessitats d'aquest postgrau a partir de l'entrevista, veiem que no hi ha classes específiques sobre orientació professional però que els docents ensenyen amb una perspectiva professionalitzadora. També observem que les destreses d'inserció que es practiquen són simulacions d'encàrrecs reals, però no s'imparteix formació pràctica sobre com arribar a aconseguir aquests encàrrecs reals. Finalment, podem constatar que no es contempla en el pla d'estudis el desenvolupament d'actituds d'inserció pròpiament dites, i això podria millorar amb la nostra proposta d'intervenció.

c) Entrevista amb el Dr. Jordi Mas, coordinador del màster de Traducció Audiovisual

En primer lloc, el coordinador ens comenta les sortides laborals del màster: doblador, subtitulador, traducció per a doblatge, subtitulació i veus superposades, multimèdia. Aquestes sortides coincideixen amb els mòduls que ofereix el màster.

El coordinador fa un comentari previ sobre els estudiants. Comenta que el sector audiovisual és un mercat difícil, competitiu i molt vocacional. Els estudiants venen amb moltes expectatives i pensen dedicar-se a una cosa molt concreta, però haurien de saber

que és millor tenir un perfil flexible. No poden esperar que en acabar el màster traduïran cinema, ja que en realitat hauran d'acceptar feines de diferents tipus.

A continuació parlem del que es fa al màster/postgrau per a la formació en inserció laboral dels estudiants i el coordinador, entre altres accions, destaca les següents:

- La possibilitat de fer pràctiques opcionals en empreses del sector.
- Un mòdul anomenat "Fonaments pràctics", on s'ensenya a crear una pàgina web, es donen nocions de fiscalitat i s'explica com es pot treballar amb Internet com a professionals. En aquest mòdul s'ensenyen destreses per a la inserció laboral.
- El fet que tots els docents del màster són professionals amb experiència en el sector.

Després comentem les necessitats o mancances que té el màster/postgrau quant a la formació per a la inserció laboral dels estudiants. El coordinador comenta que és difícil trobar empreses que vulguin acceptar estudiants de pràctiques, i que els estudiants desconeixen el mercat real, perquè, com hem dit, tenen unes expectatives que no s'adiuen exactament a la realitat del mercat.

Sobre els problemes que comporten les necessitats o mancances detectades, el coordinador identifica com a problema per a la inserció laboral un aspecte relacionat amb l'actitud dels estudiants a l'inici del màster. En el màster hi ha dos tipus d'estudiant. Per una banda, hi ha els estudiants que ja són grans i que volen fer un canvi d'orientació de la seva carrera, i que ja saben què volen. En canvi, els més joves, quan acaben la llicenciatura no saben ben bé a què volen dedicar-se. No veuen la traducció de pel·lícules com una professió. El coordinador destaca que aquesta feina no és una afició. De la conversa sobre necessitats amb el coordinador del màster/postgrau de traducció audiovisual, destaquem com a positiu, a més de les pràctiques, l'existència d'un mòdul de destreses. En els resultats de la recerca ens fixarem si els estudiants d'aquest màster han desenvolupat aquestes destreses. Prenem nota també que els estudiants tenen necessitats de millora d'actituds per a la inserció. En concret, el coordinador fa referència, amb d'altres paraules, a la maduresa professional, que serà l'actitud que els permetria conèixer realment els avantatges i desavantatges de la professió i actuar de manera responsable per millorar la seva carrera professional en aquest sector. De la conversa també traiem la conclusió que als estudiants, a l'inici del màster, els manquen

coneixements sobre la realitat del sector. Així doncs, a priori sembla que estaria justificat el fet de treballar amb aquest grup coneixements, destreses (en menor mesura, perquè ja les estudien al màster) i actituds relacionades amb la inserció laboral.

d) Entrevista amb el Dr. Albert Branchadell, coordinador del postgrau de Correcció i de Qualitat Lingüística

La principal sortida laboral del postgrau és la correcció. Sobre les accions que es duen a terme actualment en el postgrau per a la inserció laboral, el coordinador ens comenta que hi ha una assignatura que es diu “Formació complementària”, amb diferents sessions dedicades a la part professional. Hi ha sessions sobre fiscalitat, sobre com buscar feina i un parell de sessions on vénen professionals de la correcció a explicar com funciona la correcció en les seves empreses.

Sobre les necessitats o mancances del postgrau quant a la inserció laboral dels estudiants, el coordinador comenta que es fan pràctiques però els estudiants no tenen un protocol de recerca de feina. Els estudiants troben la feina de manera atzarosa. El coordinador manifesta que li agradaria tenir un observatori d’ocupació per fer un seguiment dels postgraduats.

A l’hora de comentar quins problemes comporten les necessitats o mancances detectades, el coordinador esmenta que la manca de dades d’inserció fa que potser no es pugui fer publicitat del postgrau amb dades sobre inserció laboral. Per una altra banda, constata que hi ha una manca d’estratègia a l’hora de buscar feina per part dels estudiants.

Com a conclusió de l’entrevista, veiem com a fet positiu que la coordinació d’aquest postgrau ha inclòs un mòdul professionalitzador, amb sessions informatives sobre coneixements d’inserció laboral. També valorem positivament el nombre d’hores de pràctiques d’aquest postgrau i la qualitat de les empreses i institucions col·laboradores en les pràctiques. A més, a les classes hi ha molta pràctica de correcció.

El postgrau de correcció participa com a grup de control i, per tant, no participa en les accions de millora de la formació en inserció laboral. Nosaltres ens limitarem a observar els resultats.

2.3.2 Resum del capítol i conclusions sobre les necessitats identificades

En la primera part del capítol hem plantejat com volíem dur a terme l'anàlisi del context de la recerca i els criteris amb què es faria aquesta anàlisi. A continuació, hem explicat les característiques dels màsters i postgraus; tant els continguts, per veure'n la relació amb la inserció laboral, com els agents que hi participaran (coordinacions, docents i estudiants). Per últim, hem inclòs les necessitats de millora en inserció laboral que han detectat els coordinadors dels diferents màsters i postgraus, i les hem relacionades amb els elements del model teòric de Montané (1990), que prenem com a referència. Tot seguit farem un resum de les necessitats detectades pels quatre coordinadors.

En l'àmbit dels coneixements, els coordinadors admeten que l'oferta dels màsters i postgraus és adequada per treballar com a professional en l'àmbit específic, fins i tot alguns ofereixen formació específica sobre aspectes professionals, com ara formació sobre fiscalitat. Això no obstant, cap d'ells dedica un temps específic a assessorar personalment sobre com arribar a treballar en aquell àmbit concret (com a molt, s'expliquen experiències d'experts). En aquest sentit, sembla que seria interessant que en la nostra recerca es treballessin aquests aspectes dels coneixements d'inserció laboral.

En l'àmbit de les destreses d'inserció laboral, constatem que alguns màsters ofereixen seminaris específics, com ara un de creació de llocs web. En els màsters i postgraus es posa molt èmfasi en les destreses traductores per exercir la professió traductora, sobretot mitjançant simulacres d'encàrrecs de traducció, però observem que en general no es treballen destreses per buscar feina com a traductor.

En l'àmbit de les actituds, el coordinador de traducció audiovisual comenta que hi ha una manca de maduresa professional en els estudiants quan comencen el màster, perquè no tenen una visió realista de la professió, i el coordinador de correcció destaca que els

estudiants no tenen una estratègia clara de cerca de feina. Aquestes dades ens fan pensar que també s'haurien de treballar actituds específiques d'inserció laboral.

A més, observem que la majoria de coordinadors destaquen la dificultat per trobar empreses de pràctiques, i esmenten les pràctiques com a activitat més relacionada directament amb la inserció laboral. Aquesta dada ens indica que durant la recerca serà bo dur a terme una formació específica per als coordinadors, a fi d'incloure altres elements, a més de les pràctiques, en la seva perspectiva de mesures per a la inserció laboral dels estudiants.

El fet que obtinguéssim la informació dels coordinadors dóna versemblança a la fase d'anàlisi de les necessitats i ens garanteix que les necessitats són reals i alhora importants, atès que, com hem vist a la primera part del capítol, tots els màsters i postgraus tenen un clar objectiu professionalitzador. Per tot això, fem una valoració positiva de la fase d'anàlisi de necessitats la qual, com ja hem dit, ens serveix per engegar la recerca. De totes maneres, durem a terme una anàlisi més detallada de les necessitats concretes dels estudiants per elaborar el pla de millora. Per tot això, a mode de conclusió, enunciem les necessitats detectades següents:

Necessitat 1: Cal millorar els coneixements que tenen els postgraduats del mercat de treball on es volen inserir i, sobretot, saber com accedir-hi.

Necessitat 2: Cal millorar les habilitats i destreses dels postgraduats en el procés d'inserció laboral.

Necessitat 3: Cal que els postgraduats es responsabilitzin de la cerca de feina i hi dediquin temps.

Necessitat 4: Cal millorar la maduresa professional dels postgraduats del màster/postgrau.

Amb aquestes necessitats preliminars, i la informació general que hem plantejat en el capítol primer, creiem que està plenament justificada la posada en marxa d'un pla de millora de la formació per a la inserció laboral en el màsters i postgraus, atès que hem detectat mancances en els àmbits de coneixements, destreses i actituds d'inserció laboral en general.

3

MODELS TEÒRICS I MODELS APLICATS

No hi ha res més pràctic que una bona teoria.

Kurt Lewin

INTRODUCCIÓ

En el primer capítol hem presentat dades d'inserció laboral de llicenciats en traducció i interpretació i hem justificat la necessitat d'una formació específica per a la inserció laboral. En el segon capítol hem vist el context on volem posar en marxa una intervenció per millorar la formació en inserció laboral dels postgraduats en traducció i interpretació. El següent pas és presentar els models, tan teòrics com aplicats, que hem estudiat per tal de trobar el marc teòric adequat per a la nostra recerca i, en especial, els que hem triat perquè hem considerat que eren més eficaços per aconseguir els nostres objectius d'orientació dels postgraduats.

En la primera part del capítol, dedicada als models d'orientació, veurem primer què és l'orientació professional atès que la formació per a la inserció laboral forma part de l'àmbit de l'orientació ocupacional i laboral, inclòs en l'orientació professional general. [Vegeu a continuació en la figura 3.1. el que acabem de dir.] Veurem què entenem exactament per “orientació professional” i com s'arriba històricament a integrar l'orientació professional a les aules.

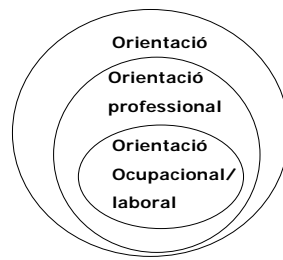


Figura 3.1 La relació entre orientació laboral, orientació professional i orientació.

Font: Elaboració pròpia.

Després presentarem diferents models d'orientació que hem descartat i també el model teòric de referència triat per al nostre treball: el model de l'educació per a la carrera. Tanmateix, el model d'educació per a la carrera és una mica general per poder aplicar-lo directament al nostre projecte, i per això presentarem després també el model d'inserció laboral de Montané (1990), el qual està basat alhora en el model d'educació per a la carrera, i és un model directament aplicable (amb algunes adaptacions) al nostre projecte.

A la segona part del capítol, després dels models teòrics sobre orientació (apartat 3.1) i inserció laboral, presentarem els models aplicats que ens han servit per a decidir el model d'intervenció (apartat 3.2). Entre els models aplicats, presentarem el model de *counselling*, el model de serveis, el model de programes, el model de consulta, així com combinacions dels models anteriors, amb els avantatges i desavantatges de cadascun. Per últim, presentarem i justificarem l'opció triada per al nostre treball: el model de consulta per programes. A la tercera part del capítol, per a completar el model d'intervenció, analitzarem els models d'avaluació que hem estudiat per garantir un bon disseny en la intervenció (apartat 3.3). I per últim, inclourem una sèrie de models de qualitat (apartat 3.4) que hem estudiat per veure què podem adaptar per a la nostra intervenció, atès que els models de qualitat i els programes d'intervenció tenen paral·lelismes formals que es complementen i ens poden ajudar a millorar el disseny del programa. Per últim, incloem també l'enfocament constructivista en el context educatiu (apartat 3.5), que ens ajudarà en l'elaboració de les activitats que componen el programa. Tots aquests models són eines que tindrem en compte en la nostra recerca.

3.1. ELS MODELS D'ORIENTACIÓ I INSERCIÓ LABORAL

Comencem per explicar en què consisteix l'orientació professional d'una manera entenedora per als no iniciats en orientació.

La orientación profesional conlleva un conocimiento de si mismo y del mundo del trabajo para que pueda producirse una orientación adecuada no ya solo a los intereses del individuo sino también para que esta orientación sea la adecuada a las capacidades que el individuo posee y también las adecuadas para el perfil laboral que desea. Por todo ello, cuando hablamos de orientación profesional, estamos haciendo referencia al proceso de ayuda al sujeto que le posibilita un mayor conocimiento de si mismo y del mundo del trabajo, a fin de prepararse y acceder a la profesión adecuada a su personalidad y a sus propias capacidades. (Hidalgo i Hidalgo, 2000: 203)

Álvarez González elabora una definició més precisa després d'estudiar definicions de diferents autors (Super, Secadas, García Yagüe, Yela, Pietrofesa y Splete, García Hoz, Bohoslavsky, Castaño, Jepsen, López Bonelli y Rodríguez Moreno):

La orientación profesional es un **proceso** sistemático de ayuda, dirigida a todas las personas en período formativo, de desempeño profesional y de tiempo libre, con la finalidad de desarrollar en ellas aquellas conductas vocacionales (tareas vocacionales) que le preparen para la vida adulta, mediante una **intervención** continuada y técnica, basada en los principios de prevención, desarrollo e intervención social con implicación de los agentes educativos y socio-profesionales. (Álvarez González, 1995: 36)

Aquesta definició conté un parell de termes en negreta (la negreta és nostra) que volem comentar. En orientació es parla de “procés” perquè s'entén que l'orientació es pot allargar el temps que calgui, fins i tot durant tota la vida de la persona, i no s'entén simplement com una ajuda puntual i esporàdica. Per una altra banda, quan Álvarez González parla “d'intervenció”, hem d'entendre aquest concepte en el seu sentit en l'àmbit de l'orientació, és a dir, tal com ho definim a l'apartat 3.3. d'aquest capítol.

Per entendre millor el concepte de l'orientació professional, també ens ajuda l'aportació de Rodríguez Moreno (1998: 18), quan afirma: “La orientación profesional vendría a tratar la fusión de problemas educativos y vocacionales originados cuando se desea

ayudar a los jóvenes a ubicarse a sí mismos en el futuro mundo del trabajo”. La mateixa autora, l’any 1992, defineix “orientació professional” com un “programa sistemàtic de información y experiencias educativas y laborales coordinadas con la labor del orientador, planificadas para auxiliar en el desarrollo profesional de una persona”.

Com veiem, l’abast de l’orientació professional és molt ampli. En el nostre treball, però, ens centrarem en una part concreta de l’abast de l’orientació professional: la formació per a la inserció laboral.

3.1.1. Història de l’orientació professional

Aquest apartat no pretén ser exhaustiu sinó recollir els moments i els noms propis més importants de l’orientació professional per veure l’evolució de la disciplina i conèixer els antecedents del model que aplicarem nosaltres. El nostre treball va adreçat a professionals de la traducció que volen tenir unes nocions bàsiques sobre orientació, no ser experts en orientació. Per a obtenir una cronologia més detallada i completa, us recomanem la lectura d’Álvarez González (1995), Rodríguez Moreno (1998) i Repetto (1994).

El terme “orientació professional” és un terme que comença a citar-se a principis del segle XX. Com exposen Montané i Martínez (1994: 17), l’objectiu d’aquella orientació inicial era ajudar els joves a triar i buscar una feina comparant les característiques de la persona amb el seu potencial i les seves característiques. El primer model d’aquella orientació inicial el va desenvolupar Frank Parsons (Álvarez González, 1995; Montané i Martínez, 1994; Repetto, 1994; Rodríguez Moreno, 1998) que l’any 1909 va publicar una obra titulada *Choosing a vocation*. Aquest model es basa en la comparació de les condicions i exigències de les ocupacions amb el potencial laboral dels treballadors. En concret, Rodríguez Moreno (1998: 22) ens explica que Parsons proposa una sèrie de tècniques que considera útils per a adolescents a fi que, coneixent les seves habilitats i capacitats, puguin triar feines que siguin adequades. Aquest procés de coneixement, Parsons el va denominar “raonament veritable”, i consistia en tres fases ben diferenciades:

- Comprensió de la pròpia persona, és a dir, entendre i conèixer les qualitats i punts febles individuals.
- Coneixement ampli de les professions, és a dir, de les característiques de la professió, els requisits, els avantatges, etc.
- Amb la informació dels dos apartats anteriors, arribar a un “raonament veritable”, per entendre les relacions entre els dos camps i trobar un ajustament adequat.

Álvarez González (1995: 67) comenta que els inicis de l’orientació professional als Estats Units es van dur a terme fora de les escoles, i va ser Jesse B. Davis qui va incloure l’orientació professional en el currículum escolar l’any 1914. Concretament, impartia lliçons d’orientació professional i moral en classes de llengua. Per una altra banda, Montané i Martínez (1995: 19) ens aclareixen que a Europa, l’orientació sorgeix cap al 1912 a Bèlgica i França, directament relacionada amb el sistema escolar i en institucions públiques relacionades amb l’educació.

Álvarez González (1995) explica en detall l’evolució de l’orientació professional entre 1915 i 1950. La disciplina, marcada per les guerres mundials i per la depressió als EUA es caracteritza per ser una orientació dedicada a la selecció professional, una orientació individualitzada (s’integra dins del procés d’ajuda psicològica) i una orientació entesa com a procés educatiu.

Un dels representants més significatius de l’orientació individualitzada va ser Rogers. Rodríguez Moreno (1998: 24) ens explica que Rogers va escriure l’obra *Counselling and Psychotherapy*, que inicialment anava dirigida a persones emocionalment inadaptades, tot i que més endavant l’obra va aconseguir apropar-se a tot tipus de persona que necessités una orientació menys dirigida.

Els anys 50 i 60 es caracteritzen per una ràpida expansió de l’orientació per Estats Units i Europa. El representant més significatiu dels anys 1960 és Hoyt, qui va definir el 1962 l’orientació com “aquella parte de los servicios destinados al alumno dirigidos a desarrollar al máximo sus potencialidades, ofreciéndole asistencia en sus problemas

personales, en sus elecciones y en sus decisiones, a medida que va encaminándose hacia la madurez” (Rodríguez Moreno, 1998: 18). Veurem amb més detall l’obra de Hoyt en l’apartat següent dedicat a l’educació per a la carrera.

A partir dels anys setanta l’orientació es professionalitza. Dels anys 70 destacarem la feina de Super (tot i que l’obra de Super abarca quatre dècades), el qual va fer evolucionar les teories del desenvolupament de la carrera (*career development*) des de la perspectiva del cicle vital (Montané i Martínez, 1995: 23). L’any 1975 presenta el *Life Career Rainbow*, un arc de Sant Martí amb l’evolució dels primers esquemes del cicle vital, representacions gràfiques del conjunt de rols que una persona ocupa durant la seva vida. Aleshores ja no es parla de l’elecció vocacional d’un cop a la vida en la primera transició al mercat de treball, sinó d’eleccions al llarg del cicle vital, durant tota la carrera. Aquest enfocament integra les variables personals i les medioambientals en el desenvolupament de la carrera.

La proposta de Super es basa en 10 proposicions, que trobem detallades a Montané i Martínez (1994: 23):

1. Las personas difieren en sus habilidades, intereses y personalidad.
2. Están capacitadas, por esas características, para un determinado número de ocupaciones.
3. Cada una de esas ocupaciones requiere un determinado conjunto de características (habilidades, intereses y rasgos de personalidad) con suficiente tolerancia para permitir varias ocupaciones para cada individuo así como varios individuos en cada ocupación.
4. Las situaciones (preferencias, competencias,...) cambian con el tiempo haciendo de las elecciones y el ajuste un proceso continuo.
5. Este proceso puede ser sintetizado en una serie de etapas vitales caracterizadas como: crecimiento, exploración (con las subfases de fantasía, tentativa y realista), establecimiento (subdividida en intento y estabilización), mantenimiento y declive.
6. La naturaleza de los modelos de carrera viene determinada por el nivel socio-económico, la habilidad mental y las características de personalidad del individuo, así como por las oportunidades que se le presentan.
7. El desarrollo a través de las etapas de la vida puede ser guiado, en parte, facilitando el proceso de maduración de habilidades e intereses y, en parte, ayudando en el conocimiento de la realidad y en el desarrollo del autoconcepto.
8. El proceso de desarrollo vocacional es esencialmente el de desarrollar y poner en práctica el autoconcepto.

9. El proceso de compromiso entre los factores individuales y factores sociales, entre autoconcepto y realidad es el de jugar un rol, tanto en la fantasía de la entrevista de consejo o en las actividades de la vida real como clases, trabajos, etc.
10. Las satisfacciones del trabajo y las de la vida dependen del grado en que el individuo encuentre salida a sus habilidades, intereses, rasgos y valores de personalidad.

Tot i que en aquests plantejaments encara es relacionen directament habilitats i feina, fixem-nos que s'inclou el terme "carrera" que implica superar la idea de l'elecció de professió un cop a la vida i ens convida a pensar d'ara endavant en una sèrie d'eleccions al llarg del cicle vital.

Bisquerra (1996: 40) ha estudiat l'obra de Super i comenta que Super entén "carrera" com la seqüència de posicions i rols que una persona ocupa al llarg de la seva vida. Concep "carrera" de manera dinàmica, holística, que inclou tots els aspectes de la vida, no només la vessant professional.

Montané i Martínez esmenten que amb aquest canvi d'enfocament canvia també el rol de l'orientador ja que no només ha de pensar en eleccions puntuals en les transicions entre escola i mercat laboral, sinó que també ha de pensar en "los valores, las conductas exploratorias, así como las habilidades de toma de decisiones o la capacidad para enfrentarse al cambio o cambios que afectan a la vida del sujeto" (Montané i Martínez, 1994: 25).

Com a síntesi d'aquest repàs històric fins els anys 1970, citarem a Rodríguez Moreno (1998: 115)

A lo largo de este siglo, el interés por acercar el hombre al mundo del trabajo y por hacer que éste cobrase significado y dignidad ha hecho que surgieran cuatro grandes corrientes en el ámbito de la orientación: la denominada orientación profesional (años treinta) que trata de conocer cuáles son los rasgos de una persona, y cuáles son las características profesiográficas de una ocupación para terminar comparándolos intentando el más exacto ajuste mutuo; el desarrollo vocacional (años cincuenta), que introdujo el concepto de estudios evolutivos a lo largo de todo el arco vital, y por tanto, la existencia de diferentes papeles laborales que una persona puede desempeñar; la orientación hacia el desarrollo de la vida profesional (años sesenta) en que se echa mano de las teorías del desarrollo para integrar los conceptos vocacionales en los currícula escolares

mediante la intervención de verdaderos especialistas en orientación; y la educación para la carrera profesional, o educación vocacional (años setenta), legitimada por la urgencia –tanto a nivel nacional como internacional– de reformar la enseñanza y la educación.

Les diferents etapes han contribuït amb diferents enfocaments i Rodríguez Moreno (1998: 27) comenta que, “evidentemente, el enfoque parsoniano ha sido el predominante; el modelo de conocimiento de la persona, de la ocupación y de la relación entre ambos ha constituido la clave de la teoría de los rangos y factores que puso el acento máximo en el uso de los tests y de la información profesional.” Però també hi ha hagut altres enfocaments, com ara el psicodinàmic, centrats en la personalitat del client, o els enfocaments evolutius, que afirmen que l’elecció d’una carrera és un procés evolutiu o de desenvolupament.

A continuació ens centrarem en l’enfocament que va sorgir els anys setanta als EUA anomenat Educació per a la carrera (*Career Education*). Dedicarem el següent apartat íntegrament a aquest enfocament perquè justifica la nostra manera d’entendre l’orientació i constitueix marc teòric d’aquesta tesi.

3.1.2. El model teòric de l’educació per a la carrera

Montané i Martínez (1994: 29) defineixen l’educació per a la carrera com un “movimiento de renovación educativa, un esfuerzo por resituar el sistema educativo americano que pretendía englobar la totalidad de esfuerzos de la comunidad y del propio sistema educativo, para ayudar a todos los individuos a familiarizarse con los valores de una sociedad orientada hacia el trabajo, dotarlo de significación, hacerlo productivo y una parte satisfactoria de la manera de vivir de cada cual”.

El terme *career education* (educació per a la carrera) s’atribueix a Marland (Álvarez, 1994; Montané i Martínez, 1994; Rodríguez, 1998), que l’hauria creat el 1969. El primer llibre sobre educació per a la carrera, *Career education: what it is and how to do it*, es va publicar l’any 1972, i els autors són Hoyt, Evans, Mackin i Mangum.

A Álvarez (1994: 289) trobem una definició d'educació per a la carrera elaborada per Hoyt l'any 1975: “la totalidad de experiencias por las que una persona aprende qué es el trabajo y se compromete con él, asimilándolo como un modelo de vida”. Hoyt, Evans, Mackin i Magnum, l'any 1972 la defineixen com: “El esfuerzo total de la educación y de la comunidad más amplia dirigido a ayudar a todas las personas a familiarizarse con los valores de una sociedad orientada al trabajo, a integrar estos valores en los sistemas de valores personales y a implementar estos valores en sus vidas de manera que el trabajo puede ser posible, significativo y satisfactorio para cada persona”.

A Repetto (2000) trobem una altra definició de Hoyt de l'any 1982: “Esfuerzo comunitario dirigido a ayudar a las personas, jóvenes y adultos, a prepararse mejor para el trabajo, adquiriendo las destrezas de adaptabilidad que permitan cambiar la persona al ritmo que lo hace la sociedad, de tal modo, que el trabajo —remunerado o no— sea significativo y satisfactorio dentro de un estilo global de vida”.

A Rodríguez Diéguez (2000), trobem una altra definició de Hoyt de l'educació per a la carrera, de l'any 1987.

“Un esfuerzo compartido del sistema educativo y de la comunidad, dirigido a contribuir a la reforma educativa ayudando a las personas mediante las actividades de infusión en el aula, a relacionar la educación y el trabajo y a adquirir las habilidades generales para el empleo requeridas para un positivo desarrollo de la carrera, que permitirá a cada uno hacer del trabajo —pagado y no pagado— una parte significativa de su estilo de vida total, de modo que efectivamente se superen los prejuicios y estereotipos”.

Rodríguez Moreno (1998: 115) comenta que el moviment d'educació per a la carrera va sorgir als EUA a principis dels anys setanta amb l'objectiu de relacionar els currículums escolars amb el món del treball i de reconstruir l'ètica laboral de la població.

El moviment es va estendre per tot arreu i avui dia també trobem que l'educació per a la carrera és vigent i present en diferents països, especialment en els països anglosaxons. Per tal d'il·lustrar-ho incloem un parell de referències australianes.

Els autors australians Patton i McMahon (2001) confirmen la idea del programa d'experiències d'aprenentatge que els ajudi a prendre decisions sobre la seva carrera:

Career education encompasses the development of knowledge, skills and attitudes through a planned program of learning experiences in education and training settings that will assist students to make informed decisions about their study and/or work options and enable them to participate effectively in working life.

La definició del Consell Ministerial Australià sobre Educació, Treball, Formació i Afers de la Joventut (MCEETYA) coincideix plenament amb l'anterior i ens amplia la definició amb alguns aclariments (MCEETYA, 1998):

- Consisteix en un aprenentatge sobre el món del treball i la seva naturalesa canviant, les expectatives de les empreses i les exigències del lloc de treball.
- Consisteix a desenvolupar l'autoconeixement amb relació als interessos, habilitats, competències i valors.
- Consisteix a desenvolupar la consciència i millorar la comprensió de la informació sobre les ocupacions i els itineraris de la carrera professional.
- Consisteix a desenvolupar habilitats de presa de decisions que poden aplicar-se a l'elecció de la carrera.
- Consisteix a adquirir les habilitats necessàries per posar en pràctica les decisions que es prenen sobre la carrera.

Bisquerra (1996: 51) i Rodríguez Diéguez (2000) resumeixen els objectius de l'educació per a la carrera de Hoyt:

1. Canviar el sistema educatiu i posar èmfasi en continguts vocacionals.
2. Unir els sistema educatiu i la societat perquè aquesta iniciativa no sigui només del sistema educatiu.
3. Proporcionar habilitats d'empleabilitat (*employability skills*) per adaptar-se als canvis professionals.
4. Proporcionar orientació vocacional per conèixer el món laboral i ajudar al procés de presa de decisions.
5. Ensenyar la manera com les diferents matèries acadèmiques es relacionen amb les ocupacions.

6. Proporcionar als joves valors que els facin veure el treball com una part significativa de la vida.
7. Relacionar la formació amb el treball mitjançant la formació continuada.
8. Reduir estereotips en els models de carrera.

En el punt 3 anterior s'esmenten les habilitats d'empleabilitat. A Montané i Martínez (1994: 30) es detallen aquestes habilitats:

1. Destreses acadèmiques bàsiques en lectura, escriptura i càlcul.
2. Hàbits de treball que millorin la productivitat en el treball.
3. Uns valors de treball positius que motivin cap al treball.
4. Coneixements bàsics sobre el sistema econòmic que permetin a una persona moure's correctament en el sistema.
5. Proporcionar destreses per a prendre decisions.
6. Destreses per a l'autoconeixement i el coneixement d'oportunitats educatives i ocupacionals.
7. Habilitats per buscar, trobar, aconseguir i mantenir un lloc de treball.
8. Habilitats necessàries per a reconèixer i trencar els estereotips per poder tenir més llibertat per fer una tria educativa o laboral.
9. Habilitats per a humanitzar el lloc de treball.
10. Habilitats necessàries per a fer servir el temps lliure de manera productiva.

L'educació per a la carrera presenta dues característiques que ens interessen molt per al nostre treball. Per una banda, el punt número 7 anterior "Habilitats per buscar, trobar, aconseguir i mantenir un lloc de treball", ja que un dels objectius del nostre treball és proporcionar eines per a desenvolupar habilitats per buscar feina.

Per una altra banda, hi ha la idea d'integració en el currículum acadèmic. Jariot (2001) esmenta els avantatges d'aquesta integració. Per una banda, permet fer més estreta la relació entre la formació acadèmica i el món del treball. Per una altra banda, en el nostre cas permetria que els postgraduats poguessin reconèixer els seus interessos vocacionals en les diferents assignatures, i també permetria que la incorporació d'activitats

relacionades amb el món laboral millorés el rendiment acadèmic perquè els postgraduats estarien més motivats.

Tanmateix, aquesta integració no és fàcil. Álvarez González (1995: 297) esmenta que és important que la Direcció i les autoritats educatives l'afavoreixin. Per la seva banda, Rodríguez Moreno (1998: 117) esmenta els factors necessaris perquè l'educació per a la carrera s'implanti de manera satisfactòria en un currículum:

1. Esforços de tots els professors per incorporar en les assignatures qüestions professionals.
2. Formació professional que proporcioni als alumnes allò que necessiten per poder entrar en el món del treball.
3. Col·laboració del món empresarial, laboral, industrial, etc., per donar oportunitats perquè els alumnes coneguin el món laboral de prop (mitjançant visites, pràctiques, etc.).
4. Posar en marxa programes integrals de desenvolupament professional que ajudin els postgraduats a prendre decisions.
5. Esforços per fomentar la importància de la família en la societat.

Álvarez González (1995: 299) remarca que per a posar en marxa un programa integrat d'educació per a la carrera cal que docents, orientadors i responsables de la institució formin un equip de coordinació i col·laboració, i que el protagonisme el portin els professors. A més, el currículum dels postgraduats ha de ser consensuat i el programa s'ha d'aplicar amb els recursos necessaris.

En concret, un programa d'educació per a la carrera inclouria activitats bàsicament experiencials i cognitives. Rodríguez Moreno (1998) n'esmenta les següents:

- Implicacions professionals de les matèries d'estudis
- Experiències en el treball
- Habilitats de simulació
- Utilització de multimèdia, vídeo interactiu i informàtica
- Simulació de rols
- Visites a llocs de feina
- Xerrades informatives
- Categorització d'ocupacions segons la funció i formació necessària.

Aquestes activitats, integrades en programes, fan evolucionar el rol de l'orientador. A Álvarez González (1995: 293) tenim els suggeriments que feia Hoyt als orientadors:

- Adoptar els principis de l'educació per a la carrera
- Millorar el rendiment escolar dels alumnes mitjançant la motivació per la relació entre activitats i feina
- Fer servir una metodologia experiencial i cognitiva
- Col·laborar amb agents de la societat per apropar els alumnes a la realitat
- Ajudar els alumnes al procés d'autoconeixement i coneixement d'habilitats per afrontar la presa de decisions.
- Apropar l'alumne al món del treball
- Col·laborar amb els professors.

Per tancar aquest apartat, citarem a Álvarez González, que ens resumeix de manera planera en què consisteix l'educació per a la carrera.

El movimiento de la Educación para la Carrera ha contribuido a crear un fuerte vínculo entre la actividad formativa y la vida activa. La escuela debe preparar a los alumnos, en la medida de lo posible, para entrar en la vida adulta a través de una formación adecuada a la realidad personal y social, que permita un desarrollo de sus aptitudes para la vida, utilizando una metodología experiencial y cognitiva. (...) Se trata, en definitiva, de dotar de destrezas, habilidades y competencias a los individuos para que sepan lo que quieren y lo que pueden hacer en la vida, siempre respetando la individualidad. No se trata tanto de capacitarles para el empleo sino de fomentar la madurez para que puedan afrontar la vida adulta. (Álvarez González, 1995: 283)

Montané i Martínez (1995: 40) esmenten que les valoracions de la implantació de l'educació per a la carrera als EUA a partir dels anys 70 van ser molt positives. A Espanya, a la dècada dels anys 90 es van començar a introduir de manera estesa els plantejaments teòrics de l'orientació per a la carrera en els centres mitjançant la reforma del sistema educatiu. I a la universitat arribarà de ple amb la creació de l'Espai Europeu d'Educació Superior, ja que un dels objectius d'aquest espai és possibilitar la integració dels nous graduats en un mercat laboral unificat europeu, i això demana la posada en marxa de programes que potenciïn aquesta integració.

Com a resum d'aquest apartat, incloem una taula amb els diferents models que hem esmentat i el motiu pel qual els hem descartat o els hem acceptat.

Orientació professional	<i>El model de Parsons</i> <i>Descartem aquest model perquè relaciona feines amb característiques personals, i actualment és un enfocament massa simplista.</i>
	<i>El models de Rogers i Super</i> <i>Descartem aquests models perquè, tot i que ens interessa conèixer-los perquè són una evolució de l'enfocament vocacional inicial i fan aportacions interessants, com ara la idea de Super del desenvolupament de la carrera, són més indicats per a orientacions individualitzades i nosaltres necessitem una orientació que es pugui integrar en les aules.</i>
	<i>El model de l'educació per a la carrera</i> <i>Triem aquest model com a referència perquè és un model integral, global i integrat en el sistema educatiu, que té en compte el mercat i la societat i en el què participen els agents educatius i professionals. Tanmateix, necessitem altres models que es puguin aplicar en el nostre context de manera més directa.</i>

Figura 3.2 Resum dels models d'orientació professional. Font: Elaboració pròpia.

En resum, el treball de la inserció laboral des la perspectiva de l'educació per a la carrera consisteix a aconseguir una inserció laboral satisfactòria, d'acord amb els valors personals, les habilitats pròpies, les expectatives, que vagi evolucionant al llarg de tota la vida.

3.1.3. L'orientació ocupacional

El nostre objectiu és millorar la formació per a la inserció laboral dels postgraduats de màsters i postgraus de traducció i de correcció. En aquest sentit, el model de l'educació per a la carrera és molt útil, però no en tenim prou. Necessitem un model més proper,

més explícit, més concret i relacionat amb el procés d'inserció laboral pròpiament dit. Montané (1993: 46) comenta el model de l'educació per a la carrera en relació amb l'orientació ocupacional (el tipus d'orientació que ens ocupa) i arriba a dues conclusions. Per una banda, el model de l'educació per a la carrera posa l'èmfasi principal en el currículum de l'estudiant, i deixa en un segon terme el mercat de treball. Per una altra banda, l'educació per la carrera apropa els postgraduats al mercat de treball mitjançant l'observació de les feines i simulació de les feines a l'aula. Tanmateix, no se centra en el procés concret i puntual d'aconseguir una feina. Per tot això, hem de recórrer a l'orientació ocupacional, una branca de l'orientació professional, perquè ens doni una resposta més adequada a la nostra necessitat. D'entre els diferents blocs temàtics que tracta l'orientació ocupacional, a nosaltres ens n'interessa bàsicament un: orientar per trobar feina.

A l'hora de buscar un model teòric que ens servís per als nostres objectius, ens trobàvem que el tema de la inserció laboral s'abordava des de diferents camps i la majoria s'aglutinaven en els dos extrems que comenta Montané (1993): el subjecte i el mercat de treball.

Els models que parteixen del subjecte, com ara els que havíem vist de *counselling*, se centren en el subjecte: les seves característiques, trets, eleccions, aptituds, etc. Aquests models deixen de banda el mercat de treball.

Per una altra banda, Montané (1993) afirma que els models centrats en el mercat de treball estan pensats des de les necessitats de formació i selecció de l'empresa i per tant, són models que ajuden a triar els millors candidats però no ajuden a buscar feina a tothom, i nosaltres voldríem orientar tots els estudiants que ho desitgin.

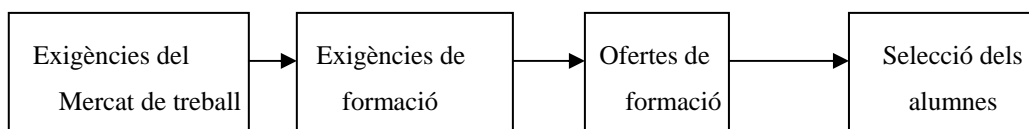


Figura 3.3 Enfocament de la formació des de les exigències del mercat de treball. (Montané, 1993)

3.1.3.1. El model d'inserció laboral de Montané

El model de Montané (1990), a diferència dels anteriors, té en compte els principals factors que condicionen la inserció:

- a) El demandant
- b) El mercat de treball
- c) Els coneixements, destreses i actituds relacionades amb l'orientació per a la inserció

A diferència d'altres models que tenen en compte només la persona (les seves qualitats, aptituds i interessos) i no posen èmfasi en el mercat, o bé els models que només tenen en compte el mercat, i deixen de banda el demandant, el model de Montané contempla la interacció dinàmica dels factors que hem esmentat. Gràficament, ho podríem representar de la manera següent:

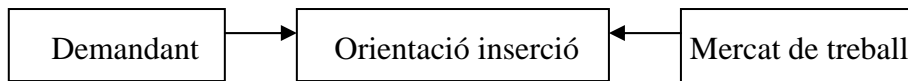


Figura 3.4 Relació entre el demandant, l'orientació per a la inserció i el mercat de treball.

Font: Montané (1990)

Aquest model s'adequa al context dels màsters i postgraus que volem orientar ja que ens preocupem bàsicament per la persona però també tenim molt present que els màsters i postgraus són professionalitzadors i ens interessa conèixer el mercat on s'inseriran els postgraduats. Finalment, som conscients que sense una orientació apropiada, entre el subjecte i el mercat hi ha un buit massa profund.

A més d'aquest motiu, el fet que Pérez i Escoda (1995) triés aquest model per a elaborar i aplicar amb èxit un programa de formació per a la inserció laboral per aplicar a centres de formació ocupacional també ens ha fet decidir-nos per aquest model. És a dir, és un model teòric que ja s'ha posat en pràctica i que s'ha demostrat que és eficaç. Nosaltres hem tingut molt en compte el treball de Pérez i Escoda en la nostra recerca.

Així, vegem a continuació el model sencer, que contempla la inserció laboral en general. Tanmateix, el nostre programa se centrarà específicament en el factor Procés d'inserció i n'explicarem els motius més endavant.

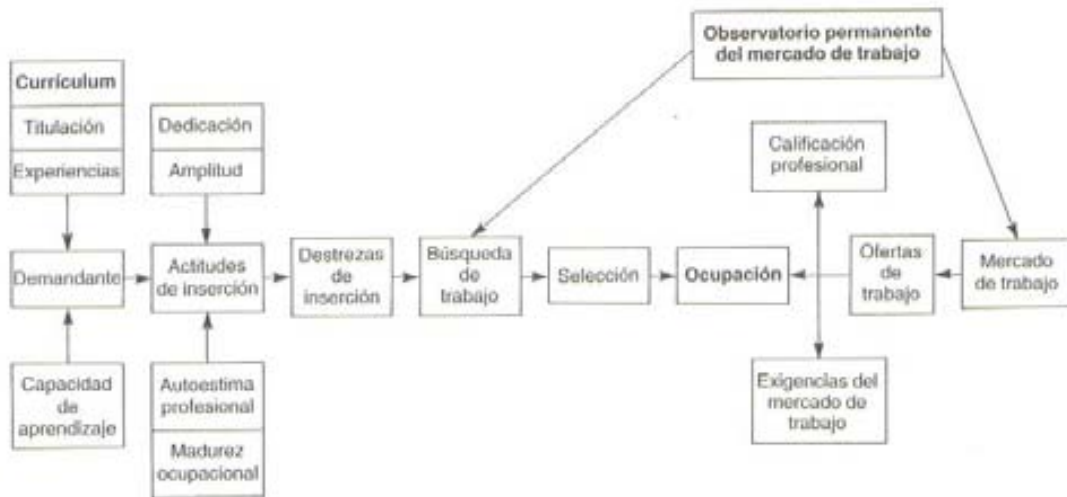


Figura 3.5. Model d'inserció de Montané (1990)

Sovint quan una persona cerca feina, es troba amb un buit entre els seus desigs, circumstàncies, aptituds, etc., i els condicionants del mercat laboral.

DEMANDANT ←————→ MERCAT DE TREBALL

El model de Montané (1990) permet omplir el buit amb coneixements, destreses i actituds per a la inserció laboral, de manera que el salt no és al buit, sinó que la persona s'integra en el mercat amb les eines necessàries. Vegem en detall aquests factors.

Els factors i les variables relacionades amb el demandant¹

En primer lloc s'analitzen les dades del currículum de la persona (dades personals, formació acadèmica, experiències laborals, etc.). Aquestes dades són necessàries per tal de definir un perfil que s'haurà de comparar amb les ofertes del mercat.

¹ Per descriure el model ens hem basat en els treballs de Montané (1993) i Pérez Escoda (1996).

A continuació, es valora la capacitat per a l'aprenentatge teòricotècnic, que permet efectuar una previsió de l'èxit de la persona quan s'enfronti als processos de selecció i a experiències que li permetin millorar en la seva professió. Atès que el mercat de treball és canviant, amb la capacitat d'aprenentatge teòricotècnic el demandant podrà preparar-se *ad hoc* per a una feina.

En tercer lloc, es valoren les actituds d'inserció de la persona, és a dir, "todos aquellos impulsos, tendencias, sentimientos, aspiraciones, preferencias y rasgos de personalidad" (Montané, 1993: 54) que la persona expressa quan busca feina. En aquest model estudiem tres actituds principals: l'autoestima professional, la disponibilitat laboral (dedicació i amplitud) i la maduresa ocupacional.

L'autoestima professional està relacionada amb els sentiments d'autovaloració (subjectius) que la persona té d'ella mateixa com a professional. Pérez i Escoda (1996) afirma que "una baixa autovaloració va associada a sentiments de fracàs i inseguretat, que generen ansietat i dificulten el procés de recerca de col·locació. En canvi, nivells alts d'autoestima professional estan relacionats amb sentiments d'autoconfiança que estimulen la recerca activa de feina i permeten oferir una imatge de seguretat i interès en el processos de selecció".

La disponibilitat laboral es relaciona amb la *dedicació*, és a dir, el temps que s'inverteix a la cerca de feina, i amb l'*amplitud* de la recerca de feina. L'*amplitud* es refereix a la flexibilitat a l'hora d'acceptar una feina que té inconvenients per a la persona (tarifes baixes, horaris incòmodes, etc.) o bé que no s'adequa exactament al perfil de la persona. No cal dir que les possibilitats d'inserció augmenten en la mesura que la disponibilitat laboral és més alta.

La maduresa ocupacional està relacionada amb el coneixement real dels pros i contres de la feina que es desitja, l'interès per reciclar-se, la capacitat de mantenir la feina i promocionar-se, etc. Alguns signes de maduresa abans d'aconseguir la feina són: interès pels avantatges i inconvenients de la feina, curiositat pel futur de la feina i la seva evolució, etc. En aconseguir la feina, la maduresa ocupacional es detecta en

l'interès de la persona per conservar la feina (si és una bona feina), el reciclatge, la voluntat de promoció, etc.

Els factors i les variables relacionats amb el mercat de treball

Els factors i les variables relacionats amb el mercat de treball inclouen les ofertes de feina, i en aquest factor s'inclouria l'anàlisi de les característiques de les ofertes, la freqüència i nombre de les ofertes, el flux entre les ofertes i les demandes, etc. També hi ha els requisits de les ocupacions, és a dir, les exigències de les ofertes. I també cal tenir en compte les exigències del mercat laboral en general. Un altre factor és la qualificació professional, que determina les titulacions oficials existents, i fa que les empreses hagin d'adaptar les ofertes a les qualificacions professionals existents.

A més, Montané (1990) proposa l'existència d'un Observatori permanent del mercat de treball. Aquest observatori estudiaria les exigències i necessitats del mercat de treball a través de les ofertes de feina i les relacionaria amb la qualificació professional dels sol·licitants de feina i amb les demandes. D'aquesta manera es podrien detectar les mancances de formació dels demandants, i també les possibilitats d'inserció tenint en compte el nombre d'ofertes i de demandes. Està clar que la probabilitat de trobar feina és més alta quan hi ha més ofertes. La informació obtinguda de l'Observatori permetria assessorar el demandant sobre la realitat del mercat.

Els factors i variables relacionats amb el mercat de treball quedaran malauradament fora de l'abast d'aquesta tesi per manca de recursos i de temps, i no podem fer un estudi sociològic, econòmic o polític d'aquest àmbit, però en el nostre programa intentarem que cada estudiant s'hi interessi i sigui capaç d'obtenir la informació específica que necessita. És a dir, que identifiqui aquest àmbit com a essencial per a la seva inserció i que sàpiga que sense aquesta informació estratègica possiblement anirà més perdut a l'hora de buscar feina.

El demandant ha de saber que el mercat de treball de la traducció ha sofert grans canvis en els darrers anys per molts motius, entre els que destaquen, per exemple, l'aparició de les noves tecnologies, la globalització i flexibilització del mercat de treball i l'augment del nombre d'estudiants llicenciats i llicenciades en traducció.

L'any 2004 vam celebrar els deu anys de la primera promoció de llicenciats en traducció, i durant aquest temps els llicenciats han entrat en el mercat de treball demanant el reconeixement d'un perfil professional propi amb categoria de llicenciat.

En el mercat de treball de la traducció (des que la traducció es fa amb ordinador i connexió a Internet), ja no hi ha fronteres físiques de cap mena i la feina és més virtual que mai. Per tant, el mercat dels llicenciats no es redueix a l'àmbit local, regional o nacional, sinó que podem afirmar que actualment és un àmbit global, tot i que els llicenciats solen començar a inserir-se en un àmbit local en què se senten més còmodes i el contacte interpersonal és més proper.

Les noves tecnologies, a més de permetre l'ampliació del mercat de treball, han modificat els hàbits de feina dels traductors amb la incorporació d'eines informàtiques que augmenten la productivitat i poden ajudar a controlar la qualitat d'alguns aspectes de les traduccions.

La implicació més important de la situació del mercat en la cerca de feina en l'àmbit de la traducció és que gràcies a les noves tecnologies i la globalització, els traductors poden treballar des de casa amb els clients a qualsevol lloc del món.

Els factors i les variables relacionats amb les estratègies i les tècniques per a la inserció laboral

Fins ara hem vist que tenim, d'una banda, la persona que busca feina i les seves circumstàncies i, d'una altra banda, el mercat de treball. El factor que falta comentar és precisament allò que permetrà que la persona entri en el mercat de treball de manera més ràpida, és a dir, les estratègies i tècniques d'inserció laboral. En aquest factor, Montané (1993) identifica tres variables: els coneixements d'inserció laboral, les destreses i tècniques d'inserció laboral i, per últim, l'actitud a l'hora de buscar feina.

Els coneixements d'inserció laboral fan referència a la informació que té l'estudiant sobre les ofertes, els perfils de la feina, els llocs on adreçar-se, etc. És a dir, tota mena

d'informació sobre les feines i el mercat de treball que la persona necessita per prendre decisions sobre la inserció. En el cas de la traducció ens referim, per exemple, a conèixer bé com funcionen els encàrrecs de traducció, què demanen els clients i què ofereixen, on es poden adreçar els postgraduats per obtenir informació sobre el mercat i sobre clients, etc.

Les destreses i tècniques d'inserció laboral són els instruments i eines que la persona ha de dominar per passar amb èxit el procés de selecció d'una feina. En traducció, ens referim a l'elaboració d'un currículum de traductor/a, la preparació d'un pla d'acció de cerca de feina i de clients, les tècniques per comportar-se correctament en una entrevista de selecció o en una proposta d'encàrrec de traducció, etc.

L'actitud és l'última variable, clau per a dur a terme amb èxit el procés d'inserció laboral. Una actitud positiva d'interès per la feina és bàsica perquè els clients confiïn en un traductor.

L'adaptació a la nostra recerca

Aquest model dona una visió general dels factors i processos relacionats amb la inserció laboral. Aquests factors i processos es podrien treballar de diverses maneres. Nosaltres hem decidit que aprofundirem en aquells relacionats amb el procés de cerca de feina. Considerem que en el màster i postgrau cada estudiant ja treballa els aspectes relacionats exclusivament amb el Demandant, com ara el currículum, la capacitat d'aprenentatge, els aspectes relacionats exclusivament amb el Mercat queden fora de l'abast de la nostra recerca. Així doncs, treballarem els coneixements, les destreses i les actituds d'inserció laboral en el procés de cerca de feina.

Com a resum d'aquest apartat, incloem una taula amb els diferents models que hem esmentat i el motiu pel qual els hem descartat o els hem acceptat.

Models d'orientació ocupacional/laboral	<p><i>Els models centrats en el subjecte</i></p> <p><i>Descartem aquests models perquè no tenen en compte el mercat, ni la manera concreta d'aconseguir una feina. En aquest grup s'inclou també el model d'Educació per a la carrera, que tenim en compte com a referent però que hem d'adaptar a la nostra intervenció.</i></p> <p><i>El models centrats en el mercat de treball</i></p> <p><i>Descartem aquests models perquè són models dels àmbits de la sociologia, la psicologia social, la psicologia industrial, etc., i se centren més en les exigències del mercat del treball o bé en la selecció dels millors candidats, i no treballen per la integració de tota mena de demandants. A nosaltres ens interessa orientar tota mena de postgraduats, no només els millors estudiants.</i></p> <p><u><i>Model triat</i></u></p> <p><i>El model d'inserció laboral de Montané</i></p> <p><i>Triem aquest model perquè és un model integral, global i integrat en el sistema educatiu, que té en compte el demandant, el mercat i també els factors relacionats estrictament amb el procés d'inserció laboral.</i></p>
--	--

Figura 3.6 Resum dels models d'orientació ocupacional i inserció laboral. Font: Elaboració pròpia.

3.2. ELS MODELS APLICATS D'INTERVENCIÓ

L'aplicació en centres educatius o formatius dels models teòrics presentats anteriorment es fa a través d'intervencions. Primer de tot definirem el terme com s'entén en l'àmbit de l'orientació.

La intervención es el conjunto de programas, servicios, técnicas, estrategias y actividades que, cohesionados por una meta y un conjunto congruente de objetivos, y programados intencional y previamente de modo riguroso y profesionalizado, intentan cambiar el proceder de una persona o de un colectivo con la intención de mejorar su conducta personal y profesional. (Rodríguez Moreno, 1998: 239)

Les intervencions es podem classificar de diferents maneres en funció del criteri de classificació. Concretament, a la nostra tesi, la intervenció que proposem serà:

- grupal (s'aplica als grups de postgraus i màsters de traducció i correcció, no a postgraduats individuals)
- sobre el món laboral i professional (pel contingut de la intervenció)
- preventiva (perquè s'aplica abans de la inserció)
- d'educació per a la carrera (amb aquest marc teòric de fons, ampliat amb el model d'inserció laboral de Montané)
- a postgraduats dels postgraus i màsters de traducció i correcció (pel tipus de subjecte)
- als màsters i postgraus de traducció i correcció de la UAB
- estructurada i flexible (per la metodologia)
- amb recursos molt limitats (pels recursos)
- avaluada amb indicadors de qualitat (perquè té en compte models de qualitat)

Per posar en marxa una intervenció, hem de triar un model d'intervenció. Bisquerra (1996: 155) defineix què són els models d'intervenció: "Nos referiremos a los modelos de intervención como estrategias para conseguir unos resultados propuestos".

Com afirma Álvarez González (1995: 309), si l'orientació és una disciplina dirigida a la intervenció, ha de disposar d'una sèrie de models que permetin afrontar l'acció

orientadora amb certes garanties d'operativitat tenint en compte els usuaris i el context. Per aquest motiu, a continuació descriurem els models que es poden aplicar en les intervencions orientadores.

Podem avançar que la nostra proposta d'intervenció es basa en el model de consulta per programes, però també explicarem en què consisteixen els altres programes perquè també adoptarem algunes característiques d'altres models.

A continuació comentarem les característiques dels models més coneguts, tot i que deixarem de banda l'anomenat "model tecnològic" perquè, coincidint amb autors com Pérez i Escoda (1994), no l'entendem com a model pròpiament dit, sinó que considerem la tecnologia un recurs que farem servir amb qualsevol dels altres models. Entenem que molts autors identifiquen que el model tecnològic té unes característiques específiques, com ara que permet l'aplicació a un nombre més gran de persones mitjançant la utilització de l'ordinador (programes informàtics i Internet) i els mitjans de comunicació (premsa, ràdio, televisió, etc.). Tanmateix, nosaltres farem servir la tecnologia amb el model que triarem i no per això el definirem com a "model tecnològic".

3.2.1. El model de *counselling*

El model de *counselling* rep també altres denominacions, com ara "model clínic" (Bisquerra, 1996: 155). En un primer moment, en els anys 1930, va sorgir com a sinònim de procés d'ajuda individualitzada. Segons Bisquerra (1996: 30), els orígens de la *counselling psychology* els hem de buscar en l'orientació vocacional. En aquest model, la persona que demana l'assessorament s'arriba a conèixer millor, avalua les possibilitats que té davant d'una situació determinada i al final pren una decisió. L'orientador actua com a facilitador del procés d'ajuda. Els teòrics més importants d'aquella època són Williamson (1900-1979) i Rogers (1902-1987). Williamson va desenvolupar a la Universitat de Minnesota la seva activitat professional, on es va consolidar l'enfocament de trets i factors (Montané i Martínez, 1995: 20). Va escriure *How to counsel students* (1939). Més endavant, Brewer serà el representant més conegut de l'identificació de l'orientació en l'educació.

El *counselling* és un tipus d'intervenció directa (l'orientador tracta directament el subjecte) i, normalment, individualitzada (normalment l'orientador tracta només a un orientat), encara que no sempre, perquè també hi ha *counselling* de parelles, grups, etc. Aquesta relació d'ajuda té com a objectiu prioritari “satisfacer necessitats de caràcter personal, educatiu i socio-professional del individu” (Bisquerra i Álvarez González, 1998: 60).

L'Associació Britànica per al *Counselling* defineix el *counselling* com “la utilización hábil y fundamentada de la relación y la comunicación, con el fin de desarrollar el autoconocimiento, la aceptación, el crecimiento emocional y los recursos personales”. (citat per Fossati Marzá i Benavent Oltra, 1998: 73)

Jiménez Gámez y Porras Vallejo (1997: 21) defineixen el *counselling* com el “proceso de ayuda que, aunque permite pronta actuación inmediata, siempre supone la actuación sobre uno o más clientes que desean mejorar, de una manera integral, no solo en la faceta afectiva, sino en cualquier área considerada deficitaria”.

Entre les característiques del *counselling*, podem esmentar:

- La unitat bàsica és la parella formada per l'orientador i l'orientat. Ara bé, en l'àmbit educatiu, no sempre serà orientador i estudiant. També podria ser tutor i alumnes, orientador i pares, o tutor i pares, com esmenten Fossati Marzá i Benavent Oltra (1998: 71).
- L'orientador/tutor assumeix la màxima responsabilitat en el procés de relació. (Bisquerra y Álvarez González, 1998: 60)
- La tècnica utilitzada més sovint en aquest model és l'entrevista (Bisquerra y Álvarez González, 1998: 61). L'entrevista en el *counselling*, atès que utilitza el diàleg, la conversa, les preguntes, etc., és una eina que provoca canvis, tant a nivell cognitiu com emocional i, com a conseqüència, en el conductual (Fossati Marzá y Benavent Oltra, 1998: 71). L'orientador recopila a l'entrevista la informació necessària per tractar el problema (Jariot, 2001).

- És un model que té un caràcter bàsicament terapèutic i es va posar en pràctica per atendre casos problemàtics. Principalment serveix per a realitzar accions puntuals i remeials, tot i que alguns autors, com ara Álvarez González (1998) defenen que també té un caràcter preventiu i de canvi.

A continuació veurem com diferents autors imaginem les fases d'una intervenció de *counselling*. En aquestes fases veiem com bàsicament es contempla el *counselling* com un procés d'ajuda puntual, ja que gairebé sempre hi ha una demanda concreta per part del subjecte i una solució per part de l'orientador.

Fases identificades per Fossati Marzá i Benavent Oltra (1998: 71):

1. Inici i estructuració de la relació d'ajuda:
 - a. La iniciativa de sol·licitar ajuda sorgeix del client (també poden ser familiars, tutors, professors, etc.)
 - b. Establiment d'una relació apropiada entre orientador i client.
2. Exploració:
 - a. En el model clínic és habitual fer algun tipus de diagnòstic.
 - b. A l'anàlisi es descriuen situacions, experiències i s'aporten informacions diverses.
3. Tractament en funció del diagnòstic:
 - a. Establir plans d'acció.
 - b. Potenciar l'autoconcepte, l'autoacceptació i l'autoestima.
4. Seguiment i avaluació:
 - a. Realitzar els plans establerts.
 - b. Avaluar l'efecte de l'acció.

Fases identificades per Bisquerra (1996: 155):

1. Demanda per part del client
2. Diagnòstic
3. Intervenció (sovint amb caràcter terapèutic)
4. Seguiment

Fases identificades per Álvarez González (1995: 313):

1. Inici i establiment de la relació orientadora (entrevista inicial).
2. Exploració d'un mateix: aconseguir una delimitació clara i completa dels diferents aspectes que presenta el concepte que té de si mateix el subjecte.
3. Acceptació d'un mateix: clarificació i acceptació dels sentiments presents. Es desfà la resistència que oprimia el problema.
4. Conclusió, plans i seguiment.

I, en concret, sobre l'entrevista, Álvarez González (1995: 313) comenta les fases següents:

1. Recopilar informació del subjecte.
2. Ajudar el subjecte en el procés de clarificació.
3. Subministrar estratègies de cerca d'informació i facilitar informació d'estudis, professional i ocupacional de difícil accés.

Tot i que, és clar, no totes les entrevistes són iguals sinó que són diferents en funció de l'objectiu de l'entrevista. Álvarez González (1995) diferencia entre l'entrevista com a relació d'ajuda, l'entrevista diagnòstica i l'entrevista d'informació o de consulta.

Les fases del *counselling* també variaran en funció de les necessitats del cas i, el propi *counselling* també variarà segons les necessitats. Així, Jiménez Gámez y Porras Vallejo (1997: 51) distingeixen les variacions següents:

- Orientació grupal (*group counselling*)
- Orientació entre companys (*peer counselling*)
- El *counselling* multicultural

Jiménez Gámez (1997) afegeix altres varietats de *counselling*, com ara: la teoria existencial, la tècnica de la psicologia analítica de Jung, l'anàlisi transaccional, la teràpia de la Gestalt, el psicodrama, la teràpia de l'art, la bioenergètica, la teràpia

familiar sistèmica i la teoria del caos, que no tractarem en el nostre treball perquè el model de *counselling* no és el que més ens interessa.

Com hem vist, el centre d'aquest tipus d'intervenció és l'orientador. A continuació esmentarem les àrees en què l'orientador hauria de ser competent segons Issacson, citat per Álvarez González (1995: 312):

- ha de tenir destreses de saber escoltar i entendre el client,
- ha de conèixer l'estructura del món ocupacional,
- ha de poder ajudar el client a desenvolupar un objectiu coneixement d'ell mateix i dotar-lo de competències perquè pugui afrontar el procés de presa de decisions.

Valoració d'aquest model

Atès que el *counselling* és una relació terapèutica, sovint entra en conflicte amb altres serveis com la psicoteràpia, la feina dels psiquiatres, etc., i cal tenir molt present que són diferents. De totes maneres, en aquesta descripció, ens hem volgut centrar en la relació de *counselling* en entorns educatius i no en serveis de teràpia personal. És allò que s'anomena *school counselling* en anglès definit per Jiménez Gámez y Porras Vallejo (1997: 33) com a “acción remedial que se ejerce sobre uno o varios alumnos que sufren o pueden sufrir algún problema o disfunción, directa o indirectamente relacionada con la escuela”. Tot i així, aquest model no creiem que s'ajusti al tipus d'intervenció que volem per a l'orientació en inserció laboral dels nostres postgraduats.

Aquest model presenta una sèrie de desavantatges per als nostres objectius:

- El fet que sigui bàsicament individual el fa poc adequat per al nostre context perquè nosaltres volem arribar a tots els postgraduats dels grups, no només a aquells que tinguin problemes. A més, no tenim recursos per arribar a tots de manera individualitzada.
- El fet que sigui terapèutic tampoc no el fa adequat perquè nosaltres necessitem un model més preventiu (abans que els postgraduats s'insereixin en el mercat de treball) i no pas terapèutic (no tractarem els problemes puntuals que tingui un

estudiant amb una feina determinada). Nosaltres volem centrar-nos en la prevenció i el desenvolupament de destreses del postgraduat.

- El fet que l'orientador tracti directament amb l'estudiant i que els professors no participin en la intervenció també és un problema, perquè llavors els professors no s'impliquen en el projecte i són precisament els experts en el l'àmbit laboral on es vol inserir el postgraduat.
- És un model que no forma part del procés educatiu dels postgraduats, no es treballa a les classes sinó amb l'orientador fora de classe. Això limita la seva eficàcia. Álvarez González (1995: 316) diu que és un model deslligat del procés educatiu.
- Si donem consells puntuals per a una feina determinada, només serviran per a aquella feina. En canvi, si la formació és prou completa i general sobre inserció laboral, llavors els postgraduats la podran aplicar en altres moments de la seva trajectòria professional.

Tots aquests inconvenients sembla que avalen la decisió de no utilitzar-lo com a model. Tanmateix, no el descartem del tot perquè pot utilitzar-se com a tècnica complementària amb altres models (Jariot, 2001) o, com diu Bisquerra (1998: 60-61), “consideramos que el modelo clínico de atención individualizada se ha entender como un complemento necesario a la acción orientadora grupal” i així també ho afirma Álvarez González (1995: 316), que recomana no fer-lo servir en exclusivitat.

3.2.2. El model de serveis

El model de serveis consisteix a dur a terme una intervenció directa per part d'un orientador o equip d'orientadors a una persona o a un grup de persones. La intervenció es fa fora del procés educatiu i té com a objectiu donar suport a un centre educatiu.

Bisquerra (1996: 155) el considera, en certa manera, una ampliació del model clínic. L'exemple paradigmàtic són els serveis d'informació professional. El funcionament d'aquest model consisteix en atendre puntualment la sol·licitud d'un client. En el nostre context, el client seria el postgraduat/da que vol orientació sobre la inserció laboral.

Jariot (2001) ens enumera les característiques principals d'aquest model:

- Els objectius i les funcions de la intervenció s'estableixen des de dalt (també a Álvarez González, 1995)
- El fet que la intervenció es defineixi des de dalt implica que de vegades no es té en compte el context ni les seves característiques.
- La relació entre l'orientador i els orientats és directa i es produeix quan els orientats tenen alguna necessitat.
- La relació pot ser individual o grupal.
- La responsabilitat de la intervenció recau sobre l'especialista i la resta de persones implicades en l'educació de l'orientat queden fora (professors, família, empreses, etc.) (també a Álvarez González, 1995: 317)
- És un model difícil d'avaluar perquè no s'avalua l'acompliment d'uns objectius sinó la resolució dels problemes puntuals.

Valoració d'aquest model

En les característiques ja veiem algunes de les seves limitacions. Tanmateix, el model de serveis ha estat tradicionalment allò que ha definit la feina de l'orientador: assessorament, avaluació, diagnòstic, informació acadèmica-professional, etc. (Sobrado, 1993). Com afirma Sanz Oro (1998: 21), “el agente activador proporciona ‘servicios’ a los estudiantes, de manera que la tentación real consiste en considerar las funciones antes de definir los objetivos que se pretenden conseguir, y esto equivale a decidir qué medios de transporte se utilizarán antes de establecer el destino”.

La cita anterior ens presenta una de les limitacions d'aquest model, però n'hi ha més. Álvarez González (1995) n'esmenta algunes: la poca connexió amb la institució educativa; la manca d'anàlisi i coneixement del context; l'ampli ventall de funcions marcades des de dalt; l'assignació als centres sense tenir en compte abans les necessitats; les limitacions de temps, horaris i recursos humans per a dur a terme les funcions i el caràcter terapèutic i remeial.

En els anys setanta ja es van detectar les limitacions d'aquest model, com assenyalaven Drum i Figler l'any 1973, citats per Sobrado (1993): "las características de este modelo de servicios son su naturaleza terapéutica, la actuación sobre problemas y no sobre el contexto que los produce, el alejamiento con respecto a los centros y las aulas, la pasividad, la atención a sectores parciales de la población, etc., todo aquello que presenta que los orientadores sean considerados como agentes marginales y pasivos de los procesos educativos en los que se insertan las actividades necesarias de orientación educativa". Actualment, autors com Álvarez González (1995) proposen reformar el model i, per exemple, incloure en la intervenció serveis socials i laborals, no només amb els serveis de l'àmbit educatiu. Jariot (2001) esmenta altres autors que defensen una reforma del model, com ara Sobrado y Ocampo (1997), Rodríguez Espinar, Álvarez González, Echevarría i Marín (1993) i el mateix Álvarez González (1995, 1998).

Nosaltres no proposem aquest model perquè coincidim amb l'opinió dels autors que n'han valorat les limitacions. A més, val a dir que no hi ha recursos per tenir un servei d'orientació propi.

3.2.3. El model de programes

Aquest és un dels models que triarem per a la nostra intervenció, combinat amb el model de consulta, que veurem més endavant. Per aquest motiu, l'exposarem amb més detall. Una intervenció per programes és:

- Preventiva, perquè el programa s'aplica després d'estudiar la situació concreta del context i veure què es pot millorar, no per resoldre un problema concret.
- Indirecta, perquè l'orientador guia la posada en pràctica del programa, que és aplicat pels professors, realitzat pels estudiants i en el qual hi poden col·laborar també altres agents.
- Grupal, perquè s'aplica als grups d'estudiants, no a estudiants concrets.
- Permanent, perquè tindrà la duració necessària per complir els objectius.
- Institucional, perquè la Direcció del centre dóna suport a la iniciativa i hi aporta recursos.

El model de programes sorgeix entre mitjans dels anys 1960 i principis dels anys 70 com a superació del models de serveis i *counselling*. El *counselling* és terapèutic i el seu objectiu és resoldre un problema concret. En canvi, el model de programes és preventiu i proactiu, perquè va dirigit a la prevenció i al desenvolupament de noves pràctiques en el context on s'aplica. Amb el model de programes, els orientadors poden treballar segons un objectius, treballar amb tots els alumnes enlloc de fer-ho només amb els estudiants problemàtics i actuar sobre el context que es vol millorar i no només sobre el problema.

A Álvarez González *et al.* (1998: 85) es defineix “programa” com a “una acción continuada, previamente planificada, encaminada a conseguir unos objetivos, con la finalidad de satisfacer necesidades y/o a enriquecer, desarrollar o potenciar determinadas competencias”.

Álvarez González (1995: 321) el defineix com “una acción planificada, producto de una identificación de necesidades, dirigida a unos fines y fundamentada en planteamientos teóricos que dan sentido y rigor a la acción”.

Aquest model presenta uns avantatges molts clars en comparació amb el model de serveis:

- 1) Se pone el énfasis en la prevención y desarrollo;
- 2) Permite el cambio de papel del orientador, considerándolo como un educador más del equipo docente;
- 3) Estimula el trabajo en equipo;
- 4) Operativiza los recursos;
- 5) Promueve la participación activa de los sujetos;
- 6) Facilita la autoorientación y la autoevaluación;
- 7) Abre el centro a la comunidad;
- 8) Se establecen relaciones con los agentes y empresarios de la comunidad;
- 9) Se aproxima a la realidad a través de experiencias y simulaciones;
- 10) Permite una evaluación y seguimiento de lo realizado. (Álvarez González, 1995: 322)

Montané i Martínez (1994) esmenten altres avantatges:

- El treball en equip, perquè un programa permet que l'orientació es prepari i s'apliqui en equip.
- La fiabilitat del projecte. Un programa té més possibilitats d'èxit perquè parteix d'una bona planificació i no és només en mans de la bona voluntat dels docents.

- La coherència a nivell de centre. Un programa permet que les diferents iniciatives individuals sobre el tema del programa s'organitzin de manera coordinada.
- La millora contínua de les propostes, perquè un programa inclou la possibilitat de fer millores i canvis en el transcurs del programa.
- La planificació de continguts i calendari, perquè en un programa es planifiquen els continguts i es distribueixen en un calendari de la manera més adient.
- Integrat en la carrera professional. Un programa d'orientació professional té en compte la carrera professional de l'estudiant perquè segueix el model teòric de l'Educació per a la carrera.
- La intervenció del coordinador/orientador és indirecta i són els docents els veritables protagonistes de la formació.
- La integració en el currículum. Un programa es pot integrar perfectament en el currículum de l'estudiant.
- Els recursos. En un programa participen molts recursos humans, i això permet que hi hagi més probabilitats d'èxit.
- Connexió amb el món professional. Un programa sobre "orientació professional" permet que els docents connectin la seva assignatura amb el món professional, de manera que els postgraduats trobin un sentit útil a l'assignatura.
- L'avaluació constant del procés. El programa inclou una part d'avaluació constant abans, durant i després del disseny i aplicació del programa.

A continuació, coneguem allò que caracteritza un programa. Hi ha força bibliografia sobre la confecció de programes i en aquest apartat intentarem resumir les característiques bàsiques. El capítol 4 d'aquesta tesi està dedicat a la confecció del nostre programa d'intervenció.

Característiques relacionades amb els agents participants

- Implicació de tots els agents educatius i socials
Alonso (1995) defensa la participació de tots els membres de la comunitat educativa. Sanz Oro (1998: 25) comenta que "este sentido de programa que abordamos está basado en el principio de que todo el equipo está implicado". Això significa que hi poden col·laborar professors, la Direcció,

paraprofessionals, empresaris, sindicats i, fins i tot la família dels estudiants. Aquesta participació no implica només una presència, sinó que un programa exigeix, segons Sanz Oro (1998: 25) una “articulación, una conexión y una continuidad entre todos los niveles del sistema educativo”. Això significa que el treball de tots els agents que hi participen es fa en equip i tots es responsabilitzen conjuntament de la formació en la inserció laboral dels estudiants i, de retruc, de l'èxit del programa. En aquest sentit, doncs, si el programa funciona, es podrà felicitar a tots els agents implicats i no només a l'orientador.

- Equitativitat, perquè els programes van dirigits a tots els estudiants, no només als que tenen problemes (Jiménez y Porras, 1997: 80).
- Comportament actiu dels subjectes de l'orientació. A diferència del *counselling* o els serveis, en què l'agent actiu és l'orientador que dona la resposta als problemes, en un programa els estudiants tenen un paper molt actiu perquè hi participen amb la realització de tasques i activitats concretes, no només com a oients.
- Rol de l'orientador. El rol de l'orientador en les intervencions per programes és diferent del rol més tradicional de l'orientador de serveis. Vegem algunes de les característiques del nou rol de l'orientador.
 - Segons Jiménez y Porras (1997), l'orientador és educador d'educadors —formador de formadors, segons Montané i Martínez (1994: 98) —, coordinador, facilitador o col·laborador i dinamitzador. Sanz Oro (1998: 40) esmenta que l'orientador esdevé “agent de canvi” i Montané i Martínez (1994: 98) concreten que l'orientador ha de ser “agent de canvi” educatiu a nivell institucional.
 - Sobre el lloc de feina. Segons Jiménez y Porras (1997) la feina no s'ha de fer des d'un despatx i sense cap relació amb el context, sinó des de dins de la institució educativa.
 - Sobre la relació amb el programa. Segons Jiménez y Porras (1997), l'orientador ha de ser directament responsable del disseny, realització i avaluació del programa. Montané i Martínez (1994: 98) coincideixen en

aquesta afirmació i afegeixen la capacitat d'integrar també la recerca en el programa. Segons Sanz Oro (1998: 40), l'orientador a més definiria també els rols que tindrien pares i professors en el programa. Montané i Martínez (1994: 98) comenten que abans de planificar el programa s'han de definir les necessitats i els objectius específics i generals del programa. En el capítol 4 veurem en detall totes les tasques que corresponen a l'orientador en relació amb el programa.

- Sobre la relació amb la institució. Segons Jiménez y Porras (1997), l'orientador pot coordinar i gestionar les diferents activitats del programa regular i les activitats extracurriculars. Montané i Martínez (1994: 98) afirmen que l'orientador ha de ser expert en integrar activitats educatives en el currículum de formació. A més, ha de saber transformar els serveis que ja hi ha en programes d'orientació.
- Sobre la relació amb els participants. Tot i que les intervencions bàsicament seran grupals, segons Jiménez y Porras (1997) l'orientador pot dur a terme, quan calgui, intervencions puntuals i assessorament a pares i professors. Sanz Oro (1998: 40) coincideix amb aquesta idea.

Característiques relacionades amb les fases que componen el programa

- Per aplicar un programa, primer cal prendre un model teòric sòlid (Alonso, 1995). En el nostre cas, prenem el de l'educació per a la carrera i el d'inserció laboral de Montané.
- Començar amb una anàlisi sistemàtica de les necessitats (Alonso, 1995) de manera que el programa s'adapti a les necessitats del centre (Montané i Martínez, 1994). Abans d'implantar un programa cal tenir consciència de la necessitat de canvi (Alonso, 1995).
- Incloure un pla d'avaluació de l'efectivitat del programa i un pla d'avaluació de l'aplicació (Alonso, 1995). Tanmateix, per avaluar l'efectivitat i l'aplicació del programa cal que existeixi una estructura, uns processos, unes activitats, un

continguts i uns recursos que siguin identificables i quantificables (Sanz Oro, 1998: 25). Jiménez i Porras (1997: 89) aclareixen que l'avaluació no consisteix només a recopilar informació, sinó que també s'han de fer judicis de valor:

La evaluación es un proceso por el que conocemos y valoramos la calidad de un servicio educativo; en este caso, de un programa, que hemos llevado a cabo —o estamos llevando a cabo— y el papel de sus distintos componentes, no solo la repercusión en los individuos o receptores (*assessment*). Por tanto, evaluar significa hacer juicios de valor, no solo recopilar información.

- Incloure una fase d'ajustament del programa per poder fer canvis i implementar-los (Alonso, 1995).

Qualificatius que defineixen un programa

- Integrat en el currículum. El programa s'integra en el currículum de formació (Rodríguez Diéguez, 1992) de manera "infusiva" (dins de les assignatures) o de manera "additiva" (afegir hores) o mixta. Això també ho defensen Montané i Martínez (1994: 80). Jiménez i Porras (1997: 77) distingeixen tres models d'integració en el currículum. En primer lloc, en paral·lel: el programa s'inclou en el currículum però s'elabora per separat de les assignatures que configuren el currículum oficial. En segon lloc, tenim la integració disciplinar: els continguts del programa s'integren en gairebé totes les assignatures i els professors els treballen a classe. En tercer lloc, tenim la integració interdisciplinar, en què totes les assignatures es plantegen al voltant d'un programa d'orientació, que es configura com a tema interdisciplinar. Jiménez i Porras (1997) afirmen que la integració o infusió permetrà que algunes destreses i capacitats que els estudiants necessiten per a la vida quedin incloses en el currículum.
- Integrat a l'aula. A diferència del model de serveis i el model de *counselling*, on l'orientació es duia a terme fora de l'aula, els programes es posen en pràctica a l'aula.
- Preventiu. Jiménez, a Jiménez i Porras (1997: 66), diferencia entre tres graus de prevenció:
 1. Prevenció primària: mesures que redueixen la incidència d'un desordre, contrarrestant els factors perjudicials que produeixen aquesta anomalia a la població. Un programa de prevenció primària seria un programa per a

estudiants que s'incorporaran en un futur en el món laboral i realitzaran el programa per evitar problemes.

2. Prevenició secundària: es dirigeix al sector de població que pot haver estat afectat o no per un problema. Un programa de prevenició secundària seria un programa elaborat per a persones que tenen problemes amb la feina.
3. La prevenició terciària pretén minimitzar o disminuir les conseqüències dels problemes. Un programa de prevenició terciària seria un programa per a persones que s'han quedat sense feina.

- Seqüencial (Rodríguez Diéguez, 1992)

Les activitats que formen part del programa es programen de manera seqüencial i ordenada. L'objectiu és planificar el temps a fi d'aconseguir els objectius marcats (Sanz Oro, 1998: 28). A la mateixa obra, Sanz Oro afirma: "Un enfoque basado en programas, por tanto, no ve las funciones de la orientación o las competencias del orientador como una cosa que 'flota en el aire'". Hi ha una planificació.

- Sistèmic (Rodríguez Diéguez, 1992), (Álvarez Rojo, 1987: 23)

Si considerem el context del programa com un sistema, llavors el programa s'haurà d'aplicar a tot el sistema. D'aquesta manera, es poden identificar millor els factors que influeixen en els estudiants i contrarestar els possibles inconvenients. Si no es tenen en compte els factors existents, podríem estar aplicant un programa teòricament molt ben plantejat però sense cap utilitat a la pràctica. Un programa sistèmic permet, alhora, que participin agents i serveis de suport complementari que no col·laborarien si s'entén l'objectiu d'una manera reduïda. Potser poden col·laborar-hi inseridors professionals, psicopedagogs que facin diagnòstics, etc. Com afirma Jiménez (1997: 69), en un programa, té preferència allò que és social i contextual per sobre d'allò que és individual i intrapsíquic.

- Experiencial (Rodríguez Diéguez, 1992)

Les activitats que es realitzen amb els estudiants són bàsicament experiencials a fi que s'apropin al màxim a la realitat del món laboral.

- Basat en el desenvolupament

Segons Sanz Oro (1998: 24), els programes ajuden els estudiants a tenir experiències i competències prèviament especificades. De fet, els programes se centren en el desenvolupament de les competències que els estudiants saben que són bones i a millorar les més febles².

▪ Durador

El programa no pretén resoldre puntualment un problema sinó que es pot plantejar de manera que tingui la duració adequada als objectius. Aquesta duració pot ser d'anys o fins i tot, indefinida, si es conclou que l'eficàcia del programa justifica la duració. Hi ha programes que poden cobrir tota la trajectòria dels estudiants en un centre educatiu, o tota la vida laboral d'un treballador, si cal.

Ara que en coneixem les característiques bàsiques, vegem les fases que componen els programes segons diferents autors. Aquestes classificacions ens ajudaran a adaptar posteriorment la metodologia que ens interessi per al nostre treball.

FASES	1*	2*	3*	4*	5*	6*	7*	8*
Anàlisi del context	x	x				x	x	x
Detecció de necessitats	x	x		x	x	x	x	x
Formulació dels objectius	x	x				x	x	x
Disseny			x	x	x	x	x	x
Planificació de les activitats	x	x	x				x	x
Realització de les activitats / implementació	x	x		x	x		x	x
Avaluació del programa	x	x	x	x	x		x	x
Redisseny del programa							x	x

Figura 3.7 Fases que componen un programa segons diferents autors. Font: Elaboració pròpia.

Llegenda:

1*) Bisquerra i Álvarez González (1998: 61); 2*) Bisquerra (1996: 156); 3*) Sanz Oro (1998: 29); 4*) Sobrado (1993: 127); 5*) Model sistèmic de planificació d'intervencions orientadores de Kaufman (1997) citat per Álvarez Rojo (1987); 6*) Fases segons Álvarez Rojo (1987) basades en Kaufman; 7*) Fases segons Montané i Martínez (1994: 83); 8*) Fases a Álvarez González, Riart Vendrell, Martínez Muñoz, Bisquerra Alzina (1998: 88).

² Vegeu Jariot (2001) per conèixer com diferents autors han treballat el concepte de desenvolupament: Super, Pelletier, Miller, Kohlberg, Jiménez Gámez, Vélaz de Medrano i Repetto.

Atès el grau de detall de les fases a Álvarez González *et al.* (font número 8*), i a mode d'exemple de les accions que s'inclouen en cadascuna de les fases, hem decidit incloure l'estructura de les fases de programa que presenten aquests autors i marcar les fases que es contemplaran en el nostre programa, acompanyades de l'apartat o el capítol d'aquesta tesi que explica cadascun dels punts.

Fase 1. L'anàlisi del context, que inclou:

- L'anàlisi de les característiques del centre o lloc on es (v. 2.2) pensa fer la intervenció
- Una referència especial als destinataris del programa i (v. 2.2) agents implicats
- La identificació de les necessitats del context que (v. 2.3) originaran la intervenció i la formulació dels objectius

Fase 2. La planificació del programa, que inclou:

- Les àrees d'actuació del programa (v. 4.1)
- La identificació de possibles agents d'intervenció (v. 4.6)
- La selecció d'un marc teòric que fonamenti la (v. cap. 3) intervenció
- L'explicitació de les fites del programa (v. 4.1)
- La determinació de les fites esperades en els alumnes i (v. 4.1) altres elements objecte de la intervenció
- L'avaluació inicial (v. cap. 5)
- L'establiment de prioritats en les fites en relació amb cada etapa o nivell evolutiu

Fase 3. El disseny del programa, que inclou:

- L'especificació dels objectius (v. 4.1)
- La planificació de les activitats (v. 4.5)
- La selecció de les estratègies d'intervenció (v. cap.3)
- L'avaluació dels recursos existents (humans i materials) (v. 4.7)
- La selecció i organització dels recursos disponibles (v. 4.7)
- El desenvolupament de recursos nous (v. cap.4)
- La implicació dels agents del programa (v. 4.4)
- L'establiment d'un programa de formació per als (v. 4.4)

components que ho executaran.

Fase 4. L'execució del programa, que inclou:

- La programació temporal (v. cap. 5)
- L'especificació de les funcions i les accions que s'executaran (v. cap. 5)
- El seguiment de les activitats (tant en serveis directes com els indirectes) (v. cap. 5)
- La logística necessària (v. cap. 5)
- Les relacions públiques (v. cap. 5)

Fase 5. L'avaluació del programa:

- Les preguntes que es voldran contestar amb l'avaluació (cap. 4 i 5)
- El disseny de l'avaluació (cap. 4 i 5)
- Els instruments i les estratègies de l'avaluació (cap. 4 i 5)
- Els punts de presa de decisions al llarg de l'execució del programa segons els resultats de l'avaluació contínua (cap. 5)
- Les tècniques de l'anàlisi de les dades de l'avaluació (v. 6.3)
- La comunicació dels resultats de l'avaluació: destinataris, moment, procediment i forma de comunicació (v. 6.4)

Fase 6. El cost del programa:

- El personal (v. 4.7)
- El material (v. 4.7)
- Les fonts de finançament: estratègies per a l'aprovació.

Atesa la complexitat de la posada en pràctica d'un programa, vegem alguns consells pràctics per a la seva implementació de Morgan (1990), citat per Sanz Oro (1998: 31), que hem tingut molt en compte en el nostre programa:

- Establir fites i objectius realistes, que se puguin aconseguir, que siguin viables, en un termini de tres anys.
- Garantir que es té el suport o la comprensió de la Direcció. Si no, la tasca serà impossible.

- Esperar una certa resistència o oposició inicial.
- Dur a terme una campanya de relacions públiques (vendre el producte) per obtenir el màxim suport.
- Utilitzar estratègies de gestió de temps que siguin efectives.
- Concentrar-se en matèria curricular en els professors que siguin cooperatius i, per tant, que compreguin el significat del treball de l'orientador.
- Comunicar els resultats a la comunitat.
- No desanimar-se.

Valoració d'aquest model

Els consells pràctics esmentats més amunt posen de manifest que l'aplicació de programes no és fàcil, i aquest és, potser, un dels desavantatges que té. Álvarez González (1995: 322) esmenta altres dificultats que es poden trobar en l'aplicació, entre les que destaca: la manca de pràctica en el treball amb programes, la manca de preparació i disponibilitat de les persones que executaran el programa, la manca d'assessorament i supervisió per part d'especialistes i serveis d'orientació i la manca de recursos humans i materials per a dur-los a terme. Per exemple, la inclusió d'orientació en el currículum, un dels pilars del model, pot ser un desavantatge si l'execució esdevé impossible per la manca d'interès o de formació dels participants.

Per una altra banda, és un model que ens agrada molt i valorem molt positivament alguns dels elements que el caracteritzen, com ara l'ampli abast del programa, amb la possibilitat de treballar en equips, amb la implicació de tota mena d'agents i l'aplicació a grups sencers; i també la proactivitat per part dels estudiants, que es posa en pràctica a través d'activitats ben planificades i molt pràctiques. A més, és un model que inclou una avaluació exhaustiva, que garanteix una reforma i millora del model constants.

Repetto (1994) esmenta molts més avantatges:

- Anticipa necessitats i problemes i desenvolupa les respostes adequades.
- Ajuda els estudiants a prendre consciència d'allò que necessiten per preparar la seva carrera professional.

- Hi ha una optimització dels recursos, gràcies a la bona planificació.
- Hi ha innovació i canvi en la institució.
- Van més enllà dels problemes urgents i s' enfoquen cap al futur.
- Constitueixen una plataforma per a l'aprenentatge de competències transversals.
- L'orientador esdevé un especialista de sistemes.

Álvarez González (1995: 351) també esmenta molts avantatges, com ara la interrelació currículum-orientació; la participació real i efectiva dels agents educatius; c) la implicació del professional de l'orientació, com a formador i consultor; d) l'establiment d'un currículum d'orientació; e) la planificació dels objectius al llarg d'un continuum temporal; f) l'avaluació de l'eficàcia de la intervenció i h) l'anàlisi de les competències necessàries de cadascun dels executors del programa i la seva formació.

Tot el que hem vist ens ha convençut que volem implementar un programa d'intervenció. Tanmateix, aquest model el combinarem amb altres, que presentem més endavant. En el capítol 4 s'amplia la informació sobre l'elaboració del nostre programa.

3.2.4. El model de serveis mitjançant programes

El model de serveis mitjançant programes consisteix en un servei d'orientació que és dins del centre educatiu i que es dedica a dissenyar, posar en pràctica i a avaluar programes. És a dir, l'orientador no és un membre extern del centre que proposa un programa sinó que dinamitza un programa en el centre des de dins.

Per una banda, el servei funciona com a assessoria de professors i, per una altra banda, l'actuació per programes exigeix que es treballi per programes. És a dir, com diu Álvarez González (1995: 319), caldria:

- fer un estudi previ de les necessitats del centre,
- que s'impliquessin els diferents agents educatius,
- que el professor/tutor sigui la persona que aplica directament el programa,
- que l'orientador coordini l'elaboració del programa i dinamitzi el procés,
- que l'acció orientadora no es posi en pràctica en un moment puntual sinó en un “*continuum* temporal” seguint un plantejament de prevenció i desenvolupament.

Álvarez González (1995: 320) afirma que “es una superación del modelo de servicios porque ya no funciona con intervenciones puntuales sino que orienta a través de una mayor implicación en el proceso educativo” i que aquest plantejament obliga a una coherència entre les necessitats, els objectius, les activitats programades, els recursos necessaris per a la intervenció, l’avaluació i els agents.

L’aplicació del model de serveis mitjançant programes permet millorar el model únicament de serveis. Montané i Martínez (1994: 80) exposen en la figura 3.8 a continuació les diferències entre el model de serveis i el model de programes, i veurem com, combinant-los, hi ha més eficàcia.

	Model de programes	Model de serveis
Disponibilitat dels orientadors	Adaptada a les necessitats del centre	Instantània, a mode de receptes
Rol de l’orientador	Educador dels educadors	L’orientador fa una mica de tot
Col·laboració	En equip: institució, tutors, professors, etc.	Sols o en equip amb altres orientadors
L’èxit depèn	Dels orientadors, programes, dels paraprofessionals	De les habilitats de l’orientador
Planificació del temps	Dirigida a la consecució dels objectius educatius	Depèn de les demandes
Es basa en	Avaluació de les necessitats del sistema, centre	Depèn de les demandes
Model	Centrat en la carrera professional	Ajust
Intervenció	Preventiva, indirecta, grupal, permanent, institucional	Actuació paral·lela al currículum de formació
Integrada	En el currículum o nucli de formació	En el currículum o nucli de formació
Recursos	Tots ^o	Tests, informes, entrevistes

Figura 3.8 Comparació entre el model de serveis i el model de programes. Font: Adaptada de Montané i Martínez (1994).

Valoració d’aquest model

Reconeixem que representa una millora respecte del model de serveis, però l’hem de descartar perquè no tenim recursos materials ni humans per crear un centre de serveis

d'orientació. Hi ha un aspecte que sí que es correspon amb el nostre programa, i és el fet que la coordinació del programa es troba dins del centre educatiu.

3.2.5. El model de consulta triàdica (assessorament)

Aquest és un dels models que triarem, combinat amb el de programes, i per això el presentarem en detall. Aquest model no ha tingut sempre un mateix nom i un mateix concepte. Jariot (2001) recull diferents denominacions, com ara “assessorament” (Montané, 1987; Montané i Martínez Muñoz, 1994; Pérez i Escoda 1994 y 1996; Martínez Muñoz, 1995) o “consulta col·laborativa” (Álvarez González *et al.*, 1998).

En el nostre treball, quan parlem del model de consulta o assessorament farem referència al següent:

(...) la consulta se refiere a una relación entre un profesional de la ayuda y un ente necesitado (persona, grupo, centro educativo, etc.). (Jiménez Gámez *et al.* 1998: 104)

(...) la consulta es una relación entre dos profesionales generalmente de diferentes campos: un consultor (orientador, psicopedagogo) y un consultor (profesor, tutor, familia). (Caplan, 1970) citat per Jiménez Gámez *et al.* (1998: 104)

(...) relación entre dos personas (consultante y consultor) que planean una serie de actividades para ayudar/asesorar a una tercera persona, una institución, un programa, etc. La acción consultiva se centra sobre los agentes mediadores, es decir, sobre la acción indirecta sobre el sujeto o agente central de la actuación orientadora. Se produce una relación triádica en que un consultante se remite al consultor para pedir asesoramiento y, cuando lo ha obtenido, ayudar al cliente. El consultor actúa como un intermediario porque el que presta ayuda de manera directa es el consultante. Aunque el intermediario no entra en contacto con los clientes, sí que controla el proceso de consulta. (...) Hay consultas que son para resolver problemas concretos, pero hay consultas de procesos que consisten en conocer los procesos del grupo que contribuyen al funcionamiento de los sistemas. (Álvarez González 1995: 323)

El modelo de asesoramiento se basa en la interacción indirecta entre el orientador y los orientados, de modo que la figura de los agentes educativos en la orientación adquiere una gran relevancia, puesto que la intervención la hacen ellos. Así, uno de los objetivos prioritarios es el de formar y capacitar al

profesorado y los tutores para que asuman la tarea orientadora de manera eficaz. (Jariot, 2001)

Pérez i Escoda (1995: 71) considera que aquest enfocament és eminentment pràctic i ella el combina amb un enfocament per programes.

La diferència entre la consulta i el *counselling* és que la consulta es fa entre dos professionals del mateix nivell, i un d'ells vol ajudar a un tercer. En el *counselling*, la relació s'estableix entre persones de diferent status i amb un caràcter terapèutic.

Les característiques d'aquest model són, entre d'altres:

- Naturalesa triàdica de la consulta (consultor, consultant, client): el consultor assessora el consultant o mediador, que és qui intervé directament en el client) (Jiménez Gámez *et al.*, 1998: 106). Jiménez i Porras (1997: 100) matisa que és una relació triàdica i no diàdica, com en el *counselling* o en el model de programes.
- Es combina una intervenció indirecta (la intervenció de l'orientador és indirecta perquè està més atent a la consulta de la institució i del professorat i no a la intervenció directa a l'aula) amb la directa (la que duen a terme els professors sobre els estudiants).
- Té una funció preventiva però també remeial. (Montané i Martínez, 1994: 91 i Pérez i Escoda, 1995: 71)
- Sobre el rols dels diferents agents:

El consultor (denominat també “assessor”, “tècnic” o “orientador” segons l'autor que sigui) és extern a l'organització del consultant i hi intervé de manera indirecta (Jiménez Gámez, Bisquerra Alzina, Álvarez González, Cruz Martínez, 1998: 106). El consultor treballa amb el consultant per planificar les estratègies, els mètodes, les tècniques de resolució de problemes, etc. Jiménez i Porras (1997: 101) afirmen que l'assessor és, en certa manera, un estrany i que seran el client i l'assessorat els que poden dissenyar, actuar i comprendre els problemes. Per aquest motiu, l'assessor necessita establir un ambient de col·laboració que permeti que s'hi impliquin tots els agents sense exclusions. Segons Pérez i Escoda (1994: 72), l'assessor és “el tècnic o especialista que elabora el programa

d'orientació i capacita un grup de persones (orientadors) en el seu coneixement i aplicació. És el que inicia, coordina i dinamitza tot el procés". Com afirma Pérez i Escoda (1995: 72), l'assessor podrà introduir canvis en el procés de formació dels formadors o remodelar el programa, si cal, en funció de les avaluacions que facin arribar orientadors i clients.

El consultant (denominat també "paraprofessional", "tutor", "professor", "assessorat" o segons l'autor que sigui), ha de posar en pràctica les solucions que sorgeixin del procés de consulta (Jiménez Gámez *et al.*, 1998: 106). Segons Jiménez i Porras (1997: 101), la finalitat de la consulta és formar l'assessorat perquè pugui afrontar problemes similars en un altre moment. Segons Pérez i Escoda (1994: 72), els orientadors són "els professors, els tutors o l'equip orientador que s'encarreguen de l'acció orientadora i es responsabilitzen de l'aplicació del programa."

El client (denominat també "usuari" o "alumne" segons l'autor que sigui), és el destinatari últim de la intervenció. En el sistema educatiu és l'alumne (Jiménez Gámez *et al.*, 1998: 106). Si pot ser, s'intentarà millorar el context social del client, no només resoldre un problema puntual (Jiménez i Porras, 1997: 101). Segons Pérez i Escoda (1994: 72), els usuaris "són els clients o alumnes que reben els efectes del procés d'assessorament. Interactuen activament amb l'orientador i prenen part en l'avaluació del procés". A més, sovint són els iniciadors de la consulta perquè són els que plantegen els problemes al professor.

▪ Sobre les fases:

No hi ha acord unànimement entre els teòrics sobre les fases del model de consulta perquè, lògicament, dependrà de cada consulta. Jiménez Gámez *et al.* (1998: 106) proposen una sèrie de fases com a referència:

1. Establir una relació entre un consultor (orientador) i un consultant (per exemple, el tutor, el professor, la família o la institució).
2. Analitzar el conjunt de la situació i aclarir el problema.
3. Explorar les alternatives.

4. Establir plans d'acció, conjuntament entre consultor i consultant.
5. Posar en pràctica, el consultant, els plans amb els destinataris últims de la intervenció.
6. Avaluar la posada en pràctica del pla d'acció.

A més d'aquestes característiques generals, val a dir que hi ha autors que presenten variants del model de consulta que contemplen una participació més activa per part de l'assessor en la intervenció, com per exemple en l'anomenat "model de consulta col·laborativa". A Brown *et al.* (1995: 45) ens expliquen com a principis dels anys 1990 es posa de moda l'expressió "consulta col·laborativa". Aquest tipus de consulta es diferencia dels models tradicionals perquè l'especialista s'implica en l'avaluació i la intervenció.

Hi ha també altres variants del model de consulta. Per exemple, Montané i Muñoz (1994), Pérez i Escoda (1995: 73), i Jariot (2001) combinen el model de consulta amb el de programes. Aquest model és el que veurem a continuació.

Valoració d'aquest model

Aquest, de fet, és l'enfocament que també triarem nosaltres ja que la doctoranda, i alhora coordinadora del programa, ha actuat com a assessorada quan va consultar el Dr. Montané (l'assessor) quina seria la millor manera de dur a terme una formació en inserció laboral per als postgraduats dels màsters i postgraus sobre traducció i correcció.

Aquest model té l'avantatge que és molt realista perquè l'assessor s'ofereix a presentar propostes per a la millora d'una situació sense imposar-les i deixant en mans dels interessats les qüestions pràctiques, ja que coneixen millor el context i la viabilitat de les propostes.

Aquest model, per la seva flexibilitat, considerem que no té desavantatges, tot i que sí que podria plantejar dificultats a l'hora d'adoptar-lo, atès que necessita que hi hagi una bona comunicació entre tots els participants.

3.2.6. El model d'assessorament des de la intervenció mitjançant programes

Aquest és el model que farem servir nosaltres i el defensen Montané i Martínez (1994), Pérez i Escoda (1995), Jariot (2001) i Martínez (1996). Ja hem vist en l'apartat anterior que en l'enfocament d'assessorament hi participen teòricament tres agents:

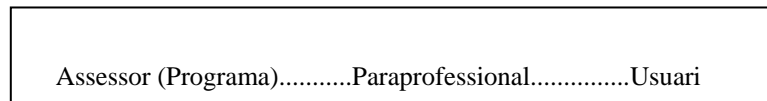


Figura 3.9 Agents que participen en l'enfocament d'assessorament. Font: Montané i Martínez (1994: 91)

En aquest model combinat, tenim que l'assessor és l'orientador, el paraprofessional és la persona que fa la consulta, com ara un docent, i l'usuari són els estudiants. Tot i que l'orientador pot donar la informació al professor o paraprofessional i ell transmetre-la als estudiants, és més efectiu elaborar un programa que permeti controlar totes les fases d'aquesta transmissió d'informació. La consulta, doncs, es distribueix per les diferents fases del programa. En concret, en la consulta dels paraprofessionals amb l'assessor, es comenten les fases següents del model de programes: la classificació de les necessitats (fase 1), el disseny del programa (fase 2), l'avaluació del programa (fase 4) i la modificació del programa a partir de l'avaluació (fase 5). En la consulta dels paraprofessionals amb els estudiants, es duen a terme les fases d'aplicació (fase 3) i avaluació del programa (fase 4). Per últim, en la consulta dels estudiants amb l'assessor, si l'assessor ha tingut realment una participació indirecta en l'aplicació, només participaria en l'avaluació. Vegem-ho gràficament:

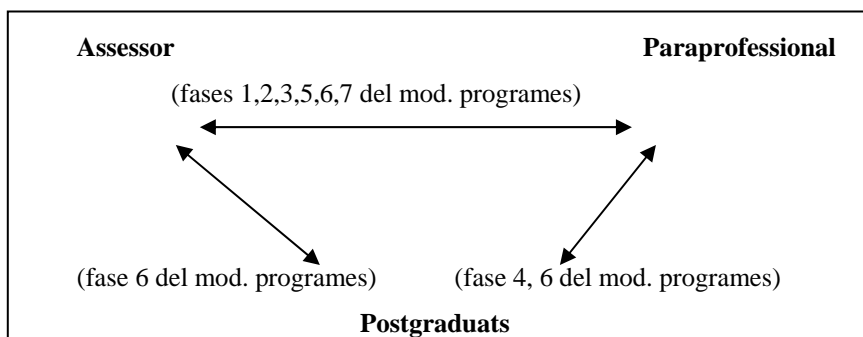


Figura 3.10 Relació entre els agents del model de consulta i les fases de l'elaboració dels programes.

Font: Elaboració pròpia.

Així, en aquest model tenim una sèrie de processos i productes, tal com nostrem esquemàticament a la figura següent:

Assessor	(programa)	Paraprofessional			Usuari
Procés 1	Producte 1	Procés 2	Producte 2	Procés 3	Producte 3
Confecció del programa	El programa	Ensenyar-lo	Aprendre'l	Aplicar-lo	Resultats

Figura 3.11 Processos i productes en el model d'assessorament per programes. Font: Montané i Martínez (1994: 92)

Com veiem a la figura anterior, en principi l'assessor confeccionaria el programa (procés 1) i el programa esdevindria el primer producte (producte 1). A continuació caldria ensenyar el programa als paraprofessionals (procés 2), i el fruit de l'aprenentatge del programa seria el producte 2. Per últim, l'aplicació del programa seria el procés 3, i els resultats que s'observessin en l'avaluació del programa seria el producte 3.

Valoració d'aquest model

En el nostre cas, la consulta no seria a 3 bandes, sinó a 4 bandes, ja que els participants de la consulta seran: l'assessor (Dr.Montané), l'assessora paraprofessional (la doctoranda), els paraprofessionals docents i els postgraduats dels màsters i postgraus. En aquesta situació, el gràfic anterior de processos i productes es complica una mica més. L'avantatge d'aquest model és que és global i permet que la formació en inserció laboral arribi als postgraduats per diferents vies, de manera que hi ha més possibilitats d'èxit. El desavantatge que podem veure *a priori* és la dificultat en la coordinació i el risc de no rebre la col·laboració que voldríem per part dels participants.

A continuació presentem el quadre que resumeix els models analitzats i les justificacions per a descartar-los o triar-los.

Models aplicats d'intervenció	<p><i>El model de counselling</i> <i>Descartem aquest model perquè la intervenció és més aviat individual i nosaltres necessitem un model d'intervenció grupal.</i></p> <p><i>El model de serveis</i> <i>Descartem aquest model perquè els serveis d'orientació actuen des de fora del context de la intervenció i nosaltres volem actuar-hi des de dins.</i></p> <p><i>El model de programes</i> <i>Aquest model no el descartem, sinó que el complementem amb d'altres.</i></p> <p><i>El model de serveis mitjançant programes</i> <i>Descartem aquest model perquè necessita molts recursos, i no en tenim.</i></p> <p><i>El model de consulta triàdica (assessorament)</i> <i>Volem triar aquest model, però el volem combinar amb el de programes.</i></p> <p><i>El model d'assessorament des de la intervenció mitjançant programes</i> <i>Triem aquest model perquè volem treballar per programes, i volem treballar amb un orientador extern que ens assessori.</i></p>
--------------------------------------	---

Figura 3.12 Resum dels models aplicats d'intervenció descartats i triats. Font: Elaboració pròpia.

Per dissenyar un programa d'intervenció també s'ha de tenir en compte l'avaluació perquè, com veurem, engloba totalment el programa. En aquest capítol dedicat als models teòrics i aplicats volem presentar també tot allò que hem tingut en compte sobre l'avaluació de programes.

3.3. ELS MODELS D'AVALUACIÓ DE PROGRAMES

Tindrà sentit aplicar un programa? Serveix per a alguna cosa? Abans de posar-lo en marxa i durant la realització, se'ns plantegen molts interrogants sobre la utilitat del programa, sobre la seva viabilitat, sobre la seva eficàcia, etc. L'avaluació del programa servirà per a contestar els interrogants dels diferents participants en funció de les seves

expectatives. Cal planificar bé l'avaluació perquè la recerca avaluativa doni resposta als diferents interessos.

En primer lloc volem aclarir com entenem l'avaluació en la nostra recerca. Alvira (1991: 8) considera que “evaluar es emitir un juicio de valor sobre un objeto”. En aquest sentit, coincideix amb la visió del Joint Committee on Standards for Educational Evaluation que trobem a Stufflebeam y Shinkfield (1987: 19): “La evaluación es el enjuiciamiento sistemático de la valía o el mérito de un objeto.” I, quan no es tracta d'un objecte, sinó d'un programa, Alvira (1991: 10) dóna la definició següent: “Evaluar es emitir juicios de valor, adjudicar valor o mérito a un programa/intervención, basándose en información empírica recogida sistemática y rigurosamente”. Així, perquè una avaluació sigui realment avaluació, segons aquesta definició d'Alvira hi ha d'haver dues condicions: que s'emetin judicis de valor, i que es reculli i s'analitzi informació d'una manera sistemàtica. Per tant, la idea d'avaluació inclou necessàriament emetre un judici sobre allò que observem.

A més d'un judici, hi ha autors que proposen que el judici serveixi per prendre decisions sobre el programa. A Repetto (1984) i a Arnal *et al.* (1994) s'inclou la definició de De la Orden (1985: 134), que defineix l'avaluació de programes com “un proceso sistemático de recogida y análisis de la información fiable y válido para tomar decisiones sobre un programa educativo”. Montané i Martínez (1994) afirmen que l'avaluació és un procés imprescindible perquè permet valorar si s'han aconseguit els objectius i prendre decisions sobre el programa, es poden tornar a elaborar les activitats i millorar els processos.

Arnal *et al.* (1994) inclouen a la definició la necessitat d'establir uns criteris d'avaluació. Afirmen que l'avaluació de programes és una investigació educativa aplicada que intenta determinar el valor de programes educatius d'acord amb uns criteris determinats. Com veurem, l'avaluació del nostre programa també conté criteris d'avaluació propis.

Repetto (1994) comenta que l'avaluació és un mode “d'investigació avaluativa”, terme que també fa servir Álvarez González (1995), que cita també a Weiss (1975), Ruthman

(1977) y De la Orden (1985) y Tejedor (1994). “Investigació”, perquè és un procés sistemàtic i rigorós, en molts casos, científic; i “avaluativa”, perquè jutja el valor dels programes en funció d’una sèrie de criteris establerts. Stufflebeam i Shinkfield confirmen (1987: 19) que “des del moment que l’avaluació, en un sentit òptim, fa servir procediments objectius per obtenir una informació segura i imparcial, ja està lligada a la valoració.”

No cal dir que l’avaluació és una tasca complexa perquè els judicis de valor poden afavorir a unes parts i no a unes altres en funció dels criteris establerts a l’hora de recollir la informació. Aquí intervenen criteris ètics, que també s’han de tenir en compte.

La recollida d’informació és pròpia d’una recerca i, de fet, si penséssim que recerca i avaluació són dues coses independents, pensaríem que la principal diferència és que una recerca no tindria perquè emetre judicis de valor de la investigació, sinó mostrar els resultats tal com surtin i, en canvi, una avaluació ha d’emetre un judici de valor. Segons aquesta visió, si el nostre treball fos simplement una recerca, ens limitariem a recollir les dades del programa i escriure-les en el capítol corresponent. Tanmateix, en el nostre cas incloem l’avaluació dins de la recerca i volem fer una avaluació per saber si el programa ha servit als participants actuals i si servirà a participants futurs. Sense l’avaluació, mai sabríem si el programa té sentit. Així, per a nosaltres l’avaluació formarà part de la recerca d’una manera indivisible.

Hi ha autors que posen l’èmfasi en el sentit del programa, en la utilitat de l’avaluació per poder prendre decisions sobre el programa. Per exemple, Posovac (1989: 3) esmenta que l’avaluació de programes és una col·lecció de mètodes i habilitats necessàries per determinar si un servei realitzat per una persona és necessari o cal utilitzar-lo, si és adequat per satisfer les necessitats identificades, si el servei s’ofereix com s’ha planificat i si el servei ajuda realment la gent sense que es produeixin efectes col·laterals no desitjats. Afirmar també que l’avaluació de programes proporciona informació sobre els recursos humans de la mateixa manera que els comptables i els auditors proporcionen informació sobre els recursos financers.

Els objectius d'una avaluació poden ser diversos:

- justificar el finançament d'un programa
- triar un programa adequat
- formar el personal del programa en una àrea determinada, etc.
- emetre un judici sobre el valor i la utilitat d'un programa d'orientació
- ajudar els que prenen decisions sobre la implementació, expansió o supressió dels programes
- millorar el programa. Alonso Tapia (1995: 380) comenta que els programes són intents de solució ("solucions tècniques") d'un problema o necessitat i, per tant, com totes les solucions tècniques, poden ser millorables.

En el nostre cas, direm que l'objectiu general de l'avaluació del nostre programa dins la recerca és recollir informació pertinent sobre el programa (sobre el context, el disseny, l'aplicació i els resultats) per poder valorar-lo en el seu conjunt segons els diferents criteris d'avaluació que establím en cadascuna de les avaluacions.

La nostra avaluació conté característiques comunes que comparteixen les diferents concepcions d'avaluació de diferents autors. Vegem-les a continuació:

1. Integrem l'avaluació en totes les fases del programa.

Frente a la concepción inicial que contemplaba a la evaluación como un ejercicio a realizar después de que existiera una previa programación /planificación y una vez estuviera funcionando el programa/intervención, hoy se acepta de un modo generalizado que evaluación y planificación caminan paralelamente. (Alvira, 1991)

Tal com afirma Alvira (1991: 7), "evaluación y programación quedan así entrelazadas de un modo continuo en un proceso de retroalimentación permanente". Arnal *et al.* (1994) insisteixen en el fet que perquè l'avaluació sigui efectiva hi ha d'haver una interacció constant i un *feedback* entre els seus components. De fet, Sanz (1990) col·locava l'avaluació en el nucli d'un conjunt circular més gran on hi havia els elements d'un programa, i hi havia fletxes de doble sentit entre l'avaluació del nucli i cadascun dels elements del programa situats en el conjunt exterior.

2. L'avaluació la duen a terme els mateixos participants en el programa.

En enfocaments tradicionals, l'avaluació només la durien a terme avaluadors externs. Actualment, s'accepta que els participants en el programa puguin ser també avaluadors, perquè d'aquesta manera les dades seran més fidedignes i es podran utilitzar per millorar-lo.

3. L'avaluació està al servei de la presa de decisions respecte del programa.

Alguns autors que defineixen l'avaluació de programes com el procés de recollida i anàlisi de la informació com a suport per prendre decisions sobre programes educatius són De la Orden (1985), Cabrera (1987), Arnal *et al.* (1994), Repetto (1994) i Álvarez González (1995: 447), que comenta que l'avaluació és intrínseca al programa d'orientació i ens permetrà “mantener, reforzar o bien cambiar los objetivos y las estrategias, los recursos, la secuenciación, facilitando el reajuste y la revisión de dicho programa”.

4. L'avaluació d'un programa està relacionada amb la qualitat del programa.

En aquest capítol dedicat als models teòrics també presentarem els models de qualitat (v. 3.4) i pensem que podem establir un nexa de connexió entre la qualitat i l'avaluació del programes. En certa manera, a l'avaluació li passa com al control de qualitat, que en un primers temps es creia que els controls de qualitat s'havien d'aplicar al final dels processos i després es va veure que la qualitat havia d'impregnar tot el procés de producció d'una mercaderia o de la prestació d'un servei. Borders i Drury (1992), citats per Rodríguez Espinar *et al.* (1993), indicaven que tradicionalment s'havia entès l'avaluació com la memòria de les activitats realitzades, és a dir, com era el tradicional control de qualitat final. Ara ja hem vist que tant l'avaluació com la qualitat haurien d'estar presents durant tot el programa.

De fet, aquesta connexió no és tan nova. Stufflebeam, a la introducció del llibre *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica* (1987), comenta que el llibre va adreçat a un ampli grup de persones interessades en la valoració, ratificació o perfeccionament de la qualitat dels programes. Per una altra banda, Posovac (1989: 9) afirma que l'objectiu de l'avaluació de programes és ajudar a millorar la qualitat dels serveis realitzats per les persones.

Així, podem afirmar que el control de la qualitat i l'avaluació dels programes són necessaris perquè no podem donar per fet que les persones que participen en programes faran bé la seva feina i, a més, de ben segur que la feina es pot millorar de manera contínua.

Un cop vam tenir clar que volíem avaluar el programa, vam analitzar en un disseny de recerca diferents models d'avaluació existents per veure quins podíem fer servir per al nostre programa. Com diu Alonso Tapia (1995): “Numerosos autores han aportado y sistematizado teorías, estrategias y procedimientos diferentes según los cuales se puede articular la valoración de programas, así como los trabajos de revisión, síntesis y divulgación”. Els models són diferents en funció de l'objecte principal de l'avaluació. Atès que n'hi ha molts, els hem agrupat per objectes comuns i només descriurem el model més representatiu del grup de models. Tenim clar que el nostre objectiu no és presentar-los tots sinó conèixer-los en general per poder fer una tria adequada. Per a cada model s'inclou una breu descripció, un exemple de com seria si l'apliquem al nostre programa, i els avantatges i inconvenients de l'aplicació del model en el nostre cas.

Al resum d'aquest apartat exposem la tria final, que serà necessàriament una combinació de diferents models, amb un model de referència més clar, ja que més que models independents parlem de diferents metodologies que es poden complementar perfectament. El millor per a nosaltres és conèixer els diferents models existents i analitzar allò que ens interessa i és factible d'aplicar al nostre programa.

Per a classificar els models, ens basem en la classificació que trobem a Arnat et al. (1994), amb els representants més significatius:

- Models o dissenys basat en objectius
 - Tyler
 - Lombana
- Models o dissenys basat en el mètode científic
 - Suchman

- Models o dissenys més orientats a la presa de decisions
 - Cronbach (model UTOS)
 - Stufflebeam (model CIPP)
- Models o dissenys de la crítica artística
 - Eisner
- Models o dissenys contraposats
 - Owens
- Models o dissenys sense fites
 - Scriven
- Models o dissenys de negociació
 - Parlett i Hamilton (disseny il·luminatiu)
 - Stenhouse (disseny democràtic)
 - Stake (disseny respondent)
- Models o dissenys globals
 - Atkinson, Furlong i Janoff
- Models o dissenys d'avaluació etnogràfica
 - Guba, Lincoln i Fetterman

3.3.1. Disseny basats en objectius

a) Model de Tyler (1950)

Segons Tyler, els criteris d'avaluació són els objectius definits a l'inici del programa. La metodologia és senzilla i directa: s'identifiquen els objectius del programa, es trien els instruments que serviran per recollir dades relacionades amb els objectius i després es comprova si els objectius s'han assolit o no.

Aplicació en la nostra recerca:

En la nostra recerca, l'aplicació d'aquest model consistiria a estudiar els objectius (vegeu l'apartat 4.1. de la tesi), triar instruments per mesurar l'assoliment d'aquests objectius (normalment tests que es passarien al final de l'aplicació del programa) i després es comprovaria si els resultats confirmen que s'han assolit els objectius.

Valoració:

En la nostra recerca volem avaluar si s'assoleixen els objectius, però no només això. Quant als objectius, també voldrem saber com s'han assolit i per què, i aquest model no ens dóna dades sobre això. A més, quant al programa, aquest model no ens pot donar dades sobre com es pot millorar, sobre com funciona el programa mentre s'està implementant, sobre els efectes del programa, etc. Per tant, ens serveix però s'ha de complementar amb altres models. Sobre aquest model direm que l'incloem en la nostra avaluació, però que el complementarem amb altres.

b) Model de Lombana (1985)

Lombana distingeix dos tipus d'objectius en un programa d'orientació. Per una banda, els objectius que vol assolir el client del programa i, per una altra banda, els objectius que vol assolir l'orientador i la institució que impulsa el programa.

Aplicació a la nostra recerca:

Amb aquest model, primer identificariem els objectius que volen assolir els postgraduats que participen en el nostre programa OIL. Després, identificariem els objectius que es vol proposar la coordinació del programa i les coordinacions dels diferents màsters i postgraus. Després, dissenyariem els instruments que poguessin mesurar l'assoliment dels resultats (tests i entrevistes als participants). Per últim, duríem a terme l'avaluació i extreuríem les conclusions.

Valoració:

Aquesta aportació de Lombana és molt interessant i la tindrem en compte. Potser no la plantejarem en aquests termes en l'elaboració dels objectius, però sí que les expectatives dels postgraduats i de les coordinacions s'analitzaran per separat en l'avaluació del programa. Així doncs, tindrem en compte aquest model però no l'adoptem com a model únic, perquè volem saber més coses del programa, de la seva aplicació, dels efectes provocats més enllà dels relacionats amb els objectius establerts inicialment, etc.

3.3.2. Dissenys basats en el mètode científic

a) Model de Suchman (1967)

El model de Suchman defensa l'ús del mètode científic en l'avaluació a fi de poder identificar les relacions causals entre el programa i els resultats (l'èxit del programa). Per valorar-ne l'èxit, demana que es recullin dades sobre: els processos, els participants, els condicionants del context i els efectes del programa. A més, jutja l'èxit segons els criteris següents (Alvira, 1991: 15):

- l'esforç que impliqui el programa (qualitat i quantitat d'activitats)
- l'avaluació del producte o resultat
- l'avaluació de la suficiència
- l'avaluació de l'eficiència

Suchman dóna molta importància a la validesa de l'instrument avaluador. A més de l'èxit, Jariot (2001) ens recorda que Suchman identifica tres tipus d'avaluació: avaluació dels resultats, avaluació de les necessitats i avaluació durant el procés a fi de millorar-lo.

Aplicació en la nostra recerca:

Segons Suchman (citada per Arnal *et al.*, 1994), a l'hora de dissenyar el nostre programa, hauríem de distingir els valors que volem que tingui el programa, els objectius, les necessitats, els criteris que permetrien valorar l'assoliment dels objectius, i posteriorment planificar activitats que ens permetressin assolir els objectius. (Podem dir que així és com s'ha dissenyat el nostre programa, amb la incorporació d'altres elements). Després es controlaria molt bé l'aplicació del programa i s'estudiarien els efectes.

Valoració:

Aquest model ens serveix perquè ens obliga a aplicar un ordre i una rigorositat en l'avaluació. La limitació rau en el fet que el mètode científic no ens deixa tenir en compte informació més qualitativa que també ens pugui interessar, i si l'apliquem estrictament gairebé ens obliga a recollir dades només estadístiques. Adoptem la filosofia de la rigorositat, que també ens proposaran els models de qualitat, i la idea

de la coherència entre els valors, els objectius, les necessitats, els criteris per assolir els objectius i les activitats.

3.3.3. Dissenys més orientats a la presa de decisions

Arnal *et al.* (1994: 222) ens comenten que aquest tipus de dissenys posen l'èmfasi en el "qui" i el "com" es prenen les decisions que afecten el programa. Les avaluacions d'aquest tipus s'interessen per les decisions que s'han de prendre sobre la millora d'un programa, sobre el seu valor i sobre les necessitats detectades.

a) Model UTOS de Cronbach (1963)

UTOS són un acrònim format pels elements: **U**nitats, **T**ractament, **O**bservació i **S**etting. Cronbach proposa un model de planificació avaluadora i defensa que en dissenyar una avaluació s'han de plantejar una sèrie de preguntes sobre el programa que permetin definir l'UTOS del programa com a mètode d'avaluació. Per garantir l'objectivitat de l'avaluació, promou la planificació de l'avaluació en equip.

Aplicació en la nostra recerca:

- Les unitats serien els agents que participarien en la recerca. Hauríem d'analitzar les característiques dels participants (estudiants, docents, coordinadors, orientadora).
- Els tractaments serien les accions que s'aplicaran a les persones. Hauríem de pensar en les accions que serviran per avaluar el programa.
- L'Observació són les notes que s'haurien de prendre sobre l'avaluació.
- El *setting* (el context) seria el màster o postgrau en què s'aplicaria el programa i que determina els continguts del programa.

Valoració:

El model de Cronbach incorpora uns elements que inclourem a la nostra avaluació: l'anàlisi del context i dels participants, per una banda, i l'observació com a mètode d'avaluació, que ens permetrà avaluar el procés del programa i, per tant, ajustar-lo allà on calgui per millorar-ne els efectes.

b) Model CIPP d'Stufflebeam (1982)

El CIPP és un acrònim que significa: **C**ontext, **I**nput (entrada), **P**rocés, **P**roducte.

El model CIPP serveix sobretot per millorar els programes mitjançant la recopilació d'informació de manera contínua i sistemàtica. Rodríguez Espinar *et al.* (1993), citat per Arnal *et al.* (1994) defineixen aquest model d'avaluació com el procés de dissenyar, obtenir i proporcionar informació útil per a jutjar alternatives de decisió. Concretament, defineix l'avaluació com un procés de recollida i anàlisi d'informació rellevant en la qual es pugui fonamentar un judici de valor sobre l'entitat avaluada que serveix de base per a una eventual presa de decisions.

A continuació comentem què s'entén per cadascun dels elements del CIPP:

- **Avaluació del Context:** Descriure els participants i l'entorn del programa per poder identificar les necessitats. Rodríguez Espinar *et al.* (1993) inclouen aquí l'anàlisi de les necessitats.
- **Avaluació de l'Input:** els *inputs* fan referència a allò amb què comptem per aplicar el programa, és a dir, els recursos de tota mena (humans, materials, temps, etc.) que podrem dedicar al programa. L'aplicació d'un programa variarà enormement en funció dels recursos disponibles.
- **Avaluació del Procés:** l'avaluació de la realització del programa permet comparar contínuament allò que es fa amb allò que estava previst, veure les diferències i adoptar mesures correctores si cal.
- **Avaluació del Producte:** El producte seran els resultats i el valor del programa. Dins d'aquesta avaluació es pot valorar l'eficàcia del programa, el seu impacte, etc.

Aplicació en la nostra recerca:

Avaluació del context: en el procés de disseny del nostre programa s'avaluaria, per una banda, l'oferta de màsters i postgraus de traducció, els coordinadors dels màsters i postgraus, els docents, els estudiants, etc. Un cop analitzat el context del programa, s'identificarien les mancances relacionades amb la formació en inserció laboral que hi ha en els màsters i postgraus.

Avaluació de l'input: L'avaluació de l'input altres autors l'anomenen "avaluació del disseny" ja que, de fet, el disseny del programa s'elabora a partir dels *inputs* amb que es compta (recursos materials, humans, temps, etc.). Així, en el nostre programa veuríem amb quins recursos humans i materials comptem per aplicar el programa de formació en inserció laboral, i també el temps que tenim per elaborar una programació realista.

Avaluació del procés: En el programa OIL es planificarien totes i cadascuna de les accions i s'inclouria un control de les accions, de manera que es pogués fer un seguiment continu de la realització del programa. A més es podrien recollir les respostes de les activitats que fessin els estudiants a fi d'estudiar-les i veure si els programa els resulta d'utilitat.

Avaluació dels productes: En el nostre programa avaluaríem si el programa serveix per millorar la formació en inserció laboral dels estudiants (efectivitat), si s'han aprofitat bé els recursos (eficiència), si els estudiants han millorat les seves competències en inserció laboral (eficàcia), els efectes del programa en els estudiants, en els màsters/postgraus, en el Departament, etc. (impacte).

Valoració:

Adoptarem aquest model en la nostra avaluació perquè ens permet obtenir una valoració global del programa. Ens interessa avaluar el context del programa i determinar les necessitats que hi ha en aquest context (vegeu el capítol 2 sobre l'avaluació del context); ens interessa avaluar els recursos que tenim per aplicar el programa per dissenyar un programa en funció dels recursos disponibles (vegeu el capítol 4 sobre el disseny); ens interessa avaluar el procés a mesura que el posem en pràctica, per poder fer canvis abans que no sigui massa tard per aconseguir resultats positius (vegeu el capítol 5 sobre l'avaluació de l'aplicació); i, per últim, ens interessa conèixer els resultats de l'aplicació del programa des de diferents punts de vista (vegeu el capítol 6 sobre l'avaluació dels resultats).

3.3.4. Dissenys de crítica artística

a) Model d'Eisner (1971)

A Arnal et al. (1994) trobem que aquest model concep l'ensenyament com un art i la feina de l'avaluador/a consisteix a interpretar les observacions que faci arran de l'aplicació del programa.

Aplicació en la nostra recerca:

Aquest model consistiria a observar la manera com els docents imparteixen la docència sobre els continguts del nostre programa i avaluar-los.

Valoració:

Aquest model ens interessaria si el nostre programa posés l'èmfasi principal en la qualitat docent. Sí que ens agradaria que la qualitat docent millorés amb l'aplicació del programa (entenent que un criteri de la qualitat docent seria formar els postgraduats en la inserció laboral futura). Tanmateix, per l'estructura dels màsters i postgraus participants, amb molts docents i la majoria dels quals imparteixen poques hores i participen en el programa amb una sola activitat o cap, seria impossible avaluar la docència per una sola acció. Així doncs, pel nostre context no és possible convertir aquest model en el nucli de l'avaluació, tot i que el tindrem en compte a l'hora de preguntar als estudiants sobre la feina docent dels professors.

3.3.5. Dissenys contraposats

a) Model d'Owens

Arnal et al. (1994: 223) ens descriuen aquest model con un procés dialèctic entre partidaris i adversaris del programa. Es provoca un debat entre dos grups d'avaluadors que detecten els pros i contres del programa.

Aplicació en la nostra recerca:

En el nostre programa consistiria a organitzar una sèrie de reunions amb l'assistència de docents, estudiants, coordinadors i coordinació del Programa i criticar de manera constructiva els pros i contres del disseny i l'aplicació del programa.

Valoració:

El debat en directe té l'avantatge que permet que surti informació que potser els participants no posarien per escrit en un test o enquesta de valoració. La informació d'aquesta avaluació seria subjectiva i contrastada amb els altres punts de vista. A més, és un model que es podria complementar amb altres models que treballin amb dades més quantitatives. Estudiarem la possibilitat de fer-ho, però *a priori* no ho veiem factible perquè els estudiants, docents i coordinacions van a facultat en dies i hores que potser no coincideixen i els estudiants de màsters i postgraus només van a la facultat quan tenen classe. Per tant, convocar una reunió un dia i hora que vagi bé a tothom no és viable. Aquest model seria més adequat quan l'avaluació es duu a terme en un mateix centre i tots els participants ja són en el centre a l'hora de la reunió. Tenim experiència d'haver col·laborat en altres programes que han fet servir aquest tipus d'avaluació i la valoració del sistema és molt positiva perquè és molt efectiva, però cal dir que l'establiment de dates era difícil i tot i ser tothom en el centre, era difícil que tothom assistís a les reunions. Així doncs, per la realitat del context no és un model viable.

3.3.6. Dissenys sense fites

El model d'Scriven (1967), anomenat també "model d'avaluació orientada al consumidor" exclou de l'avaluació els objectius perquè no vol limitar les possibilitats d'avaluació d'un programa als resultats que presentin una comparació estricta entre objectius i resultats ja que això no permetria contemplar efectes imprevistos que seria bo d'avaluar. Enlloc d'avaluar els objectius del programa, proposa avaluar les necessitats educatives. L'èmfasi en les necessitats dóna el protagonisme a l'usuari, el client del programa, no en l'orientador que dissenya uns objectius que podrien no ser pertinents. Els criteris d'avaluació que proposa són varis, i certament sorprèn l'absència d'objectius:

- els antecedents, el context, els recursos, les necessitats i la funció del programa
- els participants en el programa
- el disseny del programa
- el procés

- els resultats i efectes
- la comparació amb altres programes existents

A fi de valorar les necessitats, Scriven esmenta que s'ha de disposar de criteris de valor que indiquin com es pot saber si el programa és bo o no.

Scriven va ser l'autor que va definir dos tipus d'avaluació que s'han estès per tot el món educatiu. Per una banda, l'avaluació formativa, que permet desenvolupar el programa i respondre a la pregunta: com pot millorar el programa?, i l'avaluació sumativa, que es duu a terme al final del programa i n'avalua els efectes i el valor del programa un cop s'ha acabat i es planteja si val la pena fer-lo servir enlloc d'altres programes existents. Scriven distingia entre l'avaluació intrínseca (el disseny del programa) i l'avaluació final (els efectes del programa). També va elaborar una llista de control d'indicadors de l'avaluació que permet tenir en compte tot allò que, segons Scriven, ha d'incloure una avaluació (Stufflebeam, 1987): 1) la descripció de l'avaluació; 2) el client; 3) els antecedents i context; 4) els recursos; 5) la funció; 6) el sistema de distribució; 7) el consumidor; 8) les necessitats i els valors; 9) les normes; 10) el procés; 11) els resultats; 12) la possibilitat de generalització; 13) els costos; 14) les comparacions; 15) el significat; 16) les recomanacions; 17) l'informe; 18) la metaavaluació.

Aplicació en la nostra recerca:

Si s'apliqués en el programa OIL, l'avaluació consistiria a incloure els criteris d'aplicació del model d'Scriven que hem esmentat més amunt i posar més èmfasi en les necessitats dels participants (tant dels coordinadors com dels docents i estudiants), i no indicar els objectius per no limitar-nos. També hauríem d'incloure els 18 indicadors de l'avaluació que acabem de veure.

Valoració:

D'Scriven ens interessa la dicotomia entre avaluació formativa i l'avaluació sumativa. Podríem dir que l'avaluació formativa la duem a terme durant el programa, i l'avaluació sumativa la farà el tribunal que valori aquesta tesi. També ens interessa l'avaluació intrínseca (avaluarem el disseny i el procés del programa) i l'avaluació final (avaluarem els resultats del programa). No veiem la necessitat d'excloure l'avaluació dels objectius

perquè, atès que avaluarem molts elements, els resultats no es limitaran a la comparació entre objectius i resultats. De fet, també avaluarem els efectes imprevistos, que són aquells que no preveïen els objectius. A més, ens agrada l'enfocament dels autors que proposen elaborar els objectius a partir de les necessitats, de manera que objectius i necessitats són coherents. Amb aquesta coherència garantida, no hi ha necessitat d'excloure'ls. També adoptem en la nostra avaluació la proposta d'Scriven d'incloure una metaavaluació, és a dir, una avaluació de l'avaluació.

3.3.7. Dissenys de negociació

Arnal et al. (1994) inclouen en els dissenys d'aquest tipus els models següents:

- a) model il·luminatiu
- b) model democràtic
- c) model respondent

a) Model il·luminatiu de Parlett i Hamilton (1977)

Aquest model consisteix a avaluar el programa globalment de manera qualitativa, és a dir, a partir de les reflexions i opinions recollides en directe dels participants en el programa que posin de manifest les seves creences. El diàleg es realitza a l'aula entre docents i estudiants i el procés d'avaluació constaria de tres fases: fase d'exploració, fase d'investigació i fase d'explicació.

Aplicació en la nostra recerca:

Si apliquéssim aquest model, docents i estudiants prepararien els debats sobre les tres fases. En la fase d'exploració, analitzarien a classe quines variables poden impedir la formació en inserció laboral que proposa el programa. En la fase d'investigació, s'estudiarien els factors que influeixen en l'aplicació del programa i es resolen els problemes que anessin sortint. En la fase d'explicació, es comentarien els plantejaments teòrics del programa i es veuria si s'apliquen en la posada en pràctica del programa.

Valoració:

Atès que els docents que imparteixen la formació varien durant al llarg del procés d'aplicació del programa i no hi ha cap docent que pugui encarregar-se d'aquesta avaluació qualitativa sencera, no podem adoptar aquest model. El descartem perquè no és viable en el nostre context.

b) Models democràtics d'Stenhouse (1984), McDonald (1976) y Elliott (1978)

Aquests models s'anomenen democràtics perquè l'avaluació es completa amb les aportacions directes dels participants, recollides en el context real i en directe. L'avaluador/a s'integra en el context i fomenta el canvi del programa (si cal) mitjançant la reflexió.

Aplicació al programa OIL:

L'avaluador/a assistiria a les classes i fomentaria el debat entre docents i estudiants.

Valoració:

Els recursos del programa OIL i el fet que els continguts del programa els plantegen molts docents diferents que col·laboren puntualment però que no fan un seguiment del programa sencer impedeixen posar en pràctica aquest model. També les poques hores de classe dels postgraduats impedeixen dedicar temps de classe a aquest tipus d'activitats.

c) Model responent d'Stake (1967)

Arnal *et al.* (1994: 227) comenten que el model d'Stake es caracteritza sobretot perquè proposa que els participants plantegin obertament a l'avaluador els problemes relacionats amb el programa i es negociïn les solucions amb els interessats. Stake assumeix que l'aplicació del programa provocarà uns efectes que poden ser imprevistos, és a dir, que potser no s'havien previst en el disseny del programa. Aquests efectes poden ser tan positius com negatius. Per a Stake és molt important comptar en la recollida de tota mena de dades del programa per tenir-ne una descripció exhaustiva i comptar alhora amb les opinions personals dels participants. Stake dona protagonisme als participants i fins i tot el seu model els ajuda a dirigir les avaluacions.

El model d'avaluació d'Stake inclou una avaluació sistemàtica. Primer s'analitza bé el programa, després es descriuen amb detall els antecedents, les activitats i els resultats. Per últim, es valoren i comparen les dades recollides amb altres programes o normes de qualitat. A la fase de recollida de dades és quan es demana la participació dels agents i les seves opinions.

Aplicació en la nostra recerca:

Aquest model permetria obtenir una descripció molt precisa de l'aplicació del model i obtenir també informació sobre els antecedents (els màsters i postgraus), les activitats, els resultats (comparació pretest-postest, etc.). Això no obstant, no veiem factible que les opinions dels participants es puguin obtenir en debats a classe per limitacions de temps.

Valoració:

Aquest model ens interessa perquè recull la informació de manera precisa i demana un judici sobre el programa. A més, exigeix de manera explícita la participació dels agents en l'avaluació. Intentarem adoptar-ne el protagonisme que han de sentir que tenen els participants en el Programa OIL.

3.3.8. Dissenys globals

Model d'Atkinson, Furlong i Janoff (1979)

S'anomena global perquè és un model integrador, que accepta l'existència d'aspectes que altres models exclouen entre sí. Així, aquest model proposa integrar l'avaluació de procés o transaccional (avaluació de les activitats que ha plantejat l'orientador) amb l'avaluació del producte (els efectes del programa). A més, elimina la discussió entre avaluació quantitativa i avaluació qualitativa mitjançant la recollida dels dos tipus de dades.

En la nostra recerca adoptem un plantejament global, però preferim seguir el rigor de dissenys més detallats que un disseny directament massa obert i global.

3.3.9. Dissenys d'avaluació etnogràfica

a) Model de Guba, Lincoln i Fetterman (1989)

És un model d'avaluació qualitativa que es caracteritza perquè l'avaluació s'elabora de manera gairebé personalitzada amb els participants i tothom participa en l'avaluació de manera molt dinàmica. És d'estil constructivista.

Aplicació en la nostra recerca:

Aquest model consistiria a preparar l'avaluació amb cadascun dels agents, recollir les històries de cada estudiant i preparar unes accions molt personalitzades i individualitzades.

Valoració:

És un model que no podem aplicar per manca de mitjans, però que si tinguessin recursos ens interessaria molt per poder fer un seguiment personalitzat dels estudiants. En general intentarem que en les activitats del programa segueixin en la mesura del possible un enfocament constructivista perquè és un dels enfocaments teòrics que també tenim en compte en la recerca (vegeu l'apartat 3.5), però no el podem aplicar en l'avaluació de tot el programa.

A Espanya, també hi ha orientadors que han proposat sistemes d'avaluació. En aquest treball, destaquem els d'Alonso Tapia (1995), Rodríguez Espinar (1993) i les propostes de l'obra coordinada per Álvarez Rojo (2002).

A la figura 3.14 que trobareu a continuació s'esmenten els models analitzats i es resumeixen els motius per triar o descartar cada model.

Models d'avaluació de programes	<i>Dissenys basats en objectius (Tyler, Lombana)</i> <i>Adoptem la inclusió en l'avaluació del grau de mesura de consecució dels objectius després de la realització del programa, però ens limitem a aquesta avaluació.</i>
	<i>Dissenys basats en el mètode científic (Suchman)</i> <i>Adoptem la metodologia científica, però estem oberts a l'anàlisi de dades obtingudes d'altres maneres.</i>
	<i>Dissenys més orientats a la presa de decisions (Cronbach, Stufflebeam)</i> <i>Adoptem sobretot el model d'Stufflebeam perquè ens interessarà prendre decisions sobre la millora i el futur del programa.</i>
	<i>Dissenys de crítica artística (Eisner)</i> <i>Descartem aquests models perquè no són viables en el nostre context.</i>
	<i>Dissenys contraposats (Owens)</i> <i>Descartem aquests models perquè no són viables en el nostre context.</i>
	<i>Dissenys sense fites (Scriven)</i> <i>Adoptem la idea d'avaluar una sèrie d'elements del programa, però incloem també els objectius.</i>
	<i>Dissenys de negociació (Parlett i Hamilton, Stenhouse, Stake)</i> <i>Descartem aquests models perquè no són viables en el nostre context.</i>
	<i>Dissenys globals (Atkinson, Furlong i Janoff)</i> <i>En certa manera, la nostra evaluació recull les bases de la filosofia dels dissenys globals, però preferim seguir la metodologia d'Stufflebeam.</i>
<i>Dissenys d'avaluació etnogràfica (Guba, Lincoln, Fetterman)</i> <i>Descartem aquests models perquè no són viables en el nostre context.</i>	

Figura 3.13 Resum dels models d'avaluació de programes. Font: Elaboració pròpia.

3.4 ELS MODELS APLICATS DE QUALITAT

Quality has to do with nuance, with detail, and with the subtle and unique things that make a difference between the points on a standardized scale.
Patton, 2002

Com hem esmentat, nosaltres aplicarem el model de consulta mitjançant programes. Tanmateix, ens interessa completar aquest model amb aportacions de models de qualitat. Actualment moltes institucions educatives estan adoptant models de qualitat per establir sistemes de millora de la qualitat i, com veurem, tenen punts en comú amb els programes. Així, en aquest treball us presentem què entenem per qualitat i quins models de qualitat s'apliquen normalment a les institucions educatives perquè volem que el nostre programa compleixi criteris de qualitat. No adoptarem un model de qualitat en concret perquè formalment és diferent del model de programes, però sí que incorporarem en el nostre model de consulta per programes els elements que ens interessin dels models de qualitat que hem estudiat.

Paral·lelismes entre els programes i la qualitat

Patton (2002) comenta que la fase d'avaluació d'un programa i el control de qualitat van evolucionar com a disciplines d'àmbits diferents i ara, gràcies a l'ampliació d'aquests àmbits, els seus propòsits, mètodes i aplicacions, de vegades se solapen i tenen funcions que es podrien integrar en un sol sistema d'informació de programes. Avui dia, l'avaluació dels programes ha passat també de concentrar-se en només l'avaluació sumativa, és a dir, l'avaluació dels resultats, a una avaluació més formativa, que inclou la millora del programa, i això significa que el programa és en realitat un sistema amb moltes coincidències amb els sistemes de qualitat.

Vegem primer, segons Patton (2002), quines són algunes de les semblances entre l'avaluació de programes, que acabem de presentar (v. 3.3) i el control de qualitat:

- Els dos sistemes es preocupen per la millora del procés i recopilen informació útil.

- Abans, només es feia control de qualitat per controlar un procés, però ara es busca la manera de millorar-lo. De la mateixa manera, en l'evolució de programes, abans s'avaluava el procés i els resultats, i ara s'intenta també millorar el procés. En aquest punt, hi ha una conversió entre l'avaluació de programes i la millora de la qualitat.
- Els sistemes de qualitat inclouen una fase de recollida de dades i uns procediments d'avaluació per deixar constància i garantir el compromís que es compleixin una sèrie d'estàndards d'excel·lència. En els programes, per la seva banda, també s'inclou la fase de recollida de dades i s'estableixen uns procediments de treball.
- Els sistemes de qualitat posen èmfasi en la detecció de problemes, en la correcció de les deficiències i en la reducció d'errors. Els programes, com hem vist, també incorporen a la fase d'avaluació la idea de la millora contínua i l'observació contínua a fi de fer els canvis que calgui en el programa.

En aquest paral·lelisme també cal definir molt bé els conceptes. En qualitat, també farem bé de saber diferenciar entre els conceptes “control de qualitat” (*quality assurance*) i “millora de la qualitat” (*quality improvement*). El “control de qualitat” se centra bàsicament en els resultats. En canvi, la “millora de la qualitat” se centra en l'excel·lència, és a dir, en uns nivells que estiguin per sobre dels mínims establerts. El control de qualitat permet mesurar els resultats, però hem d'admetre que la millora de la qualitat és més difícil de mesurar. En el cas dels programes, ens interessa incorporar el concepte de control de qualitat en l'anàlisi dels resultats, per veure la relació entre els objectius i els resultats. També ens interessa incorporar el concepte de “millora de la qualitat”, perquè en l'avaluació del programa, com veurem, no ens interessin només els resultats sinó també la millora del propi programa.

Vegem també les diferències principals entre programes i sistemes de qualitat segons Patton (2002):

Avaluació de programes	Control de qualitat
Èmfasi en el processos i els resultats	Èmfasi en els processos i resultats de

dels programes	persones individuals
Recopila dades en grup	Estudis de casos individuals
Es valora en funció dels objectius	S'avalua en funció de la valoració dels professionals
És per als responsables que prenen decisions	És per a les persones que l'apliquen

Més endavant veurem com el nostre programa supera les deficiències d'aquests plantejaments per separat i en realitat, els integra i combina.

El sistema de qualitat

L'avaluació no és un fi en si mateixa. La qualitat hauria de ser entesa com un element inherent a l'ètica professional de tots els que treballem a la universitat: PD, PAS, estudiants

Lluís Jofre, 1998³

Senlle (1996) presenta un símil entre una orquestra i un sistema de qualitat. De la mateixa manera que l'èxit d'una orquestra rau en el fet que cada músic sap perfectament què ha fer, com i quan, un sistema de qualitat té com a objectiu principal fer que l'empresa funcioni en sincronia. D'aquesta manera es podrà garantir que els serveis segueixen unes especificacions i, per tant, compleixen uns estàndards de qualitat que s'han fixat prèviament.

El sistema comporta l'elaboració d'un mètode de treball (uns processos) que queda reflectit en la redacció d'uns documents (procediments). Senlle (1996: 32) defineix un procés com "una serie de actividades que cuando se ejecutan conjuntamente producen un resultado valioso para la empresa". Aquestes activitats s'han de definir i també els recursos humans i materials que es necessiten per executar-les. Per últim, s'ha d'establir un sistema de control d'aquests processos i que avaluï també que amb tot això s'aconsegueix la satisfacció del client.

Al llarg de la història del control de qualitat hi ha hagut diferents models de qualitat. Està fora de l'àmbit del nostre treball presentar un estudi exhaustiu dels models de

³ Lluís Jofre, a l'informe "L'avaluació de la qualitat universitària" elaborat a Girona, del 15 al 17 de setembre de 1998 de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya.

qualitat, tanmateix, esmentarem els més importants i aportarem fonts de consulta on es poden estudiar i comentarem els models que volem tenir en compte per a la nostra recerca.

3.4.1. Els models de l'Organització Internacional per a la Estandardització (ISO)

L'Organització Internacional per a la Estandardització, coneguda com a ISO (*International Standard Organization*) ha desenvolupat diferents models per a la valoració de la qualitat d'empreses i institucions.

La sèrie d'estàndards internacionals per a sistemes de qualitat és l'ISO 9000. Aquests estàndards especifiquen recomanacions per al disseny i avaluació d'un sistema de gestió. Amb aquests sistemes, els proveïdors d'un servei han de subministrar productes i serveis que compleixin una sèrie de procediments. En aquestes normes, el que se certifica no és el producte, el servei o els resultats, sinó l'organització que els ofereix. Això significa que la norma o estàndard afecta el disseny, la fabricació, la implementació, l'avaluació, etc. El compliment d'una norma ISO inclou, entre d'altres elements, la definició dels processos de treball, la redacció d'uns documents que reflecteixin la manera de treballar definida (el manual de qualitat, els procediments generals i els procediments específics) i l'execució dels processos com s'especifica en els documents.

L'ISO 9001 és la norma que una empresa ha de complir per obtenir un certificat de qualitat que garanteix la qualitat en el disseny, el desenvolupament, la producció, la instal·lació i el servei postvenda. Tanmateix, la norma ISO 9001 era massa general i per això es va elaborar l'ISO 9004-2, que serveix per avaluar la qualitat dels serveis. L'objectiu és garantir la comprensió i satisfacció de les necessitats explícites i implícites dels clients. I, en aquest àmbit, s'entén com a client tant els clients externs (destinatari, estudiants), com els clients interns (els treballadors, els docents). A Gento (1996) trobem els principis del sistema de qualitat de l'ISO 9004-2 per a la gestió de serveis. Aquests principis exigeixen que es defineixin les responsabilitats de la gestió (la política de qualitat, els objectius de qualitat, la responsabilitat i l'autoria de qualitat i la revisió

de la gestió), l'estructura del sistema de qualitat, el personal i els recursos materials i els sistemes d'interacció amb els clients. Quant al principis relatius a l'àmbit de les operacions, Gento (1996) esmenta que aquesta norma proposa que els elements operatius d'un sistema de qualitat siguin: el procés de màrqueting (i aquí es definirien les anàlisis de mercat, les obligacions dels proveïdors, la qualitat en la publicitat, etc.), el disseny dels processos (especificant les responsabilitats del disseny, les especificacions del servei, el control de qualitat, la revisió del disseny, etc.), el procés de distribució del servei (indicant l'avaluació dels proveïdors, l'estat del servei, les accions correctives en el cas dels serveis no conformes, etc.) i per últim, es faria referència a l'execució i anàlisi del servei (a la recollida i anàlisi de dades amb mètodes estadístics i a la millora de la qualitat del servei). Com veiem, el disseny, l'execució i l'avaluació d'un programa també contempnen molts d'aquests elements.

A continuació, a mode d'exercici per conèixer millor una de les normes de la sèrie 9000, la ISO 9001, i per veure també com podem aprofitar les idees d'aquestes normes en el nostre programa, hem elaborat una taula comparativa entre els continguts de la norma ISO 9001⁴ i la correspondència amb el nostre programa, anomenat OIL, per deixar constància d'aquesta correspondència, tot i que en els capítols 4 i 5 trobareu la descripció detallada de les qüestions que s'esmenten en aquesta taula, perquè aquí no és el lloc adequat per comentar-les.

Cap. 1 Responsabilitat de la direcció	El Programa OIL
<i>Sobre la política de qualitat</i> Cal establir els objectius, una estructura per aconseguir-los i una sistemàtica per revisar-los.	El Programa OIL també té objectius propis (v. 4.1) i es revisen en l'avaluació dels objectius (v. 6.2.3.).
<i>Sobre l'organització i els recursos</i> Cal definir l'organigrama i els recursos.	El Programa OIL defineix l'organigrama dels participants (v. 4.7) i també els recursos que es necessitaran (v. 4.7).

⁴ Tota la informació de les taules sobre els capítols de la norma ISO 9001 s'ha extret de Senlle (1996)

<p><i>Sobre el representant de la direcció (en matèria de qualitat)</i></p> <p>Cal definir un representant.</p>	<p>La coordinadora del Programa OIL vetllarà per les matèries de qualitat del programa.</p>
<p><i>Sobre la revisió de la direcció (anàlisi i millora del servei)</i></p> <p>Cal definir com la direcció analitzarà i millorarà el servei.</p>	<p>El Programa OIL inclou un sistema d'avaluació i millora de totes les dades del programa (v. 4.2.2. i la millora contínua en el capítol 5).</p>
<p>Cap. 2: Sistema de qualitat</p>	<p>El Programa OIL</p>
<p><i>Generalitats</i></p> <p>Cal definir el sistema i els documents aplicables.</p>	<p>El Programa OIL defineix tot el sistema de funcionament de la qualitat en el disseny del programa i els instruments (documents) que serveixen per dissenyar-lo, posar-lo en pràctica, revisar-lo i millorar-lo (v. els capítols 4 i 5).</p>
<p><i>Sobre els procediments de qualitat</i></p> <p>Cal definir els procediments de qualitat.</p>	<p>El Programa OIL defineix tots els procediments (v. 4.4. i 5.1, 5.2 i 5.3).</p>
<p><i>Sobre la planificació de la qualitat</i></p> <p>Cal planificar tota la qualitat.</p>	<p>El Programa OIL defineix la planificació (distribució temporal) de tots els procediments (v. 4.4.).</p>
<p>Cap. 3: Revisió del contracte</p>	<p>El Programa OIL</p>
<p><i>Generalitats</i></p> <p>Definir les relacions contractuals amb els clients.</p>	<p>El Programa OIL defineix la relació entre tots els participants: l'assessor, els paraprofessionals, els estudiants, etc. (v. 4.7) En aquest cas, no s'estableix un contracte (amb remuneració econòmica) sinó que hi ha un acord de participació.</p>
<p><i>Revisió</i></p> <p>Cal definir el procediment de la revisió de contractes.</p>	<p>No s'aplica.</p>
<p><i>Modificacions dels contractes</i></p> <p>Cal definir el procediment de</p>	<p>No s'aplica.</p>

modificacions dels contractes.	
<i>Registres</i> Cal definir el procediment d'arxiu i registre dels documents generats.	El Programa OIL inclou un procediment d'arxiu i registre dels documents (v. 5.1.9, 5.2.13, 5.3.7).
Cap. 4: Control del disseny	El Programa OIL
<i>Generalitats</i> Cal dissenyar uns serveis conformes als requisits dels clients.	El Programa OIL inclou la fase d'anàlisi de necessitats del context (v. 2.3) abans de dissenyar el programa.
<i>Sobre la planificació del disseny i del desenvolupament</i> Cal definir els passos de la planificació, elaboració i desenvolupament del disseny.	El Programa OIL ha passat per un procés de planificació del disseny i l'aplicació. V. 4.4.
<i>Sobre les interfícies organitzatives i tècniques</i> Cal definir les responsabilitats de totes les persones que intervenen en el procés.	El Programa OIL ha definit les responsabilitats i tasques de tots els agents implicats. V. 4.7.
<i>Sobre les dades de partida del disseny</i> Cal definir les característiques inicials del disseny.	Les característiques inicials del disseny del Programa OIL les podeu trobar al capítol 4, dedicat al disseny de la recerca.
<i>Sobre les dades finals del disseny</i> Cal definir els components finals del disseny (càlculs, anàlisis, etc.).	Les característiques finals del disseny del Programa OIL i els canvis que ha hagut de patir el disseny les podeu trobar al capítol 5, on es descriu l'aplicació del disseny.
<i>Sobre la revisió del disseny</i> Cal definir els criteris d'acceptació del disseny. S'han d'integrar en el control de qualitat.	La revisió del disseny la incloem en el capítol 5, atès que en l'aplicació s'expliquen els canvis en el disseny. En l'apartats 4.2.2. del capítol 4 s'indiquen els criteris d'avaluació del disseny.
<i>Sobre la verificació del disseny</i> Metodologia de la verificació del disseny.	Vide supra.
<i>Sobre la validació del disseny</i>	Vide supra.

Validació posterior a la verificació.	
<i>Sobre els canvis en el disseny</i> Cal definir els procediments per identificar, revisar, aprovar o rebutjar canvis.	En el capítol 5 es defineixen els canvis que ha patit el disseny durant el transcurs del programa.
Cap. 5: Control de la documentació i les dades	El Programa OIL
<i>Generalitats</i> Cal definir l'emissió, distribució, control i actualització dels documents.	En el capítol 5, en els apartats 5.1.9, 5.2.13, 5.3.7, es defineix tota l'estructura d'emissió, distribució i control de documents.
<i>Sobre l'aprovació i distribució dels documents i les dades</i> Cal definir qui aprovarà els documents, qui els tindrà i on seran els documents.	Tant l'instrument de recerca com els materials documentals utilitzats en el programa han estat aprovats per agents participants (v. 4.5). La possessió i ubicació dels documents s'explicita en els apartats 5.1.9, 5.2.13, 5.3.7).
<i>Sobre els canvis en els documents i les dades</i> Cal definir una metodologia per revisar-los	En el capítol 4 es defineix una metodologia per controlar els documents amb canvis. V. 4.4.4.
Cap. 6: Compres	El Programa OIL
<i>Generalitats</i> Definir una sistemàtica per al tracte amb proveïdors i subcontractistes.	Vegeu a la nota al peu de la taula una adaptació del sistema de compres de la ISO al Programa OIL. Els subcontractistes serien els docents. Vegeu més endavant la figura 3.15.
<i>Sobre l'avaluació dels subcontractistes</i> Cal definir el sistema d'avaluació dels subcontractistes: examen, certificació d'un tercer, documents i homologació.	El Programa OIL no avalua els docents que participen en el programa. Acceptem el tipus d'avaluació "Certificació d'un tercer", és a dir, acceptem l'avaluació que realitzés la coordinació dels

	postgraus o màsters respectius a l'hora de triar els docents dels màsters i postgraus.
<p><i>Sobre les dades de les compres</i></p> <p>Sistema de registre de les compres i relació amb els proveïdors.</p>	El Programa OIL inclou un sistema de control i registre de totes les activitats elaborades pels docents i un registre de totes les comunicacions mantingudes amb cada docent. Podeu veure les activitats en l'annex A5.22.
<p><i>Sobre la verificació dels productes comprats</i></p> <p>Metolodogia de la verificació dels productes.</p>	En el programa, les activitats dels docents són verificades per ells mateixos i pels estudiants. Vegeu l'annex A5.22 i l'annex A5.26.
<p><i>Verificació en els locals del subcontractista per part del subministrador</i></p> <p>Cal definir la metodologia de verificació.</p>	No s'aplica.
<p><i>Verificació del producte subcontractat per part del client</i></p> <p>Cal definir la verificació del producte subcontractat.</p>	La coordinadora verificarà les activitats (els productes) que proposin els docents.

En la figura 3.15 a continuació es pot veure un paral·lelisme entre la tríada “proveïdor / sistema de qualitat / client” i “docent / programa / estudiants” que comentàvem més amunt.

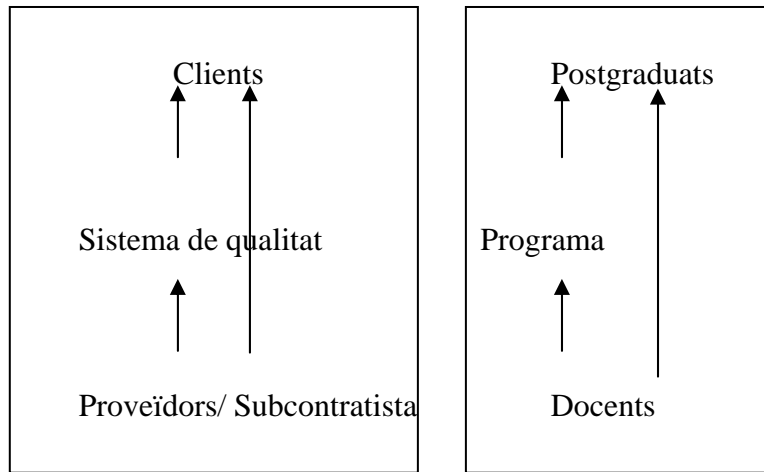


Figura 3.14 Paral·lelisme entre la relació entre la tríada “Proveïdor / Sistema de qualitat / Client” i “Docent / Programa / Estudiant”. Font: Elaboració pròpia.

En certa manera podríem dir que els docents són els proveïdors o, millora encara, els subcontractistes d'activitats per al programa, atès que el programa aporta els principis però són precisament les activitats dels docents allò que veuran els postgraduats del programa. Així doncs, en el nostre programa, entendrem que les compres seran les activitats que aportaran els docents/subcontratats.

**Cap. 7: Control dels productes
subministrats pel client**

Cal definir el sistema de control dels productes que aporta el client per incorporar al servei.

El Programa OIL

En la recerca, els postgraduats/clients aporten els resultats del pretest i del postest. En el programa, els estudiants/clients aporten la seva valoració del programa.

Cap. 8: Identificació i seguiment

Cal definir un sistema d'identificació i seguiment de productes que passaran per diferents fases d'un procés.

El Programa OIL

El Programa OIL té previst un sistema d'identificació i seguiment dels diferents documents que fan servir els diferents agents. V. 5.1.9, 5.2.13, 5.3.7.

Cap. 9: Control de processos	El Programa OIL
Cal establir els elements de control del procés del servei.	En el Programa OIL, el sistema de control de qualitat es correspon amb el sistema d'avaluació. Els elements de control del procés s'inclouen en el sistema d'avaluació. V. 4.2.2 i el capítol 5.
Cap. 10: Inspecció i assaigs	El Programa OIL
<i>Generalitats</i> Cal establir un sistema per controlar els serveis i productes que s'utilitzen en totes les fases.	El servei que ofereix el Programa OIL és la formació en inserció laboral, que es duu a terme a través d'uns productes (les activitats i materials de formació en inserció laboral). Vegeu el disseny en el capítol 4 i l'aplicació en el capítol 5.
<i>Sobre la inspecció i assaigs en la recepció</i> Cal definir un sistema d'inspecció en el moment de la recepció del producte.	La coordinació controla i revisa els materials i les activitats preparades pels docents. Vegeu el capítol 5.
<i>Sobre la inspecció i assaigs en el procés</i> Cal definir un sistema d'inspecció en el moment de la realització del servei.	El Programa OIL inclou un sistema de control de la realització de les activitats. Vegeu en el capítol 5 el seguiment i valoració de l'aplicació del programa.
<i>Sobre la inspecció i assaigs finals</i> Cal definir un sistema d'inspecció del final del servei o en la recepció del producte.	El Programa OIL inclou un sistema de valoració del final del programa. Vegeu els annexos A5.24, A5.25 i A5.26.
<i>Registres d'inspecció i assaigs</i> Cal definir el sistema de registre i arxiu de la documentació que es generarà.	El Programa OIL inclou un sistema de registre i arxiu de tota la documentació relacionada amb la realització de les activitats. V. 5.1.9, 5.2.13 i 5.3.7.
Cap. 11: Control dels equips d'inspecció, medició i assaig	El Programa OIL
<i>Generalitats</i>	La recerca utilitza tests i qüestionaris per

Cal definir els mitjans que es faran servir per a la medicació.	avaluar i controlar els procediments. Vegeu els annexos A5.2 i A5.3.
<i>Sobre els procediments de control</i> Cal establir els procediments de control del servei.	El Programa OIL inclou un procediment de control continuu de les activitats. Vegeu el capítol 5.
Cap. 12: Estat d'inspecció i assaig	El Programa OIL
Cal definir com s'identifiquen els elements que han passat els controls.	No s'aplica.
Cap. 13: Control dels productes no conformes	El Programa OIL
<i>Generalitats</i> Cal definir una sistemàtica quan apareixen no conformitats.	En el programa s'ha pres constància de les no conformitats en les activitats i en el transcurs del programa. Vegeu el capítol 5.
<i>Sobre l'examen i disposició dels productes no conformes</i> Cal definir una sistemàtica per establir què es fa amb els productes o serveis no conformes.	En el programa s'ha optat per prendre nota de les no conformitats (activitats insuficients, problemes de participació, etc.) i tenir-les en compte per a properes edicions.
Cap. 14: Accions correctores i preventives	El Programa OIL
<i>Generalitats</i> Cal establir un sistema per tractar les accions de correcció i prevenció.	El Programa OIL inclou mesures correctores i preventives. V. 5.1.8.
<i>Sobre les accions correctores</i> Per exemple: definir el problema, investigar les causes, proposar accions correctores, posar-les en pràctica, canviar els procediments, etc.	Com es veurà en el capítol 5, durant l'aplicació del programa s'identifiquen problemes, les causes, i es proposen canvis en els procediments. Vegeu el capítol 5.
<i>Sobre les accions preventives</i>	La prova pilot serveix per provar

Per exemple: definir el problema que podria aparèixer, investigar i analitzar les causes, proposar accions preventives, posar-les en pràctica, canviar els procediments, etc.	procediments i establir accions preventives. Vegeu el capítol 5, apartat 5.1.
Cap. 15: Manipulació, emmagatzematge, embalatge, conservació i lliurament	El Programa OIL
<i>Generalitats</i> Evitar riscos i danys a materials i persones.	El Programa OIL inclou procediments sobre l'arxiu de documents electrònics i l'arxiu de documents en paper (tests, qüestionaris, etc.). V. 4.4.4.
<i>Sobre la manipulació</i> Sistemàtica de manipulació per evitar que es facin malbé.	El Programa OIL contempla mesures de protecció dels documents electrònics i impresos en el processos de manipulació. V. 4.4.4.
<i>Sobre l'emmagatzematge</i> Cal definir el procés d'emmagatzematge.	El Programa OIL contempla mesures de protecció dels documents electrònics (còpies de seguretat, antivirus, etc.) i impresos (emmagatzematge en lloc segur i sec). V. 4.4.4.
<i>Sobre l'embalatge</i>	No s'aplica.
<i>Sobre la conservació</i> Cal definir el sistema de conservació dels productes.	El Programa OIL contempla mesures de conservació dels documents electrònics (arxiu definitiu en CD-ROM) i impresos (carpetes d'arxiu definitiu). V. 4.4.4.
<i>Lliurement</i> Definir el sistema de lliurament dels materials.	El Programa OIL contempla lliurar tota la documentació que es pugui via web per estalviar costos.
Cap. 16: Registres de qualitat	El Programa OIL
Definir les responsabilitats més bàsiques	La coordinadora del Programa OIL és la

<p>d'elaboració i manteniment dels registres de qualitat.</p> <p>Cada registre de qualitat ha de contenir les dades següents:</p> <ul style="list-style-type: none">- definició dels formats- codificació- classificació- possibilitat de consulta- arxiu- assignació- eliminació (temps que ha d'estar disponibles)- sistema de canvi de registres	<p>responsable d'elaborar i mantenir el registres d'avaluació (les valoracions).</p> <p>Vegeu els annexos A5.24, A5.25 i A5.26. Cal dir que els registres de qualitat del programa OIL no són tan exhaustius com els registres de les normes ISO.</p>
<p>Cap. 17: Auditories internes</p>	<p>El Programa OIL</p>
<p>Definir les responsabilitats bàsiques i els elements que passaran una auditoria interna.</p>	<p>En el disseny s'estableix el sistema de valoracions del programa. V. 4.4.</p>
<p>Cap. 18: Formació</p>	<p>El Programa OIL</p>
<p>Cal definir l'organització de la formació per al personal.</p>	<p>El Programa OIL és un programa de formació per a la inserció laboral adreçat a estudiants, però també adreçat a docents, de manera que aquest programa permet la formació dels docents. V. 5.2.</p>
<p>Cap. 19: Servei postvenda</p>	<p>El Programa OIL</p>
<p>Cal definir l'abast, els límits i les condicions del servei postvenda.</p>	<p>En principi, en el marc d'aquesta tesi, el Programa OIL es limita a l'aplicació de les edicions 2003-2004 i 2004-2005, tot i que no es descarta, si s'obtenen recursos en el futur, poder posar en marxa més edicions d'aquest programa o d'altres.</p>

Cap. 20: Tècniques estadístiques	El Programa OIL
<p><i>Sobre la identificació de la necessitat de tècniques estadístiques</i></p> <p>Cal definir perquè es necessiten tècniques estadístiques.</p>	<p>En el Programa OIL es faran servir tècniques estadístiques per a l'avaluació dels resultats. Vegeu el capítol 6.</p>
<p><i>Sobre els procediments</i></p> <p>Definir les tècniques estadístiques que s'utilitzaran, qui, com, quan, etc.</p>	<p>L'eina estadística que s'ha fet servir és l'SPSS. Vegeu el tractament estadístic en el capítol 6.</p>

Justificació de la consideració d'aquest model en la nostra recerca

Els models ISO tenen un reconeixement molt ampli en empreses de tot el món. S'estan introduint de mica en mica en organitzacions educatives, sobretot des que es poden certificar les empreses de serveis. Per exemple, diferents serveis de la UAB s'han acreditat, com ara el Servei de Treball Campus (l'ISO 9001: 2000) i el Servei de Biblioquetes UAB (ISO 9001: 2000). Per una altra banda, en el moment de l'elaboració d'aquest treball s'està elaborant una norma europea de qualitat CEN d'àmbit europeu, que serà homologada també per l'ISO en un futur, específica per a serveis de traducció. Aquests són alguns dels motius que ens ha fet veure la importància de conèixer aquests models i veure si ens poden servir.

Des d'un punt de vista més pràctic, l'exhaustivitat de criteris dels sistemes de qualitat ISO ens donen una pauta molt pràctica per poder incloure en el nostre programa tota una sèrie d'elements que seran molt útils per tenir un major control sobre el programa. Per aquest motiu, hem intentat tenir present aquests criteris en el nostre programa. Tenim en compte molts dels seus elements i ens assegurem que els continguts útils, adaptats al format del programa, estiguin presents en les fases de recollida d'informació i avaluació del programa.

Concretament, el model de l'ISO ens ha servit molt per a plantejar la fase de recollida d'informació de l'avaluació, perquè exigeix la màxima precisió, control i rigorositat en la recollida de la informació. Nosaltres no seguim l'ordre ni els continguts del model de

l'ISO, però sí hem procurat adaptar la mateixa filosofia de recollida sistemàtica de la informació, on cada document té una identificació única i tota la informació s'emmagatzema de manera adequada.

3.4.2. El model de la Fundació Europea per a la Gestió de la Qualitat (EFQM)

Uno de los modelos propuesto para la evaluación de las universidades se apoya directamente en los enfoques de la Gestión de la Calidad Total (TQM) y el Modelo Europeo de Gestión de la Calidad de la EFQM (European Foundation for Quality Management), modelo adoptado por las universidades españolas.

Álvarez Rojo, 2000

La EFQM es va crear l'any 1988, actualment compta amb més de 800 membres i té com a objectiu establir aliances amb organitzacions europees a fi de promoure'n l'excel·lència. Les organitzacions col·laboren en l'elaboració dels conceptes fonamentals de l'excel·lència i promouen un model de qualitat, el model EFQM de l'Excel·lència. Les empreses i institucions que ho desitgin poden ser avaluades segons aquest model i optar a l'obtenció de premis a la qualitat.

El model funciona amb la idea que els bons resultats en una organització, en els seus clients i en la societat que s'hi relaciona provenen del bon lideratge que impulsa unes polítiques i una estratègia que es fa realitat a través de les persones, les aliances, els recursos i els processos.

Vegeu a continuació els criteris que componen en model:

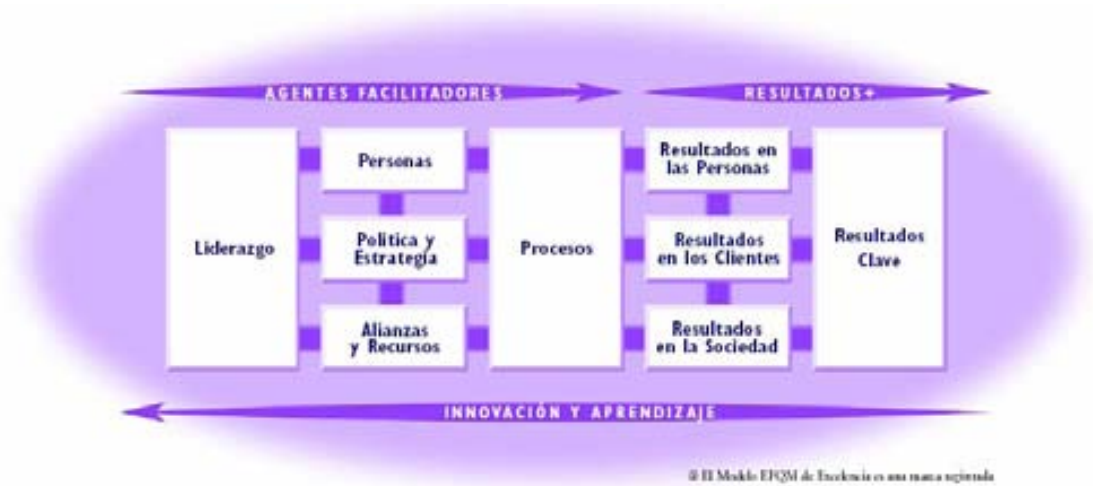


Figura 3.15 Model EFQM d'Excel·lència. Font: EFQM (1999-2003)

El model s'estructura sobre la base dels nou criteris que podem veure esmentats a la figura 3.16 anterior. Els cinc primers són aquells elements que fan possible l'obtenció d'uns determinats resultats, expliquen què fa la institució i com ho fa. Els quatre criteris restants mesuren els resultats que s'obtenen com a conseqüència de les accions dels primers cinc criteris.

Aquest model és un sistema de gestió de la qualitat que promou la millora contínua a través de l'autoavaluació i que permet conèixer com s'està gestionant una organització. En aquest cas, s'entén per autoavaluació "el proceso de diagnóstico de las actividades y los resultados de la institución, con respecto a un modelo de referencia, con el objetivo de identificar los puntos fuertes y los débiles, o áreas de mejora, para establecer así las pertinentes acciones de mejora que la lleven hacia la excelencia" (EFQM, 1999). L'EFQM recomana seguir aquest procés d'autoavaluació per millorar el rendiment de l'organització. Quan es detecten punts febles en aquestes autoavaluacions es posen en marxa plans de millora.

Vegem en detall els criteris i subcriteris del model i la correspondència amb el nostre Programa OIL:

Criteri del model EFQM⁵

1. LIDERATGE

El Programa OIL

⁵ Font dels criteris del model: EFQM (1999-2003).

Els líders desenvolupen la missió, visió, valors i principis ètics i actuen com a model de referència d'una cultura d'Excel·lència.	El lideratge del programa l'impulsa la coordinació del programa. Vegeu el capítol 4, apartat 4.7.
Els líders s'impliquen personalment per garantir el desenvolupament, implantació i millora contínua del sistema de gestió de l'organització.	La coordinació del programa s'hi implica personalment. Vegeu el capítol 4, apartat 4.7.
Els líders interactuen amb clients, partners i representants de la societat.	La coordinació del programa interactua amb tots els agents que participen en el programa. Vegeu el capítol 4, apartat 4.7.
Els líders reforcen una cultura d'Excel·lència entre les persones de l'organització.	La coordinació fomenta que el programa segueixi uns criteris de qualitat i s'orienti a l'excel·lència. Vegeu el capítol 4, apartat 4.7
Els líders defensen i impulsen un canvi en l'organització.	El programa representa un canvi en l'organització quant al sistema de formació dels docents. És en realitat un sistema d'innovació de la formació docent. Vegeu la reflexió sobre aquest tema en les conclusions de la tesi.

Nosaltres relacionem el lideratge amb l'esperit de la coordinació del Programa OIL. En aquest sentit, la coordinació d'un programa assumeix el rol d'agent de canvi, de formador de formadors, d'animador, etc. És a dir, és un lideratge col·laboratiu i obert, proactiu i empàtic.

Criteri del model EFQM

2. POLÍTICA I ESTRATÈGIA

La política i l'estratègia es basen en les necessitats i expectatives actuals i futures dels grups d'interès.	El Programa OIL El programa parteix d'una anàlisi de necessitats i de les expectatives dels postgraduats quan acabin els postgraus i màsters. Vegeu el capítol 2, apartat 2.3.
---	--

La política i l'estratègia es basen en la informació dels indicadors de rendiment, la investigació, l'aprenentatge i les activitats externes.	El Programa OIL recopila dades de partida per a l'anàlisi de l'estat de la formació en inserció laboral dels postgraduats. Amb tota aquesta informació es defineix la política i l'estratègia de formació d'inserció laboral del Programa. Vegeu el capítol 4.
La política i l'estratègia es desenvolupa, revisa i actualitza.	El Programa OIL es desenvolupa, revisa i actualitza de manera contínua. Vegeu el capítol 5.
La política i l'estratègia es comunica i difon mitjançant un esquema de processos clau.	El Programa OIL compta amb una sèrie d'instruments dissenyats per a la comunicació i difusió de la informació. Al final es difonen els resultats del programa.

La política i l'estratègia estan relacionades amb la missió, els valors, la visió, etc. Els postgraus i màsters de traducció i de correcció s'han dissenyat amb la idea de donar les eines professionalitzadores que els postgraduats necessiten per integrar-se en un àmbit de la traducció. El Programa OIL recull aquesta visió professionalitzadora i precisament el que permet és implementar-la.

Criteri del model EFQM	El Programa OIL
3. PERSONES	
Planificació, gestió i millora dels recursos humans.	El programa contempla la planificació, gestió i millora dels recursos humans del programa. Vegeu el capítol 4, apartat 4.7.
Identificació, desenvolupament i manteniment del coneixement i la capacitat de les persones de l'organització.	El programa identifica, desenvolupa i manté el coneixement i capacitat dels participants quant a formació per a la inserció laboral. Vegeu el capítol 5.
Implicació i assumpció de responsabilitats per part de les persones de l'organització.	El programa anima a la implicació i la assumpció de responsabilitats per part

	dels agents participants en el projecte. Tanmateix, no podem oblidar que el programa no compta amb recursos econòmics i no pot exigir implicació ni responsabilitats, només proposar-les. Vegeu el capítol 4, apartat 4.7.
Existència d'un diàleg entre les persones i l'organització.	El programa compta amb un sistema de comunicació entre tots els agents. Vegeu el capítol 4, apartat 4.4.5.
Recompensa, reconeixement i atenció a les persones de l'organització.	La participació per part dels docents en el programa està recompensada amb un certificat de participació.

L'objectiu d'aquest criteri és aprofitar al màxim el potencial del personal de l'organització perquè millorin com a professionals i facin millorar l'organització.

Criteri del model EFQM	El Programa OIL
4. ALIANCES I RECURSOS	
Gestió de les aliances externes	No s'aplica.
Gestió dels recursos econòmics i financers	El disseny de la recerca contempla un apartat per a la gestió dels recursos econòmics i financers. Vegeu el capítol 4, apartat 4.7.
Gestió dels edificis, equips i materials	No s'aplica.
Gestió de la tecnologia	El disseny del Programa OIL contempla la gestió de la tecnologia. Vegeu el capítol 4, apartat 4.4.4.
Gestió de la informació i del coneixement	El disseny del Programa OIL contempla la gestió de la informació i del coneixement que es generarà amb el programa. Vegeu el capítol 5.

Aquest criteri analitza com la institució utilitza, conserva i optimitza els recursos. L'ideal seria que els recursos fossin els adequats per tirar endavant el programa.

Criteri del model EFQM	El Programa OIL
5. PROCESSOS	
Disseny i gestió sistemàtica dels processos.	El programa funciona amb processos sistemàtics. Crea processos, els mesura, en fomenta la millora entre els agents i n'avalua els resultats. Vegeu el capítol 4, apartat 4.4. i el capítol 5.
Introducció de les millores necessàries en els processos mitjançant la innovació, a fi de satisfer plenament a clients i altres grups d'interès, i generar cada cop més valor.	El programa millora els processos de manera contínua. Vegeu el capítol 5.
Disseny i desenvolupament dels productes en funció de les necessitats i expectatives dels clients.	El programa s'ha dissenyat en funció de les necessitats i expectatives dels clients (els coordinadors, docents i estudiants). Vegeu el capítol 2, apartat 2.3.
Producció, distribució i servei d'atenció, dels productes i serveis	El Programa OIL contempla els mecanismes de producció, distribució i servei d'atenció, de productes (activitats i materials) i serveis (formació). Vegeu els capítols 4 i 5.
Gestió i millora de les relacions amb els clients	El Programa OIL analitza les valoracions dels clients (docents i postgraduats) a fi de millorar-ne les relacions (vegeu els annexos A5_20, A5_21 i A5_22).

Gento (1996) defineix els processos de qualitat com “aquellas actividades (claves y de apoyo) que tienen que generar un valor añadido a través de su mejora permanente”. També esmenta que en l'avaluació dels processos s'analitza com s'identifiquen, es revisen i es replantegen aquests processos. Així, veiem com els processos i

procediments no serveixen només per posar un cert ordre en unes accions determinades, sinó que permeten obtenir resultats més bons amb la millora contínua del procés.

Criteri del model EFQM 6. RESULTATS EN ELS CLIENTS	El Programa OIL
Mesures de percepció	El programa inclou instruments per mesurar la percepció que tenen del programa els participants. Vegeu els annexos A5_20, A5_21 i A5_22.
Indicadors de rendiment	El programa inclou instruments per mesurar el rendiment dels postgraduats amb relació a la formació en inserció laboral abans i després del programa. Vegeu l'annex A5_1 i A5_2.

Per mesurar els resultats en els clients, les valoracions s'han de fer en els dos sentits: percepció que tenen els postgraduats, docents i coordinadors de l'organització del Programa i les relacions de la coordinació del Programa amb els altres agents (postgraduats, docents i coordinadors).

Criteri del model EFQM 7. RESULTATS EN LES PERSONES	El Programa OIL
Mesures de percepció	El programa inclou instruments per mesurar la percepció que tenen del programa els diferents agents. Vegeu els annexos A5_20, A5_21 i A5_22.
Indicadors de rendiment	El programa inclou instruments per mesurar el rendiment dels postgraduats participants quant a la formació en inserció laboral després del programa. Vegeu el capítol 6 sobre els resultats de la recerca.

Aquests resultats fan referència a la satisfacció de les persones que treballen a l'organització, és a dir, els docents. En un projecte general de qualitat, Gento (1996)

esmenta que aquí s'avaluarien dades de l'ambient de treball, salut i seguretat, comunicació, carrera professional, seguretat en el lloc de treball, etc.

Criteri del model EFQM	El Programa OIL
8. RESULTATS EN LA SOCIETAT	
Mesures de percepció	No s'aplica.
Indicadors de rendiment	No s'aplica.

Els resultats en la societat fan referència a allò que faci l'organització per satisfer les necessitats i expectatives de la societat. En aquest sentit, podem comentar que el nostre programa no conté instruments d'avaluació per mesurar els efectes del programa en la societat per manca de recursos. Tanmateix, partim de la premissa que la societat està interessada a integrar els postgraduats en el món del treball i, en aquest sentit, el programa va dirigit a tenir efectes en la societat. Potser en altres edicions del programa es podrien mesurar aquests resultats mitjançant enquestes als antics estudiants dels màsters o postgraus.

Criteri del model EFQM	El Programa OIL
9. RESULTATS CLAU	
Resultats clau del rendiment de l'organització	Partim de la premissa que l'organització (els postgraus i màsters) milloren si inclouen formació en inserció laboral. El Programa OIL inclou instruments per mesurar el resultats del programa i els efectes en l'organització. Vegeu el capítol 6.
Indicadors clau del rendiment de l'organització	El Programa OIL inclou indicadors per mesurar el resultats del programa i els efectes en l'organització. Vegeu el capítol 6.

A continuació presentem els conceptes fonamentals de l'Excel·lència de l'EFQM i, de la mateixa manera, veurem si els contempla el nostre Programa OIL.



Figura 3.16 Conceptes fonamentals de l'Excel·lència. Font: EFQM (1999-2003).

Conceptes fonamentals de l'excel·lència ⁶	El Programa OIL
Orientació cap als resultats: L'Excel·lència consisteix a aconseguir resultats que satisfacin plenament a tots els grups d'interès de l'organització.	El programa avalua els resultats i demana la valoració de tots els agents. Vegeu els capítols 5 i 6.
Orientació al client. L'Excel·lència consisteix a crear un valor sostingut per al client.	És un programa dirigit bàsicament als postgraduats, i també als docents i coordinadors dels màsters i postgraus. Vegeu el capítol 4, apartat 4.6.
Lideratge i coherència: L'Excel·lència és exercir un lideratge amb capacitat de visió que serveixi d'inspiració i sigui coherent en tota l'organització.	La coordinació del programa té una visió general clara de la formació per a la inserció laboral que es podria oferir en els postgraus i màsters.
Gestió per processos i fets: L'Excel·lència és gestionar l'organització mitjançant un conjunt de sistemes, processos i dades, interdependents i interrelacionades.	El programa també és un sistema de processos amb recollida de dades.
Desenvolupament i implicació de les persones: l'Excel·lència és maximitzar la implicació dels empleats a través del seu	Els agents que participen i s'impliquen en el programa desenvolupen nous coneixements, habilitats i tècniques sobre

⁶ EFQM (1999-2003).

desenvolupament i implicació.	inserció laboral i sobre una nova manera de treballar en equip. Vegeu el capítol 5.
Procés continu d'aprenentatge, innovació i millora: l'Excel·lència és desafiar l' <i>status quo</i> i fer realitat el canvi aprofitant l'aprenentatge per crear innovació i oportunitats de millora.	El programa és una manera innovadora de treballar en equip i de formar professors i postgraduats. El programa anima els docents a crear les seves pròpies activitats, de manera que fomenta la innovació professional en els docents.
Desenvolupament d'aliances: l'Excel·lència és desenvolupar i mantenir aliances que afegixen valor.	En el programa hi ha una aliança estratègica entre el Dept. de Traducció i d'Interpretació de la UAB (coordinadora del programa) i el Dept. de Pedagogia Aplicada de la UAB (assessor del programa).
Responsabilitat social de l'organització: l'Excel·lència és excedir el marc legal mínim en què opera l'organització i esforçar-se per entendre i donar respostes a les expectatives que tenen els grups d'interès en la societat.	El programa forma els futurs professionals que podran col·laborar en la societat, a fi que coneguin millor el mercat de treball i hi treballin de manera ètica (es fomenta l'associacionisme).

Justificació de la presa en consideració d'aquest model per a la nostra recerca

L'EFQM (1999) defensa que la “excelencia no es solo una teoría sino que consiste en conseguir resultados tangibles respecto a lo que hace una organización, cómo lo hace, los resultados que se obtienen realmente y la confianza de que estos resultados es mantendrán en el futuro”. En aquest sentit, pel nostre programa ens interessa pel pes que dóna a les persones com a motors de canvi i l'èmfasi que posa en els resultats, perquè, tot i que el programa l'avaluarem des de molts punts de vista diferents, el tema dels resultats ens interessa especialment.

A més, algunes universitats adscrites al Pla Nacional d'Avaluació de la Qualitat de les Universitats fan servir el model EFQM per avaluar titulacions i serveis universitaris, com ara la UPV, la UPC, la UAH, etc. Així doncs, en veure que hi ha universitats que el consideren un model vàlid ens interessa conèixer aquesta manera de treballar i analitzar què podem incorporar en el nostre programa.

Del model de l'EFQM ens interessa comprovar que hi ha un paral·lelisme entre les fases d'avaluació d'un programa (vegeu el capítol 5) i els criteris que componen el model de l'EFQM (tot i que la terminologia no sigui la mateixa). Així, tots dos sistemes contemplen primer el disseny, després els processos i, per últim, els resultats. I tots dos posen èmfasi en les persones com a agents de canvi en la institució. En la millora de processos, tots dos inclouen les fases de recollida d'informació i millora del procés. Per últim, quant als resultats, tots dos inclouen mesures de percepció de la situació i indicadors de rendiment, per poder valorar si hi ha diferències respecte de situacions anteriors. En resum, hem de confessar que hi ha moltes semblances, i això ens dóna encara més confiança en els models que hem triat.

3.4.3. El model de gestió de la qualitat total

El model de gestió de la qualitat total, conegut també amb les sigles TQM (Total Quality Management) es caracteritza perquè la gestió de la qualitat afecta tota l'organització. Senllé (1992) presenta els principis que defineixen la qualitat total en una organització:

- Implica tots els integrants de l'organització. La qualitat total, com indica el seu nom, ho inclou tot i, principalment, les persones que integren l'organització, ja que són les persones les que donen qualitat a allò que fan.
- La qualitat és a tots els àmbits possibles. La qualitat és una manera de fer les coses i es pot aplicar a tot.
- La qualitat abasta tots els moments: millora contínua. El principi de "millora contínua" permet pensar contínuament en la manera de millorar allò que es fa.

- Formació adequada a tots els integrants del programa. Perquè les persones facin amb qualitat una cosa que abans no feien cal que rebin una formació adequada.
- Comunicació àgil i flexible que permeti que sorgeixin idees i suggeriments de tots. La formació no es rep només de manera directa, sinó que es pot rebre de manera igualment efectiva o més a través d'altres canals de comunicació.
- Previsió d'errors: aspiració a zero defectes o errors. Una de les característiques més importants de la qualitat total és que es posa molt d'èmfasi en la prevenció a fi de reduir els defectes o errors.
- Motivació amb estratègies: de significació de la feina, autonomia i valoració de la feina. La qualitat s'ha de motivar de manera positiva.
- Nova cultura institucional: trencar la llei de resistència al canvi i motivar la «satisfacció de pertinença» i «contribució valuosa a la humanitat». La millora contínua porta canvis i per això cal que les persones rebin els canvis de manera favorable.
- Gestió que potencii el desenvolupament de les persones i les institucions. El desenvolupament significa canvi, millora, evolució.

En el pla pràctic, aquests principis es concreten mitjançant la definició de la política de qualitat i la preparació de tota la documentació dels processos i responsabilitats de cadascú a l'organització, així com els registres de qualitat.

El model de la qualitat total es pot aplicar a tota mena d'organitzacions. Per exemple, Gento (1996) proposa un pla de millora per a la qualitat total en institucions educatives que segueix l'estructura següent:

PRODUCTO EDUCATIVO		
Satisfacción del personal del Centro	Satisfacción de estudiantes	Efecto de impacto
METODOLOGÍA EDUCATIVA		
Disponibilidad de medios personales y materiales	Diseño de estrategia	Gestión de recursos
LIDERAZGO EDUCATIVO		

Figura 3.17 Model de qualitat total per a les institucions educatives. Font: Gento (1996)

Tal com veiem, aquest model té força paral·lelismes amb el model de l'EFQM. També posa com a primer element primordial el lideratge. A més, especifica que una millora cap a la qualitat total no és possible si no prové de dins de la institució que la desitja. En el nostre cas, el Programa OIL ha sorgit de la mateixa institució i està coordinada des de dins de la mateixa institució, amb la implicació de membres de la institució i amb l'ajut d'un assessor extern, de manera que el nostre programa tindria, segons la visió de Gento, més possibilitats d'èxit que una proposta de millora per a la qualitat que vingués imposada des de fora.

A l'hora de concretar el projecte de millora per a la qualitat total, Gento proposa unes fases que s'assemblen a les fases de l'elaboració dels programes que hem vist. Ens agradaria comentar-les per veure les semblances amb el Programa OIL. Les fases són les següents:

- Justificació del projecte de millora
- Acceptació del compromís
- Elaboració del projecte de millora
- Execució del projecte de millora
- Avaluació i *feedback*

Justificació del projecte

El projecte ha d'estar justificat i ser fruit d'una anàlisi de les necessitats que demanen una millora. Les necessitats podrien ser considerades segons tres criteris: per la importància, per la seva prioritat o per la seva urgència. Des del nostre punt de vista, la millora de la formació en inserció laboral dels postgraduats que estudien màsters i postgraus és una necessitat important, prioritària i urgent.

El projecte també podria justificar-se si té com a objectiu aconseguir una millora d'un producte, d'un procés o d'una situació. En el nostre cas, la millora del producte seria l'obtenció de resultats més bons en la formació en inserció dels postgraduats. La millora del procés seria aconseguir un programa millor com a mètode per treballar continguts transversals en el màsters i postgraus. Finalment, també podríem justificar la millora

d'una situació, en concret, la situació de la formació en inserció laboral que s'imparteix (si s'imparteix) en els màsters i postgraus.

Segons Gento en la institució educativa hi ha d'haver una situació de partida determinada. Abans de començar, cal analitzar-la. En el Programa OIL, aquesta situació s'analitza a la fase Anàlisi del context (vegeu els capítols 2 i 4). Aquesta anàlisi inclouria l'anàlisi dels recursos materials i humans, l'anàlisi del sistema organitzatiu i del clima relacional, les circumstàncies que afavorien el projecte, els participants, etc. També, és clar, s'haurien d'analitzar els problemes i dificultats que es poden preveure.

Per últim, en aquesta fase també s'estableixen els objectius, que haurien de ser assumits per l'equip directiu, acceptats pels participants i rebre el suport d'agents externs.

Acceptació del compromís del programa de millora de la qualitat total

Uno de los objetivos principales es el de provocar un cambio de actitud en las personas, que les incite a pensar continuamente en cómo mejorar la calidad en cualquier aspecto concerniente a su trabajo. Por esto, antes de comenzar la implantación de un programa de calidad total, debe haber un convencimiento absoluto. (Gento, 1996)

Aquesta fase ens sembla vital i valorem molt positivament que Gento l'identifiqui com a fase independent. Això vol dir que li dóna una importància estratègica clau. Un dels objectius del Programa OIL és aconseguir aquest canvi de mentalitat en els docents que els faci pensar constantment en la millora de la formació en inserció laboral dels postgraduats. Aquest és un objectiu ambiciós però Gento ens recorda que això no és possible sense que els participants estiguin convençuts del projecte. Per tant, aquesta fase és estratègica. Vegeu en el capítol 5 que el compromís de participació de coordinacions i docents es contempla com a fase.

Elaboració del projecte de millora de la qualitat total

En aquesta fase es definiria el model teòric, la definició de les responsabilitats, les prioritats, els objectius específics, la planificació, l'establiment d'incentius, la previsió de l'avaluació, etc. D'aquesta fase, que correspon a la nostra fase Disseny del programa

(vegeu el capítol 4), adoptem la idea de posar èmfasi en el compromís dels participants i en l'establiment d'incentius.

Execució del projecte de millora de la qualitat total

En aquesta fase, que correspon a la fase del Programa OIL Aplicació del Programa OIL (vegeu el capítol 5), s'establiria el consell de coordinació del projecte. A més, es presentaria el programa a la comunitat educativa, es difondria, es formaria el personal (en qualitat), es posaria atenció en la satisfacció dels participants, es resoldrien els problemes que vagin sorgint, es controlaria l'execució del projecte, etc.

Avaluació del projecte de millora de la qualitat total

Els objectius de l'avaluació serien: millorar els resultats, optimitzar el procés d'execució i reconsiderar els objectius. Com en el nostre cas, l'avaluació no es faria només al final, sinó que les dades es recollirien abans de l'execució, durant l'execució i després de la realització. En un projecte de millora de la qualitat, l'avaluació seria el procés sistemàtic de recollida de dades que després s'avaluarien per poder prendre decisions sobre els resultats, el projecte, les persones de l'organització, etc. Val a dir que aquest concepte d'avaluació té molts punts en comú amb el concepte d'avaluació d'un programa.

Justificació de la presa en consideració d'aquest model per a la nostra recerca

Després de conèixer el model de la qualitat total ens adonem que té molts paral·lelismes amb el model de programes. Això, enlloc de confondre'ns, ens ajuda a reforçar la idea que els programes són un bon mètode per treballar objectius i, després de veure els punts de contacte amb els models de qualitat, ens refermem en la idea que els programes són models aplicats adequats per a nosaltres i que tenim clar que treballarem amb els programes d'intervenció amb una perspectiva de criteris de qualitat.

Vegeu a continuació a la figura 3.19 un resum dels models de qualitat considerats en la nostra recerca.

<p>Models aplicats de qualitat</p>	<p><i>Els models de l'Organització Internacional per a la Estandardització (ISO). Adoptem idees per a la recollida i gestió de la informació.</i></p>
	<p><i>El model de la Fundació Europea per a la Gestió de la Qualitat (EFQM). Ens serveix com a referència per a comparar elements de l'avaluació.</i></p>
	<p><i>El model de gestió de la qualitat total. Incloem l'èmfasi en la satisfacció dels participants.</i></p> <p><i>Hem considerat aquests models perquè són els models vigents a l'hora de triar sistemes de millora de la qualitat. No adoptem cap model en concret però tindrem en compte criteris dels diferents models en el Programa OIL.</i></p>

Figura 3.18 Resum dels models aplicats de qualitat. Font: Elaboració pròpia.

Els models de qualitat de l'ISO, l'EFQM i el TQM que hem presentat ens serviran com a referència en l'avaluació. Concretament, el model de l'ISO ens servirà per a plantejar la fase de recollida d'informació de l'avaluació, perquè exigeix la màxima precisió, control i rigorositat en la recollida de la informació. Nosaltres no seguim l'ordre ni els continguts del model de l'ISO, però sí procurarem adaptar la mateixa filosofia de recollida sistemàtica de la informació, on cada document té una identificació única i tota la informació s'emmagatzema de manera adequada.

Del model de l'EFQM ens interessarà comprovar que hi ha un paral·lelisme entre les fases d'avaluació d'un programa i els criteris que componen el model de l'EFQM (tot i que la terminologia no sigui la mateixa). Així, tots dos sistemes contempen primer el disseny, després els processos i, per últim, els resultats. I tots dos posen èmfasi en les persones com a agents de canvi en la institució. En la millora de processos, tots dos inclouen les fases de recollida d'informació i millora del procés. Per últim, quant als resultats, tots dos inclouen mesures de percepció de la situació i indicadors de rendiment, per poder valorar si hi ha diferències respecte de situacions anteriors. En

resum, constatem que hi ha moltes semblances, i això ens dóna de nou confiança en els models que hem triat.

En el model del TQM també detectem molts punts en comú en la metodologia, i destaquem com a diferència l'enorme èmfasi en la satisfacció dels participants que proposa el TQM, i que incloem com a criteri de l'avaluació del programa.

En resum, els models de qualitat constitueixen una sòlida referència a l'hora de plantejar l'avaluació del programa i els hem tingut molt en compte per a dur a terme una avaluació realment sistemàtica.

3.5. L'ENFOCAMENT CONSTRUCTIVISTA

Per a l'elaboració de les activitats del programa que serviran per millorar la formació per a la inserció laboral dels estudiants hem tingut en compte principis de l'enfocament constructivista. En aquest enfocament, l'estudiant és el centre de l'aprenentatge i ell mateix construeix el seu coneixement a partir de les experiències i els coneixements que rep. Aquest enfocament ens interessava per responsabilitzar l'estudiant de la seva formació per a la inserció laboral. Atès que cada estudiant ha de construir el seu itinerari professional personal i triar les empreses amb qui vol treballar, ningú tret d'ell pot recopilar la informació que necessita. Per tot això creiem que l'enfocament constructivista és més adequat en la nostra recerca.

Tenint en compte que, com afirmen Solé i Coll, “la concepción constructivista no es un libro de recetas, sino un conjunto articulado de principios desde donde es posible diagnosticar, establecer juicios y tomar decisiones fundamentadas sobre la enseñanza” (Solé i Coll, 1993: 8), hem adaptat d'aquests principis el que hem cregut més convenient i viable en el nostre context.

En el constructivisme en l'educació no es pot identificar un únic fundador ni una única teoria de l'enfocament, per això hem revisat diferents autors de referència com ara Piaget (1977), Vygotski (1995), Rorty (1983), vonGlaserfeld (1988, 1989), Duffy

(1995) i Savery (1995). Matthews (1998: 3) classifica el constructivisme aplicat a l'educació en dues tendències: el constructivisme personal i el social. El personal posa èmfasi en la creació de coneixement i construcció de conceptes individuals, i en aquesta tendència Matthews situa les teories de Piaget inspirades en teories kantianes del desenvolupament cognitiu, i a Ernst von Glasersfeld. En la tendència social es reforça la importància del grup (ja sigui el grup de l'aula o la cultura). En aquesta tendència ha treballat Vygotsky i Drive. En traducció, entre els autors que proposen un enfocament constructivista social per a les aules de traducció hi ha Kiraly (2000) i González-Davies (2004), ambdues obres de lectura imprescindible per als docents de traducció.

L'enfocament constructivista té un plantejament filosòfic de base sobre com entenem i aprenem les coses. Savery i Duffy (1996: 136) el resumeixen la filosofia en tres proposicions filosòfiques bàsiques:

1. La comprensió és fruit de la interacció amb el nostre entorn. Aquesta és la clau del constructivisme. La comprensió és una construcció individual que s'adquireix en funció de molts factors: el context, les activitats que es facin, els reptes personals, de la manera de fer les coses, etc. En el context educatiu, això implica que ens estudiants no es limiten a copiar i repetir uns coneixements transmesos, sinó que són capaços d'elaborar coneixements nous a partir del coneixement rebut i les experiències prèvies. Solé i Coll recorden que:

Cuando se da este proceso, decimos que estamos *aprendiendo significativamente*, construyendo un significado propio y personal para un objeto de conocimiento que objetivamente existe. Por lo que hemos descrito, queda claro que no es un proceso que conduzca a la acumulación de nuevos conocimientos, sino a la integración, modificación, establecimiento de relaciones y coordinación entre esquemas de conocimiento que ya poseíamos, dotados de una cierta estructura y organización que varía, en nudos y en relaciones, a cada aprendizaje que realizamos. (Solé i Coll, 1993: 16)

En el nostre programa, aquest és l'enfocament que té sentit, atès que cada estudiant està en un nivell diferent de formació per a la inserció laboral. Els llicenciats de traducció coneixen una mica el mercat per les pràctiques i les traduccions fetes durant la carrera. Els estudiants d'altres llicenciatures potser

necessiten més coneixements del sector de la traducció. Uns estudiants potser coneixen professionals o han parlat amb professors sobre el que els agradaria fer, i d'altres no. Uns ja saben cap on volen dirigir-se i quin tipus d'empreses els interessin, i d'altres no. Així, cada estudiant té experiències i coneixements previs diferents. En aquest sentit, la formació que els oferim en la nostra recerca no es pot basar en informació genèrica, perquè potser els diríem coses que ja saben, o els explicaríem sortides que ja coneixen o no els interessin. Més aviat volem donar pautes i orientació perquè siguin ells els que construeixin el marc de cerca de feina, un marc d'acord amb els seus propis interessos, motivacions i valors (aprendre, viatjar, rebre uns ingressos determinats, treballar en una empresa ètica, fer compatible família i feina, etc.).

2. El conflicte cognitiu o la perplexitat és l'estímul per aprendre i determina l'organització i la naturalesa del que s'aprèn. Atès que el que s'aprèn és personal i s'aprèn a partir de les experiències prèvies, té sentit reconèixer que sigui la curiositat, la sorpresa, la perplexitat, en definitiva, la interrogació, allò que faci que la persona vulgui cercar respostes. Així, bé perquè l'estudiant es formula una pregunta, bé perquè l'expert (el professor) el duu fins a un carreró sense sortida fàcil, l'estudiant ha d'arribar a tenir davant un repte i voler resoldre'l. En aquest sentit, Zabala afirma:

Es un proceso que contribuye no sólo a que el alumno aprenda unos contenidos, sino a que aprenda a prender y a que aprenda que puede aprender; su repercusión, entonces, no se limita a lo que el alumno sabe, sino también a lo que sabe hacer y a cómo se ve a sí mismo. (Antoni Zabala, 1993: 134)

En el nostre programa de formació, farem servir aquesta estratègia en les diferents activitats que componen el programa i que presentarem més endavant en el capítol 4. Els estudiants avançaran en formació per a la inserció laboral en funció de la curiositat i les ganes d'afrontar el repte de buscar feina.

3. El coneixement evoluciona mitjançant la interacció social i mitjançant l'avaluació de la viabilitat de les construccions de coneixement individuals. La tercera proposició és la que posa els límits de la construcció individual. Si la construcció del coneixement és individual i la persona construeix coneixement a

partir dels interrogants que tingui però no es marquen uns límits, llavors l'aprenentatge dels estudiants podria ser tan erràtic com la navegació lliure per Internet. Així doncs, la interacció social és el que permet posar uns límits que, per una banda delimiten i alhora orienten i permeten el progrés en el sentit desitjat. Així, la direcció i els estímuls els posa l'expert (el professor), i l'estudiant avança per la seva capacitat personal i gràcies als ànims, al feedback i a la interacció realitzada en un grup. En el nostre programa, en l'evolució tindrà més importància el treball personal que el social, tot i que hi ha activitats que es poden fer en grup. Volem que l'itinerari professional sigui individual i personalitzat des d'un bon principi.

Aquests principis filosòfics es poden interpretar i convertir en instruccions i objectius pedagògics que es poden tenir en compte a l'hora de preparar activitats didàctiques com les que prepararem per a la formació dels estudiants en inserció laboral. Resumirem els objectius pedagògics presentats per Cunningham, Duffy i Kibuth (1993: 11), Savery i Duffy (1996) i per Kiraly (2000: 34) que hem tingut en compte en el nostre programa i aportem un exemple de l'ús en la nostra recerca.

1. Aportar l'experiència en el procés de construcció del coneixement. Exemple: en el programa no partirem de zero, sinó que cada estudiant s'autoavaluarà per determinar el nivell de formació per a la inserció laboral on es troba.
2. Aportar l'experiència des de moltes realitats i perspectives. Exemple: les activitats del programa permeten veure la cerca de feina des de diferents perspectives i punts de vista, sense limitar-se a la clàssica visió de l'enviament de currículums com a única via de cerca de feina. Un altre exemple és que partim de la base que cada estudiant parteix de realitats diferents i veu la cerca de feina amb perspectives diferents.
3. Animar l'ús de diferents tècniques i metodologies que fomentin els diferents punts de vista. Exemple: el programa OIL s'implanta en els diferents grups mitjançant diferents tipus d'activitats didàctiques (individuals, grupals, amb docent, sense docent, per via electrònica, en persona, etc.) Per unificar les diferents activitats i identificar-les en un únic projecte, s'identifica cada activitat amb el logotip del programa OIL.

4. Incloure l'aprenentatge en contextos actius, pràctics, autèntics i realistes. Exemple: els productes que podrà elaborar l'estudiant en el marc del programa es podran fer servir en la cerca real de feina (currículum, web professional, llistat d'empreses reals, etc.)
5. Reflectir la complexitat dels contextos reals. Exemple: totes les activitats del programa OIL s'emmarquen en el context de cerca de feina real.
6. Relacionar les activitats d'aprenentatge amb projectes més grans. Exemple: en el Dossier OIL, les activitats es distribueixen per temes, i alhora els temes s'emmarquen en un projecte que seria "l'elaboració d'un pla de cerca de feina".
7. Estimular l'apropiació i autoria del procés d'aprenentatge. Exemple: en el programa, l'estudiant és el centre i és qui es responsabilitza del seu progrés en formació en inserció laboral. Les activitats són voluntàries i l'estudiant decideix els exercicis que fa, fins on vol arribar, el calendari, etc. L'estudiant assimila ("s'apropia") del coneixement que ell mateix ha buscat.
8. Estimular l'autoconeixement en el procés de construcció del coneixement. Exemple: les activitats del Dossier OIL contenen un apartat de valoració del tema per poder reflexionar sobre el que s'ha après i el què s'ha aconseguit.
9. Incloure l'aprenentatge en una experiència social, en un entorn cooperatiu i col·laboratiu. Exemple: la inclusió del programa en les classes amb els docents, que animaran els estudiants i alhora permetran tractar un tema que habitualment és individual i fins i tot secret (la cerca de feina) en un context social en què se'n podrà parlar obertament.
10. Desenvolupar la "zona de desenvolupament proper". El concepte *zone of proximal development* (ZPD) va ser desenvolupat per Vygotsky (1995) i fa referència a l'espai que es crea entre el desconeixement i el desenvolupament personal. L'aprenentatge se situa dins d'aquest espai, i permet que un coneixement assimilat passi a formar part del desenvolupament intern de la persona. Així, l'ensenyament s'ha de situar en una zona propera al desenvolupament, de manera que l'assimilació sigui més fàcil. Exemple: Els estudiants participants desenvolupen en els màsters/postgraus la competència traductora, però no les vies per trobar feina de traductors. El programa OIL conté informació que els interessa i que assimilaran i aprendran fàcilment perquè es troba en la zona de desenvolupament proper.

Per acabar, direm que el constructivisme és un enfocament que ens sembla adequat per al nostre context i els nostres objectius. La següent cita de Joannaert ens resumeix els principis bàsics:

L'argument inicial (partagé par toutes les épistémologies constructivistes) est celui du *primat absolut du sujet connaissant*: c'est lui qui construit ses propres connaissances. La connaissance est *construite*. La connaissance implique donc un sujet connaissant et n'a pas de sens en dehors de lui. Cette thèse constructiviste postule donc que la connaissance qu'un sujet connaissant peut construire du réel est *nécessairement celle de sa propre expérience*. La connaissance n'est donc pas indépendante du sujet. (Joannaert, 2002: 66)

En la nostra recerca, el fet de situar l'estudiant en el centre de l'aprenentatge ha estat molt ben valorat pels estudiants més actius, perquè els ha donat molta llibertat de moviment, però no ha acabat de funcionar del tot amb estudiants més passius, com veurem en els resultats de la recerca.

3.6. CONSIDERACIONS FINALS SOBRE ELS MODELS ESTUDIATS

Després de veure diferents models, hem optat per combinar diferents models en funció de les necessitats que volem satisfer. Nosaltres hem optat per una intervenció que és bàsicament:

- Indirecta (perquè l'assessora paraprofessional és la doctoranda, els paraprofessionals docents són els professors del postgrau i màsters del Departament de Traducció i d'Interpretació i seran ells qui aplicaran el programa als postgraduats).
- Grupal (perquè s'aplica a tot el grup d'estudiants del postgrau o màster, tot i que no descartem fer servir una tècnica més individualitzada si cal).
- Mitjançant programes (perquè s'elabora un programa de formació per a la inserció laboral) millorat amb el model de consulta (perquè l'assessora paraprofessional ha consultat un assessor experimentat i forma al seu torn els professors i els professors que apliquen el programa).

- Emmarcada en el currículum (perquè les activitats de formació per a la inserció laboral s'integraran a les classes i en la formació que reben els postgraduats).
- Amb criteris de qualitat (perquè pren elements dels models de qualitat de l'ISO, de l'EFQM i del model de qualitat total).

L'aplicació pràctica del programa no serà fàcil perquè normalment els docents no han participat en programes d'aquest tipus i no saben ben bé com fer-ho la primera vegada. Tanmateix, és molt interessant perquè aquesta col·laboració activa permetrà una comunicació transversal que millorarà (així ho esperem) la qualitat global de la docència dels màsters i postgraus participants.

Per acabar, recopilem els quadres resum de les decisions sobre l'elecció dels models teòrics i aplicats que hem anat presentant al llarg del capítol.

MODELS D'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL	MODELS APLICATS D'INTERVENCIÓ	MODELS D'ORIENTACIÓ OCUPACIONAL/LABORAL
<p>El model de Parsons Descartem aquest model perquè relaciona feines amb característiques personals, i actualment és un enfocament massa simplista.</p>	<p>El model de <i>counselling</i> Descartem aquest model perquè la intervenció és més aviat individual i nosaltres necessitem un model d'intervenció grupal.</p>	<p>Els models centrats en el subjecte Descartem aquests models perquè no tenen en compte el mercat, ni la manera concreta d'aconseguir una feina. En aquest grup s'inclou també el model d'Educació per a la carrera, que tenim en compte com a referent però que hem d'adaptar a la nostra intervenció.</p>
<p>El models de Rogers i Super Descartem aquests models perquè, tot i que ens interessa conèixer-los perquè són una evolució de l'enfocament vocacional inicial i fan aportacions interessants, com ara la idea de Super del desenvolupament de la carrera, són més indicats per a orientacions individualitzades i nosaltres necessitem una orientació que es pugui integrar en les aules.</p>	<p>El model de serveis Descartem aquest model perquè els serveis d'orientació actuen des de fora del context de la intervenció i nosaltres volem actuar-hi des de dins.</p>	<p>El models centrats en el mercat de treball Descartem aquests models perquè són models dels àmbits de la sociologia, la psicologia social, la psicologia industrial, etc., i se centren més en les exigències del mercat del treball o bé en la selecció dels millors candidats, i no treballen per la integració de tota mena de demandants. A nosaltres ens interessa orientar tota mena de postgraduats, no només els millors estudiants.</p>
<p>El model de l'educació per a la carrera Triem aquest model perquè és un model integral, global i integrat en el sistema educatiu, que té en compte el mercat i la societat i en el que participen els agents educatius</p>	<p>El model de programes Aquest model no el descartem del tot, sinó que el complementem amb d'altres.</p>	<p><u>Model triat</u> El model d'inserció laboral de Montané Triem aquest model perquè és un model integral, global i integrat en el sistema educatiu, que té en compte el demandant, el mercat i</p>
<p>El model de serveis mitjançant programes Descartem aquest model perquè necessita molts recursos, i no en tenim.</p>	<p>El model de consulta triàdica (assessorament) Volem triar aquest model, però el volem combinar amb el de programes.</p>	
	<p>El model d'assessorament des de</p>	

<p>i professionals.</p>	<p>la intervenció mitjançant programes Triem aquest model perquè volem treballar per programes, i volem treballar amb un orientador extern que ens assessori.</p>	<p>també els factors relacionats estrictament amb el procés d'inserció laboral.</p>
<p>MODELS APLICATS D'INTERVENCIÓ El model de <i>counselling</i> Descartem aquest model perquè la intervenció és més aviat individual i nosaltres necessitem un model d'intervenció grupal.</p> <p>El model de serveis Descartem aquest model perquè els serveis d'orientació actuen des de fora del context de la intervenció i nosaltres volem actuar-hi des de dins.</p> <p>El model de programes Aquest model no el descartem totalment, sinó que el complementem amb d'altres.</p> <p>El model de serveis mitjançant programes Descartem aquest model perquè necessita molts recursos, i no en tenim.</p> <p>El model de consulta triàdica (assessorament) Volem triar aquest model, però el volem combinar amb el de programes.</p> <p>El model d'assessorament des de la intervenció mitjançant programes Triem aquest model perquè volem treballar per programes, i volem treballar amb un orientador extern que ens assessori.</p>	<p>MODELS D'AVALUACIÓ DE PROGRAMES Dissenys basats en objectius (Tyler, Lombana) Adoptem la inclusió en l'avaluació de l'estudi de fins a quin punt s'han aconseguit els objectius després de la realització del programa, però ens limitem a aquesta avaluació.</p> <p>Dissenys basats en el mètode científic (Suchman) Adoptem la metodologia científica, però estem oberts a l'anàlisi de dades obtingudes d'altres maneres.</p> <p>Dissenys més orientats a la presa de decisions (Cronbach, Stufflebeam) Adoptem sobretot el model d'Stufflebeam perquè ens interessarà prendre decisions sobre la millora i el futur del programa.</p> <p>Dissenys de crítica artística (Eisner) Descartem aquests models perquè no són viables en el nostre context.</p> <p>Dissenys contraposats (Owens) Descartem aquests models perquè no són viables en el nostre context.</p> <p>Dissenys sense fites (Scriven) Adoptem la idea d'avaluar una sèrie d'elements del programa, però incloem també els objectius.</p> <p>Dissenys de negociació (Parlett i Hamilton, Stenhouse, Stake) Descartem aquests models perquè no són viables en el nostre context.</p> <p>Dissenys globals (Atkinson, Furlong i Janoff) En certa manera, la nostra avaluació recull les bases de la filosofia dels dissenys globals, però preferim seguir la metodologia d'Stufflebeam.</p> <p>Dissenys d'avaluació etnogràfica (Guba, Lincoln, Fetterman)</p>	<p>MODELS APLICATS DE QUALITAT</p> <p>Els models del l'Organització Internacional per a la l'Estandardització (ISO).</p> <p>Adoptem idees per a la recollida i gestió de la informació.</p> <p>El model de la Fundació Europea per a la Gestió de la Qualitat (EFQM). Ens serveix com a referència per a comparar elements de l'avaluació.</p> <p>El model de gestió de la qualitat total. Incloem l'èmfasi en la satisfacció dels participants.</p> <p>Hem considerat aquests models perquè són els models vigents a l'hora de triar sistemes de millora de la qualitat. No adoptem cap model en concret però tindrem en compte criteris dels diferents models en el Programa OIL.</p> <p>ENFOCAMENT CONSTRUCTIVISTA Triem aquest model per tenir-lo en compte en l'elaboració de les activitats que configuren el programa.</p>

	Descartem aquests models perquè no són viables en el nostre context	
--	---	--

Figura 3.19 Resum dels models estudiats en aquesta recerca Font: Elaboració pròpia.

3.7. CRITERIS PER A L'ELABORACIÓ DEL PROGRAMA

Després d'analitzar els models presentats, i un cop decidit que volem implementar un programa d'intervenció, a continuació detallarem els criteris que tenim en compte per a elaborar-lo. Hem aclarit que preniem com a model d'intervenció el model d'assessorament per programes. Tanmateix, la descripció d'aquest tipus d'intervenció era general i no hem explicat els detalls.

Tal com hem dit, un dels objectius del programa OIL és afavorir i millorar la formació en inserció laboral dels estudiants de postgraus i màsters de traducció i correcció. En alguns postgraus i màsters no es contempla cap mena de preparació específica per a la inserció laboral, i en altres casos la preparació es duu a terme mitjançant seminaris específics d'una durada determinada (ho veurem en detall en l'anàlisi del context del programa). Tanmateix, sovint aquests seminaris són massa informatius i teòrics i no permeten fer un seguiment del progrés real dels estudiants en el seu procés individual d'inserció laboral. Així doncs, el programa que proposem inclou una formació específica integrada a les assignatures, és a dir, els docents de les diferents assignatures, i alhora professionals de l'àmbit en què volen inserir-se els estudiants, imparteixen formació sobre inserció laboral d'una manera activa i pràctica. Aquesta és només una de les característiques del programa, que detallem pas a pas en aquest capítol, juntament amb els suggeriments de teòrics que hem tingut en compte en l'elaboració del programa.

En primer lloc, definirem com entenem nosaltres el terme “programa” i les característiques que creiem que ha de tenir el nostre programa.

Repetto presenta una definició de programa que s'adiu molt amb el nostre enfocament:

Se entiende por programa de orientación el diseño, teóricamente fundamentado, y la aplicación de las intervenciones pedagógicas que pretenden lograr unos determinados objetivos dentro del contexto de una institución educativa, de la

familia o de la comunidad y que ha de ser sistemáticamente evaluado en todas sus fases. (Repetto, 1994: 714)

Després de la cita, Repetto ens fa prendre consciència de les tres assumpcions que hi ha implícites dins de la definició:

- 1- Que els orientadors han de tenir la capacitat de comprendre i aplicar una varietat de teories als dissenys de programes.
- 2- Que els programes tenen tres components importants: el disseny, l'aplicació i l'avaluació.
- 3- Que els tres elements dels programes han de ser congruents perquè puguin tenir èxit.

Així doncs, el programa és un mode d'intervenció que segueix una estratègia global.

Montané i Martínez (1994: 83) ens presenten una altra definició de programa i ens introdueixen en els principis que han de complir i que fan referència a l'estructura d'un programa. El nostre programa compleix tots aquests principis.

“Un programa es una actividad sistemática dirigida a una población para conseguir los objetivos educativos previstos de antemano. Esta concepción implica una serie de condiciones:

- a) determinar los objetivos prioritarios en relación con la evaluación de necesidades educativas
- b) el diseño y la estructura
- c) la planificación de la intervención educativa para la consecución de los objetivos
- d) la ejecución o aplicación de forma permanente
- e) la evaluación, supervisión y rediseño.”

Els principis d'Alonso Tapia (1995: 365) que exposem a continuació també fan referència a les fases clau d'un programa, i el Programa OIL també les inclou totes.

1. Implicar als membres de la comunitat educativa (els professors no modifiquen pautes de conducta si no són conscients de les pautes inadequades).
2. Partir de la consciència de necessitat de canvi.
3. Començar amb una anàlisi detallada de les necessitats

4. Basar-se en un model teòric sòlid.
5. Incloure un pla d'avaluació de l'efectivitat.
6. Incloure un pla d'avaluació de l'aplicació.
7. Assumir la necessitat d'una fase d'ajustament.

Un dels principis que acabem d'esmentar és el principi de basar-se en un model teòric sòlid. Rodríguez Moreno (1992), citat per Álvarez González (1995: 415) esmenta uns principis que han de tenir els programes que volen basar-se en el concepte d'educació per a la carrera que, com hem dit en el capítol 3, és un dels models teòrics que adoptem. Així, presentem aquests principis de Rodríguez Moreno i constatem que els hem tingut en compte en el nostre programa:

- “Se ha de tender a incluir la orientación para la transición en el currículum escolar.
- Los objetivos curriculares deben adaptarse a las necesidades laborales concretas.(...)
- Las modificaciones curriculares deben experimentarse previamente en proyectos piloto que asuman la formación del alumno, del profesorado, de la dirección de los centros, de la familia i de la comunidad.
- De estos proyectos piloto deben surgir materiales y procedimientos didácticos para afrontar las destrezas de la educación para la carrera.”

L'educació per a la carrera exigeix que els programes tinguin en compte les necessitats laborals. En aquest sentit, Gento (1996) referma aquesta idea i la presenta des del punt de vista de la necessitat social. Concretament, esmenta que els programes han de ser coherents amb exigències socials, i podem dir que el Programa OIL treballa en una de les exigències més importants que la societat demana a les universitats: la inserció laboral dels llicenciats. Concretament, Gento afirma que cal una “coherencia entre los fines, los procesos, los recursos y las exigencias sociales” (Gento, 1996).

A més de principis tan ambiciosos com la coherència amb models teòrics i les exigències socials, no hem perdre de vista que tot això s'ha aconseguir d'una manera realista i factible, i per això el disseny s'ha de caracteritzar per principis de simplicitat que permetin la viabilitat del programa. En aquest sentit, Montané (1993: 87) exposa dos principis que també hem tingut molt en compte.

- Simplicitat. Els programes s'han de descriure per als professors de manera senzilla i intel·ligible per facilitar-ne la comprensió, l'aplicació i la possible millora futura amb l'experiència.
- Poc temps. Atès que la participació en el programa representa una tasca addicional no remunerada, s'ha de requerir el menor temps possible per part del professorat participant.

El Programa OIL, a més de mirar de respectar els consells anteriors, també compleix altres principis generals en els que coincideixen diferents autors i que resumim a continuació.

Quant a les característiques de l'estructura, un programa ha de ser útil, pràctic, flexible, holístic, sistèmic, que permeti una revisió, avaluació i millora constant, que estigui programat a llarg termini i que s'integri dins el procés global de formació de la institució.

Quant a l'actuació individual dels participants, un programa ha d'estimular l'autoconeixement dels participants (en el nostre cas dels postgraduats), de manera que puguin veure que poden establir objectius concrets i assolir-los amb l'ajuda del programa.

A més dels principis del programa, també podem parlar de dimensions. Concretament, Boronat (2000) afirma que un programa s'articula fonamentalment al voltant de tres dimensions: una dimensió informativa, una dimensió formativa i una dimensió interdisciplinària. Vegem com s'aplicaran en el Programa OIL:

- La dimensió informativa. En el nostre cas, s'aplicaria al fet que amb el Programa OIL els postgraduats busquen i troben respostes a qüestions relacionades amb la inserció laboral.
- La dimensió formativa. El Programa OIL permet que el postgraduat reflexioni sobre ell mateix com a professional, utilitzi la seva capacitat per buscar feina i assumeixi la responsabilitat de la seva inserció laboral.

- La dimensió interdisciplinària. El Programa OIL propicia la relació entre els professionals de diferents disciplines (assignatures) i departaments.

En aquest primer apartat hem descrit de manera molt general els principis i criteris que caracteritzen el programa OIL. Abans de començar a descriure en detall el nostre programa i per completar aquest capítol ens agradaria esmentar que existeixen altres programes sobre temes relacionats amb l'exploració del món laboral i l'adquisició de destreses per a la inserció laboral.

- El programa d'educació per a l'elecció de la carrera, de Pelletier y col. (1989), citat per Repetto, (1994). És una guia per al desenvolupament vocacional dels alumnes de 14 a 19 anys amb temes que tracten l'autoexploració, les relacions amb els altres, l'elecció professional, etc.
- La guia per a trobar feina de Cornejo (1989), citada per Repetto (1994), és una guia per buscar feina. Inclou tècniques d'elaboració de currículum, d'entrevista, sol·licitud de feina, etc. amb exemples de casos concrets.
- El programa de transició de l'escola al món del treball per a les escoles municipals de formació professional de l'Ajuntament de Barcelona (1983). Un programa de l'Àrea d'Educació, de la Direcció de Serveis Pedagògics, amb els continguts següents: 1. Coneixement de les alternatives. 2. Coneixement de si mateix. 3. La cerca de feina. 4. Nocions de dret laboral. 5. Implicació de les escoles en el programa.
- Els programes d'orientació professional per a centres d'ensenyament secundari i formació professional de l'Ajuntament de Barcelona, de l'IME (1988) citat a Álvarez González (1995: 386).
- El programa d'educació sociolaboral i professional dels joves, de Juan Fernández Sierra (1993) per a alumnes de secundària.
- El programa d'orientació de la motivació acadèmic-ocupacional (POMAC), de Miquel Amador (1993).
- El programa d'orientació per a la inserció laboral, de Núria Pérez i Escoda (1996).

4

DISSENY DE LA RECERCA

4.1. OBJECTIUS I HIPÒTESIS DE LA RECERCA

Les hipòtesis de la recerca les formularem a partir dels objectius de la recerca. L'establiment dels objectius serveix per concretar allò que s'espera aconseguir amb la recerca. L'explicació d'objectius permet, per una banda, que el disseny de la recerca es faci de manera coherent amb aquests objectius i, per una altra banda, que els participants en el programa coneguin què es pretén amb la recerca i s'hi comprometin.

Per una banda, tenim un objectiu clar, que serà l'objectiu general:

Millorar la formació per a la inserció laboral dels postgraduats que estudien els màsters i postgraus de manera que hi hagi un canvi en els coneixements, habilitats i actituds a l'hora de buscar feina.

Álvarez Rojo et al. (2002) diferencien entre els "objectius generals", que fan referència a allò que s'espera aconseguir amb el conjunt de la intervenció, i no és directament observable, i els "objectius específics", que fan referència a allò que es vol aconseguir mitjançant les diferents activitats. Així, a partir de l'objectiu general hem extret els següents objectius específics:

Objectiu 1: Conèixer la pràctica real professional de les sortides laborals del màsters/postgraus.

Objectiu 2: Aprendre les habilitats i les destreses que es necessiten per reeixir en el procés de selecció d'una feina.

Objectiu 3: Millorar la dedicació i les actituds d'inserció.

Aquests objectius estan directament relacionats amb l'anàlisi de necessitats (vegeu 2.3 Avaluació de les necessitats). Montané i Martínez (1994) afirmen que els objectius específics i explícits permetrien iniciar un moviment d'educació i formació permanent del professorat. Hi ha professors que potser no participen en projectes per a la seva formació continuada perquè no tenen temps, però que solen participar en projectes per a la millora dels alumnes. Així és com funcionen els objectius explícits. Per una banda serveixen per satisfer les necessitats identificades, però per una altra banda, formen els professors sense que se n'adonin.

Per a aconseguir aquests objectius específics, tenim un objectiu instrumental, que consisteix a:

Elaborar un instrument de formació per a la inserció laboral adequat per a millorar la recerca de feina.
--

Més endavant en aquest capítol descriurem aquest instrument, que és un programa de formació per a la inserció laboral que nosaltres anomenarem Programa OIL.

A més, en el mètode de treball que hem triat (la intervenció d'assessorament per programes), hi ha també una sèrie d'objectius implícits. Montané i Martínez (1994) estableixen una classificació específica per a les intervencions per programes i distingeixen entre els objectius de tipus implícit i els objectius de tipus explícit, que hem presentat abans. Per una banda, els objectius implícits són dependents de l'enfocament de l'educació per a la carrera professional, és dir, implícits en l'elecció del model de l'assessorament per programes. El model d'assessorament per programes (vegeu el capítol 3) implica que l'assessor ensenya el contingut i funcionament del programa als docents o paraprofessionals, i aquests l'aplicaran als alumnes a les classes. Per tant, aquí podem extreure un objectiu implícit en el mètode de treball: la creació d'un grup de formació permanent format per una persona que orienta i els professors. Si el programa té èxit entre els alumnes però no entre els professors, perdem l'oportunitat que els professors es converteixin, en les edicions següents, en formadors. Com afirmen

Montané i Martínez (1994: 87), aquest grup format de professors permetria “iniciar un proceso de renovación del sistema educativo, objetivo primordial de los programas en el contexto de la Educación para la Carrera Professional”.

Així, un objectiu implícit seria:

Aconseguir que la intervenció d'assessorament mitjançant programes esdevingui un model d'intervenció conegut i valorat per coordinadors i docents dels màsters i postgraus, i que serveixi per posar en marxa altres projectes en endavant.

Com hem vist, l'anàlisi de les necessitats ha determinat directament els objectius, que segueixen alhora el model teòric. Com afirma Álvarez González (1995: 353), “no se ha de producir incongruencia entre la adscripción a determinados principios teóricos y la adopción de objetivos y técnicas en el proceso de orientación. En definitiva, para que esta intervención sea científica ha de asumir una base teórica, unos objetivos de la intervención y unas normas de actuación orientadora”. I també Repetto (1994: 717) afirma: “Los objetivos de las intervenciones orientadoras deben contener derivaciones fundamentales de las formulaciones teóricas en que se apoyan”.

Els objectius que ens hem proposat tenen unes característiques determinades. En primer lloc, són el nucli del programa. Com afirmen Montané i Martínez (1994: 85), “la elección de los objetivos es (...) el núcleo de referencia para diseñar, estructurar, planificar, intervenir, evaluar y corregir el proceso de aplicación del mismo”.

Per una altra banda, com hem comentat, els objectius que plantejem es basen en l'avaluació del context i en les necessitats del context. Aquesta característica la defensen diferents teòrics, com ara Repetto (1994: 715), que afirma, que “en el diseño del programa se tienen que especificar los objetivos del mismo en base al diagnóstico de los sujetos y a la evaluación de los contextos, y se tienen que planificar y seleccionar las estrategias de la intervención orientadora”, i Alonso Tapia (1995), que defensa que “todo programa de orientación debe comenzar por definir qué metas pretende alcanzar, metas que traducen la respuesta a dar a las necesidades detectadas”.

Una altra de les característiques que tenen els nostres objectius és que es poden mesurar. Aquesta característica també la defensa Sanz Oro (1998: 34): “Un objetivo válido es

operacional, medible, se delimita en un tiempo concreto y se especifica un resultado observable”. Per mesurar els objectius hem elaborat un instrument de mesura (el qüestionari pretest/posttest), que presentem més endavant en aquest capítol.

Per a aconseguir els objectius elaborarem un programa d'intervenció. La recerca servirà per confirmar la utilitat o no d'aquest programa d'intervenció en la consecució dels objectius. Un cop tenim clars els objectius, formulem les hipòtesis de la investigació, i ens preguntem:

Amb el programa de millora de la formació per a la inserció laboral que apliquem nosaltres es milloraran els coneixements, les destreses i les actituds dels estudiants de màsters i postgraus a l'hora de buscar feina?

Hipòtesi: Amb el programa que hem dissenyat i aplicat en aquesta tesi, els estudiants milloraran els coneixements, les destreses i les actituds a l'hora de buscar feina.

A partir d'aquesta hipòtesi general, podem desglossar les següent hipòtesis específiques:

Amb el programa de millora de la formació per a la inserció els estudiants coneixeran la pràctica real professional de les sortides laborals dels màsters/postgraus?

Hipòtesi específica 1: Amb un programa de millora de la formació per a la inserció els estudiants coneixeran la pràctica real professional de les sortides laborals dels màsters/postgraus.

Amb un programa de formació per a la inserció laboral els estudiants aprendran les destreses que necessiten per reeixir en el procés de selecció d'una feina?

Hipòtesi específica 2:

Amb un programa de formació per a la inserció laboral els estudiants aprendran les destreses que necessiten per reeixir en el procés de selecció d'una feina.

Amb un programa de formació per a la inserció laboral els estudiants milloraran la dedicació i les actituds d'inserció?

Hipòtesi específica 3:

Amb un programa de formació per a la inserció laboral els estudiants milloraran la dedicació i les actituds d'inserció.

A partir d'aquestes hipòtesis, efectuarem la recerca de la manera següent. En aquest capítol descriurem el disseny de la recerca. En el següent capítol aplicarem i avaluarem el programa de formació, i en el capítol sisè veurem els resultats del programa. Amb els resultats podrem comprovar si les hipòtesis són certes o no.

4.2. DISSENY DE LA RECERCA

Per provar aquestes hipòtesis, dissenyem un estudi exploratori amb grups ja formats. Concretament, cada grup correspon a un màster/postgrau diferent. D'aquesta manera, els resultats de la recerca ens serviran per a obtenir informació sobre la formació en inserció laboral, però també ens donarà informació sobre l'estat de la formació en inserció laboral en els diferents màsters/postgraus.

Dins dels estudis exploratoris, el nostre és un disseny amb pretest i postest amb grups intactes. Això significa que a tots els grups es passa una prova pretest per avaluar l'equivalència inicial de tots els grups i al final es passa una prova postest per avaluar l'evolució dels diferents grups. Per controlar que l'evolució en els resultats es deu a la intervenció, i no a variables alienes que no tinguin relació amb l'aplicació del programa, tenim dos tipus de grups. Per una banda, els grups experimentals, que són els que rebran la intervenció. Per una altra banda tenim els grups de control, que només faran la prova pretest i la prova postest, però no rebran cap intervenció específica. Gràficament, s'exemplifica de la manera següent.

(2003-2004)	Prova pilot	Pretest.....Programa OIL.....
(2004-2005)	Grups experimentals	Pretest.....Programa OILPostest
(2004-2005)	Grups control	Pretest.....Postest

Figura 4.1 Disseny de la recerca sobre formació per a la inserció laboral. Font: Elaboració pròpia

En aquest disseny en què els grups experimentals i grups control passen un pretest inicial i tenen el mateix nivell de partida, podrem dir que les diferències que s'observin en els resultats del postest entre els grups de control i els grups experimentals seran els resultats que podrem atribuir a la intervenció.

4.2.1. Variables de la recerca

Després de decidir l'estructura de l'estudi, determinem les variables que configuraran allò que es mesura. Per demostrar la hipòtesi, triarem una variable que puguem manipular (la variable independent) i després veurem els efectes en les variables dependents (els resultats) i veurem si podem demostrar la hipòtesi. Com sabem, una variable és una propietat, una característica, un fenomen, una situació, etc., que pot variar (perquè pot tenir valors diferents), pot observar-se i pot mesurar-se. Bàsicament hi ha tres tipus de variables: les variables independents, les variables dependents i les variables alienes.

Les variables independents estan relacionades amb la causa dels canvis que es produiran amb la recerca. Estan sota el nostre control directe i en la recerca les hem modificades per provocar canvis. En el nostre disseny, la variable independent (VI) és el programa d'intervenció, atès que intervé en tota la intervenció, i en funció de les característiques del programa per a cada grup, els resultats poden variar.

Les variables dependents són la resposta on esperem veure els efectes produïts pels canvis en la variable independent. Són les variables objecte de l'estudi, i els resultats de les variables dependents s'explicaran mitjançant les variables independents. Aquestes variables no es manipulen, com les independents, sinó que es mesuraran per estudiar-ne

els resultats. En la nostra recerca, les variables dependents seran els resultats del programa d'intervenció, classificats segons el model teòric seleccionat, en coneixements, les destreses i les actituds d'inserció laboral. En la recerca mesurarem els canvis en coneixements, destreses i actituds abans i després de la intervenció.

Les variables alienes són dimensions de variació que poden confondre l'acció de les variables independents manipulades. Són variables que s'han de tenir controlades a fi de neutralitzar-les perquè no malmetin la validesa interna de l'experiment. En la nostra recerca les variables alienes són, per una banda, les característiques personals i professionals dels estudiants (edat, estudis, experiència professional, si treballen o no, etc.). Aquestes variables les controlem mitjançant un registre d'aquestes dades a la matriu de dades, a fi de tenir-les en compte en l'anàlisi dels resultats. Per una altra banda, els continguts propis dels màsters i postgraus constitueixen també una variable aliena atès que els estudiants pot ser que millorin la seva formació en inserció laboral gràcies a continguts del màster o postgrau que no pertanyen al Programa OIL. Per aquest motiu en el segon capítol hem analitzat per sobre els continguts dels màsters i postgraus per veure quins ja tenen uns continguts professionalitzadors. Si més no, ho tindrem en compte.

4.2.2. Criteris d'avaluació del disseny de la recerca

Per elaborar aquest apartat, abans hem estudiat els models d'avaluació que us hem presentat en el capítol 3 i a l'hora de redactar-lo ens hem basat principalment en Stufflebeam (1987), Jariot (2001) i Pérez Escoda (1996).

A més d'avaluar els resultats de la recerca a fi de comprovar la validesa de les hipòtesis, hem decidit avaluar també cadascuna de les fases de la recerca tenint en compte diferents criteris. L'avaluació contínua de la recerca no només ens permetrà entendre millor els resultats que obtinguem al final, sinó que també ens ajudarà a millorar aquesta recerca a mesura que avança i les edicions futures.

L'objectiu de la fase d'avaluació del disseny és recollir informació pertinent sobre el disseny de la recerca en general i el Programa OIL en particular (planificació,

pressupostos, instruments, activitats, recursos, etc.) i poder valorar-la en relació amb la coherència amb el model teòric i a la seva viabilitat.

Els criteris d'aquest tipus d'avaluació estan relacionats amb el coneixement del programa. Així, en destaquem els següents:

Criteri 1. Elaboració i aplicació de l'instrument de mesura.

Indicador: Descripció del qüestionari pretest/postest, amb èmfasi en la relació amb el model teòric a fi de garantir-ne coherència. (Vegeu l'apartat 4.3 Elaboració de l'instrument de la recerca: el qüestionari.)

Criteri 2. Objectius de la recerca i, en especial, coherència amb les necessitats.

Indicador: Exposició dels objectius de la recerca i correspondència amb les necessitats detectades. (Vegeu l'apartat 4.1 Objectius i hipòtesis de la recerca.)

Criteri 3. Activitats elaborades per millorar la formació per a la inserció laboral.

Indicador: Presentació i descripció del Dossier OIL i de les activitats realitzades pels docents. S'analitza la relació entre les activitats i el model teòric. (Vegeu l'apartat 4.5 Proposta d'activitats per al Programa OIL, en aquest capítol, i el capítol següent vegeu les activitats proposades pels docents.)

Criteri 4. Programació i calendari de la recerca.

Indicador: Descripció detallada de la temporalització de les activitats programades. Vegeu el capítol cinquè.

Criteri 5. Recursos per a la recerca.

Indicador: Descripció dels recursos materials i humans i anàlisi de la viabilitat de la recerca amb aquests recursos. (Vegeu l'apartat 4.7 Recursos i fonts de finançament.)

Aquests criteris ens serviran per garantir la validesa del disseny. Tant la validesa interna, és a dir, la possibilitat d'establir relacions causals entre els diferents components: necessitats, objectius, instruments de mesura, recursos, participants, programació, etc., com la validesa externa, que seria la possibilitat de generalitzar aquest disseny a d'altres dissenys similars (Alvira, 1991: 26).

4.3. ELABORACIÓ DE L'INSTRUMENT DE LA RECERCA: EL QÜESTIONARI

Com esmenta Pérez Escoda (1996: 110), el qüestionari pretest s'elabora per a avaluar les necessitats concretes de formació en inserció laboral. En el nostre cas, avaluarem les dels postgraduats. Després d'analitzar i determinar les necessitats, els resultats del qüestionari serviran de guia per a la selecció i/o adaptació d'activitats. I, finalment, després d'aplicar el programa, el qüestionari posttest (idèntic al pretest) servirà per avaluar la utilitat del programa perquè es compararan els resultats finals del posttest amb els resultats del pretest inicial.

El qüestionari que farem servir és un qüestionari adaptat de dues fonts: Montané (1993: 166) i Pérez Escoda (1996: 156). La diferència més important en relació als dos qüestionaris d'inserció laboral esmentats és que aquests qüestionaris van destinats a la inserció laboral de persones en qualitat de contractats i el qüestionari del programa OIL va dirigit bàsicament a l'autocupació com a professional autònom.

Com veurem en la descripció detallada dels ítems del qüestionari, els ítems es corresponen amb els objectius i les hipòtesis de la recerca: la millora dels coneixements, les destreses i les actituds per a la inserció laboral.

A continuació presentarem el contingut del qüestionari. En primer lloc, hi ha una sèrie de dades generals del subjecte. Aquestes dades serveixen per conèixer millor el perfil de la persona que s'avalua i ens ajuden a fer un retrat més detallat dels postgraduats. Aquestes dades les tindrem en compte com a variables alienes. Amb aquestes dades hem elaborat els apartats sobre els perfils dels estudiants presentats en el capítol 2.

Concretament, es demanen les dades següents:

- Nom, cognoms i edat del subjecte, per poder-lo identificar. Els perfils dels postgraduats són diversos i l'edat és una dada important per a la inserció perquè ens indicarà a quina fase de la seva carrera professional es troba l'estudiant. (Ítems adoptats de Pérez Escoda).

- Llicenciatura i any d'obtenció del títol. Aquesta dada ens interessa per saber si el subjecte ha estudiat traducció o una altra llicenciatura. L'any d'obtenció del títol també ens aporta informació sobre la seva carrera professional. (Ítem propi)
- Postgrau/màster on està matriculat. Aquesta dada ens interessa per poder classificar els diferents grups de la nostra avaluació. (Ítem propi)
- Situació laboral actual, per conèixer millor la qualitat de la feina que té el subjecte en els moments d'aplicació dels qüestionaris del programa OIL. (Ítems adoptats de Montané i Pérez Escoda)
- La feina que li agradaria tenir, el temps d'experiència en aquesta feina, el temps d'experiència en general, el temps d'experiència en altres ocupacions i quines són les ocupacions. Aquesta informació ens ajudarà a conèixer el perfil professional del subjecte. (Ítems adoptats de Montané i Pérez Escoda)

Com es pot veure, en aquesta primera part es demanen dades informatives que són més qualitatives que no pas quantitatives. No les farem servir per quantificar resultats sinó per conèixer millor els subjectes que participaran en el programa.

Una segona part del qüestionari està dedicada a ítems per avaluar els coneixements d'inserció laboral. Concretament, dels ítems 1 al 4. Aquests quatre ítems han canviat de forma i/o contingut respecte els qüestionaris de Montané i Pérez Escoda. Els coneixements que es pregunten són:

- Coneixements sobre què ofereixen i què demanen els clients de serveis de traducció. (dos ítems propis, basats en Montané i Pérez Escoda).
- Coneixements dels requisits legals i fiscals per a treballar com a autònom (ítem propi, basat en Montané i Pérez Escoda).
- Coneixements dels serveis d'assessorament de creació d'empreses (ítem propi, basat en Montané i Pérez Escoda).

Una tercera part està dedicada als ítems que valoren les destreses d'inserció laboral del subjecte. La forma i/o el contingut dels sis ítems dedicats a les destreses també canvien en relació als ítems dels qüestionaris de Montané i Pérez Escoda. Les destreses que s'avaluen són:

- Tenir una pàgina web professional actualitzada (ítem propi).

- Tenir i distribuir material d'autopromoció (ítem propi).
- Tenir un pla o estratègia per buscar clients (ítem adoptat de Montané i Pérez Escoda).
- Conèixer les vies de cerca de feina (ítem adoptat de Montané i Pérez Escoda).
- Saber vendre un servei de traducció a un client (ítem propi).
- Saber com mantenir la fidelitat i confiança dels clients (ítem propi).

La quarta part del qüestionari està dedicada a una de les actituds: la dedicació a la cerca de feina. Els ítems que s'avaluen són:

- Contactes amb empreses per telèfon o en persona en els últims 30 dies (ítem adoptat Montané i Pérez Escoda).
- Enviament de currículums/ofertes en els últims 30 dies (ítem adoptat de Montané i Pérez Escoda).
- Tenir entrevistes o proves pendents (ítem adoptat de Montané i Pérez Escoda).
- El temps de dedicació a buscar feina (ítem adoptat de Montané i Pérez Escoda).
- La disposició a fer un curs de formació per buscar feina (ítem adoptat de Montané i Pérez Escoda).

Som conscients que limitar la cerca de feina als últims 30 dies pot ser molt restrictiu, tenint en compte que els estudiants de màsters i postgraus potser no busquen feina fins que acaben el curs. Tanmateix, la pregunta és molt efectiva per mentalitzar l'estudiant sobre la dedicació.

La cinquena part del qüestionari està dedicada a una altra de les actituds: l'amplitud, és a dir, la flexibilitat que tindria el subjecte per triar una feina en unes condicions lleugerament diferents a les desitjades. Els quatre ítems d'aquesta part són els següents:

- La disposició a acceptar una ocupació semblant (ítem adoptat de Montané i Pérez Escoda).

- La disposició a acceptar una categoria inferior o unes tarifes més baixes (ítem adaptat de Pérez Escoda).
- La disposició a desplaçar-se (ítem adoptat de Montané i Pérez Escoda).
- La disposició a acceptar feines amb horaris irregulars (ítem adoptat de Montané i Pérez Escoda).

La sisena part del qüestionari està dedicada a una altra de les actituds d'inserció: la maduresa ocupacional, és a dir, la capacitat del subjecte per interessar-se a fons per la feina i valorar-ne els pros i contres.

Els quatre ítems que avaluen la maduresa ocupacional i s'han adoptat directament dels qüestionaris de Montané i Pérez Escoda són els següents:

- Les lectures relacionades amb la professió (ítem adoptat de Montané i Pérez Escoda)
- La inscripció a una associació professional de traductors (ítem nou)
- L'actualització tecnològica (ítem adoptat de Montané i Pérez Escoda)
- Si el motiu per fer el màster/postgrau és per buscar feina o per un altre motiu (ítem nou)

L'última part està dedicada a l'autoestima professional. Aquesta part conté set ítems que s'han adoptat plenament dels models de Montané, i de Pérez Escoda i només s'ha canviat lleugerament la forma per fer referència a professionals autònoms i no a professionals contractats. Els temes dels ítems són els següents:

- el concepte que tenen d'ells mateixos com a professionals
- la consideració professional que tenen els amics i companys de feina del subjecte
- la percepció del subjecte de poder oferir un valor afegit als seus serveis
- la percepció del subjecte sobre les possibilitats de trobar feina
- la determinació del subjecte a l'hora de buscar feina
- el grau de desànim a l'hora de buscar feina
- el grau d'esperança de trobar una feina

Com hem vist, per a l'elaboració d'aquest qüestionari vam adequar els qüestionaris model de Montané (1993) i Pérez Escoda (1996) a dos àmbits: el context d'estudiants de màsters i postgraus de traducció, i a la situació dels professionals autònoms.

Aquest qüestionari té una doble funció. Per una banda, ens permetrà conèixer l'estat de la formació en inserció laboral dels enquestats i, per una altra banda, és una eina que serveix per conscienciar els estudiants sobre el que fan per a la seva inserció laboral.

4.3.1. Anàlisi de l'adequació i fiabilitat del qüestionari

A l'apartat anterior hem volgut fer referència explícita al fet que de tots els ítems que s'avaluen només n'hi ha uns quants de nous perquè en el nostre treball no hem dut a terme una anàlisi exhaustiva de l'adequació, validesa i fiabilitat del qüestionari atès que ja la van fer Montané i Pérez Escoda. Per exemple, Pérez Escoda (1996) va fer analitzar el contingut i el constructe del seu qüestionari per un grup de jutges experts i també va analitzar la fiabilitat del qüestionari, amb uns resultats que demostraven que l'instrument posseïa una consistència interna adequada i resultava precís i fiable. A més de la validació del disseny, també comptem amb l'avaluació positiva de l'aplicació del qüestionari en el programa que Pérez Escoda va posar en pràctica.

Tanmateix, nosaltres hem fet la prova de fiabilitat de l'Alpha de Cronbach amb l'eina estadística SPSS. Aquesta prova analitza la homogeneïtat i consistència de les qüestions plantejades de forma simultània. El resultat ha estat:

Estadístics de fiabilitat	
Alfa de Cronbach	N d'elements
0,741	32

Seria millor fer la recerca a partir d'un resultat de 0,8, però el resultat hauria estat més alt si haguéssim tingut més ítems.

A més de les dades estadístiques, direm que el curs 2003-2004 es va passar el qüestionari a 90 postgraduats dels màsters i postgraus que van participar en la fase pilot del Programa OIL i amb aquesta prova vam poder analitzar si hi havia ítems que no eren pertinents o calia canviar per algun motiu. Podem dir que no va caler canviar res.

També volem esmentar que tenim dues versions del qüestionari, una en català i una altra en castellà, i que els postgraduats van poder triar la llengua del qüestionari. En l'annex A5_2 podeu consultar la versió castellana. A continuació us presentem la versió catalana que van respondre els estudiants, i que també teniu a l'annex A5_1.

4.3.2. Qüestionari definitiu

Qüestionari d'inserció laboral

Si et plau, respon totes les preguntes del qüestionari. En les caselles [], indica la resposta que més s'ajusta a la teva opinió amb una "X".

[] 1 vol dir "Gens" - [] 2 vol dir "Una mica" - [] 3 vol dir "Força" - [] 4 vol dir "Molt"

Nom.....Cognoms.....
Edat.....
Llicenciatura en.....Any d'obtenció del títol
Postgrau/Màster.....Universitat

Situació laboral actual

- Estudio
- Estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada)
- Estudio i treball mitja jornada
- Estudio i treball jornada completa contractat/da
- Estudio, treball jornada completa com a autònom/a

Ara t'agradaria trobar una feina de

Tens experiència en aquesta feina? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4

Temps d'experiència.....

Tens experiència laboral en altres ocupacions? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4

Esmenta les altres ocupacions principals i el temps dedicat.....

.....

.....

1. Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.) [] 1 [] 2 [] 3 [] 4

2. Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.) [] 1 [] 2 [] 3 [] 4

3. Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4

4. Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4

5. Tens la teva pàgina web professional actualitzada? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4

6. Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4

7. Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4

8. Quins camins fas servir per buscar clients?
- Familiars, amics i coneguts 1 2 3 4
 - Anuncis a la premsa 1 2 3 4
 - Anuncis/borses de treball 1 2 3 4
 - Borses de traduccions (proz.com, etc.) 1 2 3 4
 - Pràctiques externes durant la carrera 1 2 3 4
 - Empreses de treball temporal 1 2 3 4
 - Visites directes a empreses 1 2 3 4
 - Autoanuncis 1 2 3 4
 - Altres 1 2 3 4
9. Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?
- 1 2 3 4
10. Saps com mantenir la fidelitat i confiança dels clients?
- 1 2 3 4
11. En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?
- Cap o 1 - Entre 2 i 5 - Més de 5.
12. En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?
- Cap o 1 - Entre 2 i 5 - Més de 5.
13. Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?
- Cap o 1.
 Entre 2 i 3.
 Més de 3.
14. Quant de temps dediques a buscar feina, cada setmana?
- Menys de 4 hores.
 Entre 4 i 8 hores.
 Més de 8 hores.
15. Estaries disposat/ada a fer un curs de formació si t'ajudés a trobar feina?
- 1 2 3 4
16. La teva professió ési et vols especialitzar en....., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?
- 1 2 3 4
17. Estaries disposat/ada a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?
- 1 2 3 4
18. Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris....?
- Inferiors a 30 minuts.
 D'entre 30 i 60 minuts.
 De més de 60 minuts.
19. Estaries disposat/ada a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?
- 1 2 3 4
20. Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió? 1 2 3 4
21. Ets membre d'alguna associació professional? 1 2 3 4
22. Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?
- 1 2 3 4
23. Fas aquest postgrau/màster principalment.....
- Per aprendre coses noves sobre la teva professió.
 Per trobar feina amb més facilitat.
 Totes dues coses.
24. Creus que ets bon/a professional? 1 2 3 4
25. Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?

26. Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors? 1 2 3 4
27. Consideres que trobar feina és principalment....: 1 2 3 4
- Qüestió de constància i dedicació en la recerca.
- Qüestió de sort.
- Totes dues coses.
28. Creus que ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster? 1 2 3 4
29. Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina? 1 2 3 4
30. Creus que podràs trobar aviat la feina que vols? 1 2 3 4

Els resultats de l'aplicació del qüestionari ens permetran conèixer la situació inicial del postgraduat que busca feina i decidir, juntament amb els docents, quines poden ser les activitats adequades per millorar els resultats, és a dir, millorar el procés d'inserció.

4.3.3. Criteris d'aplicació i valoració dels qüestionaris

Els qüestionaris es passen en un dia i a una hora pactats amb els coordinadors del màster o postgrau en qüestió. El test el passarà la coordinadora del Programa OIL, perquè abans de passar el test presentarà el programa als estudiants, oferirà la possibilitat de participar-hi i exposarà breument l'esquema teòric de Montané (1993: 56, vegeu el capítol 3) amb l'enumeració dels factors i variables que intervenen en la inserció laboral. Pensem que els postgraduats s'han de fer plenament responsables de la seva inserció laboral i, per aquest motiu, se'ls presenta tota la informació. Així doncs, abans de passar el qüestionari es dediquen 15 minuts a la presentació del programa i del marc teòric. Posteriorment, es reparteix el qüestionari. Els estudiants poden triar l'idioma del qüestionari (català o castellà).

Un cop cada estudiant ha triat el qüestionari que vol, es donen una sèrie d'instruccions bàsiques (preses de Pérez Escoda, 1996):

- Llegir cada pregunta i preguntar si alguna cosa no s'entén.
- Mirar de no deixar cap pregunta sense contestar.
- Repassar el qüestionari abans de lliurar-lo per comprovar que s'han contestat totes les preguntes.

Per respondre el qüestionari, n'hi ha prou amb 10-15 minuts. Així doncs, per a l'aplicació del qüestionari es sol·licita al coordinador i al docent de la classe uns 20-30 minuts per a dur a terme el pretest. La coordinadora s'encarrega de la recopilar els pretests i processar-los.

L'objectiu de la correcció del qüestionari és conèixer els ítems amb puntuació més baixa en el grup a fi de dissenyar activitats adreçades a millorar el resultat d'aquests ítems. Així doncs, les primeres dades que ens interessin són les puntuacions globals de grup i, concretament, els ítems amb una puntuació més baixa. En un segon moment, també voldrem extreure altres dades d'interès, com ara els ítems amb puntuació més alta, per veure els punts forts dels estudiants.

A continuació presentem els valors que donarem a cada ítem, a fi de poder-los avaluar. Per elaborar aquesta taula de valors, ens hem basat en la proposta de Pérez Escoda (1996: 146), tenint en compte que el seu qüestionari tenia tres respostes possibles i el nostre, quatre.

Puntuació →	2 punts	1,5 punts	1 punt	0 punts
↓ Núm. pregunta				
De l'1 al 8 El 10 Del 15 al 17 Del 19 al 22 Del 24 al 26 El 30	4	3	2	1
11 i 12	Més de 5		Entre 2 i 5	Cap o 1
13	Més de 3		Entre 2 i 3	Cap o 1
14	Més de 8 h		Entre 4 i 8 hores	Menys de 4 hores
18	Més de 60 m		Entre 30 i 60 minuts	Inferior a 30 minuts
23	Per trobar feina amb més facilitat		Totes dues coses	Per aprendre coses noves sobre la professió
27	Constància i dedicació		Totes dues coses	Qüestió de sort
28 i 29	1	2	3	4

Taula 4.1 Guia per a la valoració dels qüestionaris. Adaptada de Pérez Escoda (1996)

Un cop processades les dades, la coordinadora elaborarà un informe d'interpretació del qüestionari i l'enviarà als coordinadors dels postgraus/màsters i als docents de cada postgrau/màster per ajudar-los a preparar les activitats.

4.4. JUSTIFICACIÓ I DESCRIPCIÓ DE LES FASES DE LA INVESTIGACIÓ

Com hem vist anteriorment, l'estructura bàsica de la investigació és la següent.

(2003-2004)	Prova pilot	Pretest.....Programa OIL.....
(2004-2005)	Grups experimental	Pretest.....Programa OILPostest
(2004-2005)	Grups control	Pretest.....Postest

Figura 4.1 Disseny de la recerca sobre formació per a la inserció laboral

En el nostre cas, el pretest i postest són el qüestionari que hem descrit en l'apartat anterior, i que constitueix l'instrument de mesura de la nostra recerca. A continuació detallarem com plantegem el Programa OIL. En aquest treball sovint es barreja programa i recerca perquè el disseny, l'aplicació i l'avaluació, tant de la recerca com del programa, s'han dut a terme en gran mesura de manera simultània i amb els mateixos responsables. En la major part dels projectes d'aquest tipus, que es fan en equip, les persones que duen a terme la recerca solen ser diferents de les persones que duen a terme el programa, i llavors els elements de cada part estan molt diferenciats, però en el nostre cas, les diferents tasques de programa i recerca se solapen.

El disseny de la forma i estructura del programa pren com a base teòrica el model d'assessorament per programes exposat àmpliament en el capítol 3 d'aquesta tesi. El disseny del contingut del programa sobre inserció laboral pren com a base teòrica el model d'inserció laboral de Montané (1993), també exposat en el capítol anterior. Per a l'aplicació del programa, hem pres com a model el programa de formació per a la inserció laboral dissenyat per Pérez Escoda (1996), basat alhora en els models de Montané esmentats anteriorment. El disseny i l'estructura del Programa OIL que detallarem al llarg d'aquest capítol es basen en el model de Pérez Escoda (1996) però nosaltres hem fet les adaptacions que ens han semblat més oportunes en la part empírica de la tesi en funció del context, les necessitats i els objectius, que òbviament determinen completament cada programa.

Per recordar les fases que componen un programa, i que vam esmentar en la descripció dels programes del capítol 3, reproduïm una cita de Repetto (1994: 719) que les resumeix:

En síntesis, el disseny de los programas deberá especificar los objetivos del mismo, basados en las necesidades de los estudiantes y de sus contextos y, por tanto, en su diagnóstico y en la evaluación ambiental. En segundo lugar, deberá planificar las estrategias de intervención especificando los objetivos en términos operativos para que sean evaluables; tendrá en cuenta los recursos, tanto humanos como materiales, existentes y los organizará tratando de recabar nuevos recursos, establecerá el programa de formación pertinente para los miembros que lo implementarán y le dará la suficiente flexibilidad si emergen nuevas condiciones o nuevas necesidades.

Així, el disseny del programa requereix una estratègia progressiva i que segueixi un ordre preestablert, i també que les diferents fases i components es puguin interrelacionar de manera concurrent i en paral·lel. Podem dir, doncs, que el disseny d'un programa no és un procés lineal, sinó més aviat en forma de bucle, que evoluciona i canvia el seu progrés a mesura que s'alimenta amb les dades que es van obtenint en cadascuna de les fases.

A continuació presentem un quadre de Rodríguez Moreno que conté les fases i les preguntes clau que els creadors dels programes s'han de fer en cadascuna de les fases i que nosaltres hem traduït i adaptat per incloure on trobem la informació corresponent en el Programa OIL.

Fase de desenvolupament del programa	Objectiu	Activitat per desenvolupar	Resultat final desitjat	PROGRAMA OIL
Fase I: Recollida de dades	Què s'ha de fer?	Estimació o avaluació de les necessitats	Base de dades de necessitats	(capítol 2)
Fase II: Conceptualització	Què es pot fer?	Visionar o construir un model	Model teòric del programa	(capítol 3)
Fase III: Disseny	Què és allò que és realista?	Dissenyar una estratègia	Estratègies del programa	(capítol 4)
Fase IV: Posada en pràctica	Quins passos s'han de seguir?	Planificar una logística	Planificació de la logística	(capítol 4)
Fase V: Avaluació i nou disseny	Què s'ha de respectar? Què s'ha de canviar?	Dissenyar novament el programa en funció de l'avaluació	Idees per a la millora i optimització del programa	(capítol 5 i 4)

Figura 4.2 Fases en el desenvolupament de programes. Font: Rodríguez Moreno (1998: 165).

Les fases que hem vist en el quadre anterior són força generals. Per a concretar la fase de disseny, Montané (1993) presenta els elements bàsics que poden configurar el disseny i l'estructura d'un programa i que nosaltres adoptarem per al Programa OIL.

- Marc teòric del problema que es tracta. En el nostre cas, el marc teòric que voldrem presentar als docents són les variables que afecten la inserció laboral dels postgraduats del model de Montané (1993) i que es poden treballar en els màsters i postgraus.
- Qüestionari d'avaluació. En el nostre cas, un qüestionari que permeti avaluar la situació inicial i final del grau de formació en inserció laboral dels postgraduats. El nostre qüestionari està basat en els qüestionaris d'inserció laboral de Montané (1994) i Pérez Escoda (1996).
- Menú d'activitats. En el nostre cas, hem elaborat per als docents un menú d'activitats i un dossier amb activitats que poden proposar als postgraduats per millorar els resultats del test. A més, els docents també podran dissenyar activitats pròpies.
- Processos per a l'aplicació del programa. En el nostre cas, també facilitem els processos concrets que serviran per aplicar el Programa OIL.

A aquests elements Montané i Martínez (1994: 88) afegixen també l'especificació dels recursos, costos de temps i dedicació i els nivells de compromisos dels agents educatius. Val a dir que ells també especifiquen que per al disseny del programa també s'han de definir primer les necessitats i avaluar-les per veure els objectius que es podrien establir.

4.4.1. Fase de preparació del disseny

S'estableix que la fase de preparació del disseny de la recerca es prolongui durant dos cursos anys. El curs acadèmic 2002-2003 es dedica a la lectura de models i base teòrica sobre inserció laboral i sobre orientació professional. També es defineixen diferents dissenys i s'elaboren diferents propostes, que es van descartant o acceptant. El procés d'elaboració del disseny va ser llarg. En el curs acadèmic 2003-2004 es defineix la recerca definitiva i es duu a terme una prova pilot del disseny preliminar del programa i dels primers materials del programa. A més, aquell any s'efectua una prova pilot a fi d'avaluar els materials i el disseny i millorar-los.

La preparació va començar el curs 2002-2003, amb l'estudi i la tria de models teòrics. Les conclusions dels estudis fets en aquella fase es poden veure en el primer i tercer capítols de la tesi. La lectura de bibliografia es combinava amb sessions d'assessorament amb el Dr. Montané (seguint el model d'assessorament). El treball interdisciplinari i col·laboratiu entre traducció i psicopedagogia ha estat fonamental per a la realització d'aquesta recerca. En aquestes sessions d'assessorament es va poder estudiar l'adaptació dels models teòrics a la nostra recerca.

Després de la lectura dels models teòrics vam començar a preparar l'anàlisi de les necessitats i els objectius de la recerca. Val a dir que ja teníem identificades unes necessitats, tot i que de manera vaga, perquè treballem en el context i precisament aquestes necessitats són les que ens van empènyer a iniciar la recerca, però no va ser fins que vam aprendre a identificar les necessitats i els objectius segons els models que anàvem llegint que vam poder preparar correctament el procés de detecció de les necessitats. En aquesta fase vam preparar les entrevistes amb els coordinadors dels màsters i postgraus per elaborar aquesta anàlisi preliminar de necessitats i objectius.

Una altra tasca de la fase de preparació para ser l'adaptació de l'instrument de mesura (el qüestionari pretest/postest) que hem presentat abans. A més de l'adaptació, el vam mostrar a l'assessor, a alguns coordinadors de màsters i postgraus i a alguns docents per a conèixer el seu parer. Tots ells van considerar que el qüestionari era adequat per a la nostra recerca.

Un altre element que vam preparar durant la preparació va ser l'estudi dels recursos que teníem, tant humans (participants en el programa), temporals (calendari) i materials (costos i fonts de finançament). En l'apartat 4.7 d'aquest capítol detallem millor aquest aspecte.

Quan va estar llest l'esborrany de la planificació, més o menys definitiva, es va preparar el material informatiu per a les coordinacions i els docents dels màsters i postgraus, per convidar-los a participar en el programa. La informació es va adaptar per a cada destinatari: equip del Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB, coordinacions dels màsters i postgraus i docents.

Per exemple, en la primera edició del disseny del quadern informatiu per als docents, el quadern tenia dotze pàgines i es basava molt en el quadern per al docent de Pérez Escoda (1996). Els continguts del dossier eren els següents:

- Una pàgina d'introducció amb la presentació del programa i els seus avantatges.
- Tres pàgines amb les bases teòriques del programa. Bàsicament, explicació del model d'inserció de Montané (1993)
- Una pàgina amb l'adaptació del programa al context dels màsters i postgraus de traducció i correcció i l'especificació dels processos d'aplicació.
- Cinc pàgines dedicades al qüestionari per als postgraduats, amb una descripció del qüestionari, les instruccions d'aplicació del qüestionari i els criteris de correcció i interpretació.
- Una pàgina amb propostes d'activitats, una fitxa per descriure les activitats i bibliografia

En canvi, el curs 2004-2005 es dissenya un altre quadern arran de les valoracions de la prova pilot, en un format més atractiu, MS PowerPoint, que es llegeix de manera ràpida. La nova presentació en PowerPoint consta de 18 diapositives. Podeu veure la presentació en format MS PowerPoint en l'annex A5_11 i A5_12. Les diapositives contenen els continguts següents: introducció i justificació del programa; les característiques del programa; els participants en el programa; la filosofia del programa; el procés del programa (la fase d'informació, la fase de preparació, la fase d'aplicació); el model teòric; el qüestionari; el menú d'activitats i l'adreça de contacte per fer preguntes i comentaris.

Després d'elaborar els materials informatius es van distribuir als interessats i es va fer un seguiment de les respostes i l'acceptació del programa. En aquesta primera versió del Programa OIL es presentaven els objectius, l'instrument i idees per a l'elaboració de materials per a la formació de la inserció laboral. Un dels requisits bàsics del projecte era comptar amb el suport de la Direcció, les coordinacions i els docents. Val a dir que el primer gran èxit del projecte va ser l'acollida favorable dels participants, que podem atribuir a diferents factors: oportunitat, importància, transcendència, senzillesa de plantejaments, fàcil comprensió, viabilitat, transparència, etc. Aquesta sèrie de factors,

entre d'altres, molt estudiats i gens casuals, van permetre que el projecte s'iniciés amb el vist-i-plau de tots els implicats.

A partir de la resposta favorable a aquesta iniciativa es va dur a terme l'experiència pilot per a avaluar el disseny del programa i els materials. La descripció d'aquesta fase la trobareu detallada al capítol 5, apartat 5.1 "El procés d'aplicació als grups pilot".

Lògicament, el disseny de la recerca va evolucionar durant la seva realització i va tenir molts canvis, uns voluntaris i altres involuntaris. En aquestes pàgines plantegem l'última versió de la fase del disseny, però cal dir que darrera d'aquest disseny hi ha una inversió considerable de temps i esforç que probablement no es veu reflectida en el resultat final.

4.4.2. Fase d'aplicació i valoració

Per a nosaltres, la fase d'aplicació del disseny comença amb la posada en marxa del programa. La fase d'aplicació es caracteritza pel seguiment del calendari i de les tasques que es duran a terme amb tots els participants i pel control que es faci de l'aplicació. El control permetrà, com afirma Repetto (1994: 720), comprovar durant el programa "dos tipos de cuestiones: a) si el programa está alcanzando o no a la población diseñada como objetivo y b) si la prestación de los servicios es consistente con el diseño del programa". Darrera de cada passa, hi havia una valoració i un control.

A continuació resumirem les principals tasques que es van dissenyar per a la fase d'aplicació de la recerca, tant per als grups pilot, com per als experimentals. Avancem, però, que la descripció detallada de l'aplicació real es troba en el capítol següent.

Després de l'autorització de la Direcció i les coordinacions dels màsters i postgraus, s'havia d'aplicar el qüestionari pretest als grups pilot i posteriorment avaluar el nivell de formació en inserció dels postgraduats. És a dir, s'havien d'analitzar i interpretar els resultats. Després s'havien d'enviar els resultats a les coordinacions i als docents.

A partir dels resultats més baixos, que són els que caldria millorar, es volia mantenir una entrevista individual amb docents per triar i preparar activitats de millora per a cada

grup. Per a preparar les activitats, els docents comptarien amb el dossier informatiu, amb l'assessorament de la coordinadora del Programa OIL i amb el Dossier OIL. La idea original era que les activitats estiguessin relacionades amb l'assignatura del docent i alhora amb la inserció laboral. Tot el procés d'elaboració de les activitats es registraria, es valoraria, i a partir de les conclusions es farien canvis en el disseny del programa. Després vindria la fase de realització i valoració de les activitats. Finalment, es passaria al final de curs el qüestionari posttest per veure les diferències i també es passaria als estudiants i docents un qüestionari de valoració del programa perquè el puguin avaluar.

El capítol cinquè està dedicat íntegrament a la fase d'aplicació del programa.

4.4.3. Fase d'anàlisi dels resultats

Els resultats del posttest es processarien, es compararien amb les dades dels qüestionaris pretest i s'analitzarien les diferències per veure si es compleixen les hipòtesis. Els resultats s'observarien en dos sentits: a partir de la comparació entre els resultats del pretest i el posttest, per veure les evolucions individuals i dels grups al llarg del curs acadèmic, i també a partir de la comparació dels resultats finals entre els diferents grups. Aquests resultats permetrien saber si es podrien confirmar les hipòtesis. Els resultats es resumirien en informes que es farien arribar a les persones interessades (Direcció, coordinacions, docents i estudiants).

A més dels resultats relacionats directament amb les hipòtesis, al final del programa s'avaluarien la recerca i el programa amb altres criteris, com ara l'eficàcia o l'impacte, per exemple, i les conclusions permetrien replantejar el disseny del programa i de la recerca.

El capítol sisè està dedicat íntegrament a la fase d'anàlisi dels resultats de la recerca.

4.4.4. Gestió de la documentació

A més de l'instrument de mesura que hem presentat, durant la recerca i el programa s'ha generat molta documentació de suport que serveix per fer-ne una avaluació més

completa. Així, seguint els suggeriments dels models de qualitat de l'ISO hem gestionat la documentació amb molta cura i hem complert una sèrie de principis:

- Sobre la identificació dels documents: tots i cadascun dels documents del Programa OIL tindran un nom únic que serà explicatiu del contingut.
- Sobre l'emissió i distribució de documents: els documents es distribuïran només a qui correspongui. En el cas de documents electrònics, s'enviaran sense virus.
- Sobre el control dels documents: Es crearà un sistema de control i organització de documents en carpetes perquè els documents no es puguin extraviar. A més, les diferents versions d'un document es desaran amb un nom diferent (indicant-ne la data de la modificació) per poder conèixer quin és el document més actual i alhora conservar les versions antigues, per si cal consultar-les.
- Sobre l'arxiu de documents electrònics i impresos en els processos de preparació, aplicació i avaluació. Els documents es desaran en un lloc adequat, ja siguin electrònics o impresos, de fàcil accés per als participants que els necessitin. Els documents que siguin confidencials, com ara els qüestionaris individuals, s'arxivaran en un lloc segur.
- Sobre les mesures de protecció dels documents electrònics i impresos en els processos de preparació, aplicació i avaluació. Per una banda, es faran còpies de seguretat periòdiques dels documents electrònics (un cop a la setmana) i s'actualitzarà el programa antivirus periòdicament. Els documents impresos es conservaran en carpetes classificadores en un lloc adequat.

En el capítol cinquè dedicat a l'aplicació del programa veurem en detall la documentació utilitzada en el programa.

4.4.5. Sistema de comunicació amb els participants

Atès que l'èxit del programa depèn de la implicació dels participants, és molt important treballar els temes de motivació i bona actitud cap al programa. La participació en el programa és voluntària i no remunerada, de manera que el sistema de comunicació amb els agents ha de ser extraordinàriament senzill, pràctic i informal, perquè la participació en el programa no suposi cap esforç. De la mateixa manera, també els materials i els

missatges que s'enviïn als participants han de ser senzills, planers i breus. Això implica un grau notable de simplificació i síntesi de la informació respecte de la informació de base que es presenta en aquesta tesi.

Com a part de l'estratègia de comunicació amb els participants, incloem de descripció de l'elecció del nom i el logotip del programa.

El nom OIL és un acrònim de "Orientació per a Inserció Laboral". Som conscients de la diferència de matís entre "orientació laboral" (orientació per a aconseguir un treball qualsevol), i "orientació professional" (orientació adreçada a aconseguir una feina d'una professió determinada). En aquest sentit, seria més adequat el nom "Orientació per a la inserció professional". Tanmateix, es perdria un joc de paraules que ens interessa mantenir que reforça la idea de la importància de la inserció laboral d'una manera subliminar. "Oil" en anglès significa "petroli". Ens ha semblat una imatge molt adequada que els participants relacionin la inserció laboral amb el petroli, com a símbol de la prosperitat econòmica. És una relació simplista, però la veritat és que ha funcionat perfectament.

El logotip del programa, per reforçar el joc de paraules amb el terme OIL com a petroli, és una torre d'extracció de petroli. Vegeu-lo a sota:



Figura 4.3 Logotip del Programa OIL

Així, tots els documents de comunicació amb els participants duran el nom i el logotip del Programa OIL perquè els participants identifiquin ràpidament el programa i inconscientment es motivin a participar-hi.

4.5. PROPOSTA D'ACTIVITATS PER AL PROGRAMA OIL

Les activitats concretes que realitzarà cada grup seran adaptades pels docents en funció de la seva assignatura i a partir dels resultats del pretest. Els docents comptaran amb dos recursos bàsics: un menú d'activitats per agafar idees i el Dossier OIL. El Dossier OIL per a l'estudiant, elaborat per la coordinadora del Programa OIL, que en la primera versió contenia unes 40 activitats sobre inserció laboral i que serveix de formació per als docents i també per als postgraduats. Aquest dossier permet als docents estalviar la feina de dissenyar activitats específiques si no tenen temps.

Moltes activitats les duren a terme els postgraduats pel seu compte, perquè una de les fites del programa és que els postgraduats (persones majors de 22 anys) es responsabilitzin de la cerca de feina i arribin a una autonomia personal en aquesta fase (arribin a l'autoorientació). Així després del programa podran dedicar-se a la cerca de feina i clients de manera autònoma.

En aquest apartat dedicat al disseny del programa us presentem els dos recursos que s'oferiran als professors amb activitats. Per una banda, el menú d'activitats i, per una altra banda, el Dossier OIL per a l'estudiant. Val a dir que les activitats del programa que dissenyin els docents que participin en el programa no les incloem aquí perquè no es fan en la fase de disseny, sinó ja en la fase d'aplicació del programa. Per aquest motiu, aquestes activitats les coneixereu en el capítol següent.

4.5.1. El menú d'activitats

La llista de propostes s'anomena "Menú d'activitats" perquè el docent té la llibertat de triar les activitats que s'adeqüen millor als continguts de la seva assignatura o al seu estil de docència. Les activitats també s'han de triar segons un cert ordre lògic. Per exemple, si una activitat consisteix a posar-se en contacte amb possibles clients per oferir serveis de traducció, això no es pot fer si abans no s'ha fet l'activitat de cercar i seleccionar les adreces que interessin el subjecte o no s'ha preparat un bon currículum. Per aconseguir que les activitats segueixin un ordre lògic i útil per a la consecució dels objectius, la coordinadora del Programa OIL manté una entrevista individual amb cada docent per assessorar-lo en la tria. Atès que els resultats del qüestionari pretest

determinaran els factors que s'han de treballar més, el menú d'activitats es presenta classificat per factors de manera que sigui més fàcil triar les activitats.

A continuació us presentem algunes idees per al menú d'activitats. Algunes estan basades en Pérez Escoda (1996) i d'altres són noves. També s'indica si alguna d'aquestes idees està relacionada amb activitats concretes del Dossier OIL.

Per millorar els coneixements d'inserció:

- Fer entrevistes a professionals per saber què demanen els clients i què ofereixen.
- Fer entrevistes a clients per saber què demanen dels traductors, què ofereixen ells (tarifes, condicions de treball, etc.).
- Posar en comú a classe els coneixements que tenen els estudiants sobre què demanen i què ofereixen els clients.
- Fer una sessió informativa sobre què demanen i què ofereixen els clients.
- Elaborar una fitxa amb les característiques del perfil que desitgen (requisits, horari, salari, formació necessària, etc.). (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 1.)
- Informar sobre com s'elabora el currículum. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 3.)
- Ensenyar a fer una pàgina web professional.
- Consultar en una associació de traductors els requisits legals i fiscals per a treballar com a traductor autònom. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 2.)
- Anar a Barcelona Activa a conèixer les diferents formes jurídiques que podria tenir una empresa creada per un traductor/a autònom. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 6.)
- Investigar quins serveis gratuïts hi ha que assessorin sobre la creació d'empreses o treballar com a autònom. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 6.)
- Informar sobre els aspectes legals, fiscals i jurídics relacionats amb la professió.
- Fer un llistat dels recursos a Internet on hi ha ofertes de serveis de traducció.

- Explicar la dinàmica d'acceptació d'un encàrrec de traducció (preparació del pressupost i oferta del servei).
- Explicar com s'elaboren els pressupostos.
- Explicar què s'ha de tenir en compte abans d'acceptar una feina.
- Explicar quins criteris fan servir els clients a l'hora de triar un col·laborador.
- Explicar i donar pautes per elaborar un pla d'acció de cerca de feina. (Vegeu Dossier OIL per a l'estudiant, tema 1.)
- Explicar la situació del mercat de treball de la traducció en un àmbit determinat.
- Donar recursos informatius relacionats amb la professió.
- Descriure els diferents perfils que poden ocupar els traductors en un àmbit (jurídic, literari, audiovisual, etc.)

Per millorar les destreses d'inserció:

- Fer simulacres d'entrevistes amb clients.
- Fer simulacres de negociació d'encàrrec amb clients.
- Elaborar i/o actualitzar un currículum general i el dossier de documentació acreditativa personal.
- Adaptar el currículum general a ofertes de traducció concretes.
- Elaborar una pàgina web professional.
- Elaborar material d'autopromoció: targetes de visita, etc.
- Elaborar un pla per buscar clients. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 1.)
- Elaborar una llista de vies de cerca de clients amb les adreces corresponents. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 2.)
- Elaborar una llista dels clients amb qui interessa posar-se en contacte. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 2.)
- Visitar empreses de serveis de traducció.

Per millorar la dedicació:

- Elaborar una estratègia de presa de contacte amb les empreses de les llistes que s'han recollit. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 5.)

- Fer un enviament de currículums a empreses seleccionades. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 5.)
- Intentar obtenir una quantitat determinada d'encàrrecs de traducció. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 5.)
- Elaborar un pla de cerca de feina amb la planificació temporal. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 5.)
- Reflexionar sobre la necessitat de dedicar temps a buscar feina.

Per millorar la disponibilitat laboral:

- Reflexionar sobre la conveniència (o no) de fer una feina semblant a la desitjada si la desitjada és difícil d'aconseguir.
- Reflexionar sobre la conveniència (o no) d'acceptar feines en unes condicions de treball o tarifes més baixes de les desitjades.
- Reflexionar sobre la conveniència (o no) d'anar a treballar a un lloc allunyat del lloc de residència habitual.
- Reflexionar sobre la conveniència (o no) de treballar en horaris irregulars (nits, caps de setmana, etc.).
- Reflexionar sobre les condicions de treball reals i desitjades dels serveis de traducció.
- Reflexionar sobre el nivell de vida que es vol portar i les despeses bàsiques que es tindran a fi de determinar les tarifes de traducció que s'han de cobrar.

Per millorar la maduresa ocupacional:

- Elaborar una anàlisi en profunditat d'un perfil triat. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 1.)
- Realitzar activitats per a l'exploració del món laboral: conferències, exposicions, fòrums, revistes, visites, traduccions d'articles, treballs, enquestes, exposicions, etc.
- Assistir a conferències d'experts.
- Fer entrevistes a professionals.
- Visitar empreses.
- Posar en comú les experiències de les pràctiques a empreses.

- Fer pràctiques en empreses.
- Recollir articles i documentació sobre la professió traductora (conèixer les sortides laborals, la pràctica professional de les sortides, la situació del mercat, etc.).
- Fer-se membre d'una associació de traductors. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 2.)
- Informar-se sobre l'ús de les noves tecnologies a la professió i mirar si el despatx propi està ben equipat.
- Elaborar un pla de formació contínua personal.

Per millorar l'autoestima professional:

- Elaborar una llista dels punts forts com a professional. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 1.)
- Pensar què es podria afegir al currículum per diferenciar-lo d'altres currículums. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 3.)
- Pensar què es podria oferir en els serveis de traducció per donar-los valor afegit. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 1 i 3.)
- Analitzar els punts forts i febles dels traductors que comencen. (Vegeu el Dossier OIL per a l'estudiant, tema 1)

4.5.2. El Dossier OIL

El Dossier OIL ha tingut diverses versions. La primera versió és la versió completa i és la que descrivim en aquest apartat. L'última versió és una versió reduïda de 10 pàgines. Després de les primeres avaluacions de l'aplicació del Dossier OIL va quedar palès que calia reduir-lo perquè els postgraduats deien que no podien fer totes les activitats. Així doncs, teniu la versió completa en els annexos A5_8 i A5_9, i en els annexos A5_16 i A5_17 teniu la versió reduïda en format MS Word, en català i en castellà. En l'annex A5_18 hi ha la versió reduïda, en format PowerPoint.

El Dossier OIL serveix per a l'estudiant si el fa pel seu compte i serveix per al docent si vol posar en comú a classe alguna de les activitats. A continuació us en descrivim el contingut i l'estructura de la versió llarga original. El Dossier OIL consta de 6 temes:

Tema 1. La idea del projecte professional

Tema 2. Les adreces que m'interessen

Tema 3. La campanya de promoció a distància

Tema 4. El contacte directe: el telèfon i les entrevistes

Tema 5. La programació del pla d'acció

Tema 6. I ara què?

L'ordre dels temes segueix la progressió lògica en la cerca de feina. Quan aquests temes es comentin a les classes, també es mirarà que es comentin en un ordre lògic. La majoria de les activitats proposades es corresponen amb algun dels ítems del qüestionari d'inserció laboral i pretenen millorar els resultats del qüestionari. La primera versió del Dossier OIL es va elaborar a partir dels resultats dels qüestionaris de l'experiència pilot.

Tema 1. La idea del projecte professional

Les activitats del primer tema tracten el plantejament general del projecte professional i la definició de la feina que es desitja. Aquesta idea imaginada es relaciona amb el perfil personal i amb alguns elements del mercat laboral, com ara la competència, a fi que l'estudiant pugui redefinir el seu objectiu laboral i fer-lo més realista. Les activitats i reflexions que es proposen són les següents:

Activitat 1.1. La feina que busco

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant defineixi la feina que desitja amb el màxim detall, de manera que pugui detectar els buits d'informació que té i saber la informació que ha de preguntar. En aquesta activitat es treballa la maduració ocupacional.

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

Imagina't fent una feina que t'agradi i descriu-la amb el màxim detall. Indica totes les característiques de la feina: què faràs exactament, horaris, tarifes, etc. Al costat de les dades que desconeguis posa un interrogant, perquè sàpigues que ho has d'investigar.

.....
.....

- a) Audiovisual: doblatge (tipus?), subtitulació, *voice-over*, multimèdia, ajust, etc.
- b) Jurídica: traducció jurada, traducció jurídica sobre dret civil, dret mercantil, traducció de dret comunitari, interpretacions als tribunals/policia, etc.
- c) Literària: literatura infantil, *best-sellers*, divulgació, teatre, poesia, mitjans de comunicació, agències de publicitat, etc.
- d) Tradumàtica: traducció amb eines de traducció assistida, gestió de projectes, enginyeria, localització de webs per a clients directes, etc.
- e) Revisió, redacció, edició, etc.
- f) Empresari/ària
- g) Una feina que encara no existeix però que has identificat que caldrà d'aquí ben poc.
- h) Altres:

Activitat 1.2. *L'anunci de la feina que busco*

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant expressi en paraules la feina que desitja. Aquest exercici posarà de manifest la claredat dels objectius que persegueix. En aquesta activitat es treballa la maduresa ocupacional.

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

- Redacta l'anunci al diari que t'agradaria llegir en 50 paraules.
- Es necessita...
- Es demana que tingui...
- S'ofereix...

Activitat 1.3. *Els clients que m'interessen*

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant aclareixi els clients amb qui vol treballar. Si més endavant ha de preparar una llista de clients possibles i ha d'enviar currículums, etc., abans que res ha tenir clar a qui es vol dirigir. En aquesta activitat es treballa la maduresa ocupacional.

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

Describeu com t'imagines els clients amb qui vols treballar, què t'ofereixen (condicions de feina, contractes, tarifes, etc.), què et demanen (terminis, tipus de feina, etc.). Al costat de les dades que desconeguis posa un interrogant i busca la resposta en un altre moment.

.....
.....

- a) Empreses de serveis de traducció, serveis editorials, productores audiovisuals de Barcelona/Catalunya, amb les que tinguis un contacte personal directe.
- b) Empreses multinacionals de tot arreu amb les que tinguis contacte telefònic i per correu electrònic.
- c) Clients directes que t'encarreguin feines similars.
- d) Mitjans de comunicació (ràdio, televisió, cinema, Internet).
- e) Administració.
- f) Altres:

Activitat 1.4. A la pell del client

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant conegui allò que podrien demanar els clients de serveis de traducció que li interessin. En aquesta activitat es treballen els coneixements d'inserció laboral. Concretament, es treballa l'ítem 1 del qüestionari pretest: "Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)."

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

Ara, posa't a la pell d'aquest client i especifica quines necessitats concretes creus que té aquest client:

Jo, client, necessito algú que faci el següent: (només traduccions, altres serveis, quins, etc.)

Jo, client, necessito algú amb les següents qualitats: (actituds professionals)

Jo, client, necessito algú que sàpiga fer/sàpiga de:

Jo, client, necessito algú que tingui experiència en:

Jo, client, necessito algú que treballi d'aquesta manera: (eines, sistema de treball, control de qualitat, etc.)

Jo, client, necessito algú que em resolgui els problemes següents:

A més de les qüestions concretes que has esmentat per al teu cas, podem dir que, en general, els clients que demanen traduccions necessiten:

1. Fiabilitat (saber que la traducció arribarà a temps i en les condicions pactades).
2. Qualitat (saber que la traducció serà correcta).
3. No tenir problemes (saber que l'encàrrec es tancarà satisfactòriament).

Com pots veure, la paraula clau de les tres condicions anteriors és **confiança**. Els clients **confien** que els enviaràs la traducció a temps i que respectaràs les condicions pactades i no hi haurà imprevistos (això significa, és clar, que **cal** establir condicions prèvies!). Els clients **confien** que la traducció no tindrà errors i que has pres les mesures de control de qualitat oportunes. Els clients **confien**

que un cop la feina estarà feta no tindran problemes de cap mena ni amb la traducció ni l'encàrrec.

Activitat 1.5. *Tu i el client*

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant es plantegi com pot millorar els serveis que ofereixi al client i, d'aquesta manera, tenir un avantatge competitiu. En aquesta activitat es treballa, entre d'altres actituds, l'autoestima professional. Aquesta activitat està relacionada amb l'ítem 9 del qüestionari pretest: "Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?" i l'ítem 10: "Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?"

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

A continuació, relaciona les necessitats que creus que té el client (seria genial que poguessis contrastar aquestes necessitats amb algú que conegui bé el mercat o algú que pugui ser un client, etc.) amb els serveis que vas dir que oferies en les primeres activitats. Les preguntes següents t'ajudaran a respondre:

- Especifica els avantatges que tindran els clients si treballen amb tu:
- Especifica els serveis que pots oferir i com els oferiràs perquè siguin una mica diferents dels que ofereixen altres professionals:
- Especifica quines innovacions ofereixes:

Activitat 1.6. *Avantatges de la feina*

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant conegui millor la feina que vol fer.

En aquesta activitat es treballa la maduresa ocupacional. Aquesta activitat està relacionada amb l'ítem número 2 del qüestionari pretest: "Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)"

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

Comenta 5 avantatges sociolaborals (externs a la feina) que tindrà per a tu aquesta feina (remuneració, status, llibertat, estil de vida, possibilitat d'aprendre, seguretat, etc.)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Comenta 5 avantatges intrínsecs d'aquesta feina (m'ho passaré molt bé fent-la, és el que sempre he volgut fer, se'm dóna molt bé fer això, no em costa, etc.)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Estàs segur/a que aquesta feina té els avantatges que has escrit? Com ho saps?
Coneixes algú que faci aquesta feina i li ho has preguntat/t'ho ha dit? Ho pots investigar?

Activitat 1.7. *Les oportunitats i les amenaces del meu perfil*

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant, un cop ben definit allò que desitja, pugui relacionar el seu perfil amb el mercat de treball i analitzi els punts forts i els punts febles del perfil. Aquesta informació l'ajudarà a fer retocs a l'elecció de feina, si cal. En aquesta activitat es treballa la maduresa ocupacional i l'autoestima professional.

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

Fins ara hem parlat de desigs: “M'agradaria que la feina fos així, el client fos aixà...” Ara ha arribat el moment de tocar de peus a terra i començar a detectar les incoherències entre els desigs i la realitat. La feina que facis estarà a la interjecció entre les teves qualitats i experiència personal, la situació real del mercat de treball i la capacitat que tinguis de conèixer i desenvolupar estratègies de cerca de feina.

En aquesta activitat, has de detectar els punts forts que tens i els punts febles que tens, a fi de trobar la manera de trobar mesures compensatòries.

	OPORTUNITATS que veig quan acabi el postgrau/màster	AMENACES que veig quan acabi el postgrau/màster
PUNTS FORTS que tinc	<ul style="list-style-type: none"> - - Tinc una especialitat - He practicat al postgrau/màster - - 	<ul style="list-style-type: none"> - - la competència - -
PUNTS FEBLES que tinc	<ul style="list-style-type: none"> - la falta d'experiència - - etc. - etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - desconeixement del mercat - - etc. - etc.

COM PUC COMPENSAR ELS PUNTS FEBLES?/ QUÈ PUC OFERIR PER COMPENSAR ELS PUNTS FEBLES?		

Activitat 1.8. *Com et diferencies de la competència*

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant prengui consciència de la figura de la competència i prepari el seu pla d'acció amb mesures per compensar-la. En aquesta activitat es treballa la maduresa ocupacional.

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

Un dels factors que s'interposa entre el client i tu, encara que no és l'únic, és la competència. Quan el client confia en tu per les raons que hem esmentat abans, difícilment canviarà de proveïdor. La teva responsabilitat és, doncs, ser fiable, donar un servei de qualitat i ser part de la solució (es diu que "si no ets part de la solució, ets part del problema").

NECESSITAT DEL CLIENT	JO OFEREIXO	LA COMPETÈNCIA OFEREIX	COM TRACTAR LA COMPETÈNCIA
			M'hi alio per oferir més serveis i/o més qualitat?
			L'observo per aprendre'n?
			Etc. Etc.

Tema 2. Les adreces que m'interessen

Una vegada aclarit l'objectiu professional, en el tema 2 es procura que l'estudiant pugui recopilar les adreces que necessita per arribar al seu objectiu. En aquesta fase encara no hi ha presa de contacte, sinó simplement una recopilació de la informació necessària.

Activitat 2.1. *Les associacions de traductors*

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant conegui les diferents associacions de traductors que hi ha i es plantegi la conveniència de fer-se membre d'una associació. En aquesta activitat es treballa la maduresa ocupacional. Aquesta activitat està relacionada amb l'ítem 21 del qüestionari pretest: "Ets membre d'alguna associació professional?" També s'adreça el postgraduat a les associacions de traductors per contestar l'ítem 3 del qüestionari: "Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?"

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

A més d'una bona llista de contactes de clients, també necessites una bona llista de contactes de col·legues en qui puguis confiar per si algú et demana un servei que no pots fer i has de recomanar algú de confiança o bé per treballar en grup, etc. En aquestes situacions i en moltes altres, et podria ser força útil formar part d'una associació de traductors.

Per exemple, per treballar com a autònom, has de saber els requisits legals i fiscals de la feina i trobar resposta a les preguntes que t'interessen: "Ara començo a fer encàrrecs i encara no guanyo prou per pagar els autònoms. Quina quantitat puc facturar i declarar a Hisenda sense necessitat d'estar donat d'alta d'autònoms?" "Quins tràmits he de fer per donar-me d'alta com a autònom?" Aquest tipus de preguntes les podràs respondre si ets membre d'una associació de traductors, que vetllen pels interessos de la professió i tenen informació sobre les qüestions legals i fiscals que afecten a tots els membres de l'associació.

Aquesta activitat consisteix a conèixer les diferents associacions de traductors amb seu a Catalunya. Dedicar uns minuts a entrar en els diferents llocs web i a conèixer els serveis que s'ofereixen. Si t'interessen, fes-te'n soci. A més dels avantatges pràctics esmentats, patrocinar i/o col·laborar en una associació que treballa per a millorar la situació dels traductors en general és una manera constructiva de passar el teu temps lliure.

Associacions que admeten llicenciats en traducció i interpretació:

- ATIC (www.atic.cc)
Associació de Traductors i d'Intèrprets de Catalunya
- TRIAC (www.traductors.com)
Traductors i Intèrprets Associats Pro-Col·legi

Associacions de traductors literaris:

- ACEC (www.acec.tv)
Associació Col·legial de Traductors de Catalunya
- ACEtt (www.acett.org) - Secció Autònoma de Traductores de Libros de la Asociación Colegial de Escritores de España
- AELC (www.escriptors.com) -
Associació d'Escriptors en Llengua Catalana

Associacions d'intèrprets jurats:

- ATIJC (www.atijc.com)
Associació de Traductors i d'Intèrprets Jurats de Catalunya

Associacions d'altres poblacions:

- AGPTI (www.agpti.org/castelan/index_cas.htm) – Asociación Galega de Profesionais da Traducción e da Interpretación
- AMATI (www.rynne.org/amati/)
Asociación Madrileña de Traductores e Intérpretes
- ASETRAD (www.asetrad.org)

- Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes
- EIZIE (www.eizie.org)– Asociación de Traductores, Correctores e Intérpretes de Lengua Vasca

Si t'interessa rebre feina de clients que són a l'estranger, podries investigar la possibilitat de fer-te membre d'una associació de traductors del país dels clients que t'interessen. Així el client veurà que ets un traductor més proper i coneixedor de les característiques del seu mercat.

Activitat 2.2. *Les vies d'inserció*

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant conegui les diferents vies d'inserció que pot explotar per arribar als clients que li interessin. En aquesta activitat es treballen els coneixements sobre inserció laboral. Aquesta activitat està relacionada d'alguna manera amb l'ítem número 8 del qüestionari pretest: "Quins camins fas servir per buscar clients?"

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

A continuació et presentem les principals vies d'inserció dels llicenciats de traducció d'interpretació de la UAB graduats entre 2000 i 2002 per ordre de freqüència. Aquest ordre ens ensenya les vies que obren més portes. Aquest ordre coincideix força amb unes altres dades que existeixen de l'any 1998.

	Freqüència	Percentatge
1. Contactes	54	39,7
2. Premsa	36	26,5
3. Altres	12	8,8
4. ETT	11	8,1
5. Serveis universitat	7	5,1
6. Pràctiques durant estudis	6	4,4
7. Internet	3	2,2
8. Empresa pròpia	2	1,5
9. Servei Català de Col·locació	2	1,5
10. Empreses de selecció	2	1,5
11. Oposicions	1	0,7
Total	136	100,0

Font: *Observatori de graduats. Informe inserció laboral Traducció i Interpretació 2003.*

Com pots veure, la gran revelació d'aquestes dades és que, malgrat es cregui que la principal via per trobar feina és enviar currículums, la més usual, en realitat, en gairebé un 50% dels casos, són els contactes. Quan parlem de contactes, no només parlem de família i amics de tota la vida, sinó sobretot dels contactes que has fet a la carrera i al postgrau/màster (algun company t'ha passat ja alguna feina o t'ha recomanat en alguna empresa?). Aquest fenomen s'anomena *networking* o creació de xarxa de contactes. Atès que és la principal via per trobar feina, volem dedicar una atenció especial a aquesta via, desprestigiada pel terme "enchufe", però que veurem que no és ben bé el mateix. Ara la gent vol treballar amb persones competents i no donaran una feina a algú que ho faci malament. (Sabies que a algunes empreses nord-americanes apugen el sou a la persona que porti algú competent a l'empresa? Així l'empresa s'estalvia un llarg i costós procés de selecció). El contacte pot ser una "oportunitat" per parlar amb algú, una porta que s'obre per demostrar la professionalitat pròpia. Per tant, no ho hem de descartar tan de pressa.

A continuació, comentem algunes idees sobre cada via:

1. Contactes	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Networking</i> • Llistat d'amics i parents • Llistat de professors • Llistat de professionals de l'àmbit d'interès
2. Premsa	<ul style="list-style-type: none"> • Podem identificar oportunitats de negoci si veiem en una notícia que una empresa determinada podria necessitar els serveis que oferim (p. ex. fa poc es va publicar que la Generalitat de Catalunya subvencionarà l'etiquetatge en català) • Llegir notícies sobre el sector a la premsa general • Llegir notícies sobre el sector a la premsa especialitzada
3. Altres	<ul style="list-style-type: none"> • Autopromoció a distància: enviar missatges a empreses, promocionar la nostra pàgina web, enviar currículums, publicar anuncis dels nostres serveis, etc. • Autopromoció en persona: trucar per aconseguir una entrevista, visitar empreses i demanar una entrevista, etc. • Podem obtenir dades de clients potencials de: col·legis professionals, cambres de comerç, associacions de comerciants, pàgines grogues, gremis, sindicats, agrupacions empresarials etc.
4. ETT	<ul style="list-style-type: none"> • Si t'interessa aquesta opció, a quantes ETT t'has inscrit fins ara?
5. Serveis universitat	<ul style="list-style-type: none"> • UAB: Treball Campus (http://treball-campus.uab.es) Ja t'hi has donat d'alta? (Per què no ho fas aquesta setmana?)
6. Pràctiques durant estudis	<ul style="list-style-type: none"> • Mantens algun tipus de contacte amb les empreses on vas fer les pràctiques a la carrera? Tenen les teves dades per si algú els demana si coneixen traductors?
7. Internet	<ul style="list-style-type: none"> • Tens adreces de borses de treball generals? • Coneixes aquestes borses de treball per a traductors: proz.com, translator tips.com, expertsontheweb.com, translationzone.com? • Coneixes directoris de traductors? • T'has apuntat a aquestes llistes correu d'ofertes de feina per a traductors? tr_jobs (http://groups.yahoo.com/group/tr_jobs), jobs-translators (http://groups.yahoo.com/group/jobs-translators)
8. Empresa pròpia	<ul style="list-style-type: none"> • Assessorament a Barcelona Activa
9. Servei Català de	<ul style="list-style-type: none"> • Si t'interessa aquesta opció, t'hi has inscrit?

Col·locació / INEM	
10. Empreses de col·locació	<ul style="list-style-type: none"> • A quantes empreses de col·locació t'has inscrit? Esmenta el nombre.
11. Oposicions	<ul style="list-style-type: none"> • Saps on obtenir informació sobre les oposicions a traductor d'institucions europees? Espanyoles? Catalanes? • Saps com pots obtenir informació sobre oposicions en els butlletins oficials: estatals (BOE), autonòmics (p.ex. DOGC), provincials, etc.) • Tens les adreces d'Internet dels organismes oficials per als què t'agradaria treballar?

Activitat 2.3. El registre de les adreces que ja tinc

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant elabori un registre de les adreces que té a l'abast en un sol document, a fi de facilitar la posterior presa de contacte. En aquesta activitat es treballen les destreses d'inserció laboral. Aquesta activitat voldria ajudar a desenvolupar l'ítem 7 del qüestionari: "Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?"

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

De les vies de la taula anterior, fes un llistat amb els noms i adreces que ja coneguis de cada apartat.

Activitat 2.4. Adreces noves

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant elabori un registre d'adreces d'empreses amb qui vol establir contacte. En aquesta activitat es treballen les destreses d'inserció laboral. Aquesta activitat voldria ajudar a desenvolupar l'ítem 7 del qüestionari pretest: "Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?"

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

Després de l'anàlisi dels clients de l'octubre, ara ha arribat el moment d'elaborar el llistat de les empreses "target" amb les quals vols posar-te en contacte. Si vols, pots fer servir la fitxa de sota com a registre.

MODEL DE FITXA PER A LES ADRECES

EMPRESA	WEB	UBICACIÓ	CONTACTE	ESPECIALITAT, ETC.

Activitat 2.5. Millora del networking

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant prengui consciència de la importància dels contactes a l'hora de buscar feina. En aquesta activitat es treballa la maduresa ocupacional i els coneixements d'inserció laboral. Aquesta activitat voldria ajudar a desenvolupar l'ítem 7 del qüestionari pretest: "Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?"

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

Gairebé el 50% de graduats troba feina a través dels contactes. Has de millorar la teva xarxa de contactes? Estudia les següents activitats per veure si s'adiuen amb el teu tarannà. A més, et voldria proposar que comentis a la llista de correu si ja has posat en pràctica alguna de les propostes següents o altres que t'hagin sortit bé.

1. Apuntar-se a un curs de l'àrea d'interès per conèixer gent de l'àmbit.
2. Entrevistar un professional que t'assessori sobre el camp que t'interessa.
3. Posar-se en contacte amb persones que treballin en la seva àrea d'interès i demanar-los informació sobre els avenços més recents.
4. Anar a congressos i conferències sobre els àmbits que volem traduir per conèixer persones de les empreses que s'hi dediquen.
5. Participar a les activitats d'una associació professional.

Alguns dels llibres sobre *networking* que pots trobar a Amazon.com:

Misner, Ivan; Morgan, Don. (2000) *Masters of networking. Building relationships for your pocketbook and soul*. BardPress. ISBN: 1885167482

Baber, Anne; Waymon, Linne (2001). *Make your contacts count*. AMACOM. ISBN: 0814470939

Tema 3. La campanya de promoció a distància

Un cop l'estudiant sap què vol fer i té les adreces que necessita, el pas següent serà elaborar el material de promoció que voldrà enviar als possibles clients. Les activitats d'aquest tema van precedides d'una petita introducció sobre el material de promoció.

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

Introducció. El material de promoció

Ara que tens més clar què ofereixes i com ho ofereixes, has de fer-ho saber al client. Has de pensar l'estratègia publicitària. L'objectiu de la publicitat és que el client tingui ganes de conèixer-te i pugui posar-se en contacte amb tu fàcilment.

Independentment del color i disseny del material promocional, has d'assegurar-te que el client es pugui posar en contacte amb tu ràpidament: indica un mòbil que estigui sempre encès, redirecciona els missatges de correu electrònic al telèfon mòbil, fes que algú de confiança agafi els encàrrecs si no podràs respondre el correu electrònic, etc.

Material de promoció bàsic:

- Lloc web
- Targeta de visita
- Currículum actualitzat
- La carta de presentació
- Els *mailings* informatius

No oblidis incloure en diferents llocs la informació bàsica que voldrà saber el client: idiomes, especialitat, tarifa i mitjana de producció diària. També és important aclarir molt bé què oferim realment.

Activitat 3.1. *El lloc web*

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant prengui consciència de la importància de tenir un lloc web com a professional de la traducció i tingui en compte algunes recomanacions en dissenyar el lloc web. En aquesta activitat es treballa la maduresa ocupacional i les destreses d'inserció laboral. Aquesta activitat voldria ajudar a desenvolupar l'ítem 5 del qüestionari pretest: "Tens la teva pàgina web professional actualitzada?"

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

No plantejis el lloc web com a currículum alternatiu. L'objectiu d'un lloc web és que els visitants desin l'adreça a la secció "Preferits". Així doncs, planteja el lloc web com a lloc informatiu que, de passada, contingui la teva informació de contacte. Seria perfecte que la informació del lloc web estigués relacionada d'alguna manera amb la teva especialitat.

Ja tens el teu lloc web enllestit? Aprofita aquesta setmana per fer-ho. Pots agafar idees dels llocs web d'altres traductors i professionals. Si no et veus amb cor de fer-lo tu o no tens temps, elabora els continguts i fes que algú altres s'encarregui del disseny. Sigui com sigui, el lloc web és la teva targeta de presentació en el món professional de la traducció.

Activitat 3.2. *La targeta de visita*

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant tingui una targeta de visita, ja sigui feta per ell mateix o per una altra persona. En aquesta activitat es treballen les destreses

d'inserció laboral. Aquesta activitat voldria ajudar a desenvolupar l'ítem 6 del qüestionari pretest: "Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?"

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

La targeta de visita és un element del material de promoció molt important. Si t'incorpores al mercat de treball per primer cop, veure el teu nom en una targeta de visita és una bona manera d'adonar-te que has de ser professional. La targeta de visita la pots repartir a tots els contactes. També pots enviar la targeta de visita amb els obsequis que puguis enviar els clients per Nadal, per celebrar una bona feina, per felicitar l'aniversari, etc.

Ja tens una targeta de visita professional? Aprofita aquesta setmana per fer-la. Si no tens temps de dissenyar-la o no t'hi veus amb cor, encarrega-la a una altra persona. Sigui com sigui, tingues preparada una targeta de visita abans de començar la campanya de promoció.

Activitat 3.3. *El currículum*

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant aprengui a confeccionar el currículum vitae i el posi al dia. En aquesta activitat es treballen les destreses d'inserció. Aquesta activitat voldria ajudar a desenvolupar l'ítem 5 del qüestionari pretest: "Tens la teva adreça web professional actualitzada?" i també l'ítem 6: "Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web. Targetes de visita, etc.?"

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

L'objectiu del currículum és aconseguir una entrevista o que et donin una oportunitat. És una primera impressió i, per tant, determinarà la primera opinió que l'empresa es faci de tu. Per tant, un primer consell que mai sobra és: Que el currículum no tingui cap falta d'ortografia!

Dades que han de figurar al currículum:

- Dades personals
- Experiència
- Llengües i nivell de formació
- Equipament informàtic
- Tarifes
- Dades rellevants per a cada feina en qüestió
- Una llista de clients satisfets

Presentació:

- 1 pàgina, 2 màxim
- Pots triar diferents tipus de formats:
 - a. Format cronològic
 - Enumeració de feines per ordre cronològic. És un format que no afavoreix gaire les persones amb poca experiència. Si pots triar, tria un altre format.
 - b. Format funcional
 - Enumeració de feines per funcions, responsabilitats, etc. Aquest format permet posar èmfasi en allò que has fet, sense donar tanta importància al temps.
 - c. Format combinat

Les tres regles d'or de l'elaboració del currículum:

1. Adoptar el punt de vista del client. Procura que les necessitats del client esmentades en altres activitats quedin reflectides en el currículum.
2. Posar èmfasi en allò que podem fer, no només en allò que hem fet.
3. Fer un esborrany del currículum i demanar que algú ens el revisi i corregeixi.

Ja tens el currículum actualitzat? Aprofita aquesta setmana per fer-ho. Juntament amb el currículum, prepara una carpeta amb els documents acreditatius: títols oficials, certificats de cursos, contractes antics, etc.

Activitat 3.4. *La carta de presentació*

L'objectiu d'aquesta activitat és que d'estudiant aprengui a confeccionar cartes de presentació i practiqui l'elaboració de cartes de presentació. En aquesta activitat es treballen els coneixements i les destreses d'inserció laboral.

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

Les 3 regles d'or de l'elaboració de la carta de presentació:

1. Enviar-la personalitzada, a una persona en concret, amb el nom i l'adreça correctes.
2. Que inclogui la informació més important que volem transmetre.
3. Ensenyar la carta a una altra persona per comprovar que diu allò que vols que digui.

Una carta de presentació comença amb les dades personals a la capçalera, i el lloc i la data d'elaboració de la carta. Si cal, s'indica la referència de l'anunci que es contesta. En el primer paràgraf se sol indicar l'anunci que s'ha vist i la feina que es vol fer. En el segon paràgraf s'indica la formació, l'experiència o les capacitats que justifiquen l'interès en la demanda. En el tercer paràgraf es presenta el currículum. Per últim, es demana que es tingui en compte la proposta, se saluda i se signa.

Per practicar, escriu la carta de presentació de l'anunci de la feina que volies a l'octubre.

Activitat 3.5. *Els mailings informatius*

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant conegui i aprengui a elaborar mailings informatius com a estratègia per a posar-se en contacte amb els clients que li interessin. En aquesta activitat es treballen els coneixements i les destreses d'inserció laboral. Aquesta activitat voldria ajudar a desenvolupar l'ítem 9 del qüestionari pretest: "Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?"

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

Una manera d'apropar-se a un nou client pot ser oferir-li alguna cosa.
Les 3 regles d'or de l'elaboració d'un mailing informatiu:

1. Que no es vegin totes les adreces a qui envies el missatge. Escriu les adreces dels destinataris a l'apartat Blind Copy.
2. Oferir alguna cosa realment útil: un butlletí informatiu, un pressupost, etc.
3. Esmentar on s'ha obtingut l'adreça i oferir la possibilitat de deixar de rebre missatges.

Se t'havia acudit fer algun mailing informatiu? Aprofita aquesta setmana per pensar-hi.

Més informació:

- Lozano, Ricard. Vademécum del traductor en <http://www.rlozano.com/consulta/consulta.html>
- www.translatortips.com

Tema 4. El contacte directe: el telèfon i les entrevistes

Un cop s'ha aclarit la feina que es vol (tema 1), es recopilen les adreces de contactes i empreses que estan relacionades amb la feina que es vol (tema 2), es prepara el material de promoció a distància (tema 3), ha arribat el moment de preparar el contacte directe amb els possibles clients.

Activitats 4.1 a 4.6. *El contacte per telèfon*

L'objectiu d'aquestes activitats és que l'estudiant prepari i practiqui el primer contacte per telèfon amb els possibles clients. En aquesta activitat es treballen els coneixements i

les destreses d'inserció laboral. Aquesta activitat voldria ajudar a desenvolupar l'ítem 11 del qüestionari pretest: "En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?"

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

Ja has enviat els currículums i no et responen. "És normal", et diuen tots. Sí, és clar, és normal, però no és gaire útil! Així doncs, caldrà que facis alguna cosa més. Hauràs de posar-t'hi en contacte directament. "Vols dir que cal?", preguntaràs amb incomoditat. "Quina vergonya!". Tanmateix, la veritat és que no hi tens res a perdre, no?

Seria genial aconseguir parlar amb la persona que t'interessa, encara que et faci por. Bé, si truques i dius que et vols oferir per fer traduccions potser et diuen que no els interessa, però hi ha altres maneres més imaginatives d'entrar en contacte amb algú.

Activitat 4.2. Aquesta setmana pensa seriosament en aquesta possibilitat i estudia 3 idees imaginatives i alhora realistes.

IDEA 1: Per arribar a parlar amb la persona de l'empresa que t'interessa també pots fer-ho a través d'un tercer. És a dir, a través d'una persona que tu coneguis i que també conegui l'altra persona (algun col·lega que ja treballa per a aquella empresa, algú que t'ha dit que la coneix personalment que li parli de tu i pugui passar-li les teves dades, etc.)

Activitat 4.3. Fes una llista de correspondències entre tercers i les persones que t'interessen. Mira si pots arribar a cinc. A continuació, passa a l'acció i fes la prova.

IDEA 2: Per agafar pràctica amb el telèfon, truca a gent que no coneguis i demana un pressupost, presenta una queixa, etc.

Activitat 4.4. Aquesta setmana fes 10 trucades per perdre la por. Ni una més ni una menys.

IDEA 3: Prepara't bé allò que vols dir per telèfon. Per exemple, prepara una presentació positiva de 3 minuts per convèncer algú que et doni la possibilitat de passar a fer una entrevista.

Contingut de la presentació de 3 minuts:

Minut 1- Aconseguir l'atenció del client

Minut 2- Ofereix-li beneficis o avantatges perquè surti guanyant amb l'intercanvi: solucions, serveis addicionals, unes habilitats concretes, etc.

Minut 3- Confirma el dia i l'hora de l'entrevista

[Per confirmar dia i hora, no diguis "quan li aniria bé?", sinó "Quin dia i a quina hora li aniria bé que ens trobéssim la setmana vinent?" Aquesta pregunta concreta exigeix una resposta concreta.]

Activitat 4.5.: Truca a 3 amigues o amics i assaja aquesta presentació per telèfon.

IDEA 4: Pensa les possibles objeccions que et podrien fer i la manera de contrarestar-les.

Activitat 4.6. Completa el quadre següent:

OBJECCIÓ	RESPOSTA
1. Ja tenim els col·laboradors que necessitem	1. Els col·laboradors habituals no estan sempre disponibles. No perd res.
2. Envia el CV i ja t'enviarem una prova	
3. No tinc temps per fer entrevistes	
4. Etc.	
5. Etc.	

Activitats 4.7, 4.8 i 4.9. *Preparació de l'entrevista*

L'objectiu d'aquestes activitats és que l'estudiant conegui i practiqui les estratègies bàsiques per preparar una primera entrevista amb possibles clients. En aquestes activitats es treballen els coneixements i les destreses d'inserció laboral. Aquesta activitat voldria ajudar a desenvolupar l'ítem 11 del qüestionari pretest: "En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?"

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

Abans de fer l'entrevista:

1) Has de reunir totes les dades que puguis sobre l'empresa. Estudia-te'n la pàgina web: quin tipus de traduccions ofereixen, quina imatge dóna, des de quan funciona l'empresa, etc. També seria molt interessant obtenir informació de gent que hi hagi treballat i et puguin dir els valors principals de l'empresa: "és una empresa que mira molt la qualitat", o "és una empresa que valora molt la gent espavilada", etc.

Activitat 4.7. Elabora una fitxa amb les dades bàsiques de les empreses amb les que vols entrevistar-te.

2) Revisa el teu currículum i relaciona tot el que puguis amb aquesta empresa en qüestió. Prepara una resposta per a les qüestions problemàtiques: “per què vas marxar de l’empresa X?”, “per què vas col·laborar tan poc amb l’empresa Z”?

Relaciona els teus punts forts amb les dades d’aquesta empresa i fes que això surti a la conversa. Comenta també èxits de la carrera de traducció i relaciona’ls amb la feina en qüestió: bones notes en assignatures clau, habilitats i tècniques de cerca de documentació i terminologia, etc.

Activitat 4.8. Prepara una fitxa amb les respostes de preguntes difícils.

3) Fes preguntes sobre la feina que hauries de fer: quines responsabilitats hauries de tenir, quin tipus de traduccions es fan a l’empresa, quin procés de treball hi ha a l’empresa, quins mecanismes de control de qualitat fan servir, si necessaries algun tipus de formació complementària, etc.

Activitat 4.9. Prepara un fitxa amb les preguntes que voldràs fer sobre la feina i estudia-la.

Activitat 4.10. *L’entrevista*

L’objectiu d’aquesta activitat és que l’estudiant conegui algunes recomanacions estratègiques per mantenir una primera entrevista amb un possible client i animar-lo a posar-les en pràctica. En aquesta activitat es treballen els coneixements i les destreses d’inserció laboral. Aquesta activitat voldria ajudar a desenvolupar l’ítem 11 del qüestionari pretest: “En els últims 30 dies, amb quantes empreses t’has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?”

Enunciat de l’activitat en el Dossier OIL:

FASES DE L’ENTREVISTA

a) La presentació

Aquí les dues persones us feu immediatament una primera impressió mútua. Si l’altra persona et fa una bona primera impressió, tu estaràs més còmoda/e a l’entrevista. I, el mateix massa a l’inrevés. Si tu dones una bona primera impressió, l’entrevistador/a se sentirà més còmoda/e amb tu.

b) L’intercanvi d’opinions

Procura que a l’intercanvi d’opinions surtin totes les informacions que t’interessen.

c) El final de l’entrevista

Una entrevista no cal que sigui massa llarga. L’entrevistador dirà quan s’acaba l’entrevista, però si és curta no vol dir necessàriament que vagi malament.

d) El seguiment de l’entrevista

Aquesta fase potser no la coneixies però és tan important com l’entrevista en si.

Si durant l'entrevista ha sortit a la conversa que enviaries una informació determinada, després de l'entrevista no t'oblidis d'enviar-la.

També pots enviar un missatge electrònic a l'entrevistador/a per agrair-li l'entrevista i insistir en els avantatges de la col·laboració mútua.

Mira de fer un seguiment de l'entrevista a través de terceres persones que puguin saber si l'empresa comptarà amb tu, etc.

Per part teva, després de l'entrevista fes una valoració i una llista d'allò que has après. Segurament després de l'entrevista faràs canvis en el currículum perquè veuràs que les empreses posen l'èmfasi en uns aspectes que potser havies descuidat.

Idea: Durant l'entrevista, fes servir també els silencis com una eina més. No cal que contestis de seguida tot allò que et passi pel cap. Mantenir un silenci pot expressar control i fins i tot dóna la sensació que la persona està relaxada i mostra confiança.

IMPORTÀNCIA DE LA INFORMACIÓ NO VERBAL

Potser no ho sàbies, però allò que dius a l'entrevista i allò que està escrit al currículum correspon a un 30% de la informació que recopila l'entrevistador de tu. El 60% restant correspon a la informació que transmetes pel canal no verbal: vestuari, gestos, to de veu, etc. La informació del canal no verbal dóna informació sobre qualitats personals: seguretat, entusiasme, serietat, responsabilitat, etc.

Així doncs, mira de vestir i d'actuar d'una manera natural, que reflecteixi els teus objectius a la vida (inclòs el de treballar amb aquest client ;-) i que sigui coherent amb la informació verbal i escrita.

Idea: Fer entrevistes és la millor manera d'aprendre i agafar pràctica. Comença per concertar entrevistes amb empreses que no t'interessin gaire o gens per agafar pràctica.

Tema 5. La programació del pla d'acció

Ha arribat el moment de preparar el calendari i la programació detallada del pla d'acció, ara que ja està tot a punt: l'elecció dels possibles clients (tema 1), les adreces (tema 2), el material de promoció (tema 3) i les estratègies del primer contacte (tema 4). Així doncs, en aquest mes es preparen les taules de control i seguiment dels diferents intents de presa de contacte. Les activitats d'aquest tema volen ajudar a desenvolupar l'àmbit de la dedicació. Concretament, les activitats d'aquest tema es relacionen amb els següents ítems del qüestionari pretest:

Número 11: "En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?"

Número 12: "En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?"

Número 13: "Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?"

Número 14: “Quant de temps dediques a buscar feina, cada setmana?”

Número 15: “Estaries disposat/da a fer un curs de formació si t’ajudés a trobar feina?”

Enunciat de l’activitat en el Dossier OIL:

Introducció.

Dades bàsiques del programa d’acció:

1. Posa’t una data límit per trobar els clients que vols. Després d’aquesta data, analitza el resultat i pren una decisió: continuar insistint o bé reorientar la cerca.
2. Especifica la quantitat d’hores a la setmana que et dedicaràs a la cerca d’aquesta feina.

A continuació tens una proposta de programació d’acció setmanal. La programació setmanal és més còmoda que la diària perquè permet fer canvis de plans si sorgeixen imprevistos (i els imprevistos sorgeixen força sovint :-). Si un dia no fas el que tenies previst, no és tan frustrant perquè pots fer-ho en un altre moment de la setmana.

Els exercicis de l’activitat d’aquesta setmana s’han adaptat dels llibres de Tom Jackson *Cómo encontrar el trabajo ideal* i *Técnicas de búsqueda de empleo*, publicats l’any 1995 per l’editorial madrilenya Playor.

La clau d’una bona planificació és que sigui realista. Si no compleixes la planificació podria ser que no fos adequada al teu ritme de vida. Revisa-la a la baixa.

Activitat 5.1. Preparació del programa d’acció setmanal

Aquesta activitat té com a objectiu que l’estudiant es prepari per avançar el programa d’acció d’una setmana. La preparació del programa permetrà posteriorment verificar si els objectius s’han acomplert. En aquesta activitat es treballa la dedicació.

Enunciat de l’activitat en el Dossier OIL:

SETMANA DEL
Quin objectiu primordial vull assolir aquesta setmana:
Quines adreces vull buscar aquesta setmana:
Quant temps vull/puc dedicar a la cerca:
Voldria posar-me en contacte amb les persones següents:
Quant temps vull/puc dedicar a aquestes persones:
A més de la cerca d’adreces i dels contactes, voldria fer també:
Quant temps vull/puc dedicar a aquestes activitats:

Activitat 5.2. Realització del programa d'acció setmanal

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant prengui nota de les accions que fa cada dia. En aquesta activitat es treballa la dedicació.

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

ACTIVITAT	DL	DM	DCR	DJ	DV	DS	DIU
Planificació							
Valoració							
Recerca sobre el mercat laboral i els clients que m'interessen							
Missatges correu-e, cartes							
Trucades							
Entrevistes amb possibles clients							
Activitats relacionades indirectament amb la feina							
Trobades amb terceres persones							
...							
...							
...							
Total al dia							

Activitat 5.3. Seguiment dels contactes en directe: trucades telefòniques i entrevistes

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant elabori un registre de la valoració dels diferents contactes en directe que mantingui amb els clients possibles. En aquesta activitat es treballa la dedicació.

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

VALORACIÓ			CONTACTE A L'EMPRESA	EMPRESA
A (molt bé)	B (normal)	C (malament)		

Activitat 5.4. Seguiment dels contactes a distància: currículums, cartes, etc.

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant elabori un registre de la valoració dels diferents contactes a distància que mantingui amb els clients possibles. En aquesta activitat es treballa la dedicació.

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

DESTINATARI	DATA D'ENVIAMENT	RESPOSTA	ACCIÓ
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

Activitat 5.5. Revisió del programa d'acció setmanal

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant valori la consecució dels objectius de cada setmana. En aquesta activitat es treballa la dedicació i la maduració ocupacional.

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

- A) Quins objectius he aconseguit?
- B) Quins objectius no he aconseguit?
- C) Com ha anat el tema dels contactes?

Activitat 5.6. Anàlisi dels objectius no aconseguits

L'objectiu d'aquesta activitat és que l'estudiant analitzi en detall els objectius no aconseguits i trobi alternatives per a posar-les en pràctica la setmana següent. En aquesta activitat es treballa la dedicació i la maduració ocupacional.

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

De vegades tenim molt bones excuses per no fer alguna cosa. Per cada objectiu no aconseguit, escriu l'excusa que tenies per no fer-lo i escriu un contraatac que et serveixi per a setmana vinent.

Excusa per a no fer l'activitat	Contraatac
1. No he tingut temps	1. Segur que tinc un foradet. No necessito tant temps.
2. Em fa vergonya trucar	2. Potser els faré un favor si saben que jo podria fer les traduccions.
3.	

A més de les excuses personals, hem de comptar amb els condicionants externs. Si hi ha una crisi en el sector, massa oferta de traductors o és un mal moment per assignar traduccions, la cerca serà massa més dura del que prevèiem. En qualsevol moment, a partir de la informació real que anem obtenint sobre el mercat, podem reorientar la cerca.

Aquest *feedback* és molt important perquè et dóna dades reals de les possibilitats de treballar en el projecte que havies pensat. Durant els mesos anteriors has preparat i elaborat una estratègia, però el contacte directe és la clau per saber si hi ha possibilitats reals de posar-lo en pràctica o no. Pot ser que resulti molt fàcil i estiguis content/a d'haver-ho intentat perquè només era qüestió de provar o, pot ser que no hi hagi manera d'aconseguir feina en el teu àmbit. Això també és una dada perquè potser vol dir que aquest àmbit està molt saturat i s'ha de canviar de plantejament de projecte professional. Sigui com sigui, necessites dades reals per treure conclusions i triar per on vols continuar després.

Així doncs, aquest mes fes un esforç per posar-te en contacte amb empreses i pren nota dels resultats.

Tema 6. I ara què?

Les activitats d'aquest tema donen a conèixer un servei d'assessorament professional gratuït: Barcelona Activa, un servei de l'Ajuntament de Barcelona per a emprenedors i persones que busquen feina. L'objectiu de les activitats del març és que l'estudiant entri en contacte amb els serveis de Barcelona Activa i, si ho desitja, que es posi en mans de professionals de l'orientació. En aquesta activitat es treballa la dedicació i la maduresa ocupacional. Aquestes activitats estan relacionades amb l'ítem 4 del qüestionari pretest: "Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?"

Enunciat de l'activitat en el Dossier OIL:

El curs de formació per a la inserció laboral OIL ja s'ha acabat. Ara bé, potser tens dubtes sobre com pots fer algunes coses, o com has de plantejar certes qüestions, preguntes sobre aspectes legals i fiscals, etc. Aquesta setmana et convidem a conèixer un servei gratuït de l'ajuntament de Barcelona que tens a la teva disposició per tirar endavant el teu projecte: Barcelona Activa. És un servei d'assessorament a emprenedors i persones que busquen feina.

La feina d'aquesta última setmana consisteix a entrar a la web

<http://www.barcelonactiva.es/>

i completar la taula següent. La primera columna conté serveis i recursos de Barcelona Activa. A la pàgina web has de trobar perquè serveixen i llavors,

completar la columna 2. Si t'interessa algun servei/recurs en concret, t'animo a completar les columnes 3, 4 i 5.

Ànims!

Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4	Columna 5
Serveis i recursos de Barcelona Activa	Què és	Quin dia tens previst anar-hi/has concertat una visita?	Quin dia hi has anat finalment?	Valoració / Què has après?
1. Servei per l'Ocupació				
2. Servei d'atenció als emprenedors				
3. Servei per l'empresa				
4. Barcelona Net Activa				
5. Què és el Cibernàrium				
6. Ca n'Andalet				
7. Can Jaumeandrei i al Convent de Sant Agustí				
8. Porta 22				

Per acabar aquest apartat dedicat a les activitats del Programa OIL hem d'esmentar també que els docents dissenyaran activitats específiques per a cada grup. Les activitats que dissenyin els docents es presentaran al capítol 5, dedicat a l'aplicació del programa.

4.6. POBLACIÓ I MOSTRA

Els perfils dels estudiants s'han descrit en el segon capítol, dedicat al context de la recerca. En aquest apartat resumirem les dades numèriques.

En la prova pilot de 2003-2004 van participar 90 postgraduats, distribuïts en 4 grups: traducció literària (16 estudiants); traducció audiovisual (28 estudiants); tradumàtica (25 estudiants) i traducció jurídica (21 estudiants).

En la prova experimental de 2004-2005 en la recerca 122 postgraduats. Per grups s'han distribuït de la manera següent:

- Màster de Traducció Audiovisual (grup experimental). Hi ha un total de 41 estudiants. D'aquests, 32 participen en la recerca perquè estan interessats a trobar feina o canviar de feina, i 9 estudiants no participen en la recerca.
- Màster de Tradumàtica (grup experimental). Aquest màster té 27 estudiants en total. Dues persones no participen en la recerca i 25 hi participen perquè busquen feina o volen canviar de feina.
- Postgrau de Traducció Jurídica (grup experimental). Aquest postgrau té un total de 24 persones matriculades, de les quals 23 participen en la recerca i 1 no participa perquè té una feina de docència i no vol canviar de feina.
- Postgrau de Traducció Literària (grup de control). Hi participen 16 estudiants.
- Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (grup de control). Té un total de 27 estudiants i participen 26 estudiants que volen una feina o canviar de feina. 1 persona no participa perquè ja té feina.

En total han participat en la recerca 212 estudiants: 90 a la prova pilot i 122 en l'edició experimental.

4.7. RECURSOS I FONTS DE FINANÇAMENT

Sobre els recursos humans que han participat en la recerca direm que aquesta recerca s'emmarca en una tesi doctoral i, com a tal, és un treball d'aprenentatge sobre metodologia de la recerca. Per tant, totes les tasques principals de la recerca recauen sobre la coordinadora de la recerca. Ara bé, atès que també és una recerca que investiga amb persones, els recursos humans essencials per a la recerca són tots els participants en la recerca: coordinacions i docents de màsters i postgraus, i estudiants. Val a dir que tots hi col·laboren de manera desinteressada. Vegeu a continuació un organigrama i les funcions de cada participant:

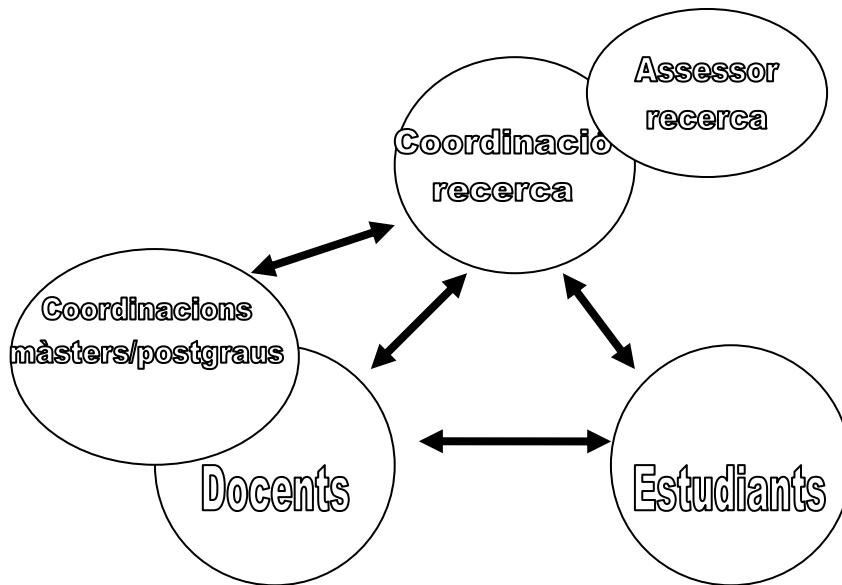


Figura 4.5 Organigrama dels participants en la recerca.

L'assessor de la recerca:

- Assessorar en el disseny, aplicació i avaluació de la recerca.

La coordinadora de la recerca:

- Dissenyar la recerca a partir dels models analitzats i d'acord amb el context.
- Informar els participants sobre la recerca i el programa.
- Animar i motivar coordinacions, docents i estudiants.
- Elaborar els materials de la recerca i del programa.
- Recollir i analitzar les dades i materials de la recerca i del programa.
- Elaborar informes sobre la recerca.
- Gestionar les activitats del programa.
- Avaluar la recerca i el programa amb els participants.
- Divulgar els resultats.

Les coordinacions dels màsters i postgraus:

- Acceptar i donar suport a la recerca.
- Informar a docents i estudiants sobre el Programa OIL.
- Avaluar el programa amb la coordinació de la recerca (disseny i aplicació).

Docents:

- Conèixer la recerca i accedir a participar-hi.

- Adaptar activitats del programa a les classes.
- Animar els estudiants a participar-hi.
- Avaluar la recerca i el programa.

Estudiants:

- Participar en la recerca (completar el qüestionari pretest i postest, realitzar les activitats del programa OIL i avaluar el programa).

Quant als recursos materials necessaris, direm que cal bàsicament material informàtic i material d'oficina. La recerca no ha comptat amb cap font de finançament específica fins a mitjan de 2005¹. Lògicament, els recursos i les fonts de finançament també determinen, i força, la recerca. En el nostre cas, la recerca és viable amb els recursos existents, sobretot perquè és una tesi doctoral. Quan s'acabi la tesi, caldrà demanar recursos nous si es vol continuar aquesta línia de recerca.

4.8. RESUM DEL CAPÍTOL

En aquest capítol dedicat al disseny de la recerca, primer s'han determinat els objectius i les hipòtesis de la recerca. La recerca té un objectiu general clar: millorar la formació per a la inserció laboral dels postgraduats que estudien els màsters i postgraus de manera que hi hagi un canvi en els coneixements, habilitats i actituds a l'hora de buscar feina.

Per aconseguir aquest objectiu general i d'altres específics s'ha elaborat un disseny d'estudi exploratori, les variables i indicadors del qual s'han descrit també en aquest capítol. Per poder avaluar el disseny de la recerca, hem inclòs uns criteris d'avaluació del disseny de la recerca.

El disseny es compon d'un instrument de mesura (el qüestionari pretest/postest), que servirà per mesurar l'evolució dels estudiants en formació per a la inserció laboral. En aquest capítol, a més de descriure en detall el qüestionari, hem inclòs una anàlisi

¹ A partir de mitjan de setembre de 2005 el sou de la doctoranda d'ajudant inclou el temps dedicat a la recerca. Val a dir també que el Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB el juliol de 2005 va finançar un curs de formació en l'eina estadística SPSS a la UAB.

d'adequació i fiabilitat del qüestionari i els criteris de puntuació dels resultats del qüestionari.

A continuació, s'han descrit les fases de la recerca: la fase de preparació del disseny, la fase d'aplicació i la fase d'anàlisi dels resultats. I s'han descrit també les característiques del sistema de gestió de la documentació de la recerca i del sistema de comunicació amb els participants que s'utilitzaran en el transcurs de la recerca.

La recerca inclou el disseny d'un programa d'intervenció per millorar els resultats en el postest, que s'anomena Programa OIL. El programa consta d'una sèrie d'activitats per millorar la formació per a la inserció laboral. En la fase de disseny hem preparat algunes activitats, que es presenten en aquest capítol. Concretament, consisteixen en un menú d'activitats i en el Dossier OIL, un dossier que docents i estudiants podran fer servir com a material de suport. En la fase d'aplicació els docents podran crear activitats noves o bé aprofitar les que proposem.

Per últim, en aquest capítol s'ha detallat la població i mostra que participarà en la recerca, i els recursos i fonts de finançament.

Com a conclusió del disseny de la recerca, esmentarem que té molt en compte la coherència entre les necessitats, els objectius, les hipòtesis, els models teòrics i disseny pròpiament dit. És un disseny complex perquè té en compte molts elements, i alhora pretén ser senzill per garantir-ne la viabilitat. És rígid perquè detalla les fases, participants i components, però alhora és flexible perquè dóna llibertat de moviment als participants per adaptar-lo a la seva manera de fer. A priori, creiem que és un bon disseny. Tanmateix, també planteja perills i reptes que caldrà tractar a mesura que sorgeixin. Preveiem que pot haver problemes en la participació, atès que la participació és voluntària, en l'organització, perquè és un disseny que implica a moltes persones i la gestió serà complexa.

5

EL PROCÉS D'APLICACIÓ

*[L'avaluació del procés d'aplicació] és una comprovació
contínua de la realització d'un pla*

Stufflebeam, 1987

En aquest capítol, a més de descriure el procés d'aplicació i recollir informació farem una valoració de la informació per poder treure'n conclusions. Analitzarem i valorarem el procés de la recerca, i els resultats finals de la recerca els presentarem en el capítol següent.

L'objectiu d'aquesta fase d'anàlisi del procés d'aplicació és recollir informació pertinent sobre el procés, identificar els problemes que hem trobat i proposar millores immediates, o bé millores per a edicions posteriors.

Realitzarem la recerca amb tres tipus de grups. Primer, l'aplicarem en quatre grups pilot, per provar el disseny de la recerca (edició 2003-2004). Després, l'aplicarem simultàniament a tres grups experimentals i a dos grups de control (edició 2004-2005). Els grups de control faran el pretest i el postest, i la comparació dels resultats ens servirà per veure l'evolució natural en inserció laboral d'aquests grups, sense una intervenció específica per canviar els resultats. Els grups experimentals també faran el pretest i el postest, i a més participaran en les diferents accions del Programa OIL. Posteriorment, veurem si amb el Programa OIL els resultats són millors.

Totes aquestes accions generen una quantitat considerable d'informació, i per controlar bé tota la informació que recollim en la recerca, hem elaborat una sèrie de quadres de control.

El primer pas del procés, un cop dissenyada la recerca, és aconseguir el suport de la Direcció. En el nostre cas, vam presentar la proposta a la Direcció del Departament de Traducció i d'Interpretació de la Universitat Autònoma de Barcelona, que va acceptar la proposta amb molt interès, i ens va animar a dur-la a terme. El segon pas, era plantejar-ho a les coordinacions dels màsters i postgraus, que també van rebre la iniciativa de molt bon grat.

5.1. EL PROCÉS D'APLICACIÓ ALS GRUPS PILOT

L'experiència pilot del Programa OIL es va dur a terme el curs 2003-2004. Per a l'experiència pilot ja havíem decidit els models teòrics, també havíem aclarit necessitats i objectius, i havíem preparat alguns materials, com ara el qüestionari que seria l'instrument de mesura i la primera versió del quadern per a docents i coordinacions amb informació sobre el programa. La idea de l'experiència pilot no era tant dur a terme el programa sencer, atès que donàvem per fet que caldria redefinir el disseny, sinó precisament avaluar la fase del disseny.

5.1.1 Fase d'informació a les coordinacions dels màsters i postgraus (novembre 2003)

La posada en marxa comença amb la fase d'informació a les coordinacions que podien participar en aquesta experiència pilot de l'avaluació del disseny. Els grups que van respondre positivament a la crida van ser:

- El màster de Traducció Audiovisual del Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB (TAV) [28 estudiants]
- El màster de Tradumàtica del Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB (TRADU) [25 estudiants, 16 de Tradumàtica primer any i 9 de Tradumàtica segon any]
- El postgrau de Traducció Jurídica del Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB (TJUR) [21 estudiants]

- El postgrau de Traducció Literària del Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB (TLIT) [16 estudiants]

Entre tots els grups, el nombre d'estudiants participants era de 90.

En la taula a continuació, i en la resta de taules que es presenten en aquest capítol, la llegenda dels encapçalaments és la següent:

QUÈ: Document que s'envia o nom de la fase que es vol controlar.

QUI: Persona que elabora i envia el document.

A QUI: Destinataris del document.

QUAN: Data de l'enviament

COM: Format del document.

RECURS: Identificació del recurs que s'envia.

ON: Ubicació del document en els annexos de la tesi.

QUÈ	QUI	A QUI	QUAN	COM	RECURS	ON
Informació sobre el Programa OIL	COIL	CTAV CTJUR CTRADU CTLIT	12.11.03	Missatge correu-e i fitxer Word	Quadern_ coordinacions_pilot0 304.doc	No s'inclou en els annexos

Taula 5.1 Informació general del Programa OIL que es fa arribar a coordinacions.

Tal com hem dit, la proposta de la recerca va ser ben rebuda i les coordinacions van accedir a participar-hi de bon grat. De fet, simplement els resultats del pretest ja els van donar una idea de la situació de la formació en inserció laboral dels postgraduats que podia ser d'interès a l'hora de planificar futurs continguts en el màster/postgrau. Després de rebre els vist-i-plau de les coordinacions es programa una data per a l'aplicació del qüestionari pretest.

5.1.2. Execució del qüestionari pretest (gener 2004)

Durant el mes de gener de 2004 es van passar els qüestionaris als grups pilot (90 qüestionaris distribuïts en 4 grups) per provar la seva utilitat. (Vegeu el procés d'elaboració del qüestionari a l'apartat 4.3 del capítol 4) Els resultats del pretest

ens van donar també una idea de la situació de la formació en inserció laboral dels postgraduats. Vegeu a continuació la taula de control d'aquest procés.

GRUP	QUAN	ON
Trad. Audiovisual	Gener 2004	FTI, UAB
Trad. Jurídica	Gener 2004	FTI, UAB
Tradumàtica	Gener 2004	FTI, UAB
Trad. Literària	Gener 2004	Casa de Convalescència, UAB

Taula 5.2 L'aplicació del qüestionari pretest pilot

El procés d'aplicació del qüestionari va ser el mateix per a tots els grups. La coordinadora del Programa OIL entrava a la classe i presentava les bases teòriques del model d'inserció laboral en un quart d'hora. Després d'aquesta explicació teòrica, passava el qüestionari als postgraduats perquè l'emplenessin i fessin preguntes si no entenien alguna cosa. Es va constatar que després de l'explicació i en emplenar el qüestionari molts postgraduats ja van començar a prendre consciència d'allò que feien i què no feien per buscar feina.

La valoració d'aquest sistema d'aplicació va ser bona i es va optar per repetir-lo a la fase amb els grups experimentals.

5.1.3. Fase d'interpretació dels resultats i detecció de les mancances en formació per a la inserció laboral (gener i febrer 2004)

En aquesta fase d'experiència pilot encara no sabem com funcionava el programa estadístic SPSS i per obtenir els resultats vam fer el recompte de resultats dels 90 qüestionaris pretest manualment amb el programa MS Excel. Per a l'edició 2004-2005 amb grups experimentals i de control el processament de les dades ja es va fer amb el programa SPSS versió 12.0. Els resultats de cada grup es van desar en un full de càlcul independent, del mateix arxiu MS Excel. Podeu veure totes les dades a l'annex A5_3.

QUÈ	QUI	DE QUI	QUAN	COM	ID	ON
Processament dels tests	COIL	ETAV ETJUR ETRADU	Gener 04	Fitxer Excel	A5_3_pretest_pilot.xls	Annex A5_3

ETLIT

Taula 5.3 Resultats dels qüestionaris pretest pilot

Per a sumar els resultats, s'aplica el quadre de puntuacions per a la interpretació del qüestionari adaptat de Pérez Escoda (1994), que podeu veure al capítol 4, apartat 4.3.3. Se sumen els resultats de grup per a cadascun dels àmbits: coneixements, destreses i actituds (dedicació, amplitud, maduresa ocupacional i autoestima ocupacional). La puntuació de cada ítem es compara amb una puntuació total ideal (la puntuació màxima tenint en compte el nombre d'estudiants) i s'observen els ítems amb una diferència més gran entre la puntuació real i la ideal.

El resum de les puntuacions que vam obtenir de cada grup és el següent:

	Puntuació real	Puntuació màxima possible
Traducció Literària	388	928
Traducció Jurídica	522,5	1218
Tradumàtica	899	1758
Traducció Audiovisual	713	1624

Taula 5.3. Resultats del pretest a grups pilot

Aquests resultats confirmen que es podria justificar la posada en marxa d'un programa de millora de la inserció laboral per als postgraduats. A continuació presentem els àmbits que es podien millorar en cadascun dels grups.

En el grup del Postgrau de Traducció Literària, l'ordre de les variables que calia treballar més eren: destreses, dedicació, autoestima professional, coneixements sobre inserció laboral, maduresa ocupacional i, per últim, amplitud. Els ítems amb puntuació més baixa eren:

- Com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses
- Pàgina web actualitzada
- Distribució de material d'autopromoció
- Tens preparada una estratègia o pla
- Vendre els serveis de traducció a un client
- Com mantenir la fidelitat
- En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte?
- En els últims 30 dies, quants currículums has enviat?
- Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?
- Quant de temps dediques a buscar feina?

- Ets membre d'alguna associació professional?
- Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

En el grup del Postgrau de Traducció Jurídica, l'ordre de les variables que calia treballar més eren: destreses, dedicació, autoestima professional, coneixements sobre inserció laboral, maduresa ocupacional i, per últim, amplitud. Els ítems amb puntuació més baixa eren:

- Com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses
- Pàgina web actualitzada
- Distribució de material d'autopromoció
- Tens preparada una estratègia o pla
- Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?
- Quant de temps dediques a buscar feina?
- Ets membre d'alguna associació professional?

En el grup del Màster i Postgrau de Tradumàtica, l'ordre de les variables que calia treballar més eren: destreses, dedicació, autoestima professional, coneixements sobre inserció laboral, amplitud i, per últim, maduresa ocupacional. Els ítems amb puntuació més baixa eren:

- Com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses
- Pàgina web actualitzada
- En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte?
- Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?
- Quant de temps dediques a buscar feina?
- Ets membre d'alguna associació professional?

En el grup del Màster i Postgrau de Traducció Audiovisual, l'ordre de les variables que calia treballar més eren: destreses, dedicació, autoestima professional, coneixements sobre inserció laboral, maduresa ocupacional i, per últim, amplitud. Els ítems amb puntuació més baixa eren:

- Com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses
- Pàgina web actualitzada
- Distribució de material d'autopromoció
- Tens preparada una estratègia o pla
- Vendre els serveis de traducció a un client
- En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte?
- Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?
- Quant de temps dediques a buscar feina?

Podem veure que, en general, els ítems amb puntuació més baixa són comuns en tots els grups, i són ítems que s'emmarquen sobretot en l'àmbit de les destreses i de la dedicació.

Un altre tema que volem esmentar és que en la fase pilot, el pretest es passa al gener, quan els estudiants són gairebé a la meitat del curs. En el cas dels grups experimentals, el pretest es passa a l'inici de curs (setembre, octubre) i el posttest al final de curs (maig).

5.1.4. Fase d'enviament dels resultats a les coordinacions, als estudiants i a la Direcció del Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB (març 2004)

S'envia a cada coordinació de màster/postgrau un informe amb les puntuacions del pretest del seu grup. S'indica les puntuacions globals del grup i els ítems amb puntuacions més baixes. No s'envien els resultats dels altres grups per no fer comparacions. A la Direcció del Departament s'envien tots els resultats.

Als estudiants s'envia un informe diferent, més formatiu, que no se centra tant en les puntuacions sinó en els components del model d'inserció laboral, perquè es conscienciïn i s'hi familiaritzin sota us posem la taula de control d'aquesta fase. Als annexos presentem els dos diagnòstics junts (el de la coordinació i el dels estudiants), un darrera l'altre, per veure'n la relació.

QUÈ	QUI	A QUI	QUAN	COM	RECURS	ON
Interpretació dels resultats del pretest fase pilot	COIL	DirDept	6/03/04	Missatge c/e i adjunt Word	Diagnosi_pretest_pilot.doc. Arxiu que conté tots els fitxers següents:	
Idem	COIL	CTAV/ETAV	Idem	Idem	Diagnosi_pretest_pilot_TAV.doc	Annex A5_4
Idem	COIL	CTRADU/ETRADU	Idem	Idem	Diagnosi_pretest_pilot_TJUR.doc	Annex A5_6
Idem	COIL	CTJUR/ETJUR	Idem	Idem	Diagnosi_pretest_pilot_TRADU1.doc	Annex A5_5
Idem	COIL	CTLIT/ETLIT	idem	idem	Diagnosi_pretest_pilot_TLIT.doc	Annex A5_7

Taula 5.4. Enviament de les interpretacions dels resultats del pretest a la Direcció i coordinacions

Fem una valoració positiva de l'informe, perquè era breu (1 pàgina), explicatiu i alhora formatiu. Tanmateix, com a millora per a la següent edició, vam decidir fer una millora que consistiria en un canvi de format, i presentar-lo en format MS PowerPoint, amb gràfics de pastís elaborat amb el programa SPSS enlloc de números, de manera que sigui més fàcil per als lectors interpretar els resultat i veure la necessitat d'actuar.

5.1.5. Integració a l'aula d'activitats per a formació en inserció laboral proposades per part de professors (març, abril i maig 2004)

A fi d'avaluar si el model de consulta per programes amb la participació dels docents era adequat en aquest context, es van voler preparar algunes activitats amb alguns docents i provar-les per veure els avantatges i els desavantatges del fet que la formació per a la inserció laboral la impartissin els docents.

En aquesta experiència pilot vam decidir parlar amb un sol docent de cadascun dels màsters i postgraus per veure com s'acceptava el programa i si es veuen possibilitats de dur-lo a terme a les aules.

A priori pensàvem que la participació dels docents era una qüestió delicada perquè els professors de màsters i postgraus imparteixen poques hores seguides als postgraduats (entre 6 h i 20 h cadascun) i això fa que sigui difícil que facin un seguiment de les activitats. Tenint en compte aquestes limitacions, prenem una sèrie de decisions sobre les activitats:

- que les activitats a l'aula havien de ser breus i no es podien perllongar en el temps;
- que no podia treure temps dels continguts oficials;
- que no podien suposar temps de preparació o revisió per part del docent, perquè és una activitat no remunerada.

En aquesta fase podem dir que l'acceptació per part dels docents va ser total i hi va haver molt bona disposició inicial. El contacte amb els docents es va fer mitjançant entrevistes individuals. D'aquestes primeres iniciatives podem comentar que van anar bé però van tenir els seus inconvenients. En el cas de l'activitat al postgrau de Traducció Jurídica, la docent va arribar a plantejar l'activitat però els estudiants no la van fer perquè era voluntària i, en acabar-se l'assignatura, no havien tingut temps de fer-la. L'activitat consistia a entrevistar possibles clients de traduccions jurídiques i saber què demanaven dels professionals que feien aquest tipus de traduccions. D'aquesta experiència vam treure la conclusió que les activitats integrades a classe havien de ser breus. En el cas de l'activitat en el postgrau de Traducció Literària, podem dir que l'activitat es va plantejar i es va dur a terme i els resultats van ser molt encoratjadors. Es tractava d'elaborar material d'autopromoció amb unes eines de maquetació determinades. En el cas del màster de Tradumàtica consistia a recrear un projecte de localització professional en què cada postgraduat ocupés un càrrec del projecte. També se'n van obtenir bons resultats.

En aquesta primera prova inicial vam constatar la validesa del model teòric del treball per programes en què els docents imparteixen la formació en inserció laboral. Els avantatges d'aquest enfocament són múltiples:

- Els docents se senten valorats perquè participen “com a experts en inserció laboral”, atès que ells coneixen molt millor que l'estudiant l'àmbit d'inserció.
- Els postgraduats se senten atesos, perquè la formació la dona un professional de l'àmbit on es volen inserir i que coneix bé el mercat professional.
- L'activitat serveix per connectar els continguts de l'assignatura amb el món professional.

Com a desavantatges, vam constatar el fet que les assignatures són massa curtes, que hi ha molts canvis de docents durant el màster i postgrau i que això dificulta que hi hagi docents que puguin fer un seguiment continu del progrés dels alumnes. A més, també hi ha assignatures els continguts de les quals són difícils de

relacionar directament amb la inserció laboral. Aquesta fragmentació de continguts fa que sigui difícil plantejar un programa lineal i coherent amb una estratègia lògica d'inserció laboral.

Com a conseqüència d'aquestes constatacions, vam decidir fer dos canvis importants en el disseny del programa. Per una banda, vam incorporar una guia per als postgraduats que fes de fil conductor del Programa OIL, el Dossier OIL. Atès que els postgraduats són persones adultes, creiem que moltes activitats les poden fer pel seu compte, tot i que aquesta afirmació ens la vam qüestionar més endavant. Aquest fil conductor del programa és el Dossier OIL amb activitats per a la inserció laboral. Per una altra banda, decidim crear una llista de correu [Orinlab] per fer un seguiment de la realització de les activitats, el funcionament de la qual descrivim en l'apartat 5.1.7 que llegireu una mica més endavant.

5.1.6. Elaboració del Dossier OIL (març, abril i maig 2004)

En l'apartat 4.5.2 del capítol 4 teniu detallats els continguts del Dossier OIL. Podeu veure les versions que ens van enviar als estudiants en els annexos A5_8 i A5_9. En l'annex A5_8 veureu la versió completa en català distribuïda per temes. En l'annex A5_9 veureu la versió completa en castellà també distribuïda per temes, tal com s'enviava a la llista de correu Orinlab cada setmana. En realitat, es van preparar les dues versions en els dos formats, però només incloem una de cada per estalviar espai.

L'objectiu del Dossier OIL és doble:

- Constituir una guia ordenada de l'ordre lògic d'una estratègia d'inserció laboral;
- Reforçar les variables amb puntuació més baixa del pretest, com són la dedicació i les destreses. Els estudiants que utilitzin el Dossier OIL, treballaran bàsicament aquestes dues variables.

El Dossier OIL s'ha escrit en segona persona per estimular l'acció i la reflexió. Podria haver estat un dossier informatiu, però creiem que no hauria estat tan útil.

En la fase pilot, el Dossier OIL es va enviar per correu electrònic als estudiants. Durant set setmanes, cada setmana s'enviava un tema, i això feia que els estudiants, per una banda, tinguessin curiositat pel tema de la setmana i, per una banda, servia de recordatori setmanal per treballar la inserció laboral. Els estudiants que volien podien enviar una petita valoració de l'experiència. Les valoracions que es demanaven de cada tema són:

Temes 1, 2 i 5

1. Quins exercicis has fet? (1,2,3,4,5, X)
2. Et serveixen per orientar-te?
3. Comentaris (resposta voluntària. Pots comentar quins et semblen més útils o quins menys, per exemple.)

Tema 3

- Objectius acomplerts:
1. M'he donat d'alta a Treball Campus de la UAB [SÍ/NO]
 2. M'he donat d'alta al Servei Català de Col·locació [SÍ/NO]
 3. M'he donat d'alta a l'INEM [SÍ/NO]
 4. He buscat informació sobre les oposicions que m'interessen [SÍ/NO]
 5. M'he inscrit a un congrés [SÍ/NO]
 6. Estic fent una llista de contactes [SÍ/NO]
 7. A més de les adreces que aconseguirem entre tots, on creus més que hauríem de buscar?

Tema 4

Després d'aquesta activitat, t'has fet membre d'alguna associació de traductors? SI/NO. De quina?

Tema 6

Amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon l'últim mes?

Quantes entrevistes has aconseguit? _____

Quantes proves estàs fent/has fet? _____

Quants pressupostos has aconseguit? _____

Després de l'aplicació a distància del Dossier OIL als postgraduats per conèixer la seva acceptació, es constaten les qüestions següents:

- Hi ha poc *feedback* explícit per part dels postgraduats (observem menys d'un 1% de resposta). Això es deu al fet que les activitats són lliures i s'envien com a activitats d'autoconeixement, sense preveure donar un *feedback* personalitzat a les respostes dels estudiants i sense posar data per a la seva realització. Això fa que molts estudiants desin els fitxers i decideixen fer les activitats més endavant. De fet, per correu es reben respostes dient que faran les activitats a l'estiu, quan acabin els màsters/postgrau. De totes maneres, sí que hi ha postgraduats que van fent els exercicis i envien puntualment un petit *feedback* o opinions sobre les activitats. Aquest fet posa de manifest la necessitat de participació dels docents en el procés i la necessitat d'incloure el programa a les aules perquè sigui més efectiu.
- Els postgraduats tenen dificultats per fer totes les activitats. Alguns *feedbacks* reflecteixen la necessitat de reduir les activitats perquè són activitats llargues i no es poden fer totes. Es decideix reduir l'extensió i els temes del Dossier OIL en l'edició 2004-2005. De set temes amb una extensió total d'unes vint pàgines, passarà a 5 temes amb una extensió total de 10 pàgines.

5.1.7. Creació de la llista de correu Orinlab i valoració de l'ús de la llista (maig i juny 2004)

Per a permetre posar en contacte els participants del Programa OIL, vam aprendre a crear una llista de correu. Es va crear un llista de correu general a Yahoo anomenada [Orinlab] amb els postgraduats dels màsters i postgraus que participen en el Programa OIL i vam donar d'alta manualment els 90 estudiants. Després vam saber que la UAB també ens ofería aquesta possibilitat, però ja ho havíem fet a Yahoo. Durant set setmanes, s'enviava cada setmana un tema amb activitats. Vegeu a sota un exemple de missatge automàtic on s'anuncia que ja poden veure les activitats del tema 2. A la llista també hi havia altres missatges més explicatius que informaven de l'enviament d'activitats. L'objectiu de la llista de correu era doble. Per una banda, estimular el contacte entre els participants. Per una altra

banda, poder comentar els continguts del programa fora d'hores de classe. Vegeu en l'annex A5_10 una mostra de missatge de la llista Orinlab.

Les adreces de funcionament eren les següents:

Per enviar un missatge: Orinlab@yahoogroups.com

Per subscriure-s'hi: Orinlab-subscribe@yahoogroups.com

Per donar-se'n de baixa: Orinlab-unsubscribe@yahoogroups.com

Propietari de la llista: Orinlab-owner@yahoogroups.com

En un primer moment, hi va haver una bona acceptació per part dels postgraduats i els que no eren a la llista per error van demanar la inclusió a la llista (per tant, es comenta entre els grups). Això significa que el programa interessa. Tanmateix, després no l'utilitzaven, i nosaltres vam identificar que les raons de la manca d'ús eren que els estudiants no feien les activitats i, per tant, no les poden comentar, i alhora potser els feia vergonya posar en comú opinions davant de gent que no coneixien. Possiblement s'hauria hagut de fer una llista per a cada grup diferent, però potser hauria estat una llista massa restringida.

Malgrat tot, rebem *feedback* interessant que ens serveix per conèixer com valoren el programa els estudiants i com emprenen els projectes d'inserció. Per una banda, rebem comentaris sobre l'estructura i els enunciats del Dossier OIL, que ens serveixen per millorar-lo, com ara el de l'estudiant C.V.: “Comentaris: el 3 i el 5 són potser els més útils, tot i que el quadre del 5 potser no s'acaba d'entendre...”. Per una altra banda, rebem alguns temes contestats que els estudiants ens envien per poder donar la nostra opinió. Per exemple, en el primer tema, dedicat a la idea del projecte professional, hi ha un quadre per enumerar els punts forts i febles que identifiquen a l'hora d'inserir-se. Entre els punts forts, s'esmenten: el coneixement de vocabulari més tècnic, tenir una especialitat, pràctiques en postgrau, moltes ganes i coneixements d'eines per traduir. Entre els punts febles i les amenaces, els estudiants identifiquen la manca d'experiència, la manca d'informació sobre aspectes legals, la competència i l'intrusisme, el desconeixement del mercat i del funcionament de les empreses de traducció, etc. En aquests llistats podem determinar quins dels punts febles es pot treballar també en la nostra recerca.

En el *feedback* del segon tema constatem que el Dossier OIL servia com a guia per prendre accions concretes atès que hi ha estudiants que actuaven a partir del plantejament d'aquestes activitats. Per exemple, l'estudiant D. P. responia que no s'havia donat d'alta a Treball Campus de la UAB però "ho faré aquesta setmana" i responia també que estava elaborant una llista de contactes. En el tema tres sobre la cerca d'adreces interessants, alguns estudiants comentaven noves opcions, com ara l'estudiant X. G., que afirmava: "En relació a la pregunta 7, apart de buscar per empreses, una bona opció és buscar per associacions, on venen agrupades les dades de moltes empreses, la qual cosa resulta molt pràctica!". Per tant, les activitats plantejades estimulen la reflexió i l'acció, tot i en alguns casos potser l'acció no es prendrà de manera immediata, però es té en compte per al futur. Per exemple, l'A. H. esmenta "M'he mirat totes les adreces. No m'he fet sòcia de cap de moment, però potser més endavant." I, tal com hem comentat més amunt, altres estudiants esmentaven que els interessava el projecte però no tenien temps de fer les activitats i s'ho guardaven per a l'estiu.

Com a millora per a la següent edició, atès que la major part dels postgraduats no participen de manera activa a la llista, decidim no fer-la servir i que la tasca d'animar a la dedicació a la cerca de feina (el que es pretén amb el Dossier OIL) la facin els docents, juntament amb les activitats que vulguin posar en marxa. Certament, aquesta manca de participació ens confirma que els docents han d'intervenir.

5.1.8. Fase de canvis en el disseny del Programa OIL per a l'edició 2004-2005 després de l'avaluació (juliol 2004)

Per a la següent edició, es decideix prendre les accions correctores següents:

- Sobre el qüestionari. Es constata que el qüestionari és un bon instrument de mesura i que les qüestions estan ben plantejades perquè els postgraduats les contesten totes sense problemes. No s'hi fan canvis.

- Sobre el quadern per a coordinadors i docents. Es constata que els docents troben el quadern massa llarg. Atès que els docents no es troben al centre i vénen només a donar-hi classe quan toca, es decideix fer un disseny més atractiu i breu que es pugui enviar per correu electrònic i que els docents puguin entendre a la primera, i després la coordinadora pugui concertar una entrevista un cop coordinadors i docents hagin entès el plantejament general del programa. D'aquí sorgeix la presentació del Programa OIL en format MS PowerPoint (vegeu l'adjunt A5_18).
- Sobre el menú d'activitats i l'elecció d'activitats amb els docents. Es constata que caldrà fer un esforç de motivació important atès que els docents estan deslligats del centre i vénen per a molt poques hores. Això condiona el treball en equip, però amb una bona comunicació es creu que els docents voldran participar en el projecte. L'experiència posa de manifest que els docents estan d'acord a participar-hi, però els manca una mica d'orientació. Així, per a l'edició 2004-2005 es decideix fer un seguiment individualitzat i constant dels docents. Per facilitar-los la feina de preparació de les activitats, decidim que en la planificació de les activitats d'inserció podran fer servir també les activitats del Dossier OIL.
- Sobre la llista de correu Orinlab. Es constata que és útil com a mitjà d'informació, però no funciona com a mitjà d'intercanvi d'opinions. Alguns motius d'aquesta manca de participació podrien ser el fet que és una llista general i els participants no es coneixen, el fet que el tema que es tracta és massa personal per plantejar dubtes en públic, etc.

5.1.9. La gestió de la documentació a la prova pilot

El sistema de gestió de la documentació serveix per definir l'estructura de l'emissió, distribució, control i actualització de documents. A continuació us presentem un llistat de la documentació que es gestiona en aquest programa. Bàsicament, la documentació del programa és de dos tipus. Un correspon a la

documentació que rebem dels participants (“la documentació recopilada”) i l’altre correspon a la documentació que elaborem nosaltres (“la documentació elaborada”). Després dels llistats us incloem unes taules que mostren clarament la relació entre cada fase del programa i la documentació corresponent.

Llista de la documentació elaborada per a la prova pilot 2003-2004:

Quadern_coordinacions_pilot0304.doc

Document informatiu en Word que s’envia a les coordinacions dels màsters i postgraus per presentar el projecte. El quadern inclou la presentació de l’instrument de mesura, el qüestionari pretest.

Pretest_ca.doc / Pretest_es.doc

Qüestionaris pretest en català i en castellà. Els podeu consultar en els annexos A5_1 i A5_2.

Pretest_pilot.doc

Document d’ús intern inicialment en format Excel al qual es van traspasar les respostes dels qüestionaris pretest dels 90 participants de la prova pilot. En veure totes les dades en un mateix arxiu, es van poder analitzar millor els resultats del pretest. Podeu consultar-lo en l’annex A5_3.

Diagnosi_Pretest_Pilot_Tav.doc / Diagnosi_Pretest_Pilot_Tradu.doc /

Diagnosi_Pretest_Pilot_Tjur.doc / Diagnosi_Pretest_Pilot_Tlit.doc

Documents Word que es van enviar a cada coordinació per conèixer els resultats del pretest. Les coordinacions només sabien els resultats del seu grup. D’aquesta manera s’evitaven les comparacions entre grups. A la Direcció del Departament de la UAB es van enviar els resultats de tots els grups. Els podeu consultar en els annexos A5_4, A5_5, A5_6 i A5_7.

Dossier OIL_pilot_es.doc / Dossier OIL_pilot_ca.doc

Dossier d’activitats per a desenvolupar la formació en inserció laboral de manera individual. Vegeu més endavant en aquest mateix capítol el contingut detallat del dossier. Vegeu els annexos A5_8 i A5_9.

Missatges_orinlab_pilot.doc

Missatges elaborats per a la llista de correu Orinlab. Podeu veure alguns exemples de missatges en l'adjunt A5_10.

Correspondència amb els participants

Hem recollit en el document *Correspondència_pilot.doc* tots els missatges enviats i rebuts sobre aspectes relacionats amb la prova pilot. No la incloem en els adjunts perquè entenem que és documentació interna.

Llista de la documentació recopilada per a la prova pilot 2003-2004:

Entrevistes amb les coordinacions

Tenim en paper els apunts de les entrevistes mantingudes amb les coordinacions dels màsters i postgraus sobre l'anàlisi de les necessitats. No les incloem perquè a la tesi hem redactat un resum. Vegeu l'apartat 2.3.1.

Prova Pretest

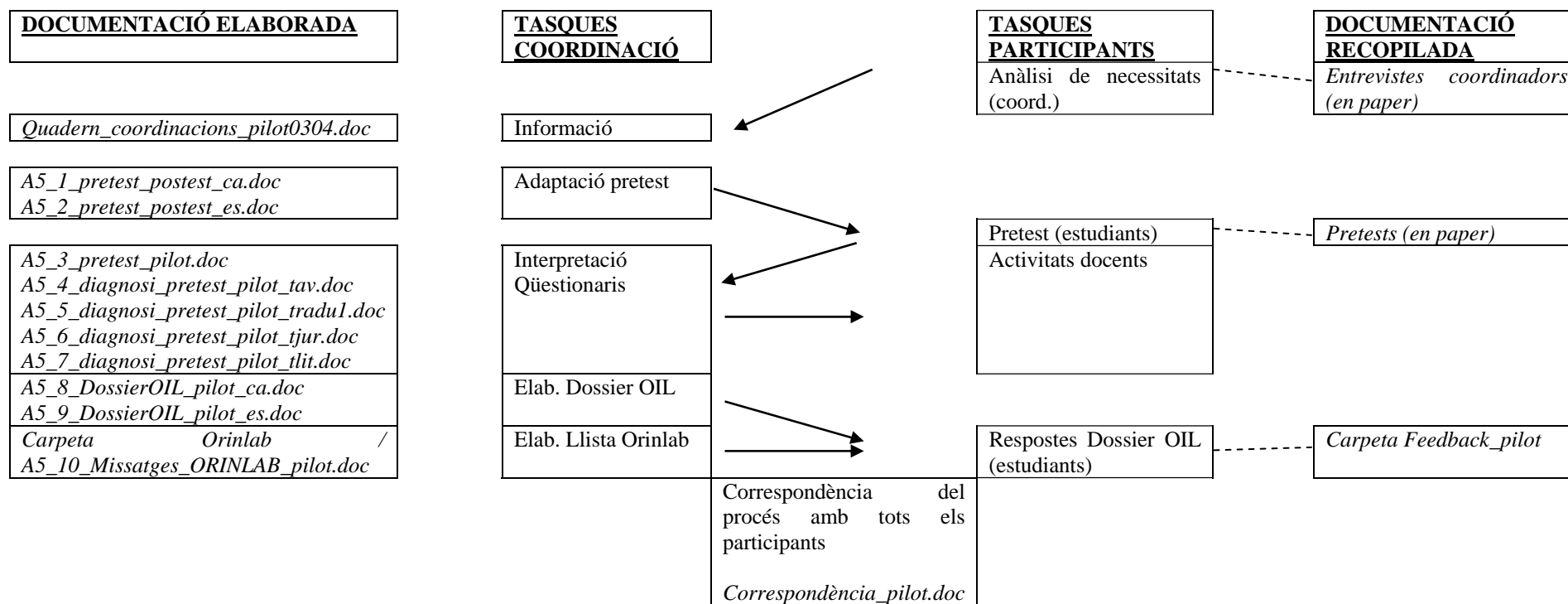
Tenim els qüestionaris pretest en paper. Els qüestionaris de cada grup són en un sobre diferent. No s'inclouen a la tesi perquè és una informació confidencial, però és un material que podem mostrar, si cal, quan calgui.

Carpeta Feedback_pilot

Carpeta que inclou les respostes dels estudiants enviades sobre el Dossier OIL. A la tesi hem elaborat un resum de les respostes rebudes. També considerem que és documentació confidencial.

A la pàgina següent podeu veure un esquema que resumeix les tasques realitzades a la prova pilot i la documentació que s'ha gestionat en aquesta prova.

5. El procés d'aplicació



Taula 5.5 Documentació de la prova pilot relacionada amb els tasques corresponents. Font: Elaboració pròpia.

[Nota: la identificació de l'arxiu correspon també al nom del document en els annexos de la tesi. Podeu consultar els documents en els annexos.]

5.2. EL PROCÉS D'APLICACIÓ ALS GRUPS EXPERIMENTALS

5.2.1. Fase d'informació a les coordinacions del màsters i postgraus, i a la Direcció del Departament de Traducció i d'Interpretació (setembre 2004)

Per a informar novament del programa i del canvis per a la nova edició, i abans d'entrevistar-nos personalment amb els responsables, vam enviar un arxiu PowerPoint perquè els responsables estiguessin informats abans de l'entrevista. Els diferents documents de PowerPoint contenien informació similar, però estaven adaptats a cada tipus de destinatari.

QUÈ	QUI	A QUI	QUAN	COM	RECURS	ON
Informar sobre el programa OIL	COIL	DirDept.UAB	16.09.04	Missatge correu-e i fitxer PowerPoint	info_OIL_DirDeptUAB_experimental.ppt	Annex A5_11
Idem	Idem	CTJUR CTAV CTRADU	idem	idem	Info_OIL_CiD_experimental.ppt	Annex A5_12

Taula 5.6. Informació general del Programa OIL (grups experimentals)

A més dels grups participants, es va enviar la proposta a altres grups de màster/postgraus de traducció, però la llista de la taula anterior correspon només als grups que hi van participar.

En l'arxiu informatiu es proposava la possibilitat de participar com a grups experimentals, o com a grups de control. Després de les diferents converses amb les coordinacions de màsters i postgraus, es van acabar de concretar els nivells de participació de cada grup.

Com a grups experimentals, van acceptar participar el postgrau de Traducció Jurídica, el màster/postgrau de Traducció Audiovisual i el màster/postgrau de Tradumàtica.

A més, després de conèixer els materials (el qüestionari i el Dossier OIL), els coordinadors d'aquest postgraus i màsters van donar el vist-i-plau a l'aplicació del qüestionari de mesura i el Dossier OIL d'activitats.

5.2.2. Informació sobre el Programa OIL als docents dels postgraus/màster dels grups experimentals per convidar-los a participar-hi (octubre 2004)

Després de concretar la participació en el programa amb les coordinacions dels màsters i postgraus, vam demanar a les coordinacions que reenviessin el missatge i el document PowerPoint d'informació als docents. Es va comentar que aquest programa s'aplicaria al màster/postgrau, i que la coordinadora del Programa OIL es posaria en contacte amb alguns d'ells per programar activitats. Les coordinacions van enviar aquesta informació el mes de setembre. Mentrestant, vam començar a passar el pretest en els diferents grups per determinar els punts dèbils en inserció laboral.

5.2.3. Execució del pretest (setembre i octubre 2004)

El pretest és el qüestionari que heu vist desenvolupat en el capítol 4 dedicat al disseny. La idea és, en primer lloc, passar el pretest, analitzar els resultats i preparar activitats adequades als resultats del pretest. Al final del programa, estava previst passar el qüestionari Posttest i s'analitzarien els resultats.

GRUP	QUAN	ON
ETAV	22 set 2004, 15.30 h	Aula 3 FTI, UAB
ETJUR	21 oct 2004, 16.30 h	Aula 4 FTI, UAB
ETRADU	30 set 2004, 18.20 h	Aula M-D FTI, UAB

Taula 5.7 Calendari d'execució del pretest als grups experimentals

L'aplicació del pretest es va fer de la mateixa manera que es va fer l'aplicació en la prova pilot. Abans del canvi de classe, la coordinadora del Programa OIL explicava durant un quart d'hora als estudiants el model teòric d'inserció laboral i demanàvem als estudiants que emplenessin el qüestionari. La valoració de les aplicacions va ser positiva. No vam tenir cap entrebanc. Si algun estudiant no havia estat present en l'aplicació, es demanava al becari o becària del màster/postgrau corresponent que donés el qüestionari a l'estudiant que faltava i l'estudiant fes arribar el qüestionari en un sobre tancat a la coordinadora del Programa OIL.

5.2.4. Anàlisi preliminar de les dades (octubre 2004)

El processament de les dades del pretest en SPSS no es va poder fer immediatament perquè en aquell moment estaven en procés de formació autodidacta del programa. Tanmateix, es va fer un esborrany d'anàlisi de les dades manual per identificar les variables que caldria treballar. A partir d'aquelles dades, es va constatar que les Destreses, concretament les destreses de promoció, i la Dedicació, són les variables amb unes puntuacions més baixes. Concretament, el que es va observar en una anàlisi preliminar dels ítems amb puntuacions més baixes va ser el següent:

En el màster/postgrau de Traducció Audiovisual:

- Es constatà que es podrien millorar les destreses d'inserció. Concretament, les qüestions relacionades amb l'elaboració d'un web professional, un pla o estratègia per buscar feina i aprendre a vendre's.
- Es constatà que hi havia molt poca dedicació a la cerca activa de feina.
- Es constatà que hi havia pocs estudiants socis d'una associació professional.

En el postgrau de Traducció Jurídica:

- Es constatà que es podien millorar les destreses d'inserció. Concretament, les qüestions relacionades amb l'elaboració d'un web professional, la distribució de material de promoció, l'elaboració d'un pla o estratègia per buscar feina i aprendre a vendre's.
- Es constatà que hi havia molt poca dedicació a la cerca activa de feina.
- Es constatà que hi havia pocs estudiants socis d'una associació professional.

En el màster/postgrau de Tradumàtica:

- Es constatà que es podien millorar les destreses d'inserció. Concretament, les qüestions relacionades amb l'elaboració d'un web professional, la distribució de material de promoció, i l'elaboració d'un pla o estratègia per buscar feina.

- Es constatà que hi havia molt poca dedicació a la cerca activa de feina.
- Es constatà que hi havia pocs estudiants associats en una associació professional.

Amb els resultats a la vista, es va confirmar que el Dossier OIL podria ser una de les eines que podria ajudar a millorar els resultats. Bàsicament, tots els temes de Dossier OIL treballen els aspectes relacionats amb la dedicació i concretament hi ha dos capítols que treballen específicament les destreses d'inserció relacionades amb la promoció. El capítol 3 del dossier està dedicat a la campanya de promoció a distància i es treballa l'elaboració de material de promoció com ara el lloc web, les targetes de visita, el currículum i la carta de presentació. El capítol 4 del dossier està dedicat al contacte directe: el telèfon i les entrevistes. Finalment, el capítol 2 del dossier, Les adreces que m'interessen, inclou un exercici per conèixer les diferents associacions professionals de traductors i s'anima els estudiants a fer-se'n membre. Així doncs, a priori, el Dossier OIL podria ajudar a millorar els ítems de puntuació més baixa del qüestionari.

Després d'aquesta constatació, es va enviar per correu electrònic el Dossier OIL als docents, coordinacions de màsters/postgraus i a la Direcció del Departament perquè el coneguessin. La versió que s'envia als docents és la versió llarga de 20 pàgines.

Després d'enviar els resultats, alguns professors manifesten per correu electrònic el seu parer, com ara Jesús Sayols, docent del màster de Tradumàtica, que ens va enviar aquest missatge el 17 de febrer de 2005:

“Un dels problemes que hi veig, és que la gran majoria no saben "com" buscar feina. No crec que sigui un problema de constància o dedicació, sinó més bé manca d'iniciativa. Perquè tampoc envien gaires currículums, ni es posen en contacte amb gaires empreses. Però hi ha un altre problema que és més preocupant: que estiguin disposats a fer feines que estan per sota de les seves capacitats, que acceptin cobrar menys del que els pertocaria, que hagin de fer hores extres d'entrada. (...) A veure si entre tots els motiuem una mica més; la manca de motivació crec que és el problema principal que es pateix un cop s'és llicenciat i comences a buscar-te la vida: "I ara què?"

Com veiem, el programa suscità reflexions en el professorat.

5.2.5. Enviament del Dossier OIL a les coordinacions i docents (octubre 2004)

La nova versió reduïda del Dossier OIL s'envià a les coordinacions perquè l'enviessin als docents.

QUÈ	QUI	A QUI	QUAN	COM	RECURS	ON
Enviament del Dossier OIL	COIL	DTAV DTRADU DTJUR	18/10/04	Missatge correu-e i fitxer PowerPoint	Dossier OIL_experimental_ca.doc Dossier OIL_experimental_es.doc	Annex A5_16 A5_17

Taula 5.8 Enviament del Dossier OIL a les coordinacions i docents

5.2.6. Enviament parcial del Dossier OIL als postgraduats (novembre 2004)

Després de la prova pilot teníem clar que el Dossier OIL no funciona sol i que els docents havien de participar-hi, juntament amb activitats pròpies. Per això vam decidir proposar als estudiant l'enviament del Dossier OIL, però amb la idea d'enviar als docents un resum de les qüestions que sortissin en els exercicis perquè els docents que volguessin, si ho consideraven adient, ho poguessin comentar a les classes. La idea d'aquesta proposta tenia present la necessitat de no sobrecarregar de feina els docents.

L'enviament del Dossier OIL per temes es feia amb una condició. La condició la vam establir després de veure la manca de resposta en la prova pilot. La condició era que s'enviaria el tema següent si es rebien les breus valoracions de cada tema. Aquesta condició, després de veure els resultats, es va demostrar que era massa exigent.

Tanmateix, ara podem dir, a posteriori, que hi ha una relació claríssima entre el grau de participació i realització del Dossier OIL en aquella fase i els resultats del postest. Així doncs, encara que la resposta a la proposta fos petita, sí que ens serveix a nosaltres per quantificar-la i veure que hi ha una relació entre aquella resposta i els resultats del postest.

En el màster/postgrau de Traducció Audiovisual, s'envia el tema 1 el 10 de desembre de 2004 i es van rebre 2 respostes. S'envia el segon tema a tothom el 22 de desembre, i no rebem cap més resposta. Rebem algunes respostes de gent que s'excusa perquè no té temps de participar. Aquí s'atura l'enviament per temes i no

es pot fer el treball d'enviar als docents un resum. Es decideix treballar el Dossier OIL amb els docents d'una altra manera, que veurem més endavant.

En el postgrau de Traducció Jurídica, s'envia el tema 1 el dia 16 de novembre i es reben 3 respostes. S'envia el segon tema el 8 de desembre, i ja no es reben més respostes. En rebem algunes de postgraduats molt interessats però que diuen que no tenen temps de fer tantes activitats. En aquest cas també decidim cancel·lar la proposta de treballar a partir de resums. Posem en marxa una altra proposta, que presentarem més endavant.

Com podem veure en aquests exemples, en el transcurs del curs hi va haver canvis de disseny respecte de les decisions preses després de la prova pilot. Els canvis són inevitables perquè estàvem molt atents al *feedback* que rebíem (i que no rebíem) i vam buscar alternatives viables. De totes maneres, també hi va haver excepcions, (que van servir per confirmar la regla). En el màster/postgrau de Tradumàtica, vam aplicar el calendari següent:

Tema 1	2.11.04
Tema 2	23.11.04
Tema 3	9.12.04
Tema 4	10.1.05
Tema 5	21.1.05

Es van rebre vint respostes de valoracions i/o respostes dels exercicis, i hi ha postgraduats que arriben al tema 4. En comparació amb els altres màsters i postgraus, el grau de participació va ser molt més alt.

Hem reflexionat sobre el motiu d'aquesta diferència, i pensem que un factor determinant va ser el fet que la coordinadora del Programa OIL forma part de l'equip de coordinació del màster de Tradumàtica. Això vol dir els estudiants veien el Programa OIL com un element més del màster, tot i que es va deixar clar que era un programa voluntari, que no tenia crèdits del màster. En altres màsters i postgraus, el fet que el Programa OIL fos voluntari i va començar, en un primer moment, deslligat de les assignatures a través del Dossier OIL que s'enviava per correu electrònic, va fer que els estudiants no veiessin la necessitat immediata de participar-hi.

5.2.7. Enviament dels resultats processats amb SPSS (gener 2005)

En aquesta edició per al processament del qüestionari es va fer servir el programa estadístic SPSS. En aquesta fase es van incloure consultes al Servei d'Estadística de la UAB sobre l'ús del programa i els càlculs de les dades i la signatura d'un acord amb el Servei d'Estadística de la UAB per rebre assessorament puntual en l'estudi de les dades estadístiques. També es van incloure en aquesta fase un període de formació autodidacta del programa SPSS amb els manuals dels programa per aprendre a fer-lo servir. El juliol de 2005 van fer un curs d'SPSS al Servei d'Estadística de la UAB per aprendre funcions avançades del programa.

Les dades de tots els qüestionaris (a grups experimentals i grups de control) es van introduir en el sistema SPSS manualment en l'arxiu Pretest.sav (annex A5_34_dades_OIL_SPSS.sav). Per a quantificar les respostes, fem servir el full d'interpretació dels qüestionaris que vam presentar en el capítol 4 (vegeu apartat 4.3.3. Criteris d'aplicació i valoració dels qüestionaris).

Els resultats es van avaluar globalment per poder determinar les necessitats específiques de formació en inserció laboral del grup en qüestió i els comentem en detall en el sisè capítol dedicat als resultats de la recerca. Tanmateix, en aquest apartat indiquem la metodologia empresa i fem referència a l'annex on es poden consultar les dades exportades de l'SPSS. Amb les dades en el programa SPSS, vam fer diferents operacions. En primer lloc, ens interessava conèixer la mitjana de cada ítem en cadascun dels grups, tant dels experimentals com dels de control (vegeu de l'annex A6_1 a l'annex A6_8). Després volíem conèixer, no només la mitjana, sinó també les freqüències de cada tipus de resposta. És a dir, saber els percentatges i el nombre d'estudiants que responien "Molt", "Força", "Una mica" o "Gens" en cadascuna de les preguntes. Per obtenir aquests resultats vam executar taules de contingència de totes les variables per grups (vegeu l'annex A6_9). Aquestes taules són útils per a les nostres anàlisis, però pensem que són massa feixugues per als participants. Per això finalment vam enviar als participants els resultats en forma de gràfics per sectors de manera que puguin entendre les dades d'una manera més immediata.

A continuació, vam enviar els resultats a les coordinacions i docents dels màsters i postgraus perquè coneguessin els punts febles dels postgraduats en matèria d'inserció laboral i animar-los a participar en les activitats dissenyades per millorar els resultats del qüestionari. Es decideix enviar els informes de resultats en format MS PowerPoint, i no en format Word, perquè són més fàcils i ràpids de llegir.

QUÈ	QUI	A QUI	QUA	COM	RECURS	ON
Resultats del Pretest	COIL	CTAV DTAV	31.05. 05	Missatge correu-e i adjunt PPT	Pretest_TAV_experim ental.ppt	Annex A5_13
Idem	COIL	CTRADU DTRADUI	i Idem	Idem	Pretest_TJUR_experi mental.ppt	Annex A5_15
Idem	COIL	CTJUR DRJUR	i idem	idem	Pretest_TRADU_expe rimental.ppt	Annex A5_14

Taula 5.9 Enviament de l'arxiu amb els resultats dels qüestionaris pretest

A més d'enviar els resultats en format MS PowerPoint, es va incloure un títol del document decididament sensacionalista per provocar alguna reacció. La reacció per part dels docents que van rebre el document va ser molt positiva. Amb els resultats, s'enviava un breu repàs de les variables d'inserció que es volien treballar.

5.2.8 Enviament del Dossier OIL sencer als postgraduats (febrer 2005)

QUÈ	QUI	A QUI	QUAN	COM	RECURS	ON
Dossier OIL als estudiants	COIL	ETAV ETJUR ETRADU	9.02.05	Missatge correu-e i adjunt Word	Dossier OIL_experimen tal_ca.doc Dossier OIL_experimen tal_es.doc	Annex A5_16 A5_17

Taula 5.10 Enviament del Dossier OIL als postgraduats

El febrer es va enviar als postgraduats el Dossier OIL sencer, atès que els estudiants que no van contestar en els enviaments parcials no van rebre els temes següents. En uns casos l'enviament del Dossier OIL es va fer a través de la coordinació del postgrau (postgrau de Traducció Jurídica i màster/postgrau de Tradumàtica), i en altres casos es va enviar directament als estudiants perquè la coordinació va decidir que el tracte fos directe amb els estudiants. La dinàmica de l'aplicació en cada postgrau/màster va ser una mica diferent perquè es va fer de la manera més còmode per a cada màster/postgrau.

Com a valoració d'aquesta fase direm que, d'una banda, és una mostra de l'atenció constant a la marxa del projecte. D'altra banda, pensem que la utilitat de les activitats podria millorar si hi hagués *feedback* dels estudiants. I reconeixem que la motivació per fer les activitats ha de ser externa, és a dir, per part dels docents.

Sobre la resposta dels estudiants, direm que al final del Programa OIL, juntament amb el postest, vam passar un qüestionari de valoració (vegeu annex A5_22), en el qual incloïem tres preguntes específiques sobre el Dossier OIL. Primer volíem saber si els estudiants van fer activitats del Dossier OIL. Després volíem saber quines i, finalment, volíem saber si les activitats del Dossier OIL els havien ajudat a buscar feina. Hem de dir que només 35 estudiants van respondre els qüestionaris de valoració.

A sota us presentem el gràfic de barres amb la grau de realització d'activitats del Dossier OIL. Com podem veure, en el màster de Tradumàtica hi ha més estudiants que han treballat en el Dossier OIL.

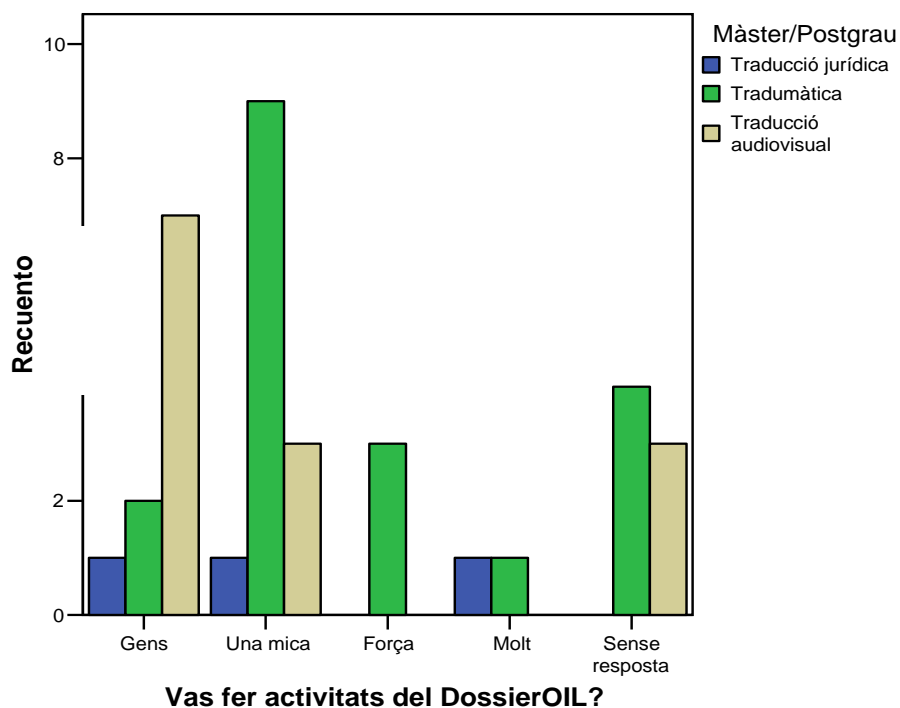


Figura 5.1. Valoració Dossier OIL: "Vas fer activitats del Dossier OIL?"

Quant al nombre de temes treballats, podem veure a la taula de sota que només alguns estudiants de Tradumàtica han treballat tot el dossier sencer.

	Màster/Postgrau			Total
	Traducció jurídica	Tradumàtica	Traducció audiovisual	
De quins temes principalment?	T1	1	1	2
	T2	0	5	2
	T3	0	4	1
	T4	1	4	0
	T5	0	3	0
999,00	1	2	8	11
Total	3 estudiants	19 estudiants	13 estudiants	35 estudiants

Taula 5.11. Valoració del Dossier OIL: "De quins temes principalment?"

Finalment, vam preguntar en quina mesura les activitats del Dossier OIL els van ajudar a buscar feina. Com veiem a sota, els estudiants de Tradumàtica són els que valoren el Dossier OIL de manera més positiva. A partir d'aquests resultats podem concloure que els estudiants que van treballar el Dossier OIL van considerar que sí els va ajudar a buscar feina, mentre que els estudiants que no el van treballar afirmen que no els va ajudar.

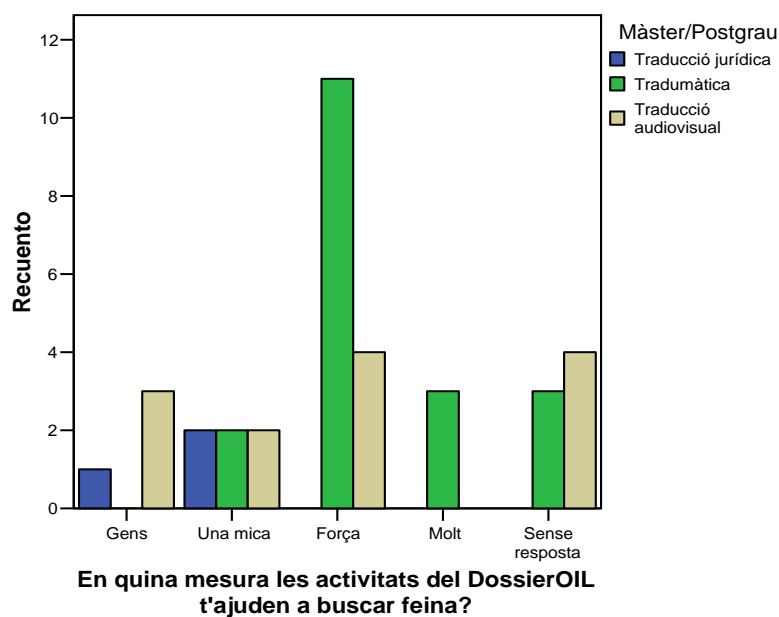


Figura 5.2 Valoració Dossier OIL: "En quina mesura les activitats del Dossier OIL t'ajuden a buscar feina?"

Per tant, sobre el Dossier OIL, direm com a aspecte positiu que, segons els estudiants que l'han fet servir, és una eina útil i vàlida per ajudar en la cerca de feina. Tanmateix, hem d'esmentar, com a aspecte negatiu, que el Dossier OIL no s'ha fet servir tant com esperàvem. Així, en futures edicions s'hauria de millorar més la motivació per a la realització del Dossier OIL que no pas els continguts del dossier.

A més de les valoracions rebudes mitjançant el qüestionari de valoració, també tenim valoracions rebudes d'una manera més informal o bé a través de les activitats enviades del Dossier OIL. A continuació resumirem les aportacions rebudes per presentar una valoració més qualitativa de l'experiència.

Els estudiants podien enviar *feedback* sobre el Dossier OIL de dues maneres. La primera consistia a enviar a la coordinació del programa OIL les activitats fetes. La segona era enviar a la coordinació del programa OIL només les valoracions de cada tema. D'aquesta manera les respostes eren personals i la coordinació podia comprovar si el programa era útil. A mode d'il·lustració de l'experiència, esmentarem algunes de les respostes que vam rebre dels estudiants de Tradumàtica, Traducció Audiovisual i Traducció Jurídica (els tres grups experimentals), que ens ajuden a veure com els estudiants van aprofitar el programa.

El primer tema del Dossier OIL està dedicat a la idea del projecte professional. L'objectiu d'aquest tema era que els estudiants pensessin en la feina que volien. Els perfils que comenten els estudiants són variats (traductor/a en empreses, *freelance*, empresaris d'empreses de traducció, etc.). Sobre les característiques concretes de la feina, majoritàriament es desitja una feina en la qual es pugui aprendre i hi hagi diversitat de tasques, amb horaris fixes, o bé horari intensiu. Es vol una feina amb una bona remuneració, bon ambient i bon tracte, treball en plantilla, amb possibilitats de promoció i formació, jornada completa, i una feina que proporcioni seguretat i estabilitat laboral. A canvi, els estudiants ofereixen serietat, qualitat, compliment de terminis, motivació i possibilitat d'oferir serveis de traducció complets.

En aquest primer tema sabem que els estudiants creuen que els avantatges de la feina de traductor són, entre d'altres: la llibertat, poder aprendre coses noves, la remuneració, la seguretat (treballar amb contracte), l'estil de vida, la possibilitat de treballar des de casa, la possibilitat de viatjar, la possibilitat de relacionar-se amb gent estrangera, l'estatus, horaris fixos, flexibilitat, etc. Els estudiants valoren, com a avantatges intrínsecs de la feina, el fet que els agrada traduir, traduir els permet aprendre sempre coses noves, hi ha superació personal, no els costa, és interessant, no hi ha rutina, els permet el contacte amb persones estrangeres, etc. Afirmen que coneixen aquests avantatges perquè els han comentat amb professionals i altres els coneixen per experiència pròpia.

Com a punts forts que tenen després d'estudiar el màster o postgrau, els estudiants identifiquen els següents: tenir una especialitat, haver fet pràctiques del postgrau/màster, conèixer eines de traducció, el contacte amb el món professional, les ganes, l'experiència en l'àmbit que estudien, la puntualitat i la serietat.

Entre els punts febles i les amenaces que identifiquen en el seu perfil, hi ha la manca de suport que reben, la inseguretat laboral, la manca d'experiència, la competència, els sous baixos, la inseguretat i la manca de confiança, les inversions necessàries en l'equipament professional, el desconeixement del mercat, la dificultat de tenir clients, no saber com vendre els seus serveis, la dificultat de presentar els punts forts i altres com ara, "se nos prepara para un trabajo que no existe" o "em sento inferior als traductors professionals".

Per superar aquests punts febles i amenaces, els estudiants més proactius plantegen moltes solucions força realistes per a les quals han d'activar dues actituds bàsiques: la motivació i la dedicació. Entre d'altres propostes, esmenten l'assistència a conferències i cursos, les visites a llocs web de traducció, la inscripció a associacions de traductors, la recerca sobre la situació del mercat, la inversió en un bon equip de treball, l'enviament de currículums, l'aprofitament de totes les oportunitats que es presentin, etc.

A més de les respostes sobre les activitats concretes incloses en el dossier vam rebre la valoració sobre el plantejament dels temes, que ens ajudava a veure com

perceben la utilitat del Dossier OIL. En les respostes es va posar de manifest que el dossier té diverses funcions. El Dossier OIL serveix per a ...

...*autoanalitzar-se*:

“Es una forma de auto-analizarse y saber valorarse como futuro profesional. Muy interesante. En general, el ejercicio es muy bueno y sirve, como he comentado antes, para auto-analizarse y poder ver los puntos fuertes y débiles de cada uno. Espero que con el “feedback” obtenido se puedan poner en práctica algunas soluciones ;.)” (Antonio)

“¿Por qué? Para saber qué se pide en el mercado profesional y para darme cuenta en qué estoy débil.” (Olga)

“Te sirven para aclararte la idea del proyecto profesional? Sí, porque analiza con detenimiento los aspectos más importantes que han de tenerse en cuenta.” (M. Ángeles)

“Et serveixen per aclarir-te la idea del teu projecte professional? Sí Per què? Ajuden a plantejar-te què demana el client i com ho vol, i així, fer-te pensar en tot el que cal fer per buscar feina.” (Núria)

“Sí que ajuden a aclarir una mica la idea del projecte professional, perquè et fan parar a pensar sobre molts punts.” (Isabel)

“¿Te sirven para....aclararte la idea del proyecto profesional? Sí ¿Por qué? Me ayudan a determinar con mayor claridad qué es lo que quiero exactamente, y hacer hincapié en las dificultades que puede tener para obtener nuevos clientes.” (Martine)

.. *recordar que s'han de “posar les piles”*:

“Et serveixen peraclarir-te la idea del teu projecte professional? Sí Per què? Sí, perquè a banda de coses que ja saps et plantes coses noves, o al menys és una alerta per no descuidar que t'has de posar les piles per trobar feina, informar-te... és a dir, no quedar-te només amb el que tens, i saber que una vegada el màster acabi això no farà que les portes ja quedin obertes.” (Aina)

“Comentarios (respuesta voluntaria. Puedes comentar los que te parecen más útiles o menos útiles, por ejemplo.) De momento creo que los estudiantes estamos más preocupados por el postgrado que por el mundo laboral, por lo que no nos preocupamos por conocerlo. Eso tiene como consecuencia que de momento no nos planteemos cómo queremos trabajar y qué tenemos nosotros que no puedan ofrecer los demás. Adicionalmente no solemos saber cómo se presenta realmente el trabajo de un traductor y buscar en la red suele resultar poco productivo y a veces irreal. Creo que sería de gran utilidad que un traductor profesional nos hablara acerca del trabajo que desempeña y se posibles salidas profesionales. Lo malo es que

no todos conocemos uno y los docentes no suelen hablar de este tema.”
(Almudena)

“A mi m'ha servit entre d'altres coses, per posar-me més 'les piles' ahora de pensar en després trobar feina: com fer-ho, on anar o cercar, què fer, etc. Moltes gràcies per tot. Atentament, Aina”

...treballar en equip i estalviar temps en la cerca de feina:

“Con el listado [de empresas] que hagamos entre todos, tendremos un buen número de empresas para poder mandar el CV” (Antonio)

...fer servir com a guia orientativa:

“Més endavant, quan tingui més temps amb l'ordinador (quan estigui a casa per exemple) buscaré la informació del exercici 9, i també una vegada hagi mirat més coses sobre les preguntes que no sabia tant o he contestat per damunt, per exemple sous, competència, experiència, tornaré a mirar-me els exercicis per veure si d'aquesta manera ja podria contestar amb més coses i així aprendre més sobre el que veig que no sé.” (Aina)

... aprendre coses que no sabien:

“De las diversas vías disponibles para acceder al mercado laboral, conocía la mayoría de las que aparecen listadas en OIL-2parte-. No obstante, me gustaría indicar algunas que desconocía: Asociaciones de traductores/localización (Asetrad, TILP), Servicios Universidad (Treball Campus UAB) *Esta semana me doy de alta! Barcelona Activa” (Antonio)

“Sí, em fan reflexionar sobre recursos que no havia contemplat en un primer moment.” (Laura)

“Me han parecido muy útiles todas las actividades y me han aportado datos en los que no hubiera pensado de no ser por este tema (sobre todo algunos aspectos del CV y los mailings), aunque bien es cierto que había algunas cosas que ya había hecho, como la tarjeta de visita, y otras en las que había pensado, como la web. En cualquier caso, me ha servido para mejorar lo poco que había hecho, y tener en cuenta nuevos factores.” (Pablo)

...decidir quan començaran el pla d'acció:

“No he fet cap activitat de moment. Les faré tranquil·lament durant les vacances, però aquelles que necessiten una inversió econòmica prèvia potser les deixaré per a més tard.” (Laura)

...activar-se i posar en marxa un pla d'acció:

“Mentre feies els exercicis i després de fer-los, t’has posat a buscar la informació que et falta? De fet, en rebre els exercicis, vaig començar a buscar pàgines web d’agències de traducció i a enviar currículums.” (Mireia)

“Te sirven para...aclararte la idea del proyecto profesional? Sí ¿Por qué? Porque es una buena forma de enumerar, describir y organizar mis expectativas y proyectos profesionales. (Pablo)

“Ja tenia fets 1, 2, 3, 4 i ara estic preparant-me per fer el 5. He pensat sistematitzar la creació de nous contactes: l’objectiu seria contactar amb 5 empreses noves com a mínim cada setmana.” (Marta)

“Trobo que els inicis són durs perquè demanen inversions importants (domini propi a Internet, programes de traducció, quotes d’autònom, etc.) mentre que els principiants no tenim capital per a invertir. Per exemple, per la pàgina web, hauré de pagar algú que me la dissenyi perquè jo no tinc cap coneixement sobre aquest tema.” (Laura)

...posar de manifest la manca de confiança:

“Per una altra banda, com podria omplir la meua web si no tinc cap mena d’experiència en el camp de la traducció? M’imagino que la meua pàgina seria pobra per no dir que faria vergonya...” (Laura)

.. estimular la superació personal:

“No tengo sitio web pero espero tenerlo dentro de un tiempo. Espero poder diseñarla yo mismo con la ayuda de las asignaturas HTML y Dreamweaver.” (Pablo)

“El web no és imprescindible, però, en ser un punt de referència accessible 24h al dia, tots els dies de l’any, denota el grau de professionalitat i compromís necessari perquè el client confie en tu.” (Marta)

...anar fins i tot més enllà del que proposa el programa:

“Me parece buena la idea de crear un listado de empresas de traducción. Durante la búsqueda, aprovecho para informarme sobre los requisitos que buscan las empresas.” (Antonio)

....fins i tot replantejar-se la carrera professional

“Tengo un poco de dudas respecto a mi vida laboral. Me gusta mucho el deporte (soy instructora de actividades dirigidas) y la música y me estoy desglosando en tantas partes a la hora de buscar trabajos y trabajar que no concentro mis energías en una cosa en particular. Por esto todavía me siento confusa respecto a mi futuro y quizá me agobia el tener que decidir tirar por un solo camino.” (Marisa)

A més de les valoracions positives, aquest *feedback* servia per rebre crítiques constructives sobre el Dossier OIL, que fan referència a la concreció de les preguntes, a la manca d'activitats per a traductors més professionals i a la manca de contacte més directe amb el món real.

“4. Comentaris (resposta voluntària. Pots comentar quins et semblen més útils o quins menys, per exemple) --> em semblen preguntes massa abstractes, és difícil contestar-hi a vegades.” (Sonia)

“Me ha parecido una actividad interesante aunque algo larga. Propondría hacer las entregas de “cuestionarios” más cortas y con actividades de opción múltiple ya que si no hay que pensar en cosas que a lo mejor aún no te has planteado y cuesta de ver hacia dónde van.” (Ana)

“Quizá para gente con más experiencia necesitaríamos ejercicios más enfocados al desarrollo de estrategias de marketing para diferenciarnos de la competencia y aumentar la cartera de clientes” (Martine)

“Et serveixen peraclarir-te la idea del teu projecte professional? Crec que són útils però fins que no s'entra al món laboral, no s'acaba de formar la idea que se'n té.” (Mireia)

5.2.9. Les activitats amb els docents: realització i valoracions

Vam parlar amb cada docent per comentar els resultats del qüestionari pretest, explicar el Dossier OIL i comentar les activitats i les estratègies per poder fer una tria inicial d'activitats, que després vam detallar i acabar de concretar per correu electrònic a la Fitxa d'activitat.

La tria dels docents que hi van col·laborar es fa per diferents vies. Per una banda, s'accepten els docents que s'ofereixen a participar quan reben les dades d'informació sobre el programa que envien els coordinadors a l'inici del curs. Per una altra banda, es comenta personalment amb els docents que també imparteixen classes a la llicenciatura de Traducció i d'Interpretació. La selecció final és molt àmplia i, des del nostre punt de vista, un èxit. Val a dir que no hi participaren tots els docents, però en aquesta edició hi van participar deu docents. Tenint en compte que la participació és desinteressada, la valorem molt positivament.

Traducció audiovisual	Traducció jurídica	Tradumàtica
Anna Matamala. (2 classes)	Javier Vico (5 classes)	Javier Cebrián (1 classe)
Diana Sánchez (2 classes)	Olivia Fox (1 classe)	Jesús Sayols (4 classes)
Judith Cortés (3 classes)		Patricia Paladini (3 classes)
Joan Parra (3 classes)		Pilar Sánchez-Gijón (2 classes)

Taula 5.12 Docents que van introduir el Programa OIL a les classes

A continuació comentarem una mica les activitats, perquè n'hi havia de tota mena. En l'annex A5_19 teniu més fitxes detallades sobre totes les activitats, amb les valoracions corresponents dels docents. El seguiment de les activitats també servirà per veure després si hi ha alguna relació entre la utilitat de les activitats realitzades i els resultats del postest.

Cal remarcar que el programa és comú per a tots els grups però que les activitats van ser diferents per a cada grup perquè cada grup aprenia uns coneixements, unes habilitats i unes actituds adequades al seu mercat laboral específic i, lògicament, no eren necessàriament els mateixos, tot i que coincideixin els objectius. Aquesta és una de les característiques que afavoreix l'èxit del programa perquè permetia una enorme personalització.

Les activitats es van preparar en l'entrevista amb la coordinadora del Programa OIL. Si els docents ho desitjaven podien preparar activitat pròpies. Si tenien ganes de participar però no tenien gaire temps per col·laborar, llavors la coordinadora proposava que treballessin a classe alguna activitat relacionada amb el Dossier OIL que encaixés amb l'assignatura, o bé que animessin els estudiants a buscar feina, atès que un dels seus punts febles és la dedicació.

La formació dels docents, atès que no podíem organitzar reunions presencials, es va fer a distància, mitjançant el material informatiu introductori que explica el model teòric. Es va enviar als docents el Dossier OIL i es feia una conversa amb la coordinadora del Programa OIL.

Màster/Postgrau de Traducció Audiovisual

En el Màster de Traducció Audiovisual es van fer dos tipus d'activitats. Per una banda, activitats recordatori del Dossier OIL, amb comentaris del docent sobre el

seu àmbit professional específic. Per una altra banda, activitats proposades pels mateixos docents. Concretament, els docents A.M., J.C., i J.P., dedicaven uns minuts de la classe a recordar diferents activitats del Dossier OIL (cada tema, en un dia diferent, amb una progressió lògica), per animar els estudiants a fer-les. També incloïen comentaris propis, i responien a preguntes dels postgraduats. Com a material per utilitzar a la classe com a recordatori del Dossier OIL, vam elaborar un fitxer MS PowerPoint, amb un resum de les activitats. Podeu veure'l als annexos A5_18. El gruix de les activitats amb els docents es van fer el mes d'abril.

En el cas de la docent D.S., de parla anglesa, que com a empresària del sector havia detectat que els currículums dels postgraduats es podien millorar, va preparar una activitat que consistia a presentar-li el currículum en anglès, a fi que els postgraduats poguessin millorar les destreses en la preparació del currículum en anglès, quan l'enviïn a empreses estrangeres, una de les sortides professionals dels postgraduats dels màster.

Sobre els docents participants, volem esmentar l'extraordinària bona disposició i ganes que tenien de col·laborar. A més, atès que les activitats es van concentrar el mes d'abril, es van coordinar i organitzar de manera que tinguessin un sentit lineal i coherent amb un pla de recerca de feina. Recordem un cop més que els docents participen amb un màxim de cinc sessions en el màster, de manera, malauradament, les activitats havien de ser molt puntuals. També esmentarem que els postgraduats d'aquest màster/postgrau estaven repartits en assignatures diferents i no tots van poder fer totes les activitats.

Màster de Traducció Jurídica

El màster de Traducció Jurídica és el màster en què van col·laborar menys docents (només dos), però un dels docents que hi col·labora, ho fa en cinc sessions diferents. Hem de comentar que en aquest màster la col·laboració amb els docents va ser més complicada per raons diverses. Com a activitats, tenim per una banda l'activitat proposada per la docent O.F., que consistia en l'elaboració d'un currículum i carta de presentació en anglès. Era una assignatura de traducció a l'anglès, o sigui que l'activitat tenia molta relació amb l'assignatura. La docent va

proposar l'activitat com a activitat voluntària, i ningú no la va fer. El fet que fos una activitat voluntària va fer que els estudiants la descartessin. En aquest sentit, ho posem com a exemple de docent que està disposat a corregir aquests treballs i i són els postgraduats els que no van aprofitar l'oportunitat.

Per una altra banda, tenim l'activitat realitzada pel docent J.V. que, com a traductor professional, dedicava uns minuts al final de cada classe a recordar les activitats d'un tema del Dossier OIL, i complementava el recordatori amb comentaris de la seva experiència personal com a traductor professional. També responia les preguntes dels estudiants. Com a material de base d'aquesta activitat es van preparar transparències a partir del document en PowerPoint amb el resum de les activitats del Dossier OIL que teniu a l'annex A5_18.

Màster/postgrau de Tradumàtica

A diferència d'altres màsters i postgraus en què la col·laboració es redueix al mes d'abril, la col·laboració dels docents de Tradumàtica es fa en diferents mesos i hi ha docents que s'ofereixen voluntaris des de la primera crida. Potser aquí també, com en el cas de la major participació dels estudiants en el Dossier OIL, el fet que la coordinadora del Programa OIL sigui membre de l'equip de coordinació del màster pot haver afavorit la comunicació amb els docents i els estudiants. Tanmateix, la qualitat i utilitat de les activitats presentades és mèrit dels docents. Com en els altres màsters i postgraus, hi ha activitats de dues menes. Per una banda, les activitats de recordatori de la realització del Dossier OIL, tot i que aquests estudiants en general l'havien treballat força individualment. Les activitats de recordatori tenien una funció mentalitzadora i conscienciadora d'acceptació de la responsabilitat personal a l'hora de buscar feina. Les activitats de recordatori i mentalització també s'han fet amb el document en format PowerPoint que teniu a l'annex A5.18. En aquesta activitat hi participen les docents P.S. i P.P.

Per una altra banda, hi ha activitats dissenyades íntegrament pels docents, que principalment formen part de l'àmbit de la millora de destreses. En aquesta categoria tenim:

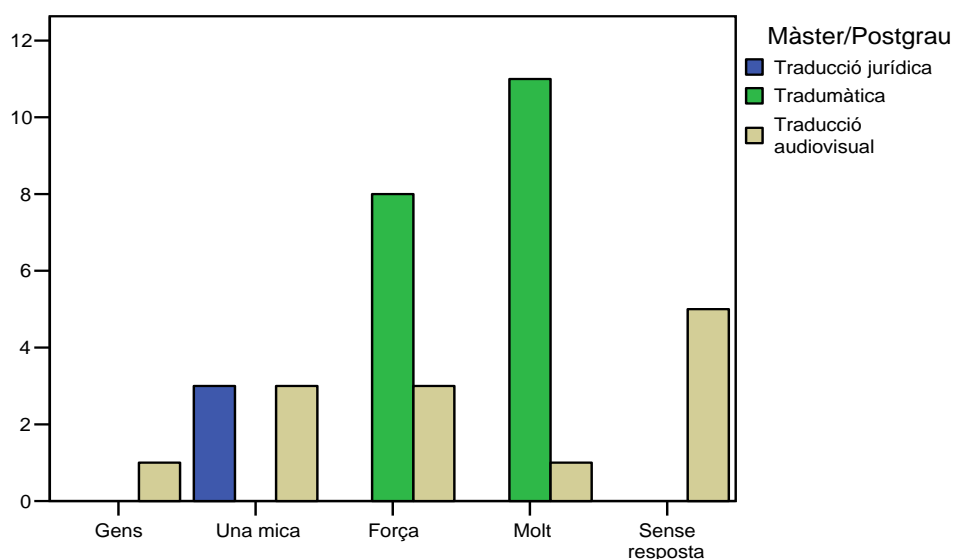
- L'activitat de P.P., que consisteix a elaborar un pressupost de traducció d'un lloc web per a un client amb una eina informàtica que s'aprèn a l'assignatura.
- L'activitat de J.S, que consisteix a animar-los a fer un lloc web professional propi fent servir una eina informàtica que s'aprèn a l'assignatura. Aquesta és, a més, una activitat d'avaluació.
- L'activitat de J.C., que consisteix a fer un simulacre a classe del funcionament real d'un projecte de traducció, amb un repartiment de tasques i activitats que podrien ser reals. També l'activitat es fa amb una eina informàtica que s'aprèn a l'assignatura.

Podeu veure les fitxes detallades de les activitats de cadascun dels docents participants en l'annex A5_19. En cadascuna de les fitxes s'inclou la valoració de l'activitat que en va fer cada docent.

Com a proposta de millora en tots els màsters i postgraus, esmentarem que, de mica en mica, es podrien anar introduint més activitats en què els estudiants haguessin de posar en pràctica destreses, és a dir, “fer” alguna cosa, i que els resultats de l'activitat fossin “productes” que els postgraduats poguessin utilitzar directament en la cerca de feina. Aquesta és una proposta que s'ha d'anar madurant i treballant amb la coordinació i els docents, i es podria fer si el Programa OIL tingués recursos i se'n pogués garantir la continuïtat.

Els estudiants valoren les activitats amb els docents

Com a valoració de les activitats dels docents dels tres màsters/postgraus per part dels estudiants, incloem els resultats dels qüestionaris de valoració que van entregar els estudiants. Podeu veure el qüestionari de valoració complet a l'annex A5_22. Concretament, sobre les activitats dels docents hi havia dues preguntes. La primera, sobre com valoren la participació dels docents en general. A sota teniu els resultats en una figura:



Alguns docents han col·laborat en el Programa OIL (especialment en el mes d'abril), ja sigui proposant activitats pròpies o bé col·laborant en la feina de mentalització i recordatori. Valores positivament la participació general dels docents que han col·laborat?

Figura 5.3 Valoració d'activitats docents: "Alguns docents han col·laborat en el Programa OIL (especialment en el mes d'abril), ja sigui proposant activitats pròpies o bé col·laborant en la feina de mentalització i recordatori. Valores positivament la participació general dels docents que hi han col·laborat?"

La segona pregunta demanava quines activitats destacaven. En el postgrau de Traducció Jurídica s'esmenta la presentació amb transparències. En el màster de Traducció Audiovisual destaquen l'activitat de la docent D.S., que consistia a preparar el currículum en llengua anglesa. En el màster de Tradumàtica els estudiants destaquen les activitats elaborades per P.P. i J.C.

Els docents i les coordinacions valoren el Programa OIL

En el Programa OIL van participar de manera activa tots els coordinadors dels màsters i postgraus dels grups experimentals i els grups de control, i fins a deu docents dels tres grups experimentals. A continuació comentarem com han valorat ells el programa (vegeu els qüestionaris de valoració formulats a docents i coordinacions en els annexos A5_20 i A5_21).

Gairebé tots els docents i coordinadors han valorat entre *força* i *molt* positivament la informació rebuda sobre el Programa OIL abans de participar-hi i s'han sentit *força* inclosos en el programa perquè s'han tingut *molt* en compte els seus suggeriments en el programa. (La cursiva correspon a la resposta més triada en els qüestionaris de valoració dels docents.) Nosaltres valorem molt positivament aquestes respostes perquè hem posat molta cura en aquesta fase. Quant a l'organització de la posada en pràctica de les activitats, la meitat la valoren amb un *bé*, i l'altra meitat la valoren amb un *força bé*. Sobre això podem comentar que s'han provat activitats per primera vegada, i després de fer-les s'ha vist que es podien haver fet d'una altra manera. L'important és revisar-les per poder-les millorar. Els docents reconeixen que l'interès dels estudiants en el programa ha estat divers. En el màster de Tradumàtica i en el postgrau de Traducció Jurídica els docents afirmen que els estudiants han valorat *força bé* el programa i en d'altres màsters o postgraus sembla que els estudiants han valorat menys el programa. De fet, la meitat dels docents que han respost aquesta pregunta afirma que els estudiants tenien només *una mica* d'interès en les activitats proposades. L'altra meitat afirma que els estudiants tenien *força* o *molt* interès. Els coordinadors reconeixen que els docents han valorat millor el programa que els estudiants.

Es va preguntar als docents si creien que les activitats que havien realitzat ells amb els estudiants servien per aconseguir els objectius del programa. Sobre l'objectiu general "Millorar la formació per a la inserció laboral dels postgraduats que estudien els màsters i postgraus de manera que hi hagi un canvi en els seus coneixements, habilitats i actituds a l'hora de buscar feina", dos docents creien que només *una mica*; quatre docents creien que *força* i dos docents creien que *molt*. En canvi, tots coincideixen en què les seves activitats servien *força* o *molt* per "Conèixer la pràctica real professional de les sortides laborals dels màsters o postgraus", és a dir, per millorar l'objectiu més relacionat amb els coneixements d'inserció laboral.

Quant a l'objectiu relacionat amb les destreses, "aprendre les habilitats i destreses que els estudiants de màsters i postgraus en traducció i correcció necessiten per passar el procés de selecció per a un encàrrec de feina", la meitat creuen que les

seves activitats servien només *una mica*, i l'altra meitat van considerar que *força* o *molt*.

Sobre l'objectiu "Millorar la dedicació i les actituds d'inserció", dos docents creien que la seva activitat només servia *una mica*, mentre que cinc docents creien que l'activitat que havien realitzat servia *força*. Només un afirma que servia *molt*.

Amb tot, la majoria de docents valoren *força* o *molt* positivament la continuïtat del programa en el màster o postgrau. La majoria creu que els estudiants necessiten algun tipus d'ajuda i orientació per buscar feina, tot i que les opinions sobre el grau d'ajuda varien força: un creu que *gens*, un altre creu que *una mica*, dos creuen que *força* i tres creuen que *molt*.

Quant a la metodologia del programa, la majoria de docents creuen que l'orientació integrada en les aules a partir d'una formació bàsica als docents a distància i documentació per als estudiants és una manera força bona per treballar continguts transversals en el màster/postgrau. Tots els coordinadors, per la seva banda, valoren molt positivament la continuïtat del programa i l'orientació professional a partir d'una formació prèvia dels docents.

A més de respondre les preguntes del qüestionari, els docents han fet comentaris per millorar el programa en properes edicions. Entre els aspectes millorables, esmenten la idea de fer la formació del professorat en sessions formatives presencials, la idea d'integrar més les activitats dels docents en les assignatures, dedicar-hi més temps a classe i fer més seguiment de les activitats. Nosaltres valorem molt positivament aquests comentaris perquè signifiquen que els docents estan molt disposats a participar en el programa. Potser la nostra proposta inicial, voluntària i discreta, era una mica massa tímida però les valoracions favorables dels docents demanant més temps per al programa són una bona justificació que es pot presentar a les coordinacions perquè la tinguin en compte en edicions posteriors. Ben mirat, és millor que en una primera edició els docents es quedin amb les ganes de fer més coses, que no pas que el programa hagués estat massa invasiu en una primera edició i els docents l'haguessin avorrit.

Alguns docents també comenten que veuen els estudiants perduts i que, tanmateix, els estudiants desaprofiten el fet de tenir professionals a l'aula i no els pregunten tot el que podrien preguntar. Algun docent comenta que pràcticament l'únic tema professional que suscita interès és el tema de les tarifes. Una coordinadora esmenta que el pretest es podria passar en el moment de la tutoria de la matrícula, per conèixer si els objectius dels estudiants són més aviat formatius o laborals. Un coordinador esmenta que les activitats s'han d'integrar a les assignatures, però no de manera voluntària, sinó obligatòria, ja que un format convencional garantiria una major participació dels estudiants.

Com a elements positius del programa, un docent esmenta que la seva activitat del programa OIL deixa el docent en un segon pla i els estudiants es veuen obligats a resoldre ells els programes. Una altra docent esmenta que el programa OIL ajuda els estudiants “a obrir els ulls a les exigències del món laboral i que siguin conscients de la diversitat d'opcions i de vies existents a l'hora de buscar feina”. En definitiva, els docents reconeixen que els estudiants participen de manera activa en el Programa OIL i això pot ser útil per a la seva formació professional.

5.2.10. Aplicació del qüestionari Postest (maig 2004)

Vegeu a continuació les dates d'aplicació del Postest:

QUÈ	QUI	A QUI	QUAN		COM	RECURS	ON		
Qüestionari	COIL	ETAV	18.05.05	i	Directe	Aula	Postest_ca.doc	Annex A5.2	i
Postest			altres		MD i correu-e		Postest_es.doc	A5.3	
Vide supra	COIL	ETJUR	12.05.05	i	Directe		Postest_ca.doc	Idem	
			altres		Aula 17		Postest_es.doc		
Vide supra	COIL	ETRADU	10.05.05		Directe		Postest_ca.doc	Idem	
					Aula ME		Postest_es.doc		
Vide supra	COIL	ETTLUPF	7.6.05		Directe		Postest_ca.doc	idem	
					UPF		Postest_es.doc		

Taula 5.13 Data d'aplicació dels qüestionaris postest

El procés d'aplicació del postest ha estat diferent en els grups i s'ha observat un grau de mortalitat elevat per diferents motius: alguns grups estaven dividits en grups de classe més petits, altres estudiants ja havien acabat les classes i altres, senzillament, es van negar a fer-lo. La idea inicial era passar només una vegada per

cada classe, però al final amb alguns grups vam anar-hi fins a sis vegades. En concret les pèrdues han estat les següents:

	Pretest	Postest	Mortalitat
Tradumàtica	24 estudiants	19 estudiants	20,83 %
Jurídica	23 estudiants	11 estudiants	50 %
Audiovisual	32 estudiants	13 estudiants	59,37 %

Taula 5.14 Grau de mortalitat en el postest

Juntament amb el qüestionari Postest es passava el qüestionari de valoració general del Programa OIL, les respostes del qual us mostrem en aquest capítol en forma de taules i figures en els apartats corresponents. Vam recollir trenta cinc qüestionaris de valoració, que corresponen al 44,87% dels estudiants participants. Val a dir que aquests qüestionaris eren anònims.

5.2.11. Processament de les dades (juny i juliol 2005)

En aquest apartat esmentarem els processos efectuats en el processament de les dades i els annexos on es poden consultar els resultats obtinguts en format SPSS. Els comentaris sobre els resultats els trobarem en el capítol sisè, dedicat a l'avaluació dels resultats de la recerca.

L'arxiu en el qual s'introdueixen manualment les dades en el programa SPSS és Pretest_postest.sav, que podeu veure en l'annex A5_34.

Abans de dur a terme la comparativa entre els resultats de pretest i postest, vam analitzar les dades del postest (vegeu l'annex A6_14). A continuació vam comparar les mitjanes entre pretest i postest, i entre els grups de control i els grups experimentals (vegeu les taules de contingència de tots els grups de l'annex A6_15 a l'A6_19). També vam comparar les mitjanes entre pretest i postest amb gràfics de barres, que incloem en els informes finals per a les coordinacions dels màsters i postgraus.

A més dels càlculs esmentats, també en vam fer d'altres, com ara una comparació entre la situació laboral dels estudiants en el pretest i la situació laboral en el posttest (vegeu l'annex A6_20).

Per elaborar els informes finals per grups que es van lliurar a les coordinacions dels màsters, postgraus, vam dur a terme una sèrie de càlculs. En els informes finals no es comparen grups, sinó que es comparen resultats de l'inici de curs (pretest) amb resultats de final de curs (posttest). En primer lloc, vam calcular taules de contingència per a la cada ítem entre els resultats del pretest i del posttest per saber l'evolució de les respostes dels estudiants. En aquestes taules de contingència podíem veure quants estudiants havien respost *gens*, *una mica*, *força* i *molt* en el pretest, i què havien respost en el posttest. En els informes finals només vam incloure els gràfics de barres, perquè són més clars. És a dir, en els informes finals es poden veure els gràfics de barres de contrast de mitjanes entre pretest i posttest, i els gràfics de barres que mostren l'evolució en les respostes dels diferents participants.

En el capítol següent comentem els resultats d'aquests càlculs en detall i incloem els gràfics corresponents.

5.2.12. Divulgació dels resultats

Per una banda, vam elaborar informes individuals per als estudiants que desitjaven rebre els resultats del pretest i posttest comentats (vegeu la plantilla a l'annex A5_27). Esmentarem que només un petit nombre d'estudiants va demanar explícitament l'enviament de l'informe personalitzat.

Per una altra banda, elaborem informes de grup, que enviem a les coordinacions dels màsters i postgraus juntament amb un informe final que recull els trets més significatius del projecte de recerca (vegeu l'annex A5_28). Podeu consultar també els informes específics per a cada grup. L'informe final sobre el màster de Tradumàtica és a l'annex A5_29; l'informe final del màster de Traducció Audiovisual és a l'annex A5_30 i l'informe final del postgrau de Traducció Jurídica és a l'annex A5_31.

5.2.13. La gestió de la documentació dels grups experimentals

A continuació us presentem el llistat complet de la documentació que s'ha gestionat amb els grups experimentals.

Llista de la documentació elaborada per als grups experimentals 2004-2005:

- *Info_OIL_DirDeptUAB_experimental.ppt* /
Info_OIL_CiD_experimental.ppt
Documents informatius en PowerPoint que s'envien a la direcció del Departament de Traducció i d'Interpretació i a les coordinacions i docents dels màsters i postgraus per recordar el projecte. Els podeu consultar en els annexos A5_11 i A5_12.
- *Pretest_Postest_ca.doc* / *Pretest_Postest_es.doc*
Qüestionaris pretest/postest en català i en castellà. Els podeu consultar en els annexos A5_1 i A5_2.
- *Dades_OIL_SPSS.sav*
Document en format SPSS al qual es van traspasar les respostes dels qüestionaris pretest dels participants dels grups experimentals. El trobareu en l'annex A5_34.
- *Pretest_tav_experimental.ppt* / *Pretest_tradu_experimental.ppt* /
pretest_tjur_experimental.ppt
Document en format PowerPoint que es va enviar a cada coordinació per conèixer els resultats del pretest. Tal com hem esmentat anteriorment, les coordinacions només sabien els resultats del seu grup. D'aquesta manera s'evitaven les comparacions entre grups. El podeu consultar en els annexos A5_13, A5_14 i A5_15.
- *DossierOIL_experimental_ca.doc* / *DossierOIL_experimental_es.doc*
Dossier d'activitats per a desenvolupar la formació en inserció laboral de manera individual. El podeu consultar en els annexos A5_16 i A5_17.

- *Valoracions_OIL_coordinacions_experimental.doc*
Qüestionari de valoració del programa OIL per als docents. És a l'annex A5_20.
- *Valoracions_OIL_docents_experimental.doc*
Qüestionari de valoració del programa OIL per als docents. És a l'annex A5_21.
- *Valoracions_OIL_estudiants_ca.doc / Valoracions_OIL_estudiants_es.doc*
Qüestionari de valoració del programa OIL per als estudiants. És a l'annex A5_22.
- *Dades_OIL_SPSS.sav*
Document en format SPSS que conté totes les respostes dels qüestionaris pretest i posttest, de manera que es puguin elaborar funcions de comparació.
- *Correspondència amb els participants*
Hem recollit en el document *Correspondència_experimentals.doc* tots els missatges enviats i rebuts sobre aspectes relacionats amb els grups experimentals.
- *Informe_final_OIL_XXX.doc (en funció de cada grup)*
Informes enviats a les coordinacions dels màsters i postgraus amb els resultats de la recerca. Els trobareu als annexos A6_28, A6_29, A6_30 i A6_31.
- *Informe_final_OIL_estudiants_experimental.doc*
Informe final personalitzat per a cada estudiant. Teniu el model a l'annex A5_27.

Llista de la documentació recopilada dels grups experimentals 2004-2005:

- *Prova Pretest*
Tenim els qüestionaris pretest en paper. Els qüestionaris de cada grup són en un sobre diferent.

- *Fitxes_docents_experimentals.doc*
Document que inclou les activitats plantejades pels docents en la prova pilot. El trobareu en l'annex A5_19.

- *Valoracions dels participants*
Qüestionaris en paper i en format electrònic sobre el programa OIL respostos per coordinacions, docents i estudiants.

A la pàgina següent podeu veure un esquema que resumeix les tasques realitzades amb els grups experimentals i la documentació que s'ha gestionat.

5. El procés d'aplicació

DOCUMENTACIÓ ELABORADA	TASQUES COORDINACIÓ	TASQUES PARTICIPANTS	DOCUMENTACIÓ RECOPIlada
A5_11_Info_OIL_DirDeptUAB_experimental.ppt A5_12_Info_OIL_CiD_experimental.ppt	Informació		
A5_1_pretest_postest_ca.doc A5_2_pretest_postest_es.doc	Pretest		
A5_34 Dades_OIL_SPSS.sav A5_13_pretest_tav_experimental.ppt A5_14_pretest_tradu_experimental.ppt A5_15_pretest_tjur_experimental.ppt	Interpretació Qüestionaris	Pretest (estudiants) Activitats docents	Pretests (en paper) A5_19_fitxes_docents_experimentals.doc
A5_16_DossierOIL_experimental_ca.doc A5_17_DossierOIL_experimental_es.doc A5_18_DossierOIL_es_experimental.ppt	Elab. Dossier OIL		
A5_1_pretest_postest_ca.doc A5_2_pretest_postest_es.doc A5_20_valoracions_OIL_coordinacions_experimental.doc A5_21_valoracions_OIL_docents_experimental.doc A5_22_valoracions_OIL_estudiants.doc	Postest	Postest (estudiants) Valoracions docents i coordinacions	Postests (en paper) Valoracions participants (en paper i correu electrònic)
A5_27_informe_final_OIL_estudiants_experimental.doc A5_28_informe_final_global.doc A5_29_informe_final_OIL_tradu_experimental.doc A5_30_informe_final_OIL_tav_experimental.doc A5_31_informe_final_OIL_tjur_experimental.doc	Informes finals	Correspondència del procés amb tots els participants Correspondència.doc	

Taula 5.15 Documentació dels grups experimentals relacionada amb els tasques corresponents

5.3. EL PROCÉS D'APLICACIÓ ALS GRUPS DE CONTROL

Als grups de control només s'aplica el qüestionari pretest i el qüestionari postest i no es fa cap intervenció directa per millorar els resultats del pretest. Després els resultats es comparen amb els dels grups experimentals, per comprovar si la intervenció provoca algun canvi. El fet de ser grup experimental o grup de control es va determinar per la capacitat del màster/postgrau d'assumir una intervenció en l'edició en concret. Durant el transcurs del curs també hi ha hagut canvis de categoria entre els grups. Per exemple, el grup del Postgrau de Correcció havia de ser inicialment un grup experimental, però finalment va haver de ser grup de control, perquè no es va poder concretar cap acció amb docents. Un altre canvi és el cas del Postgrau de Traducció i Tractament Informàtic de la Universitat Pompeu Fabra, que inicialment va ser grup de control i es va passar el qüestionari pretest, però finalment no ha pogut participar en els resultats perquè només vam poder recollir 3 qüestionaris postest.

Finalment, doncs, els dos grups que constitueixen els grups de control finals són:

- Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística, del Departament de Filologia Catalana de la UAB.
- Postgrau de Traducció Literària, del Departament de Traducció i Interpretació de la UAB.

5.3.1. Fase d'informació a les coordinacions dels postgraus

Com en els altres casos, en primer lloc es va informar a les coordinacions d'aquesta recerca i se'ls va convidar a participar-hi.

QUÈ	QUI	A QUI	QUAN	COM	RECURS	ON
Informar sobre el programa OIL	COIL	CCorr	16.09.04	Missatge correu-e i fitxer PowerPoint	Info_OIL_Corr_control.ppt	Annex A5_23
Idem	COIL	CTLIT	16.09.04	Idem	Info_OIL_Lit_control.ppt	

Taula 5.16. Informació a les coordinacions dels grups de control

Les coordinacions d'aquests grups van accedir de bon grat a col·laborar a la recerca, i amb ells vam detallar el procés de la recerca i com s'havia de procedir. A continuació detallem el calendari de qüestionaris pretest.

5.3.2. Execució del qüestionari pretest

A continuació us indiquem les dates i el lloc de les proves pretests als grups pilot.

ECorr	30 novembre 2004, 18 h, aula 3 FTI, UAB
ETLIT	27 setembre 2004, 18.30 h, casa Convalescència
ETTLUPF	14 desembre 2004, 17.30, aula 202, UPF

Taula 5.17 Calendari d'execució del pretest als grups de control

Esmentarem que l'execució del pretest es va fer de la mateixa manera que en els grups experimentals.

5.3.3. Fase de processament i anàlisi de les dades

En aquests grups els punts dèbils del qüestionari coincideixen força amb els dels grups experimentals. Concretament, es constaten les informacions següents:

En el Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística:

- Es constata que els estudiants no tenen gaires coneixements sobre els requisits legals i fiscals per treballar.
- Es constata que hi ha puntuacions baixes en l'àmbit de les destreses d'inserció. Concretament, les qüestions relacionades amb l'elaboració d'un web professional, la distribució de material de promoció, l'elaboració d'un pla o estratègia per buscar feina i aprendre a vendre's.
- Es constata que hi ha molt poca dedicació a la cerca activa de feina.
- Es constata que hi ha pocs estudiants associats en una associació professional.

En el Postgrau de Traducció Literària:

- Es constata que hi ha puntuacions baixes en l'àmbit de les destreses d'inserció. Concretament, les qüestions relacionades amb l'elaboració d'un web professional, la distribució de material de promoció i l'elaboració d'un pla o estratègia per buscar feina.
- Es constata que hi ha molt poca dedicació a la cerca activa de feina.
- Es constata que hi ha pocs estudiants associats en una associació professional.

En el postgrau de Traducció i Tractament Informàtic de la UPF els resultats són més alts que els resultats dels grups de la UAB. A l'inici de curs, els motius de la diferència es deuen bàsicament al perfil dels estudiants, que la majoria ja tenen experiència en el món professional. En aquest grup, les puntuacions més baixes corresponen a les destreses en l'elaboració de material de promoció i a la dedicació. Malauradament, d'aquest grup no tenim dades significatives del qüestionari posttest perquè només vam poder recollir-ne tres i, per tant, no podem incloure aquest grup a la recerca.

5.3.4. Fase d'enviament dels resultats a les coordinacions

Quan vam tenir els resultats, els vam enviar a les coordinacions perquè els coneguessin. Els informes enviats a la coordinació del postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística, a la coordinació del postgrau de Traducció Literària i a la coordinació del postgrau de Traducció i Tractament Informàtic de la Informació el podeu veure a l'annex A5_24, A5_25 i A5_26, respectivament.

La coordinació del postgrau de Traducció Literària, que va participar com a grup pilot, comenta que en la prova pilot els estudiants van trobar a faltar un *feedback* dels resultats, i demana una visita a la classe per presentar els resultats amb els estudiants. Aquesta presentació i comentari dels resultats es fa el dia 19 de gener de 2005.

5.3.5. Aplicació del qüestionari postest als grups de control

ECorr.UAB	12 de maig 2005, 18 h, aula 3 FTI, UAB
ETLit.UAB	6 de juny 2005, 19.30 h, Casa Convalescència Barcelona
ETTLUPF	7 de juny 2005, 20 h, aula 202, UPF

Taula 5.18 Calendari d'execució del postest als grups de control

En el grup del postgrau de Traducció Literària, l'aplicació del qüestionari postest es va produir sense incidències. En el cas del postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística, l'aplicació va ser força accidentada a causa de la passivitat de molts estudiants, que el dia pactat es van negar a fer-lo. Després del dia pactat vam anar fins a sis vegades a les classes a recollir qüestionaris i vam demanar-los també per correu electrònic. Encara que a primera vista aquesta resistència pot semblar una simple anècdota, creiem que la forta resistència a completar un qüestionari de deu minuts té possiblement unes causes més profundes, l'anàlisi de les quals no podem fer a partir de les dades de la nostra recerca.

5.3.6. Anàlisi i divulgació dels resultats

Durant el mes de juny i juliol de 2005 s'analitzen els resultats del qüestionari postest, es comparen amb els resultats del pretest, i s'observen les diferències. Per últim, s'elabora un informe final per als participants.

QUÈ	QUI	A QUI	COM	RECURS	ON
Informe final OIL	COIL	CCorr.UAB	Missatge correu-e i document MS Word	Informe_OIL_Corr.doc	Annex A6.21
Idem	COIL	CTL.UAB	Idem	Informe_OIL_TLit.doc	Annex A6.22

Taula 5.19 Informe final de la recerca per als grups de control

5.3.7 La gestió de la documentació dels grups de control

A continuació us presentem el llistat complet de la documentació que s'ha gestionat amb els grups de control. En primer lloc, la documentació elaborada per als grups de control 2004-2005:

- *Info_OIL_XXX_Control.ppt*
Document informatiu en PowerPoint que s'envia a les coordinacions dels grups que podrien participar com a grups de control. El podeu consultar a l'annex A5_23.
- *Pretest_postest_ca.doc / Pretest_postest_es.doc*
Qüestionaris pretest en català i en castellà. Els podeu consultar en els annexos A5_1 i A5_2.
- *Dades_OIL_SPSS.sav*
Document en format SPSS que conté totes les respostes dels qüestionaris pretest i dels qüestionaris postest, de manera que es puguin elaborar funcions de comparació. El trobareu a l'annex A5_34.
- *Pretest_Corr_control.ppt* / *Pretest_tlit_control.ppt* /
Pretest_ttiUPF_control.ppt
Documents en format PowerPoint que es van enviar a cada coordinació per conèixer els resultats del pretest. Les coordinacions només sabien els resultats del seu grup. D'aquesta manera s'evitaven les comparacions entre grups. Els podeu consultar en els annexos A5_23, A5_24 i A5_25.
- *Correspondència amb els participants*
Hem recollit en el document *Correspondència_control.doc* tots els missatges enviats i rebuts sobre aspectes relacionats amb els grups experimentals.
- *Informe_final_OIL_tlit_control.doc / Informe_final_OIL_corr_control.doc*
Informes enviats a les coordinacions dels màsters i postgraus amb els resultats i les conclusions del Programa OIL. Els trobareu als annexos A5_32 i A5.33.

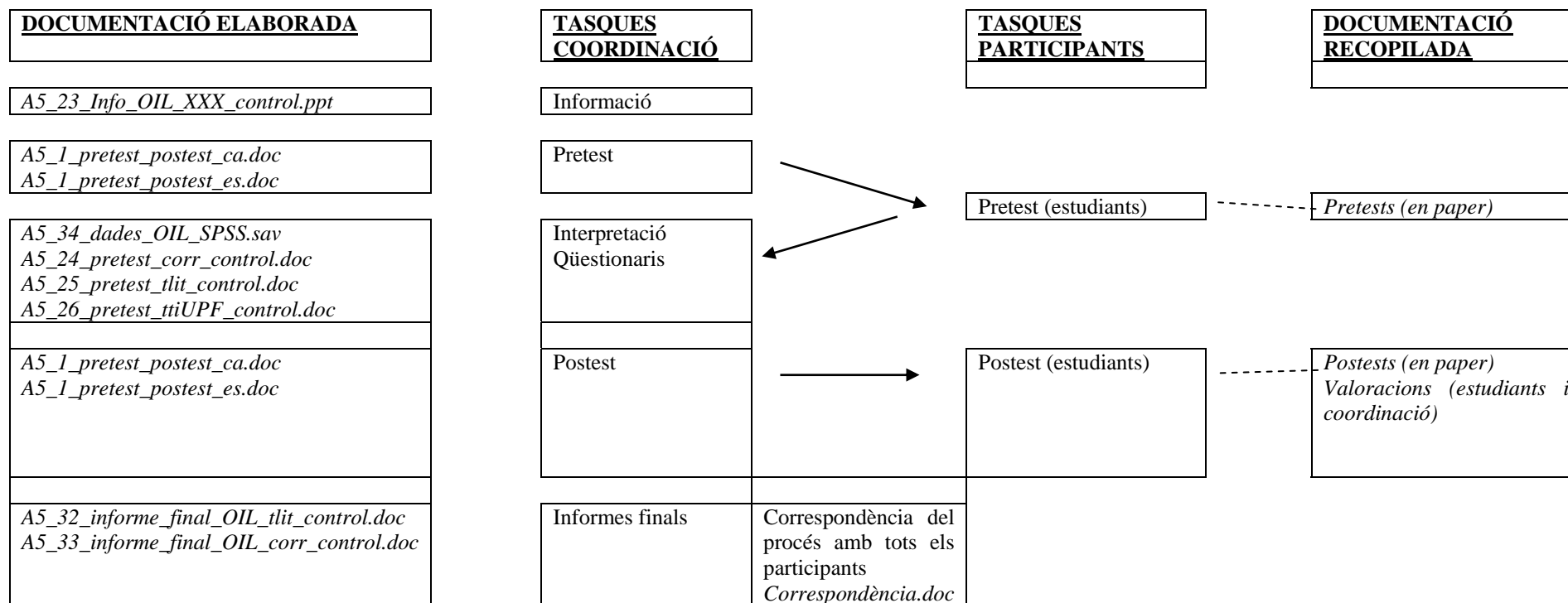
Llista de la documentació recopilada dels grups de control 2004-2005:

- *Prova Pretest*
Tenim els qüestionaris pretest en paper. Els qüestionaris de cada grup són en un sobre diferent.

- *Valoracions dels participants*
Qüestionaris en paper i en format electrònic sobre el programa OIL respostos per coordinacions, docents i estudiants.

A la pàgina següent podeu veure un esquema que resumeix les tasques realitzades amb els grups experimentals i la documentació que s'ha gestionat.

5. El procés d'aplicació



Taula 5.20 Documentació dels grups de control relacionada amb els tasques corresponents

5.4. AVALUACIÓ DEL PROCÉS D'APLICACIÓ

Entre els criteris que ens ajudaran a valorar el procés del programa podem esmentar els següents, que hem adaptat d'Stufflebeam (1987), de Pérez i Escoda (1996) i sobretot de Jariot (2001).

El primer criteri podria ser l'aplicabilitat del programa. És a dir, la capacitat d'aplicació del programa. Per a valorar aquest criteri podem prendre com a indicador la discrepància entre les activitats planificades i les realitzades finalment. En aquest sentit, estem força satisfets. Per una banda, tenim les activitats planificades i proposades pels docents, que es van dur a terme totes tret d'una, que els estudiants no van voler fer. Per una altra banda, tenim el Dossier OIL planificat i proposat per la coordinadora. En aquest sentit, sí que hi ha hagut més discrepància entre la planificació i la realització per part dels estudiants. Aquesta dada posa de manifest la importància de la participació directa dels docents en el programa.

Un segon criteri de valoració podria ser l'esforç, la dedicació, la implicació i la participació dels participants. Per a valorar aquest criteri, podem prendre com a indicador la descripció de les activitats efectuades i la implicació dels participants en les activitats. Així es pot veure la dedicació i l'interès dels participants. Com es pot veure a l'annex A5_19, on hi ha una fitxa detallada de cadascuna de les activitats proposades pels docents, hi ha hagut una major implicació dels estudiants en les activitats més actives, en què es demanava "fer" alguna cosa, i menys implicació en les activitats "passives", com ara en el recordatori d'activitats del Dossier OIL. El grau d'implicació ha estat diferent en funció del *feedback*. Així, les activitats amb *feedback* dels docents han tingut més implicació per part dels estudiants, i les activitats que els estudiants havien de fer pel seu compte, sense rebre cap *feedback*, han tingut menys implicació de la seva part. Quant als docents, els graus d'implicació i participació han estat molt bons en aquells docents que van accedir a participar i estaven disposats a fer activitats. És cert també que hi ha docents que van preferir no participar en el programa, i ja no consten en el projecte. Si parlem només dels que sí van voler participar, podem dir que tots van passar per les fases d'informació, planificació de les activitats, realització i valoració. També direm que havíem planificat el programa de manera que el grau d'esforç i

dedicació per part dels docents fos mínim, i en aquest sentit, no hi ha hagut discrepància entre la planificació i la realitat.

Quant a la implicació i participació dels participants, sí que podem comentar que no s'han complert les expectatives que teníem inicialment. Abans de començar el projecte, creïem que els docents serien més reticents a participar, perquè pensàvem que veurien el projecte com una sobrecàrrega de feina. Tanmateix, ens va sorprendre positivament la bona resposta i acollida per part dels docents. Creiem que el disseny senzill, les explicacions planeres i la llibertat d'actuació que es donava als docents han estat claus per a aconseguir aquest èxit de participació. També, és clar, pensem que el tacte i respecte amb què vam tractar els docents va ser un aspecte clau. Alhora, els models teòrics triats ens han ajudat molt a dissenyar un projecte complex en la seva profunditat i abast però senzill en la seva aplicació, i això ho hem d'agrair en part als teòrics que han posat a la nostra disposició uns models tan útils i a l'orientador del disseny, el Dr. Montané, que sempre ens ha transmès el principi de la simplicitat per assegurar la viabilitat del projecte.

Per una altra banda, en començar teníem l'expectativa que els estudiants s'implicarien molt, perquè tots fan el màster/postgrau per treballar en l'àmbit d'especialització del màster i postgrau, i va resultar que en molts casos el comportament dels postgraduats va ser molt passiu. És a dir, l'aplicació ha posat de manifest que no n'hi ha prou amb un interès vague inicial per part dels estudiants per implicar-se en un projecte, sinó que cal una feina de motivació específica. Sens dubte, la participació dels estudiants és un dels aspectes que caldria analitzar i millorar en futures edicions. Tanmateix, tenim una pista, i és que, com veurem en les valoracions dels estudiants, hi ha hagut més implicació i participació dels estudiants en aquells grups en què la implicació dels docents ha estat més activa. Així doncs, amb aquesta dada provada, podríem pensar que la motivació dels estudiants podria venir, en part, dels docents.

Un tercer criteri d'anàlisi seria la capacitat de correcció d'errors i de millora contínua. L'indicador d'aquest criteri podria ser veure els canvis que hi ha hagut en el disseny inicial i la seva justificació. La lectura d'aquest capítol conté la resposta a aquesta qüestió. Creiem que hem estat molt atents al *feedback* que rebíem d'estudiants i docents, i hem adaptat el programa a la capacitat de cada màster i postgrau. Com s'ha vist, no hi

ha dues aplicacions iguals. L'adaptació i canvis en cadascun dels grups ha respost a la voluntat de millora contínua. També hi ha hagut canvis de l'aplicació als grups pilot a l'aplicació als grups experimentals, i durant l'aplicació als grups experimentals. Els canvis es poden interpretar com a mancances en el disseny inicial, però admetre que el disseny inicial es pot millorar, i tenir la capacitat de modificar-lo sobre la marxa és admetre que el disseny està en contínua evolució, i que es va retroalimentant amb cadascuna de les intervencions parcials. En aquest sentit, nosaltres sempre treballem amb la idea de circularitat de la informació i de millora contínua, i no concebem que un projecte sigui rígid. Més que res, perquè el projecte el fan les persones que l'apliquen i les seves circumstàncies, i per força el projecte ha de ser diferent en funció de cada persona o grup.

Un quart criteri d'anàlisi seria la consideració de la metodologia del programa. Com a indicador d'aquest criteri, tindriem les valoracions que els participants (coordinadors, docents i estudiants) han fet sobre les activitats. Per conèixer les valoracions de docents i coordinadors, vegeu l'apartat 5.2.9 dedicat a les activitats realitzades amb els docents, i per conèixer les valoracions dels estudiants, llegiu les pàgines que vénen a continuació sobre la utilitat i eficàcia del programa.

Un cinquè criteri seria la utilitat i l'eficàcia del programa. Al final del programa, es va preguntar als estudiants si els Programa OIL els ajuda a buscar feina. A sota podem veure les respostes. Un cop més, hi ha una relació directament proporcional entre el grau de participació en el programa i la valoració positiva de la utilitat del programa.

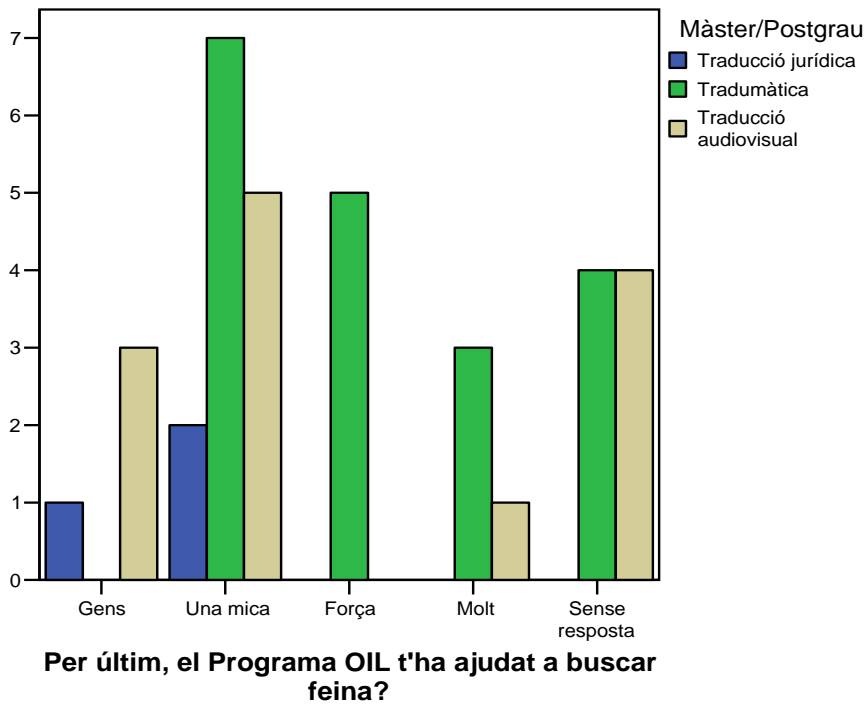


Figura 5.4 Valoració del Programa OIL. “El Programa OIL t’ha ajudat a buscar feina?”

També hem preguntat als estudiants els aspectes que no han considerat positius de l'experiència, per veure què és el que no ha estat útil ni eficaç. La majoria d'estudiants no van fer comentaris sobre aquest punt. L'únic comentari de Traducció jurídica deia: “No me ha servido”. Els estudiants de Traducció Audiovisual no van opinar. Els comentaris dels estudiants de Tradumàtica eren: “És interessant si busques feina, però pesat si no n'estàs buscant”; “No hi he treballat prou”; “Manca de temps per part meva” i “Més continuïtat del programa”.

Una altra pregunta relacionada amb la utilitat del programa és: “Si tornessis a repetir l'experiència, què hi afegiries?” Els comentaris rebuts han estat els següents. En el postgrau de Traducció Jurídica: “Más orientación laboral”. No hi ha comentaris del màster de Traducció Audiovisual. Del màster de Tradumàtica, els comentaris són els següents: “Més participació directa dels estudiants”; “Més ofertes de feina”.

Un sisè criteri seria la percepció de millora dels coneixements, habilitats i actituds dels estudiants sobre formació per a la inserció laboral. Correspondria una mica als efectes que hauria tingut el programa en la conscienciació dels estudiants. Com a indicador d'aquest criteri prenem les respostes del qüestionari de valoració del Programa OIL fet als estudiants.

En el capítol sisè coneixerem els resultats estadístics de la recerca i la comparació entre els resultats del pretest i el postest. Tanmateix, en aquesta valoració del programa volem saber si els estudiants han tingut la sensació de millorar durant el transcurs del programa. L'objectiu d'aquestes preguntes, formulades al final, és fer conscients els objectius del programa i relacionar-los-hi. Veureu que es fa una diferència molt clara entre el que pot aportar el programa i el que és responsabilitat dels estudiants.

El primer parell de preguntes sobre aquest tema era: “En quina mesura el programa OIL t'ha ajudat a ser conscient dels coneixements que necessitaves sobre el mercat laboral per aconseguir una feina?” i “En quina mesura has resolt aquesta manca de coneixements durant el curs?”

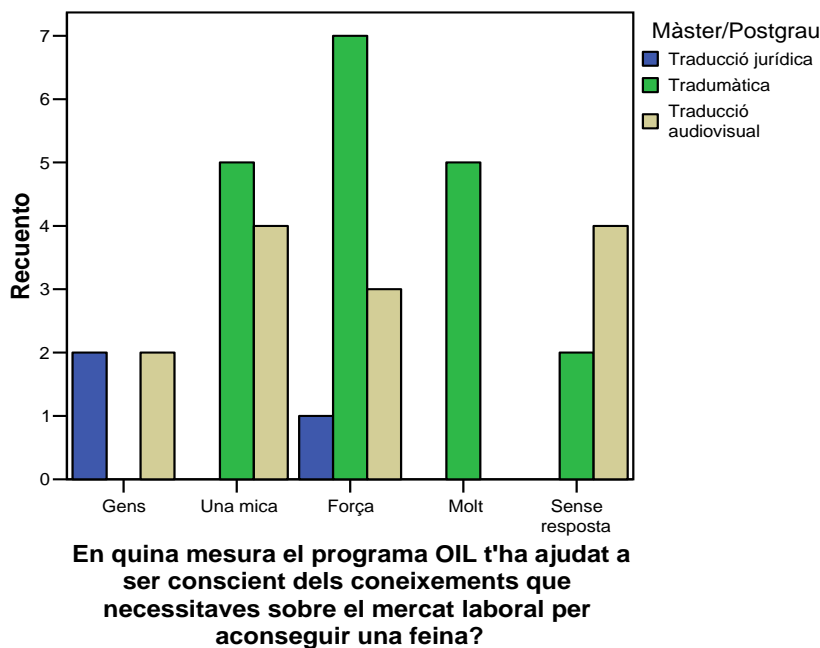


Figura 5.5. Valoració del Programa OIL. “En quina mesura el programa OIL t'ha ajudat a ser conscient dels coneixements que necessitaves sobre el mercat laboral per aconseguir una feina?”

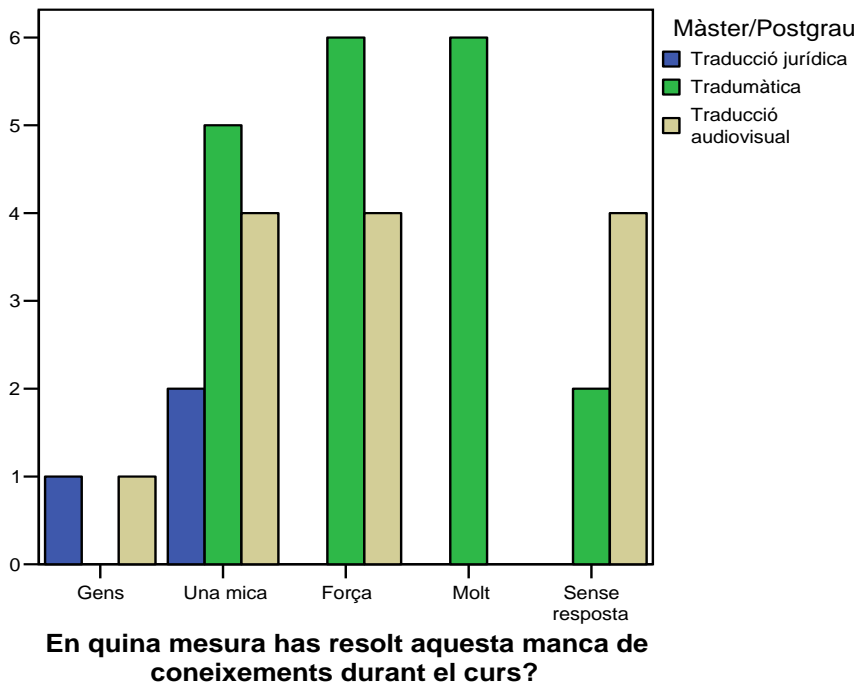


Figura 5.6. Valoració del Programa OIL. “En quina mesura has resolt aquesta manca de coneixements durant el curs?”

Noteu que els estudiants són conscients d’haver millorat molt durant el curs en aquest àmbit. Sembla que el Programa OIL ha tingut impactes diferents en funció dels postgraus/màsters.

El segon parell de preguntes era: “En quina mesura el programa OIL t’ha ajudat a ser conscient de les habilitats d’inserció laboral necessàries per trobar una feina? (currículum, pàgina web, entrevistes, etc.)” i “En quina mesura has desenvolupat aquestes habilitats durant el curs?”

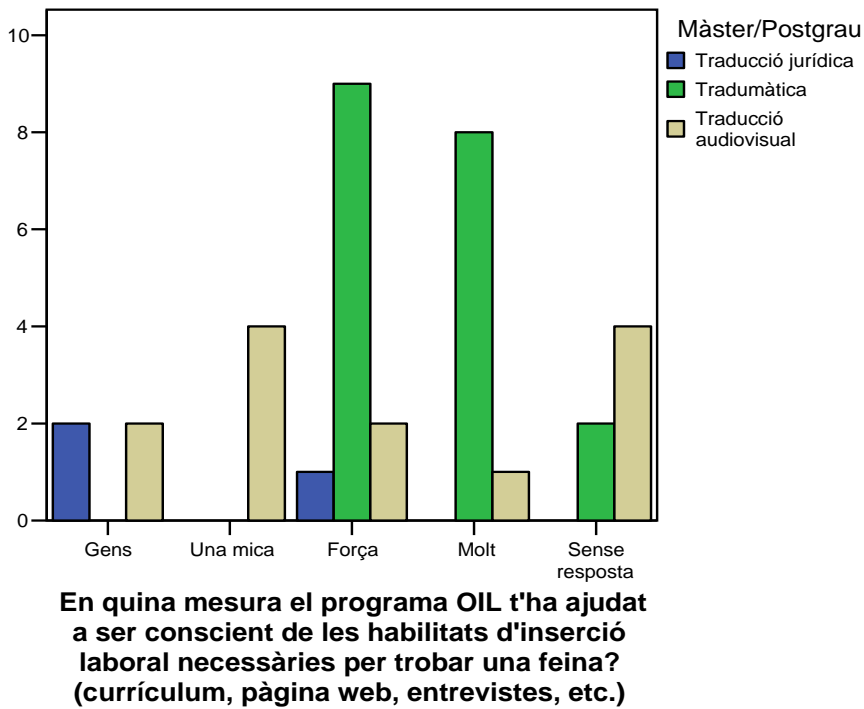


Figura 5.7 Valoració del Programa OIL: “En quina mesura el programa OIL t’ha ajudat a ser conscient de les habilitats d’inserció laboral necessàries per trobar una feina? (currículum, pàgina web, entrevistes, etc.)”.

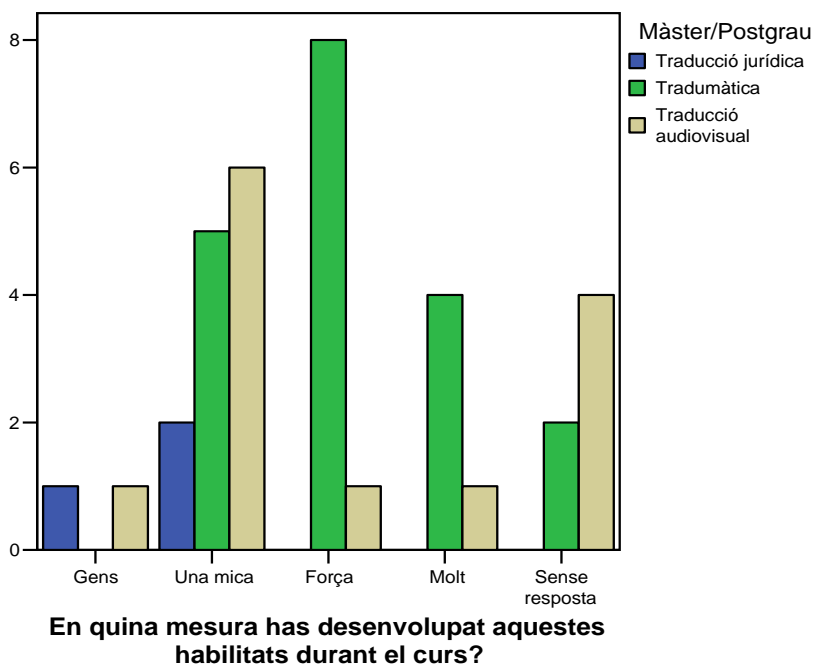
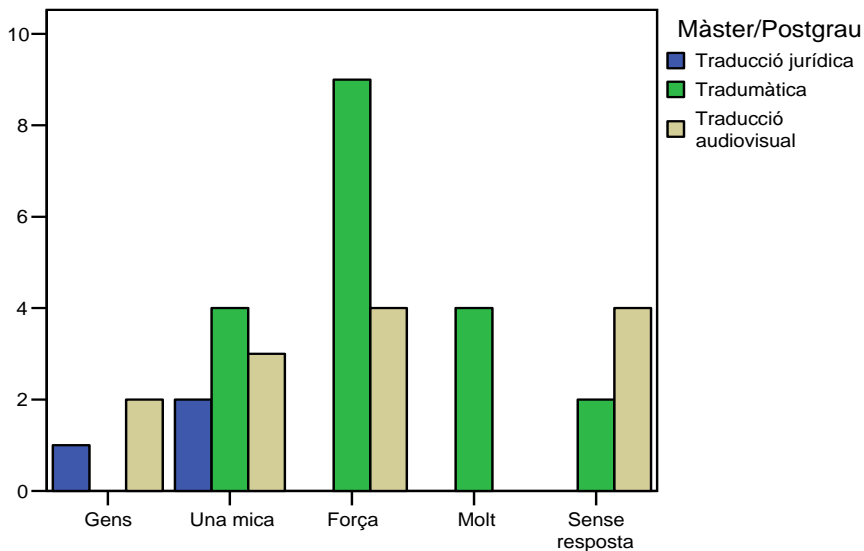


Figura 5.8 Valoració del Programa OIL. “En quina mesura has desenvolupat aquestes habilitats durant el curs?”

Fixem-nos com, en aquest àmbit, alguns alumnes són molt conscients de la importància de les destreses però reconeixen que encara no les han desenvolupades prou. Vegeu els resultats de l'apartat “Una mica” en els dos gràfics anteriors.

Per últim, el tercer parell d'ítems és: “En quina mesura el programa OIL t'ha ajudat a ser conscient de les actituds d'inserció adequades per a emprendre un procés de cerca de feina? (dedicació, flexibilitat, maduresa, autoestima professional, etc.)” i “En quina mesura les has posades en pràctica durant el curs?”



En quina mesura el programa OIL t'ha ajudat a ser conscient de les actituds d'inserció adequades per a emprendre un procés de cerca de feina? (dedicació, flexibilitat, maduresa, autoestima professional, etc.)

Figura 5.9. Valoració Programa OIL “En quina mesura el programa OIL t'ha ajudat a ser conscient de les actituds d'inserció adequades per a emprendre un procés de cerca de feina? (dedicació, flexibilitat, maduresa, autoestima professional, etc.)

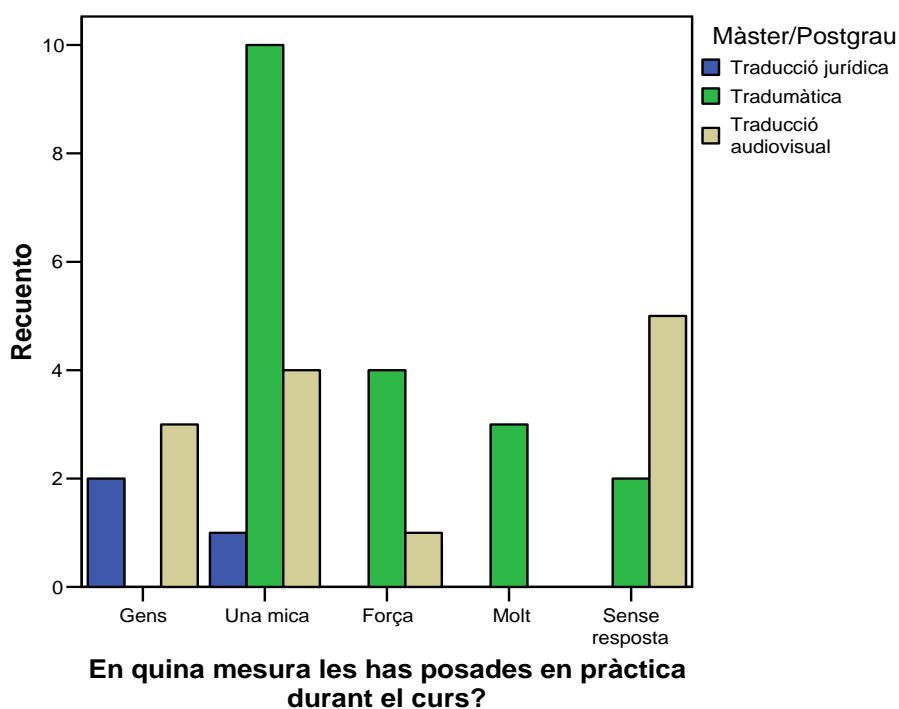


Figura 5.10. Valoració Programa OIL. “En quina mesura les has posades en pràctica durant el curs?”

Com en el cas anterior, els estudiants reconeixen que les actituds són importants i que el Programa OIL les posava de manifest, però que no les han practicades prou.

En general podem apreciar que sembla que el programa OIL no ha tingut gaires afectes en els estudiants de Traducció Jurídica i de Traducció Audiovisual. En el capítol següent veurem els resultats concrets del postest i podrem analitzar què ha passat.

5.5. RESUM DEL PROCÉS D'APLICACIÓ

En aquest capítol hem descrit el procés d'aplicació del Programa OIL per millorar la formació en inserció laboral dels estudiants. Primer hem descrit el procés d'aplicació als grups pilot. En el procés es detallen les accions efectuades, la temporalització i la documentació utilitzada, que ens serveix per controlar el procés. La documentació utilitzada es pot consultar en els annexos corresponents.

Valorem positivament l'aplicació en els grups pilot perquè ens va permetre simplificar i millorar la fase del disseny, tot i que ens adonem que hauria estat millor dur a terme una aplicació completa del programa.

La segona part d'aquest capítol està dedicada al procés d'aplicació als grups experimentals. Sobre l'aplicació als grups experimentals direm que hauria pogut ser més agressiva per aconseguir més efectivitat. El caràcter limitat i voluntari de la proposta no afavoria la plena acceptació del programa per part dels estudiants. No tant, potser, per manca d'interès, sinó més aviat per manca de dedicació a l'hora d'establir les prioritats en el temps que es dedicava al màster o postgrau. Com veurem en el capítol següent dedicat als resultats de la recerca, podem dir que alguns màsters i postgraus, després de veure els resultats, van decidir incloure variacions del programa OIL com a material obligatori en els cursos. De l'aplicació als grups experimentals valorem molt positivament la participació activa dels docents implicats.

La tercera part d'aquest capítol està dedicada a l'aplicació als grups de control. En els grups de control només es va intervenir amb la realització del qüestionari pretest i postest i no es van fer activitats de millora específiques. Els resultats d'aquests grups ens serviran per valorar fins a quin punt el programa ha tingut alguna cosa a veure en l'evolució de la formació dels estudiants o no.

En l'elaboració i posada en pràctica dels processos d'aplicació s'han tingut en compte els models teòrics d'intervenció i de qualitat que es van presentar en el tercer capítol. S'ha intentat controlar la documentació i la informació generada en el programa, observar l'evolució dels processos i posar atenció als comentaris i observacions que feien els diferents participants durant el procés. Els diferents canvis realitzats en el procés respecte del disseny inicial són fruit d'aquesta adequació a la realitat del moment.

6

AVALUACIÓ DELS RESULTATS DE LA RECERCA

*Why measure outcomes?
To see if programs make a difference in the lives of people.
United Way, 1996*

6.1. CRITERIS D'AVALUACIÓ DELS RESULTATS

L'avaluació dels resultats, segons Stufflebeam (1987), consisteix a recopilar descripcions i judicis dels resultats, relacionar-los amb els objectius i les necessitats, i interpretar les relacions entre els resultats, els contextos, la recopilació de dades i el procés. És a dir, la valoració inclou tant una observació detallada dels resultats com una anàlisi i interpretació dels resultats. Així doncs, a continuació establirem els criteris que hem fet servir per valorar els resultats i els indicadors que ens permetran comentar-los, prenent com a referència Jarriot (2001).

- L'avaluació de la millora dels coneixements, les habilitats i les actituds dels estudiants sobre formació per a la inserció laboral. Com a indicadors d'aquest criteri, per una banda s'ha dut a terme una descripció detallada dels resultats del pretest dels grups experimentals i de control, que podeu veure en l'apartat 6.2.1. "Resultats del pretest" i, per una altra banda, s'han comparat els resultats del pretest i el postest i s'analitza l'evolució. Teniu la descripció detallada de la comparació i els comentaris de valoració en l'apartat 6.2.2. "Comparació entre els resultats del pretest i el postest i constatació de les hipòtesis", en aquest mateix capítol.

- L'avaluació de les relacions entre els resultats i els objectius i necessitats de la recerca. Com a indicador d'aquest criteri s'ha comentat la relació entre els resultats i els objectius i necessitats en l'apartat 6.2.3 "Relació dels resultats amb els objectius i necessitats de la recerca", en aquest mateix capítol.
- L'avaluació de les relacions entre els resultats, el procés i les dades. Com a indicador d'aquest criteri s'ha redactat l'apartat 6.2.4. "Relació dels resultats amb el procés i les dades", en aquest mateix capítol.
- L'avaluació dels efectes previstos i no previstos dels resultats. Com a indicador d'aquest criteri s'ha elaborat l'apartat 6.2.5 "Efectes previstos i no previstos dels resultats", en aquest mateix capítol.
- L'avaluació dels efectes positius i negatius dels resultats. Com a indicador d'aquest criteri s'ha elaborat l'apartat 6.2.6. "Efectes positius i negatius dels resultats", en aquest mateix capítol.
- L'avaluació de la relació dels resultats amb el context, i valoració de l'impacte en el context. Com a indicador d'aquest criteri s'ha elaborat l'apartat 6.2.7. "Relació entre els resultats i el context. Impacte en el context.", en aquest mateix capítol.
- La presa de decisions sobre la continuació de la recerca. Com a indicador d'aquest criteri s'ha elaborat l'apartat 6.2.8. "Presca de decisions sobre la continuació de la recerca", en aquest mateix capítol.

6.2. AVALUACIÓ DETALLADA DELS RESULTATS DE LA RECERCA

En aquest apartat es descriuen i comenten de manera molt detallada els resultats quantitatius de la recerca. Primer es descriuen els resultats dels pretest, i després es comparen els resultats dels pretest amb els dels posttest, alhora que es comenta la certesa o falsedat de les hipòtesis de la recerca.

6.2.1. Resultats del pretest

A continuació presentarem la mitjana global de tots els grups experimentals i de control i la relació de la mitjana global amb els resultats de cada grup. Enumerarem els grups que tenen un valor per sobre de la mitjana i els que tenen un valor per sota de la mitjana, i l'ordre d'enumeració dels màsters/postgraus correspon a l'ordre de les puntuacions. La mitjana serà un valor entre 0 i 2, i les mitjanes amb un valor inferior o igual a 0,5 considerarem que seran les més baixes i les que es podrien millorar durant la recerca. En aquests comentaris globals no descriurem les mitjanes per grups, però si hi esteu interessats, les mitjanes per grups es poden consultar dels annexos A6_2 a l'A6_8 de la tesi. En els comentaris primer recordarem l'enunciat de cadascun dels ítems del qüestionari; després esmentarem la mitjana global, i enumerarem els màsters i postgraus per ordre de puntuació. Recordeu que si preferiu veure els resultats del pretest de forma gràfica per grups, podeu veure els annexos A5_13 (Audiovisual), A4_14 (Tradumàtica), A5_15 (Jurídica), A5_24 (Correcció) i A5_25 (Literària).

Val a dir que les comparacions de mitjanes entre els grups no són vàlides estadísticament atès que els grups són ben diferents, com es va veure en el segon capítol dedicat a l'anàlisi del context. Perquè tinguessin validesa estadística, hauríem d'haver format grups de control i grups experimentals de manera aleatòria amb components de tots els grups barrejats. Així els grups serien més equilibrats. Tanmateix, nosaltres vam mantenir els grups de postgraus i màsters originals per poder fer accions orientades a cada màster i postgrau i, aprofitar també per identificar la influència dels continguts de cada màster i postgrau en els resultats.

Comentaris sobre els coneixements d'inserció laboral

Ítem 1. Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)

La mitjana global és 0,92. Per sobre d'aquesta xifra se situen els grups experimentals, i per sota els grups de control. La dada més baixa correspon al grup del postgrau de traducció literària, possiblement perquè molts dels estudiants d'aquest postgrau

provenen de carreres que no són Traducció i Interpretació i, per tant, no han adquirit aquests coneixements a la carrera.

La resposta més triada globalment (58 estudiants de 122) ha estat *Una mica*. I la menys triada *Molt* (només 3 estudiants de 122). Durant el curs, possiblement aquests resultats canviaran força.

Ítem 2. Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció (tarifes, condicions de treball, etc.)

La mitjana global és 0,69. Per sobre d'aquesta xifra tenim els grups de Tradumàtica i Traducció Jurídica, i per sota els grups de control i el grup de Traducció Audiovisual.

Curiosament, els estudiants saben millor què els demanaran els clients (vegeu ítem 1), i no coneixen tant què els poden oferir. Un dels motius podria ser que a la carrera s'ensenya als estudiants bàsicament què els demanaran els clients. Per exemple, hi ha docents que plantegen les traduccions com encàrrecs de traducció. Per tant, això molts ho coneixen molt bé. Tanmateix, a la carrera no s'expliquen tant les condicions de treball (les condicions de l'encàrrec de traducció fictici no són com les reals) ni les tarifes de les feines (els estudiants reben notes, no diners). Aquest seria un punt que es podria millorar durant el curs, perquè els treballadors tenen dret a saber les condicions i la compensació que rebran per la feina que faran. Per una altra banda, el fet que la mitjana sigui baixa en el grup de Traducció audiovisual es podria explicar perquè l'àmbit audiovisual és força desconegut a la carrera. La resposta més contestada d'aquest ítem ha estat *Gens* (50 estudiants de 122) i *Una mica* (47 estudiants de 122). Això reforça la idea que els estudiants tenen molt pocs coneixements sobre la dinàmica comercial de la professió.

Ítem 3. Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?

La mitjana global és un 0,51. Per sobre d'aquesta xifra hi ha els grups de Tradumàtica, Traducció Jurídica i Traducció Literària, i per sota els grups de Correcció i Traducció

audiovisual. Aquesta pregunta podria semblar molt específica, i certament no tots els estudiants voldran treballar com a autònoms. Tanmateix, l'índex d'autònoms en els sectors de traducció dels màsters i postgraus participants en la recerca és molt alt i, per tant, seria interessant que els estudiants els coneguessin. A la recerca considerem que les mitjanes inferiors a 0,5 són molt baixes i són els ítems que caldria millorar durant el curs. Es recomanarà millorar als grups que tenen una puntuació per sota de 0,5. La resposta més triada és *Gens* (70 estudiants de 122), i només 4 estudiants han respost *Molt*.

Ítem 4. Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?

La mitjana global és un 0,15. Els resultats són molt baixos en tots els grups. Per sobre de la mitjana hi ha els grups de Traducció Literària, Traducció Audiovisual i Tradumàtica. Per sota, els grups de Correcció i Traducció Jurídica. Els serveis d'assessorament gratuït per a l'ocupació se centren tant en l'assessorament d'emprenedors, potser per a un perfil autònom, com en assessorament de tècniques per a superar processos de selecció. El fet de desconèixer aquests serveis és una dada important perquè ens dona la informació que els estudiants no han vist la necessitat de demanar aquest assessorament, o bé perquè no s'han posat a buscar feina, o bé perquè creuen que no la necessiten. De fet, 105 estudiants de 122 han contestat *Gens*.

Amb aquests resultats s'acaba el bloc d'ítems dedicats als coneixements d'inserció laboral. Resumint, podem dir que els estudiants coneixen en què consisteix de feina que voldrien fer, però no tenen massa informació sobre les qüestions relacionades amb l'exercici de la professió (tarifes, requisits legals i fiscals, etc.). També sembla que no han aprofitat els serveis que hi ha a l'abast per a l'assessorament per a l'ocupació.

Destreses d'inserció laboral

Ítem 5. Tens la teva pàgina web professional actualitzada?

La mitjana global és un 0,08. Per sobre d'aquesta mitjana hi ha el grup de Traducció jurídica i el grup de Tradumàtica, amb puntuacions també molt baixes. En els altres grups el resultat és pràcticament zero. Aquest és un ítem que manifestaria un alt grau de proactivitat. L'objectiu d'aquest ítem del pretest no és tant verificar si hi ha moltes pàgines web fetes (ja ens imaginàvem que no), sinó més aviat que els estudiants pensin en la possibilitat de fer una pàgina web. En el mercat de la traducció, la pàgina web professional és una eina que transmet professionalitat i seriositat. És una eina que pot ser un factor decisor a l'hora de participar en el procés de selecció d'una feina. En el mercat de traducció, no n'hi ha prou amb tenir el currículum. La pàgina web és una carta de presentació excel·lent. Per això aquest ítem és en el qüestionari, i un dels objectius de la intervenció serà aconseguir una millora en aquest punt. La resposta *Gens* ha estat la triada per 114 estudiants dels 122, i la resta d'opcions han estat triades per només una o dues persones de cada grup.

Ítem 6. Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?

La mitjana global és un 0,20. Per sobre d'aquesta mitjana hi ha els grups de Traducció Jurídica i de Tradumàtica. És una puntuació molt baixa, i un dels ítems que ens proposarem millorar durant el curs. En aquest ítem mesurem si els estudiants ja estan integrats en el mercat de la traducció. Els resultats globals són força baixos. Concretament, 99 estudiants de 122 han respost *Gens*.

Ítem 7. Tens preparada una estratègia o pla detallat per buscar clients nous?

La mitjana global és un 0,31. Aquest és un altre dels ítems amb puntuació més baixa. Per sobre d'aquesta mitjana hi ha els grups experimentals, però cap grup passa del 0,5. Hi ha la creença que estudiar un màster o postgrau ajuda a trobar feina. És cert que pot ser un factor decisor a l'hora de prendre una decisió a favor entre diversos candidats, però els estudiants han d'entendre que estudiant un màster o postgrau no es troben els clients o empreses. Així, cal un pla o estratègia. Aquesta pregunta serviria per entendre la diferència entre estudiar un màster i buscar feina, que són dues coses diferents.

Aquest és un dels ítems que es voldrà millorar durant el curs. Concretament, 87 estudiants de 122 han respost *Gens*.

Ítem 8a. Quins camins fas servir per buscar clients? Familiars, amics i coneguts

Els estudiants que fan servir *Molt* aquesta via, per ordre dels resultats, són els del postgrau de Traducció Jurídica (més del 32%), seguits dels màsters de Tradumàtica (un 26%) i de Traducció Audiovisual (un 25%), després hi hauria els del postgrau de Correcció (14%) i, per últim, els del postgrau de Traducció Literària (un 6%). Els estudiants que fan servir *Força* aquesta via són els del màster de Traducció Audiovisual (un 42%), els del postgrau de Correcció (25%) i els de Traducció Literària (15%). Els estudiants que no van servir *Gens* aquesta via, per freqüència, són els de Traducció jurídica (un 25%), Correcció (un 23%) i Traducció Literària (un 20%).

Ítem 8b. Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis a la premsa

Els resultats d'aquest ítem són força similars en tots els grups. Aproximadament un 20% dels estudiants de cada grup fan servir *Molt* aquesta via, i més d'un 30% la fan servir *Força*. També hi ha aproximadament 20% dels estudiants de cada grup que afirmen que no la fan servir *Gens*.

Ítem 8c. Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis/borses de treball

Més d'un 20% dels estudiants dels màsters de Tradumàtica, Traducció Audiovisual i del postgrau de Traducció Jurídica fan servir *Molt* aquesta via. Un percentatge similar la fa servir *Força*. Menys del 20% d'aquests estudiants va respondre *Gens*. Per contra, en els postgraus de Correcció i Traducció Literària la resposta més triada és *Gens* (un 25%).

Ítem 8d. Quins camins fas servir per buscar clients? Borses de traduccions (Proz.com, etc.)

La xifra que crida més l'atenció és el 60% d'estudiants del màster de Traducció Audiovisual que fan servir aquesta via. En els altres grups el percentatge de la resposta *Molt* és molt baix. En el màster de Tradumàtica i el postgrau de Traducció Jurídica la resposta més triada ha estat *Força* (40% i 30%, respectivament). En el postgrau de Traducció Literària la resposta més triada és *Una mica*, i en el de Correcció, *Gens*.

Ítem 8e. Quins camins fas servir per buscar clients? Pràctiques externes durant la carrera

El percentatge més alt correspon als estudiants de Traducció Audiovisual. Un 65% va respondre *Molt*. En la resta de grups, al voltant d'un 20% va respondre *Força*. Un altre 20% de tots els grups va respondre *Gens*.

Ítem 8f. Quins camins fas servir per buscar clients? Empreses de treball temporal

El percentatge més alt d'estudiants que busquen feina a través d'ETT són els de Tradumàtica (un 40% va respondre *Molt*), i a continuació els de Traducció Jurídica (un 40% va respondre *Força*). Els percentatges dels altres grups són molt baixos. Un 40% dels estudiants de Traducció Audiovisual va respondre *Una mica*.

Ítem 8g. Quins camins fas servir per buscar clients? Visites directes a empreses

Una mica més del 20% dels estudiants de cada grup va respondre *Molt* en aquest pregunta, i un 50% dels estudiants de Tradumàtica va respondre *Força*. Entre un 20% i un 30% de cada grup va respondre *Una mica*. El percentatge corresponent a *Gens* és aproximadament un 20% en tots els grups.

Ítem 8h. Quins camins fas servir per buscar clients? Autoanuncis

Un 40% dels estudiants de Traducció Audiovisual i de Traducció Jurídica va respondre *Molt*. Un 40% dels estudiants de Tradumàtica va respondre *Força*. Els percentatges dels altres grups són força baixos i aproximadament un 20% de cada grup va respondre *Gens*.

Ítem 8. Quins camins fas servir per buscar clients? Altres

Un 40% dels estudiants de Traducció Audiovisual i Traducció Jurídica va respondre *Molt*. Un 50% dels estudiants de Traducció Jurídica i de Traducció Literària va respondre *Força*. Entre un 20% i un 30% dels altres grups va respondre *Gens*.

Com a conclusió de les respostes obtingudes en l'ítem 8 sobre les vies de cerca de feina, en el pretest podem afirmar que sembla que ja hi ha estudiants que han iniciat processos de cerca de feina, que aproximadament un 20% dels estudiants dels diferents grups no tria cap de les vies proposades i que Internet i les pràctiques externes es consideren una font interessant d'ofertes de feina.

Ítem 9. Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?

La mitjana global és un 0,44. Per sobre de la mitjana se situen els grups de Tradumàtica i Traducció Jurídica. Per sota, els de Traducció Literària, Traducció Audiovisual i Correcció. Amb aquests resultats veiem que en els grups de Tradumàtica i Traducció Jurídica hi ha estudiants que ja treballen. Concretament, 73 estudiants de 122 han respost *Gens*, i 37 han respost *Una mica*. La respostes en les altres opcions eren molt excepcionals.

Ítem 10. Saps com mantenir la fidelitat i confiança dels clients?

La mitjana global és 0,76. Per sobre de la mitjana hi ha els grups de Tradumàtica i de Traducció Jurídica. Per sota, per ordre de puntuació, els grups de Traducció Literària, Traducció Audiovisual i Correcció. Aquesta pregunta posa de manifest que els estudiants tenen experiència en altres feines i saben com comportar-se amb un client. A més, a diferència de les respostes en altres ítems on les respostes estaven molt centralitzades en l'opció *Gens*, en aquest ítem les respostes estan molt repartides en les

diferents opcions. Per exemple, 49 estudiants han triat *Gens*, 34 han triat *Una mica*, i 30 han triat *Força*.

Amb aquest ítem concloem les preguntes del bloc dedicat a les destreses d'inserció laboral. En general podem dir que els estudiants confien en la seva capacitat per conservar una relació professional (mitjana de 0,76 en "mantenir la fidelitat") i tenen més mancances en les seves habilitats comercials (mitjana de 0,44 en "vendre serveis"). Les puntuacions més baixes es concentren en les destreses "actives", que requereixen una certa dedicació. És a dir, en destreses, els estudiants "saben fer", però no "fan". Lògicament, "fer" costa més que "saber fer". Per tant, en la intervenció s'hauria de procurar que els estudiants no només aprenguessin a "saber fer", sinó que ho fessin de debò.

Actituds d'inserció laboral: la dedicació

Ítem 11. En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?

La mitjana global és 0,27. Per sobre de la mitjana, per ordre de puntuació de més alta a més baixa, hi ha el màster de Tradumàtica, el postgrau de Traducció Jurídica i el màster de Traducció Audiovisual. Per sota, el grups de Traducció Literària i de Correcció. Els resultats d'aquest ítem són baixos, però hem de tenir en compte que som a l'inici del curs i el període que es pregunta (30 dies), és molt limitat. A més, la pregunta exigeix un grau de proactivitat molt alt. Per respostes, direm que 94 estudiants de 122 van contestar *Cap o 1*. Les dades de dedicació no són significatives si l'estudiant no busca feina en aquell moment, però sí que ho serien si l'estudiant manifesta que busca feina.

Ítem 12. En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?

La mitjana global és 0,57, gairebé el doble de la mitjana de la pregunta anterior. Tot i que el resultat també és baix, enviar currículums és una activitat més habitual que posar-se en contacte directament amb les empreses. Per sobre de la mitjana hi ha les

puntuacions dels grups de Tradumàtica, Traducció Literària (notem que aquests resultats destaquen entre la resta de resultats d'aquest grup) i Traducció Jurídica. Per sota, hi ha els grups de Traducció Audiovisual i Correcció. En aquest ítem les respostes han estat més repartides. Per exemple, 76 estudiants han triat *Cap o 1*, 22 *Entre 2 i 5*, i 24 han triat *Més de 5*.

Ítem 13. Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?

La mitjana global és 0,06, un dels resultats més baixos del qüestionari. Una resposta molt alta implicaria un grau de proactivitat molt alt. Més que uns resultats alts, amb aquesta pregunta esperem que els enquestats s'adonin que la dedicació implica més que l'enviament massiu i indiscriminat de currículums. Per sobre de la mitjana hi ha el grup de Tradumàtica, Correcció i Traducció Literària. Per sota, Traducció Audiovisual i Traducció Jurídica. En aquest ítem, gairebé tots els estudiants han triat *Gens* (114 de 122).

Ítem 14. Quant de temps dediques a buscar feina, cada setmana?

La mitjana global és 0,18, una puntuació molt baixa. Això significa que la majoria d'estudiants dediquen menys de 4 hores a la setmana a la cerca activa de feina. Segons el nostre parer, aquest és un dels resultats clau i més interessants del qüestionari, perquè teòricament els estudiants "diuen" que busquen feina, però a l'hora de la veritat, no la busquen de manera activa. Un dels objectius de la intervenció serà augmentar aquestes resultats, i veurem al final quina és l'evolució. Per sobre de la mitjana hi ha els resultats dels grups de Traducció Jurídica, Traducció Audiovisual i Tradumàtica, i per sota, els grups de Correcció i Traducció Literària. Concretament, 100 estudiants de 122 manifesten que dediquen menys de 4 hores a la setmana a buscar feina.

Ítem 15. Estaries disposat a fer un curs de formació si t'ajudés a trobar feina?

La mitjana global és un 1,70. És un resultat molt alt, que posa de manifest la bona disposició dels estudiants per a la cerca de feina i el desig de trobar feina. Per sobre d'aquesta mitjana hi ha tots els grups tret del grup de Correcció. La gran majoria van contestar afirmativament a aquesta pregunta: 69 van contestar *Molt* i 35 van contestar *Força*. Aquesta pregunta contrasta amb la baixa puntuació en els coneixements dels serveis gratuïts de cerca de feina que tenen al seu abast.

Com a conclusió de la secció dedicada a la dedicació, direm que els resultats són força baixos. Aquesta dada, per si sola, no és negativa. En principi, constata que en el moment del qüestionari pretest els estudiants no estaven buscant feina. L'important és que els estudiants siguin conscients que buscar feina implica dedicar-s'hi, i no poden afirmar que "busquen feina" si, en realitat, no la busquen.

Actituds d'inserció laboral: l'amplitud

Ítem 16. La teva professió és i et vols especialitzar en, però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?

La mitjana global és 1,62. Aquest és un dels ítems que ha tingut més respostes sense contestar. El principal motiu és que demanava massa informació. Per una banda, demanava introduir la professió i l'especialització de l'estudiant, i després també preguntava si l'estudiant estaria disposat a acceptar feines semblants. És a dir, preguntava massa en un sol ítem. Això ha fet que els estudiants, en respondre les dues primeres qüestions, deixessin l'última sense contestar. En qualsevol cas, en el pretest, en tots els grups quedava clar que els estudiants eren molt flexibles i la majoria estaven disposats a acceptar ocupacions semblants. A més, les respostes s'han distribuït d'una manera molt uniforme i similar en tots els grups: 20 estudiants han respost *Una mica*, 35 han respost *Força* i 44 han respost *Molt*.

Ítem 17. Estaries disposat/da a acceptar una feina de categoria inferior o treballar amb unes tarifes més baixes?

La mitjana global és 1,12. Els grups que tenen uns resultats superiors o iguals a la mitjana són el grup de Traducció Audiovisual i el grup de Correcció. Els grups de Tradumàtica, Traducció Jurídica i Traducció Literària han respòs per sota de la mitjana. En aquest ítem les respostes s'han distribuït d'una manera força uniforme, i el gruix de les respostes se situa en els valors intermedis (63 estudiants han respòs *Una mica*, i 35 han respòs *Força*), és a dir, són respostes prudents. El tema de les tarifes de traducció és polèmic perquè les tarifes baixes podrien relacionar-se amb el fenomen de la competència deslleial. En el cas de la Traducció Audiovisual i la Correcció es podria entendre com a maniobra inicial per a introduir-se en el mercat. Un resultat alt en aquest ítem no seria necessàriament positiu.

Ítem 18. Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...? (a) Inferiors a 30 minuts; (b) D'entre 30 i 60 minuts; (c) De més de 60 minuts.

La mitjana global és 0,91. S'entén que els estudiants que acceptarien una feina més lluny són més flexibles i, tindrien més possibilitats de trobar una feina perquè no la descartarien per la distància. Els grups que estan per sobre de la mitjana són els de Correcció i Traducció Audiovisual, i per sota, els de Tradumàtica, Traducció Jurídica i Traducció Literària. En aquest ítem, el gruix de les respostes és a l'opció (b) *Entre 30 i 60 minuts*. També és significativa la xifra de 21 estudiants que han contestat que voldrien tenir la feina a menys de 30 minuts.

Ítem 19. Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?

La mitjana global és 1,23. Els estudiants amb uns resultats més alts són més flexibles. Per sobre de la mitjana hi ha els grups de Traducció Audiovisual (estan molt motivats) i Tradumàtica (accepten la realitat del sector autònom), i per sota hi ha els grups de Traducció Literària, Traducció Jurídica i Correcció. En aquest ítem les respostes també s'han concentrat en els valors mitjans, entre *Una mica* (43 estudiants) i *Força* (46 estudiants).

Aquí s'acaben els ítems dedicats a l'amplitud, és a dir, a la flexibilitat a l'hora de triar una feina. S'ha preguntat sobre la flexibilitat en la distància, en els horaris i en les

tarifes. Com sabem, la feina de traductors autònoms implica un grau alt de flexibilitat, sobretot horària i és un aspecte amb el que han de comptar els traductors autònoms. Malauradament, actualment també hi ha una gran flexibilitat en les tarifes, sobretot a la baixa. Així com valoraríem positivament una actitud oberta envers la flexibilitat horària, seria preferible que en les tarifes hi hagués una actitud menys flexible, a fi de protegir una mica el mercat.

Actituds d'inserció laboral: la maduresa professional

Ítem 20. Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?

La mitjana global és 1,24. Per sobre de la mitjana hi ha el grup de Traducció Literària, seguits del grup de Tradumàtica i Traducció Audiovisual. Per sota de la mitjana hi ha els grups de Correcció i Traducció Jurídica. La maduresa dóna una idea de l'interès que tenen els estudiants en les qüestions reals de la professió. Com més informació té una persona sobre la professió, més realista és la seva visió de la professió. En aquest ítem les respostes s'han concentrat en els valors mitjans (52 estudiants han respost *Una mica* i 46 estudiants han respost *Força*).

Ítem 21. Ets membre d'alguna associació professional?

La mitjana global és 0,29. Per sobre de la mitjana, amb un 0,56, hi ha el grup de Tradumàtica. Per sota de la mitjana hi ha la resta de grups, que són, per ordre de puntuació, el grup de Traducció Jurídica, Traducció Audiovisual, Traducció Literària i Correcció. Fer-se membre d'una associació professional també mostra el grau d'interès en l'àmbit professional. En alguns casos s'entén que la puntuació sigui baixa, com ara en el cas de la traducció literària, perquè les associacions de traductors literaris exigeixen que els seus membres hagin traduït llibres, o bé el grup de Correcció, perquè no hi ha una associació exclusiva per a correctors de llengua catalana. Concretament, 96 estudiants de 122 han respost que no són membres de cap associació. Tanmateix, tenint en compte que les principals associacions de traductors llicenciats en traducció accepten com a membres estudiants de segon cicle de la carrera, ens sembla una dada preocupant

que la gran majoria dels estudiants no s'hagi fet membre de cap associació durant la carrera.

Ítem 22. Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?

La mitjana global és 0,96. Per sobre de la mitjana hi ha els grups de Traducció Literària, Tradumàtica i Traducció Audiovisual. Per sota de la mitjana hi ha els grups de Correcció i Traducció Jurídica. Actualment hi ha sectors de la indústria de la traducció als quals només s'hi pot accedir amb coneixements de les noves tecnologies aplicades a la traducció. Per tant, estar al dia de les noves tecnologies pot obrir moltes portes a l'hora de buscar feina. Les respostes d'aquest ítem han estat força repartides, i força uniformes en tots els grups. El gruix de respostes és a l'opció *Una mica* (66 estudiants de 122).

Ítem 23. Fas aquest postgrau/màster principalment...(a) per aprendre coses noves sobre la teva professió; (b) per trobar feina amb més facilitat; (c) totes dues coses.

La mitjana global és 1,82. La puntuació màxima seria un 2. Això vol dir que majoritàriament tots els estudiants estudien el màster/postgrau per aprendre coses sobre la professió i trobar feina amb més facilitat (concretament, 111 estudiants de 122). El grup de Traducció literària és el que tenia una puntuació més baixa. La resta estaven per sobre de la mitjana.

Aquí acaben els resultats sobre l'àmbit de la maduresa professional. Podem constatar que l'ítem sobre les associacions professionals té un valor molt baix, però la resta d'ítems tenen unes puntuacions acceptables. El fet d'estudiar un màster o postgrau també és un signe de maduresa professional.

Actituds d'inserció laboral: l'autoestima professional

Ítem 24. Creus que ets bon/a professional?

La mitjana global, força alta, és 1,43. Per sobre de la mitjana hi ha els grups de Tradumàtica, Traducció Literària i Traducció Jurídica. Per sota, els grups de Traducció Audiovisual i Correcció. Una autoestima alta permetria un apropament més directe als clients. Les respostes d'aquest ítem s'han distribuït d'una manera similar en tots els grups. La gran majoria dels estudiants ha contestat *Força* (72 de 122), i una minoria ha respost *Una mica* (24) o *Molt* (21).

Ítem 25. Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?

La mitjana global és 1,61, força més alta que la mitjana anterior. Per sobre de la mitjana hi ha els grups de Tradumàtica i Traducció Literària, i per sota els grups de Traducció Jurídica, Traducció Audiovisual i Correcció. Concretament, 77 estudiants han respost *Força*, i 34 han respost *Molt*. Només 6 han contestat *Una mica* (un màxim d'1 o 2 per grup). Això significa que la gran majoria es veu perfectament capaç de treballar en el seu àmbit.

Ítem 26. Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?

La mitjana global és 1,25. Per sobre de la mitjana hi ha els grups de Tradumàtica i Traducció Jurídica, i per sota els grups de Traducció Audiovisual, Traducció Literària i Correcció. Les respostes d'aquest ítem s'han distribuït de manera força similar entre tots els grups, i la major part de les respostes se situa en l'opció *Força*. Oferir alguna cosa diferent pot afavorir un candidat en un procés de selecció.

Ítem 27. Consideres que trobar feina és principalment... (a) qüestió de constància i dedicació en la recerca; (b) qüestió de sort; (c) totes dues coses.

La mitjana global és 1,13. En aquest ítem, només 19 estudiants, d'un total de 122, han considerat que trobar feina és qüestió de constància i dedicació en la recerca. La gran majoria pensa que és qüestió de constància i sort (101 estudiants). Els que han considerat que és qüestió de constància i dedicació tenen la puntuació més alta, perquè no deixen a l'atzar un tema com la cerca de feina. Considerar el factor sort és normal.

Tanmateix, és un inconvenient si en la proporció entre constància i sort, la sort s'endú la part més gran. Com a anècdota direm que un dels pocs estudiants que va marcar en el pretest que trobar feina és una qüestió de constància i dedicació va ser un dels primers que va trobar una feina molt bona durant el màster de Tradumàtica. Només 2 estudiants dels 122 consideren que trobar feina és només una qüestió de sort.

Ítem 28. Creus que ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?

La mitjana global és 1,75. És a dir, la gran majoria dels estudiants són conscients que no els vindran a buscar al final del màster i que hauran de buscar la feina ells mateixos. Concretament, 90 estudiants han contestat *Gens*. Els grups amb una puntuació per sobre de la mitjana són els grups de Traducció Audiovisual, de Tradumàtica i de Traducció Literària, i per sota, els grups de Traducció Jurídica i Correcció.

Ítem 29. Estàs desanimat/da perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?

La mitjana global és 1,45, on 2 punts vol dir *Gens*, i 0 vol dir *Molt*. Aquesta és una de les preguntes claus del qüestionari, perquè el grau d'ànim determina l'energia que es dedicarà a la cerca. Per sobre de la mitjana hi ha els grups de Tradumàtica, Traducció Jurídica i Traducció Audiovisual. Per sota, els grups de Traducció Literària i Correcció. Normalment, en començar un nou projecte, hi ha molta il·lusió i la puntuació global és força bona, però prenem nota dels grups que, de bon començament, manifestaven un cert desànim. Les respostes s'han distribuït de manera similar entre els grups, tot i que destaca el grup de Correcció, amb 7 estudiants molt desanimats. La major part de les respostes eren a l'apartat *Gens* (45 estudiants) o *Una mica* (45 estudiants).

Ítem 30. Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

La mitjana global és 0,95. Per sobre de la mitjana hi ha els grups de Tradumàtica i Traducció Jurídica. Per sota, els grups de Traducció Audiovisual, Traducció Literària i Correcció. Aquest ítem també mesura la il·lusió i l'esperança. Les respostes s'han distribuït d'una manera molt uniforme entre totes les opcions i tots els grups.

Concretament, 30 estudiants han contestat *Gens*, 49 han contestat *Una mica*, 34 han contestat *Força* i 8 han contestat *Molt*.

Com a conclusió de l'apartat dedicat a l'autoestima professional direm que aquests estudiants tenen un nivell alt d'autoestima i són conscients que no els vindran a buscar. Tanmateix, confien massa en el factor Sort. En començar el curs, són força optimistes sobre la cerca de feina.

Observació dels ítems amb una puntuació més baixa

Observem les variables amb una puntuació més baixa (amb menys d'un 0,5 de mitjana), i que podria ser positiu que milloressin durant el curs. Les puntuacions més baixes coincideixen majoritàriament en tots els grups, tot i que cada grup parteix de puntuacions diferents. Com hem vist en la descripció detallada, la situació de partida de cada grup és diferent i no podem afirmar que siguin equivalents. De totes maneres, el nostre objectiu no serà comparar els grups, sinó millorar els resultats de cada grup entre pretest i postest. Els ítems amb puntuacions més baixes han estat els següents:

- Ítem 4 (coneixements) “Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?”
- Ítem 5 (destreses) “Tens la teva pàgina web professional actualitzada?”
- Ítem 6 (destreses) “Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?”
- Ítem 7 (destreses) “Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?”
- Ítem 9 (destreses) “Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?”
- Ítem 11 (dedicació) “En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?”
- Ítem 13 (dedicació) “Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?”
- Ítem 14 (dedicació) “Quant de temps dediques a buscar feina, cada setmana?”

- Ítem 21 (maduresa professional) “Ets membre d’alguna associació professional?”

Com podem observar, la major part de puntuacions més baixes corresponen a l'àmbit de les destreses i de la dedicació. En aquest punt, vam comparar aquests resultats amb els resultats del pretest de l'experiència pilot realitzada en el curs anterior i ens vam adonar que els resultats eren pràcticament els mateixos. Així, els ítems amb puntuacions més baixes es manifesten d'una manera similar en els grups de l'experiència pilot i en els grups experimentals i de control. Això ens fa valorar l'experiència pilot del curs anterior, de la qual vam poder treure conclusions i fer millores en el disseny del curs 05-06. Les semblances en la situació de partida dels diferents grups ens van fer pensar que es podia posar en marxa el projecte com estava previst, perquè la informació obtinguda en l'experiència pilot es podia aprofitar en la nova aplicació.

En els annexos del capítol 5 hi ha els informes en PowerPoint que es va enviar a les coordinacions dels màsters i postgraus amb els resultats del pretest per grups perquè coneguessin la situació del seu grup particular. Els resultats es van enviar en format de gràfics per sectors (pastissos) perquè els resultats es veiessin més clars i la interpretació fos més ràpida i directa. Concretament, els informes es troben en els annexos A5_13 (Traducció Audiovisual), A5_14 (Tradumàtica), A5_15 (Traducció Jurídica), A5_24 (Correcció) i A5_25 (Traducció Literària).

Els coordinadors no van rebre resultats de grups que no fossin el seu i sempre es va treballar prenent com a referència els resultats del seu grup. La comparativa entre grups l'hem elaborat per a la tesi, però no ens interessava que els màsters i postgraus es comparessin entre ells.

6.2.2. Comparació entre els resultats del pretest i el postest

Una qüestió important relacionada amb els resultats postest és que hi ha hagut un alt grau de mortalitat (de 122 pretest hem aconseguit 71 postest). Això significa que la comparació entre pretest i postest la farem només dels 71 estudiants que van respondre pretest i postest. No volem passar per alt aquest fet atesa la circumstància que els

postests es van demanar a classe i, per tant, el fet que molts estudiants no el completessin ens fa pensar que la negativa podria estar relacionada amb algun tipus de resistència personal cap al tema del test. Esmentarem també que il·lustrarem la comparació amb gràfics de barres les taules numèriques dels quals en SPSS les podem trobar en els annexos de l'A6_12, A6_13, A6_14, A6_15, A6_17, A6_18, A6_19 i A6_20.

La comparació entre els resultats del pretest i del postest consta de les parts següents:

- Comparació entre la mitjana global del pretest i del postest.
- Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest en els grups experimentals i en els grups de control.
- Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest per grups.
- Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest per àmbits (coneixements, destreses i actituds), en funció dels grups.
- Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest per ítems, en funció dels grups.
- Altres comparacions: comparació entre les situacions laborals dels estudiants del pretest i del postest, i entre les mitjanes pretest-postest en funció de les titulacions dels estudiants.

La primera dada que presentem és la comparació entre la mitjana global del pretest (0,88) i la mitjana global del postest (1,03). És a dir, la diferència són 0,15 punts. La mitjana se situa entre 0 i 2 punts. Vegeu un gràfic de barres en la figura 6.1. A continuació, a la figura 6.2., veurem la comparació entre les mitjanes globals del pretest i postest dels grups experimentals (pretest 0,93; postest 1,09) i dels grups de control (pretest 0,80; postest 0,91).

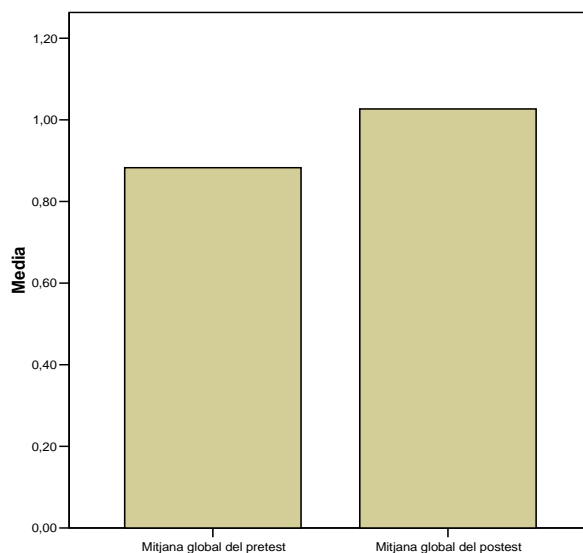


Figura 6.1 Comparació entre la mitjana global del pretest i del postest

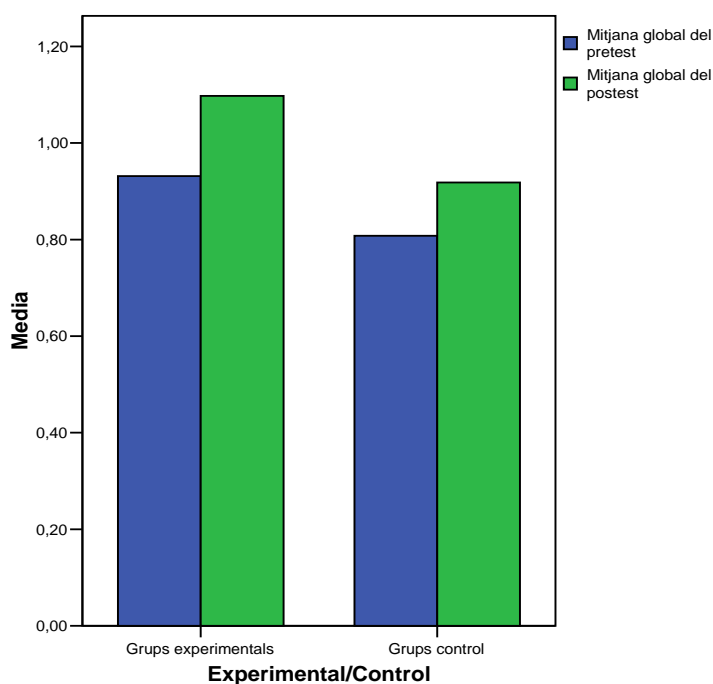


Figura 6.2 Comparació entre la mitjana global del pretest i del postest en grups experimentals i de control

Ens interessa conèixer també les mitjanes globals pretest-postest per grups. Vegeu els gràfics de barres a la figura 6.3. Les dades són les següents: màster de Traducció Audiovisual EXP (pretest 0,87 i postest 1,05); postgrau de Traducció Jurídica EXP (pretest 0,81 i postest 0,96); màster de Tradumàtica EXP (pretest 1,03 i postest 1,20);

postgrau de Correcció CTRL (pretest 0,76 i postest 0,87) i postgrau de Traducció Literària CTRL (pretest 0,86 i postest 0,97).

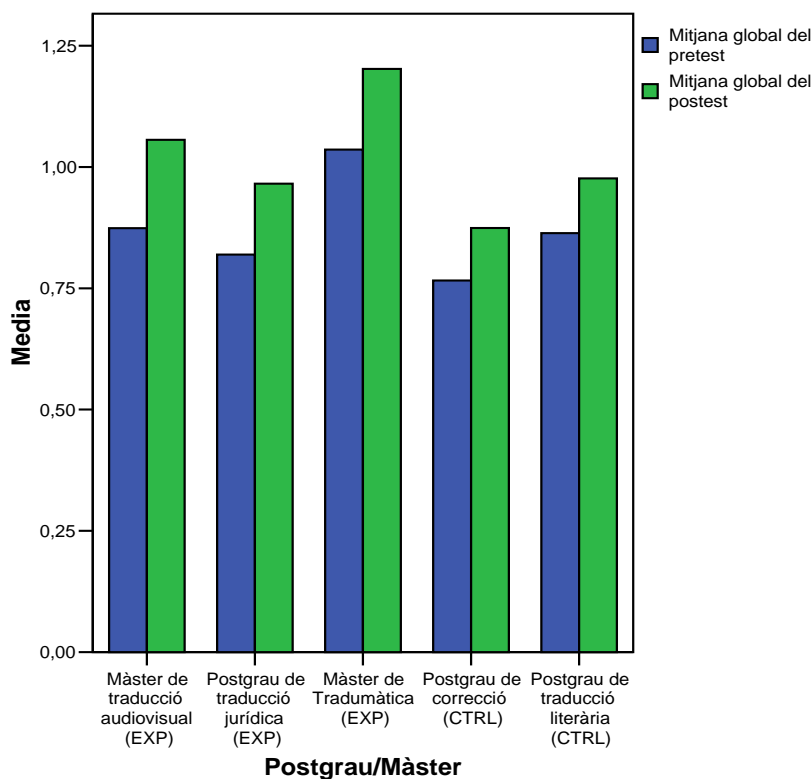
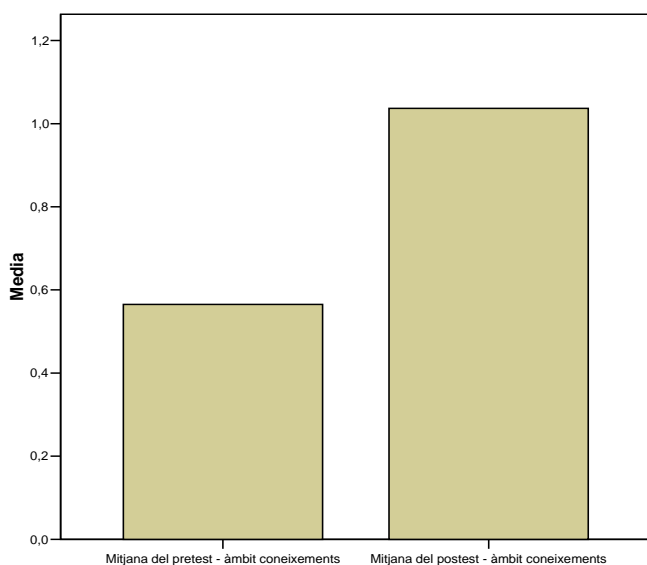


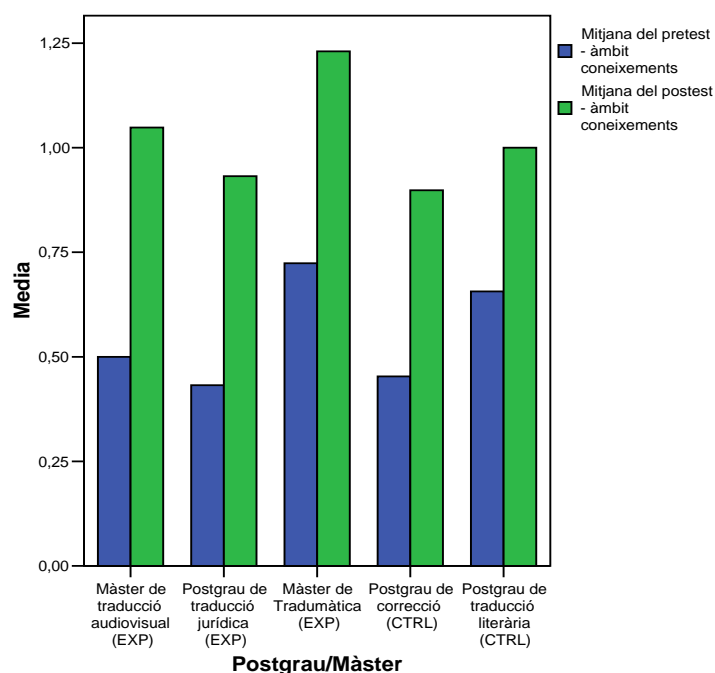
Figura 6.3 Comparació entre la mitjana global del pretest i del postest per grups

En la comparació de mitjanes per àmbits, mostrarem els resultats globals, i també per grups.



La mitjana global del pretest en l'àmbit dels coneixements és 0,56, i la mitjana global del postest és 1,03.

Figura 6.4 Comparació entre la mitjana global del pretest i del postest en l'àmbit dels coneixements.



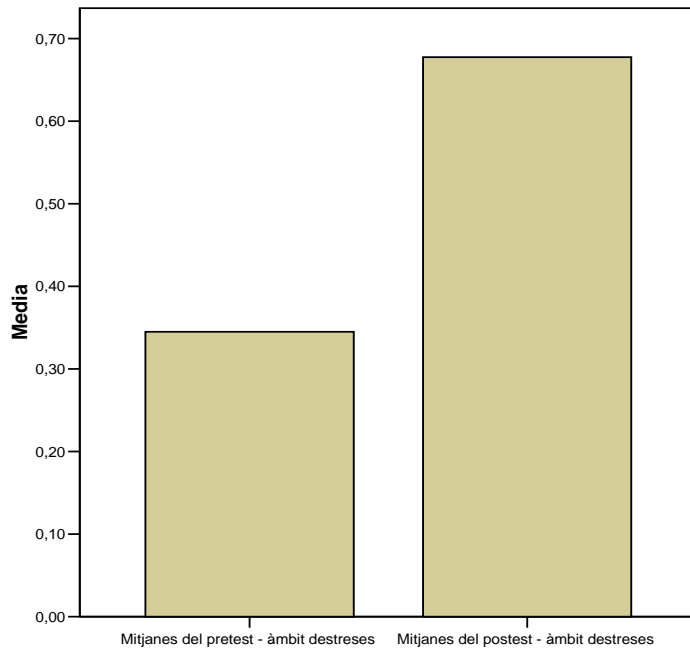
L'augment de les mitjanes en l'àmbit de coneixements és molt marcat en tots els grups.

Figura 6.5 Comparació entre la mitjana del pretest i del postest en l'àmbit dels coneixements per grups.

L'àmbit dels coneixements d'inserció laboral obté els resultats més alts. Es constata que si s'estudia un dels màsters i postgraus participants augmenten els coneixements d'inserció laboral. La manca de coneixements és allò que més preocupa els estudiants i el primer que volen resoldre durant el màster: conèixer els temes legals, fiscals, que demanen i ofereixen els clients, etc. Entre els estudiants hi ha una enorme motivació per "saber" i conèixer millor el mercat. Es constata que els grups de control també obtenen resultats força alts.

Com a conclusió d'aquest àmbit, podem dir que després del màster o postgrau se satisfà la necessitat detectada i s'assoleix l'objectiu proposat, perquè els estudiants coneixen molt millor la realitat professional de l'àmbit on es volen inserir. Probablement la millora en aquest àmbit no es degui al programa OIL sinó als continguts propis del màster o postgrau però el fet de dur a terme una recerca que enregistri aquests resultats és una iniciativa que beneficia molt les coordinacions dels màsters i postgraus, que no tenien abans cap constatació escrita d'aquesta realitat. Creiem que aquests resultats poden ser una eina positiva per a la promoció dels màster o postgraus.

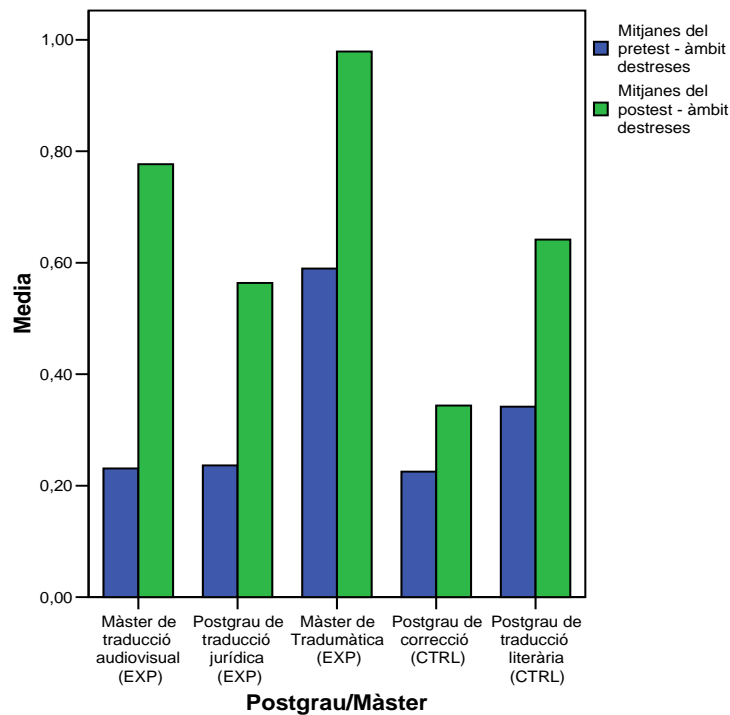
En l'àmbit de les destreses, els resultats són els següents:



El l' àmbit de les destreses, la mitjana global passa de 0,34 (pretest) a 0,67 (postest).

Figura 6.6 Comparació entre la mitjana global del pretest i del posttest en l'àmbit de les destreses.

Per grups, els resultat són els següents:



En aquest àmbit s'observa una gran evolució, sobretot el en el grup de traducció audiovisual, i en els altres dos grups experimentals.

Figura 6.7 Comparació entre la mitjana del pretest i del posttest en l'àmbit de les destreses, per grups.

La diferència en els resultats entre els grups de control i els experimentals és més gran en els resultats relacionats amb les destreses (justament el que s'ha intentat treballar més en el programa OIL). Hi ha menys diferència en les accions més proactives, com ara

elaborar un lloc web o fer accions d'autopromoció, que tenen resultats baixos, i més diferències en les destreses relacionades amb els coneixements. És a dir, que els nous coneixements adquirits han estimulat el desenvolupament de destreses relacionades, com ara l'elaboració d'un pla de cerca de feina (si es coneixen millor els clients és més fàcil fer un pla de treball), i les destreses per vendre i mantenir la fidelitat dels clients.

Quant a l'àmbit de les actituds, tenim els resultats globals i també per actituds, atès que durant la recerca hi ha actituds que s'han desenvolupat més que les altres. Aparentment, segons els resultats globals, no hi hauria gaires canvis d'actitud entre el pretest i el postest.

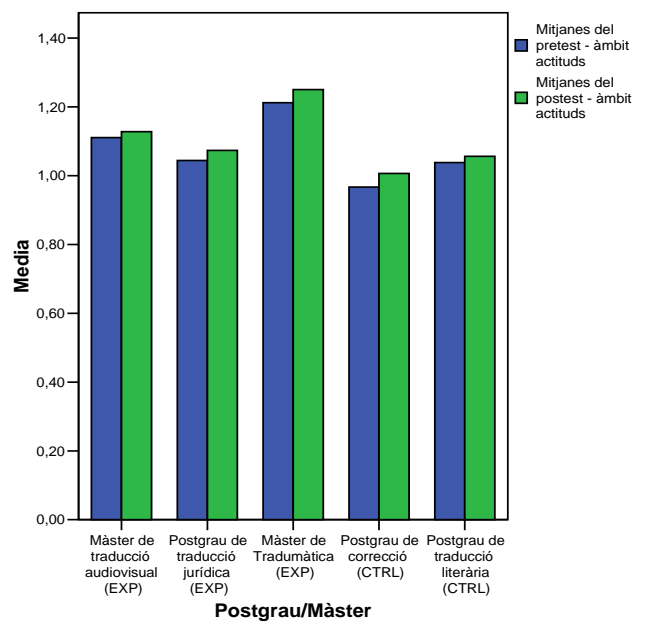
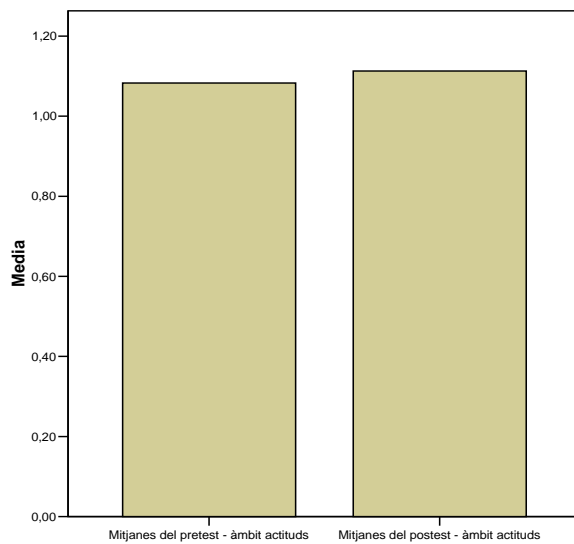
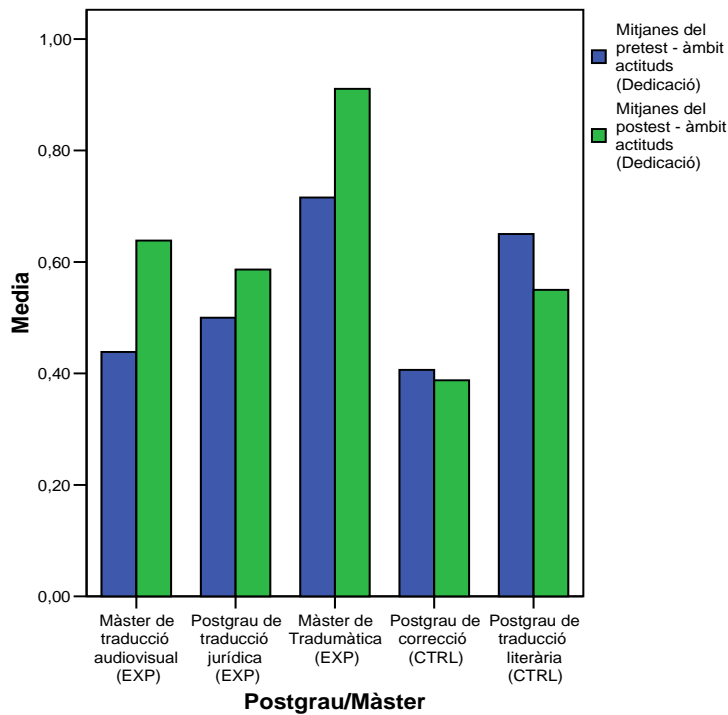


Figura 6.8 Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest en l'àmbit de les actituds, globals [esquerra]

Figura 6.9 Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest en l'àmbit de les actituds, per grups.[dreta]

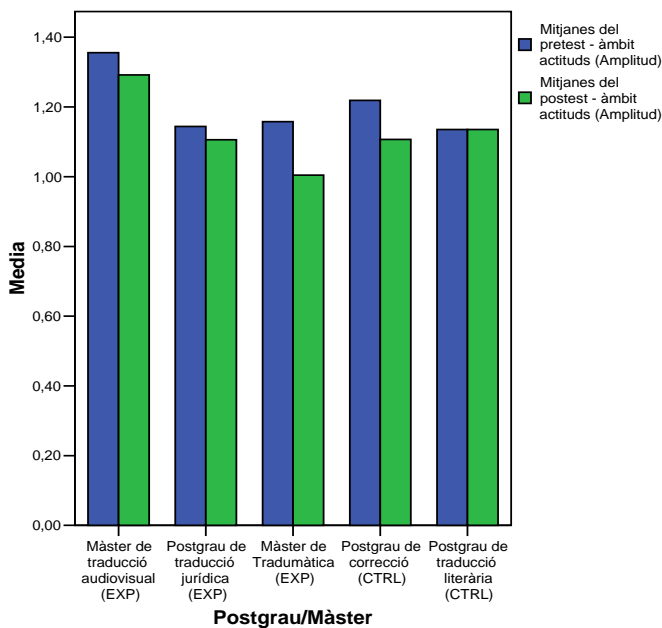
Si analitzem les dades en funció de les diferents actituds, obtenim els resultats següents:



La dedicació ha augmentat en els grups experimentals, mentre que ha disminuït en els grups de control.

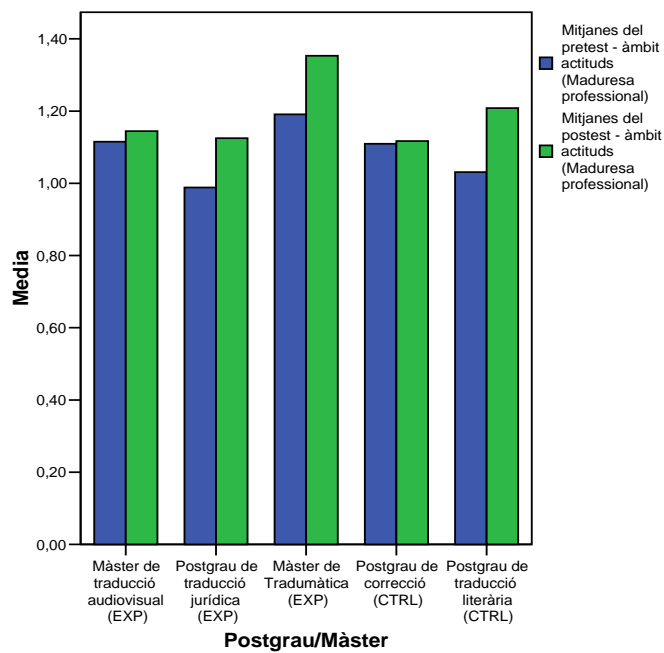
Figura 6.10 Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest en l'actitud Dedicació, per grups.

S'havia detectat la necessitat d'augmentar el temps de dedicació a la cerca de feina, i per això s'havia elaborat un objectiu específic. El Dossier OIL donava molta importància a aquest objectiu perquè era un dels que tenia uns resultats més baixos en el pretest.



L'amplitud es redueix en el postest. Pensem que després del màster/postgrau els estudiants tenen més clar allò que volen i per això són menys flexibles.

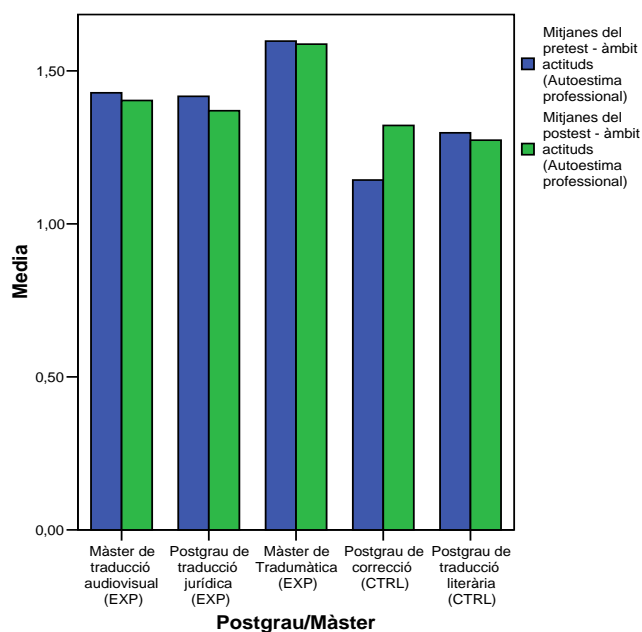
Figura 6.11 Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest en l'actitud Amplitud, per grups.



En maduresa professional han evolucionat els grups experimentals i sobretot un dels grups de control, el de traducció literària.

Figura 6.12 Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest en l'actitud Maduresa professional, per grups.

Una altra de les necessitats detectades era la millora de la maduresa professional. En aquest àmbit es constata un augment en la mitjana de les qüestions sobre maduresa que el màster millora de manera obligatòria en les assignatures, com ara les noves tecnologies aplicades a la professió, i no s'observa gaire millora en les accions no obligatòries, com ara llegir sobre la professió. També es detecta un lleuger augment positiu en les xifres d'associacionisme.



L'evolució més marcada en autoestima professional s'ha produït en el grup de correcció (grup de control). En els altres grups s'observa un lleuger retrocés.

Figura 6.13 Comparació entre les mitjanes del pretest i del postest en l'actitud Autoestima professional, per grups.

Ni en el pretest ni en els estudis de context inicial no es detecta que calgui una millora en l'actitud de l'autoestima professional, perquè els resultats inicials eren força alts. Els resultats finals posen de manifest una lleugera disminució global en l'autoestima, però molt petita, que no arriba a un 0,1 de diferència.

En aquest capítol de la tesi fem una anàlisi comparativa entre els diferents grups. Tanmateix, als coordinadors i docents de cada grup s'ha fet arribar només la diferència entre els resultats del pretest i els resultats del postest del grup en qüestió, per veure l'abans i els després del programa i del màster en general. Podeu veure els gràfics i els comentaris dels resultats de cada grup individual en els annexos corresponents als informes finals que ens van lliurar a les coordinacions de cada màster i postgrau. Recomanem la consulta d'aquests informes atès que són els informes que han rebut les coordinacions per valorar la utilitat de la recerca i per prendre una decisió sobre la continuïtat de la recerca i dels continguts del programa OIL en el màster o postgrau.

Annex A5_29. Informe final del màster de Tradumàtica

Annex A5_30. Informe final del màster de Traducció Audiovisual

Annex A5_31. Informe final del màster de Traducció Jurídica

Annex A5_32. Informe final del postgrau de Traducció Literària

Annex A5_33. Informe final del postgrau de Correcció i Qualitat lingüística

A continuació presentem els resultats per ítems.

*Ítem 1. Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció?
(formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)*

En primer lloc presentem un gràfic que representa com es distribueixen en percentatges les diferents respostes de tots els grups. El gràfic és molt útil perquè ens permet veure el percentatge de cada resposta en els diferents grups i comparar-los. Per exemple, en el primer gràfic veiem que el 100% que correspondria a la resposta *Gens* es distribueix entre un 80% en el grup del postgrau de Correcció i un 20% en el postgrau de Traducció Audiovisual. Això no vol dir que un 80% dels estudiants del postgrau de Correcció hagin respost *Gens* (en realitat, aquests percentatge correspon només a 4 estudiants) sinó que de totes les respostes *Gens* de tots els grups, el 80% corresponen al Correcció i el 20% a Traducció Audiovisual (un estudiant) perquè, si ens fixem en el gràfic, els altres grups no tenen respostes *Gens*. Vegem el gràfic a continuació:

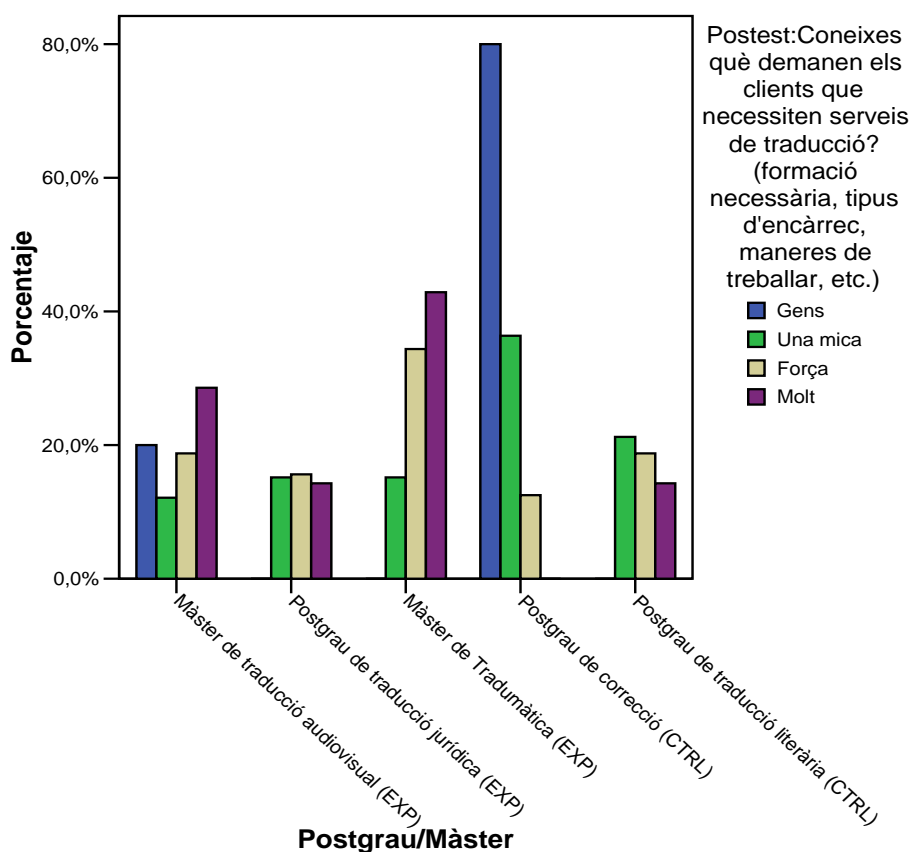


Figura 6.14 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 1.

En el gràfic podem veure que el grup de Tradumàtica té el percentatge més alt de respostes *Molt* i *Força*, i Correcció té el percentatge més alt de respostes *Gens* i *Una mica*. Si voleu veure les xifres específiques de cada màster o postgrau, podeu consultar les taules de contingència corresponents a cada grup en els annexos. Concretament, són els següents: annex A6_15. (Taules de contingència de resultats pretest-postest del màster de Tradumàtica); annex A6_16. (Taules de contingència de resultats pretest-postest del màster de Traducció Audiovisual); annex A6_17. (Taules de contingència de resultats pretest-postest del postgrau de Traducció Jurídica); annex A6_18 (Taules de contingència de resultats pretest-postest del postgrau de Traducció Literària) i annex A6_19 (Taules de contingència de resultats pretest-postest del postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística).

Si analitzem les mitjanes¹, tenim que la mitjana global del pretest era 0,91, i la mitjana global del postest és 1,23. Per tant, podem afirmar aquí els resultats del postest són més alts, perquè la diferència és 0,32 punts. La mitjana postest dels grups experimentals és 1,37 i la dels grups de control és 1,05. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,32 a favor dels grups experimentals, que són els que han realitzat el programa.

No només ens interessen els valors finals absoluts, sinó que també volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. En el pretest ja hem vist que els grups de control ja partien amb puntuacions més baixes que els grups experimentals. Per tant, ens interessa molt veure l'evolució dins de cada grup. Per a saber-ho vam calcular un contrast de mitjanes per veure la mitjana dels grups experimentals i la mitjana dels grups de control, en el pretest i també en el postest. Després vam restar les mitjanes per veure la diferència entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,25 punts, i els grups experimentals han pujat 0,37. La diferència en l'evolució dels grups de control i experimentals és de 0,12. Així, els grups de control també experimenten una pujada notable, que atribuïm als continguts dels postgraus.

Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Tradumàtica (1,44), Traducció Jurídica (1,31), Traducció Audiovisual (1,30) i Traducció Literària (1,28). I el grup que està per sota de la mitjana és Correcció (0,90).

Els coneixements d'aquest ítem s'han presentat a les assignatures dels màsters i postgraus independentment del Programa OIL, i val a dir que és un tipus de coneixement que interessa molt els estudiants i per això els resultats són tan alts.

Ítem 2. Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció (tarifes, condicions de treball, etc.)

Vegem primer els resultats del postest:

¹ Podeu consultar les taules completes de comparació de mitjanes entre pretest i postest, i entre grups experimentals i grups de control de tots els ítems a l'annex A6_12

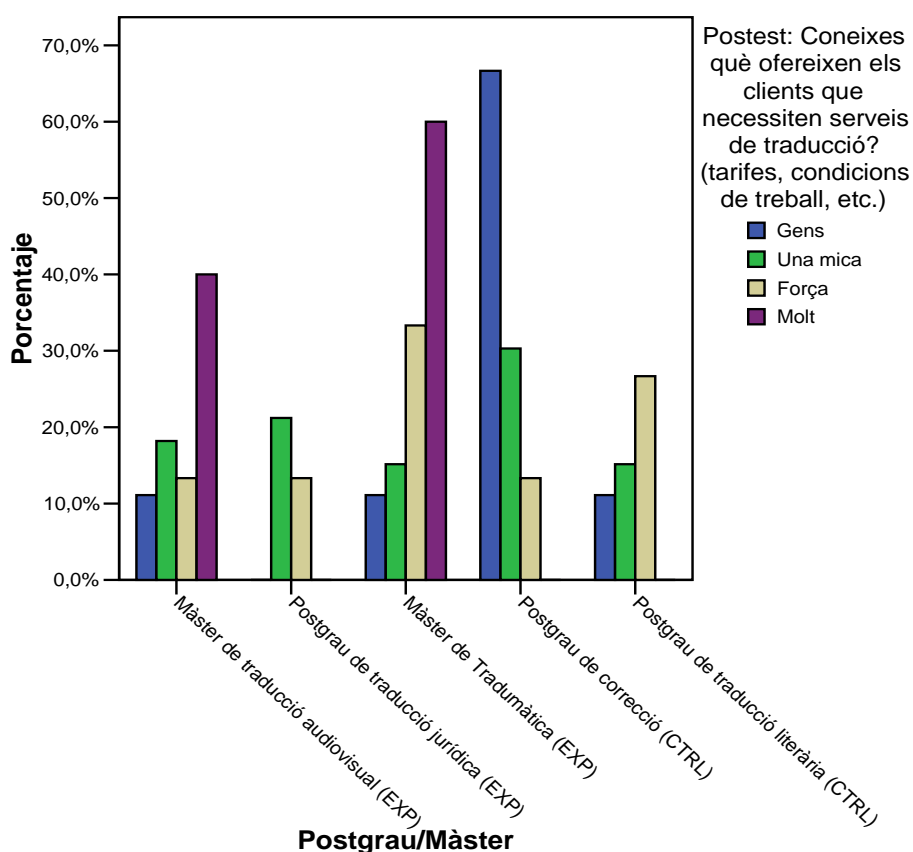


Figura 6.15 Percentatges per respostes en el posttest, per grups. Ítem 2.

Sobre aquesta pregunta podem veure en el gràfic del posttest que les respostes *Molt* es concentren bàsicament en els màster de Tradumàtica i Traducció Audiovisual. La resposta *Força* destaca en Tradumàtica i en el postgrau de Traducció Literària. La resposta *Una mica* està molt distribuïda entre els grups i destaca el grup de Correcció amb el major percentatge de respostes *Gens*.

Si comparem les mitjanes, podem esmentar que la mitjana global del pretest era 0,67, i la mitjana global del posttest és 1,14. Per tant, podem afirmar aquí que els resultats del posttest són més alts, perquè la diferència és 0,47. La mitjana posttest dels grups experimentals és 1,28 i la dels grups de control és 0,97. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,21, i també es demostra que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,45 punts, i els grups experimentals han pujat 0,5. La diferència és de 0,05. La diferència entre pretest i postest és notable, i es pot atribuir als continguts del postgrau/màster i no tant al Programa OIL. La diferència entre grups experimentals i de control és gairebé imperceptible.

Entre grups, els grups que estan per sobre la mitjana postest són Tradumàtica (1,36), Traducció Audiovisual (1,23), Traducció Literària (1,21) i Traducció Jurídica (1,18). El grup que està per sota de la mitjana és Correcció (0,80).

El fet que la diferència entre els grups de control i els experimentals sigui tan petita deu al fet que els estudiants tenen molt interès en aquest tema i els continguts d'aquests coneixements ja s'inclouen en el màster o postgrau.

Ítem 3. Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?

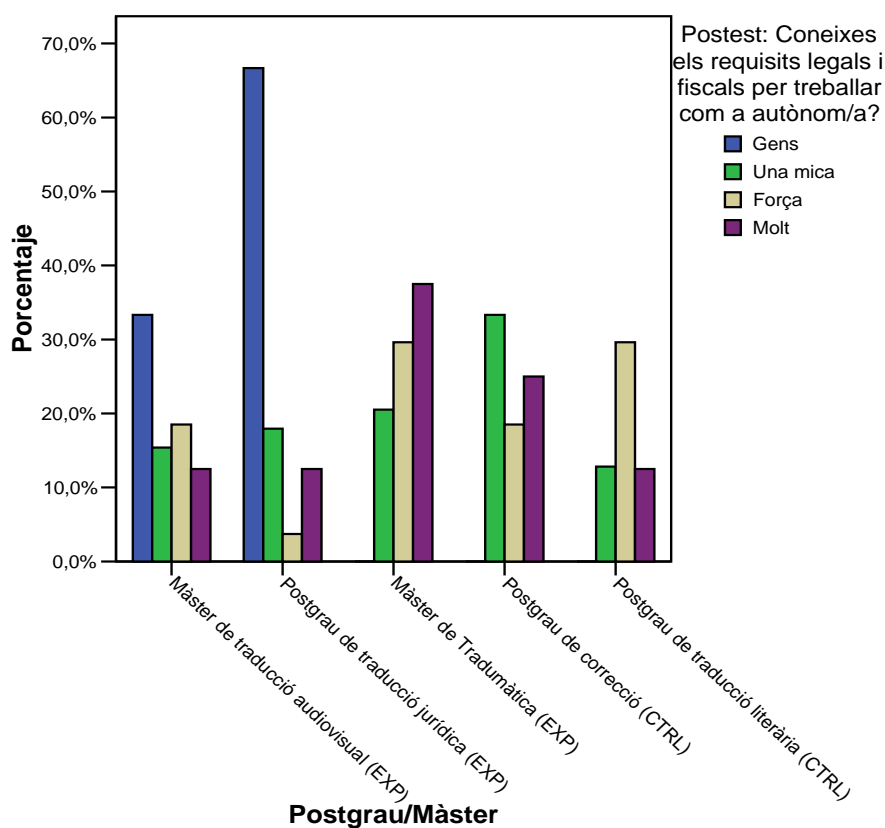


Figura 6.16 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 3.

En el gràfic de respostes del postest observem que les respostes *Gens* es concentren en el postgrau de Traducció Jurídica i en el màster de Traducció Audiovisual, mentre que els altres grups no tenen aquesta resposta. La resposta *Molt* destaca en el màster de Tradumàtica i en el postgrau de Correcció, en els quals s'inclou un seminari específic sobre aquestes qüestions. La resposta *Força* està molt distribuïda entre els grups tret del grup de Traducció Jurídica. Es constata que en aquest postgrau no s'inclouen continguts sobre aquestes matèries.

En la comparació de mitjanes observem que la mitjana global del pretest era 0,46, i la mitjana global del postest és 1,23. Per tant, podem afirmar que els resultats del postest són més alts, perquè la diferència és 0,77. La mitjana postest dels grups experimentals és 1,20 i la dels grups de control és 1,27. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,07 a favor dels grups de control. És a dir, els grups de control manifesten més coneixements sobre els requisits legals i fiscals sobretot gràcies a la incorporació en el postgrau de continguts específics.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,86 punts, i els grups experimentals han pujat 0,69. Els grups de control han evolucionat 0,25 més que els grups experimentals.

Entre grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Tradumàtica (1,36) i Traducció Literària (1,35), i els grups que estan per sota de la mitjana són Correcció (1,22), Traducció Audiovisual (1,19) i Traducció Jurídica (0,95).

La majoria de màsters i postgraus inclouen en el programa sessions específiques sobre aquest ítem. Per exemple, al postgrau de Correcció hi ha una sessió dedicada a aquest tema i en el Postgrau de Traducció audiovisual n'hi ha una altra; en el màster de Tradumàtica s'organitza un seminari independent, etc. Es constata que la formació millora si s'inclouen continguts específics.

Ítem 4. Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?

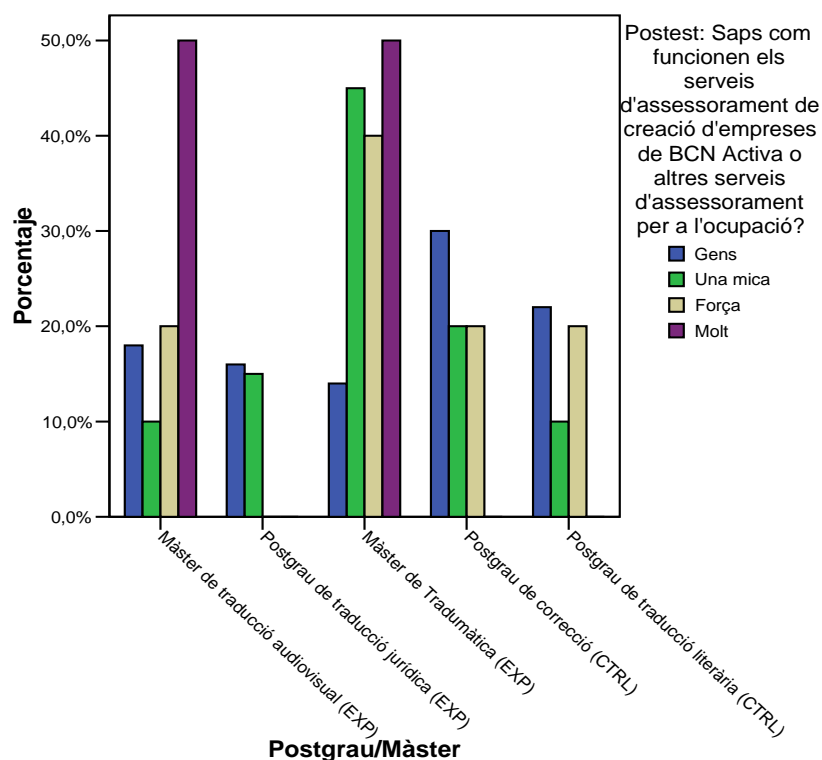


Figura 6.17 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 4.

En el gràfic de respostes de postest destaquen els estudiants de Tradumàtica i de Traducció Audiovisual, que es reparteixen per igual la resposta *Molt*. Les respostes *Força* estan més distribuïdes i s'observen percentatges relativament alts de respostes *Gens* en tots els grups.

Quant a la comparació de mitjanes, tenim que la mitjana global del pretest era 0,13, i la mitjana global del postest és 0,40. Per tant, podem afirmar que els resultats del postest són més alts, perquè la diferència és 0,27. La mitjana postest dels grups experimentals és 0,51 i la dels grups de control és 0,26. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,25 (el doble), i també veiem que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,09 punts, i els grups

experimentals han pujat 0,41. La diferència és de 0,32. Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Tradumàtica (0,73) i Traducció Audiovisual (0,42). Els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Jurídica (0,27), Correcció (0,27) i Traducció Literària (0,25).

Els coneixements d'aquest ítem s'han presentat al Dossier OIL, el dossier d'activitats que va fer un gran nombre d'estudiants de Tradumàtica. Precisament els estudiants d'aquest grup tenen 0,50 punts de diferència amb els grups que estan per sota de la mitjana. Ho esmentem especialment perquè un motiu d'aquesta diferència podria ser el Dossier OIL.

Destreses d'inserció laboral

Ítem 5. Tens la teva pàgina web professional actualitzada?

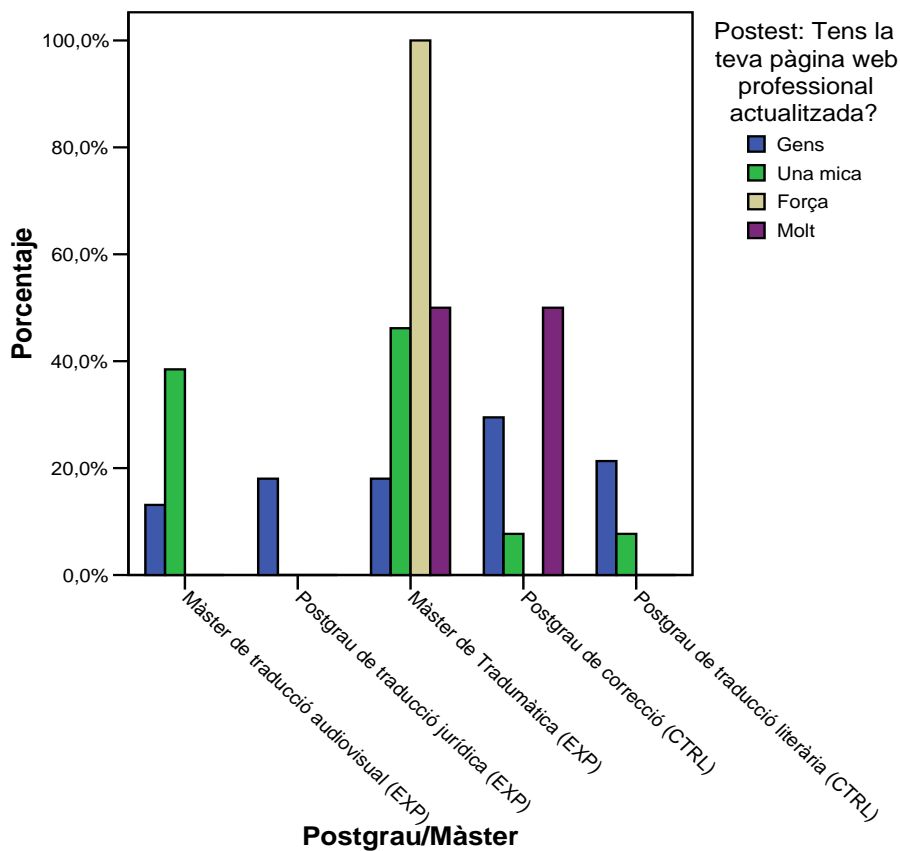


Figura 6.18 Percentatges per respostes en el posttest, per grups. Ítem 5.

En el gràfic observem que en el postest els estudiants de Tradumàtica són els únics que han respost *Força* i la resposta *Molt* es distribueix entre el màster de Tradumàtica i el postgrau de Correcció. Podem esmentar aquí que en el màster de Tradumàtica l'elaboració de llocs web és un contingut propi del màster.

En la comparació de mitjanes veiem que la mitjana global del pretest era 0,03, i la mitjana global del postest és 0,23. Per tant, podem afirmar que els resultats del postest són més alts, perquè la diferència és 0,20. La mitjana postest dels grups experimentals és 0,32 i la dels grups de control és 0,11. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,21, i també els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,11 punts, i els grups experimentals han pujat 0,27. La diferència és de 0,16 punts.

Entre grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Tradumàtica (0,50) i Traducció Audiovisual (0,38), i els grups que estan per sota de la mitjana són Correcció (0,15), Traducció Literària (0,07) i Traducció Jurídica (0,00).

Els coneixements d'aquest ítem s'han treballat a Tradumàtica i a Traducció Audiovisual com a assignatura dins els màster, i en la resta de postgraus no s'inclouen aquests coneixements. Això significa que els estudiants responen millor si els continguts són obligatoris.

Ítem 6. Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?

En el postest les respostes s'han distribuït de la manera següent:

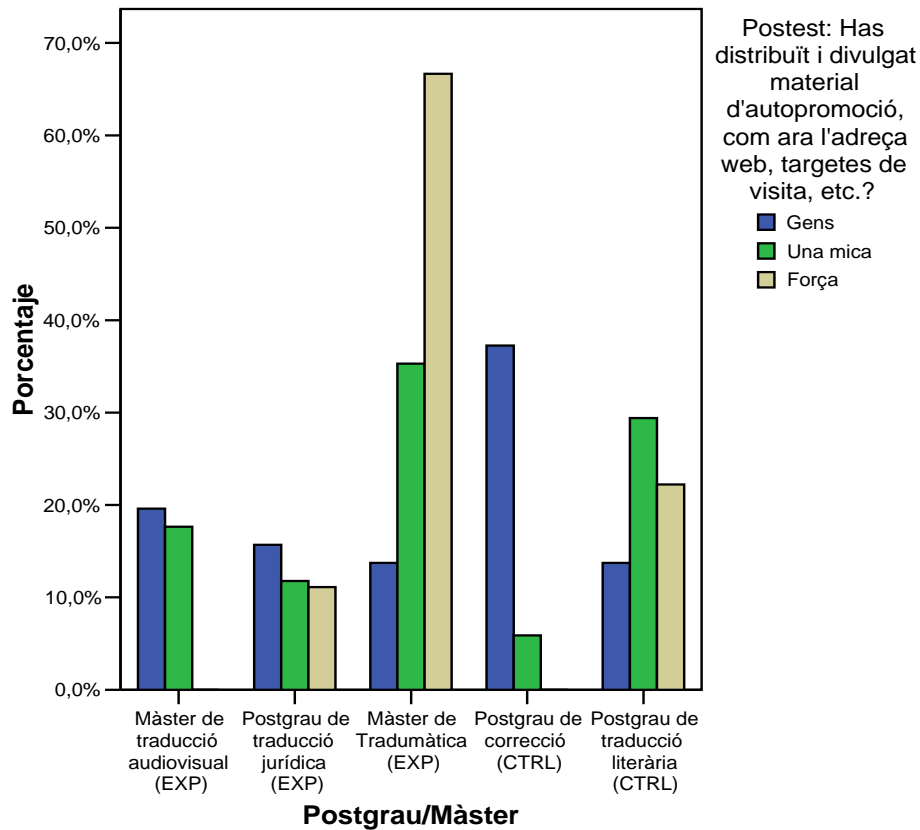


Figura 6.19 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 6.

En el gràfic s'observa que els estudiants que han iniciat la campanya més forta d'autopromoció són els de Tradumàtica i Traducció Literària que han respost *Força*. En els altres grups s'observa una certa activitat amb la resposta *Una mica*, i també s'observa que hi ha força estudiants que no han fet campanya d'autopromoció.

En la comparació de mitjanes veiem que la mitjana global del pretest era 0,19, i la mitjana global del postest és 0,40. Per tant, podem afirmar que els resultats del postest són més alts, perquè la diferència és 0,21. La mitjana postest dels grups experimentals és 0,51 i la dels grups de control és 0,26. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,25, i també podem afirmar que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,18 punts, i els grups experimentals han pujat 0,21. Val a dir que la diferència no és gaire marcada (0,03).

Entre grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Tradumàtica (0,78) i Traducció Literària (0,57), i els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Jurídica (0,31), Traducció Audiovisual (0,23) i Correcció (0,05).

Els coneixements d'aquest ítem també s'han treballat en el Dossier OIL, i volem destacar que el grup Tradumàtica, amb la puntuació més alta, és el grup que va aprofitar més els continguts d'aquest dossier.

Ítem 7. Tens preparada una estratègia o pla detallat per buscar clients nous?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

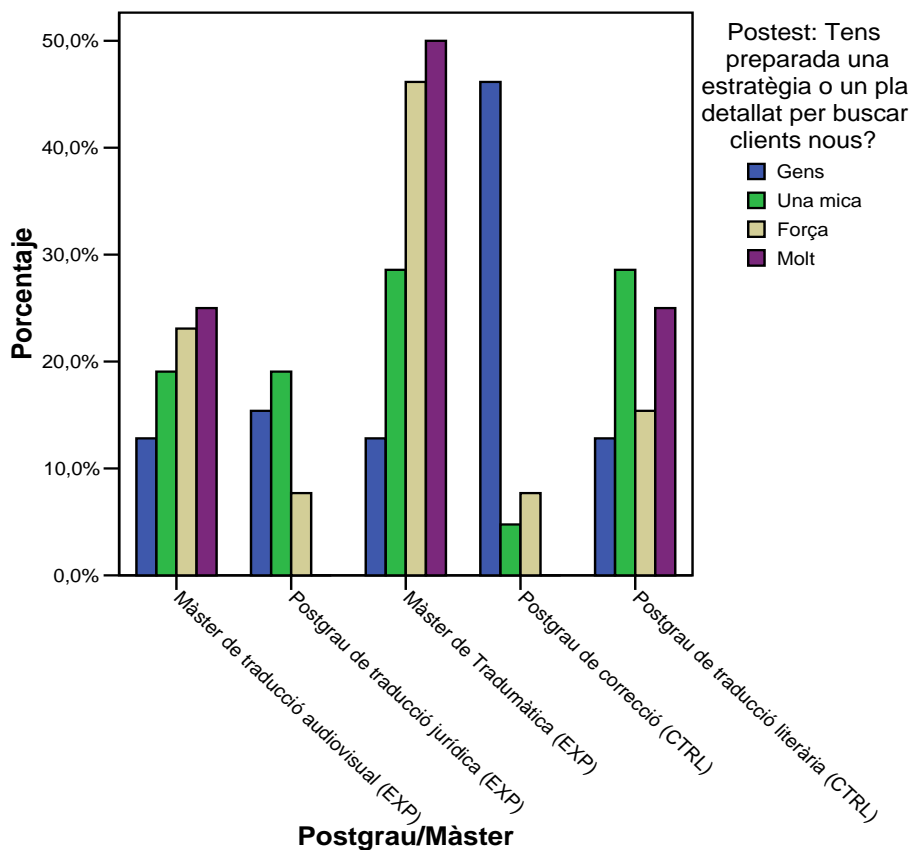


Figura 6.20 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 7.

S'observa que els estudiants de Tradumàtica són els que tenen una estratègia més clara per buscar clients i els estudiants de Correcció són els que tenen menys estratègies. Els percentatges corresponents a *Una mica* estan molt repartits.

Quant a les mitjanes podem indicar que la mitjana global del pretest era 0,26, i la mitjana global del postest és 0,63. Per tant, podem afirmar que els resultats del postest són més alts, perquè la diferència és 0,37. La mitjana postest dels grups experimentals és 0,81 i la dels grups de control és 0,39. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,42, i també confirmem que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,23 punts, i els grups experimentals han pujat 0,41. La diferència és 0,18.

Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Tradumàtica (1,00), Traducció Audiovisual (0,80) i Traducció Literària (0,78), i els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Jurídica (0,50) i Correcció (0,12).

Els coneixements d'aquest ítem també s'han presentat en el Dossier OIL, i podem veure que Tradumàtica té la puntuació més alta.

Ítem 8a. Quins camins fas servir per buscar clients? Familiars, amics i coneguts

Els gràfics corresponents al postest de l'ítem 8 es poden consultar per grups en els informes finals corresponents a cada grup². Vegeu que l'ítem 8 es desglossa en nou vies de cerca de feina, que en aquest apartat identifiquem com a ítem 8a, 8b, 8c, 8d, 8e, 8f, 8g, 8h i 8i. En aquests informes trobareu un gràfic de pastís que compara les respostes

² Annex A5_27 Informe final personalitzat per als estudiants; Annex A5_28 Informe final comú per a totes les coordinacions; Annex A5_29. Informe final per al màster de Tradumàtica; Annex A5_30 Informe final per al màster de Traducció Audiovisual; Annex A5_31 Informe final per al màster de Traducció jurídica; Annex A5_32 Informe final per al màster de Traducció literària; Annex A5_33. Informe final per al màster de Correcció i Qualitat lingüística

del pretest amb les respostes del postest. No els hem inclòs aquí per no repetir informació.

Els percentatges d'estudiants que trien la via dels familiars, amics i coneguts ha augmentat en comparació amb el pretest. En el postest, un 35% dels estudiants del postgrau de Correcció, i un 30% dels estudiants de Tradumàtica ha respost *Molt*. Un 30% dels estudiants de Traducció Audiovisual ha respost *Força*, i en els altres grups aquesta opció ha estat triada per un 20% dels estudiants.

Ítem 8b. Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis a la premsa

En el postest, el 100% dels estudiants de Traducció Audiovisual va servir *Molt* aquesta via. Un 30% dels estudiants d'aquest màster i de Tradumàtica va respondre *Força*. Un 40% dels estudiants de Correcció va respondre *Gens*. La resta de respostes no són gaire significatives. Per veure gràficament la comparació entre pretest i postest us remetem als informes finals.

Ítem 8c. Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis/Borses de treball

En el postest, un 55% dels estudiants de Tradumàtica fa servir *Molt* aquesta via. En la resta de grups, la resposta *Molt* voreja el 20%. Entre un 20% i un 30% d'estudiants de cada grup va respondre *Força*. Entre un 30% i un 40% d'estudiants dels grups de Correcció i Traducció Literària va respondre *Gens*. Per veure gràficament la comparació entre pretest i postest us remetem als informes finals.

Ítem 8d. Quins camins fas servir per buscar clients? Borses de traduccions (proz.com, etc.)

En el postest, més d'un 40% dels estudiants de Tradumàtica i un 30% dels estudiants de Traducció Audiovisual va respondre *Molt*, i un percentatge lleugerament inferior va respondre *Força*. Entre un 30% i un 40% d'estudiants dels grups de Correcció i

Traducció Literària va respondre *Gens*. Per veure gràficament la comparació entre pretest i posttest us remetem als informes finals.

Ítem 8e. Quins camins fas servir per buscar clients? Pràctiques externes durant la carrera

En el posttest, un 40% dels estudiants de Correcció i de Tradumàtica va respondre *Molt*. Els percentatges corresponents a *Força* en els altres grups ronden el 20%. Entre un 20% i un 30% de cada grup ha respost *Gens*. Per veure gràficament la comparació entre pretest i posttest us remetem als informes finals.

Ítem 8f. Quins camins fas servir per buscar clients? Empreses de treball temporal

En el posttest, el 100% dels estudiants de Correcció va servir aquesta via, i un 60% dels estudiants de Traducció Jurídica. En els altres grups, cap resposta supera el 20%. Per veure gràficament la comparació entre pretest i posttest us remetem als informes finals.

Ítem 8g. Quins camins fas servir per buscar clients? Visites directes a empreses

En el posttest, gairebé un 80% dels estudiants de Tradumàtica va respondre *Molt*. En tots els grups el percentatge de *Força* i *Gens* ronda el 20%. Per veure gràficament la comparació entre pretest i posttest us remetem als informes finals.

Ítem 8h. Quins camins fas servir per buscar clients? Autoanuncis

En el posttest, més d'un 40% dels estudiants de Tradumàtica ha respost *Molt* i un 60% ha respost *Força*. En la resta de grups, les respostes són molt baixes. Per veure gràficament la comparació entre pretest i posttest us remetem als informes finals.

Ítem 8i. Quins camins fas servir per buscar clients? Altres

En el postest, més d'un 50% dels estudiants de Traducció Literària ha respost *Molt*. Un 40% dels estudiants de Traducció Literària i de Correcció *Força*. En la resta de grups, les respostes no són gaire significatives. Per veure gràficament la comparació entre pretest i postest us remetem als informes finals.

Ítem 9. Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

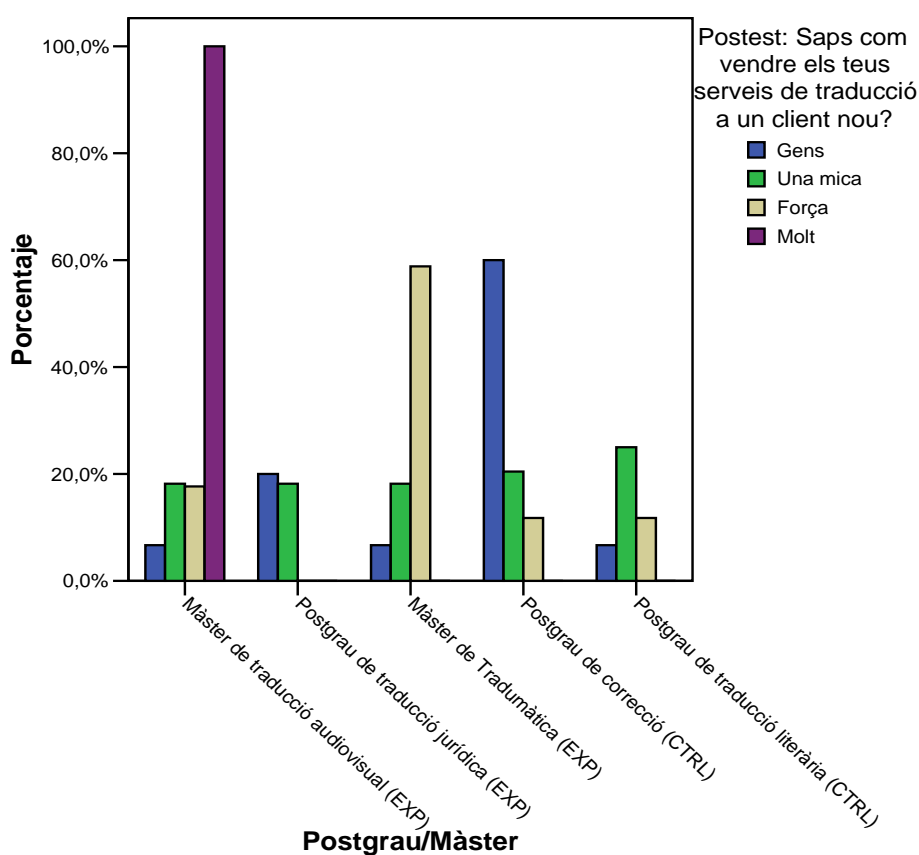


Figura 6.21 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 9.

En aquest apartat destaca que la resposta *Molt* es concentra en el màster de Traducció Audiovisual i la resposta *Força*, en el màster de Tradumàtica. La resposta *Una mica* està molt repartida entre tots els grups.

Sobre la comparació de mitjanes podem dir que la mitjana global del pretest era 0,42, i la mitjana global del postest és 0,93. Per tant, podem afirmar que els resultats del postest són més alts, perquè la diferència és 0,49. La mitjana postest dels grups experimentals és 1,06 i la dels grups de control és 0,76. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,30, i també confirmem que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

Volem saber també com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,37 punts, i els grups experimentals han pujat 0,59. La diferència és de 0,22 i destaca l'alta puntuació del grup de Traducció Literària.

Entre grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Tradumàtica (1,21), Traducció Audiovisual (1,11) i Traducció Literària (1,00), i els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Jurídica (0,72) i Correcció (0,60).

Els coneixements d'aquest ítem s'han presentat a les classes, quan s'han treballat els diferents encàrrecs de traducció, i una mica al Dossier OIL.

Ítem 10. Saps com mantenir la fidelitat i confiança dels clients?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent: la resposta *Molt* es distribueix entre el grup de Traducció Audiovisual, Tradumàtica i Traducció Literària. Les respostes *Força* i *Una mica* estan molt repartides. Destaquen les respostes *Gens* del grup de Correcció.

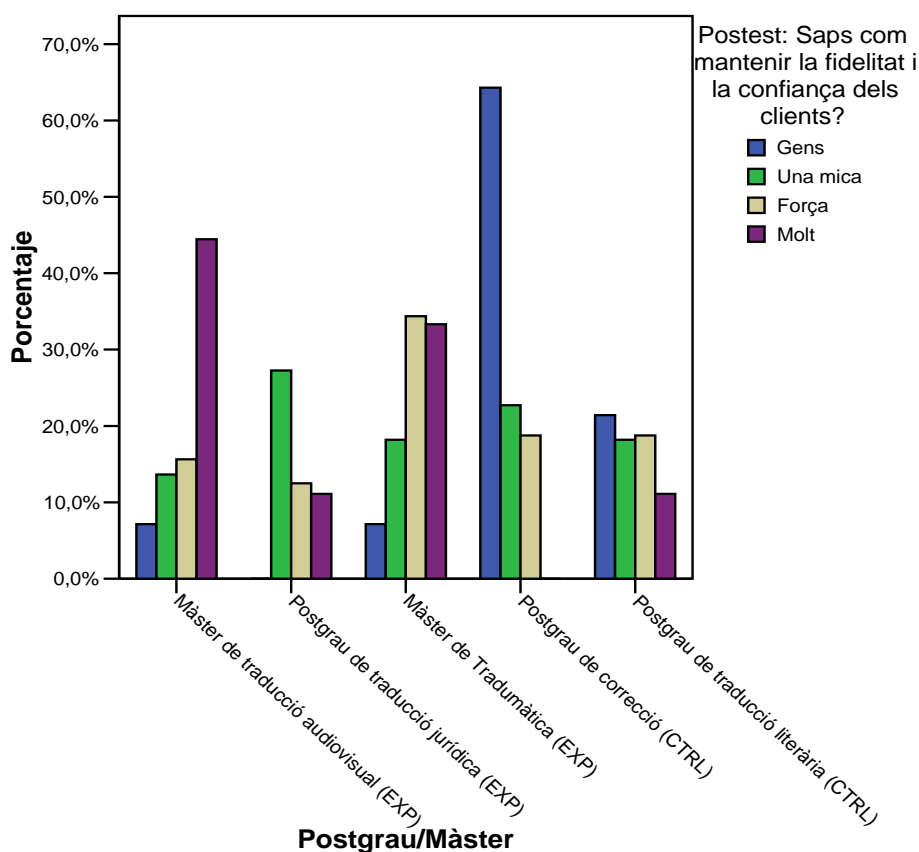


Figura 6.22 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 10.

Si comparem les mitjanes, veiem que la mitjana global del pretest era 0,72, i la mitjana global del postest és 1,16. Per tant, podem afirmar que els resultats del postest són millors, perquè la diferència és de 0,44. La mitjana postest dels grups experimentals és 1,38 i la dels grups de control és 0,87. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,51, i també confirmem que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,33 punts, i els grups experimentals han pujat 0,52. La diferència és de 0,19.

Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Traducció Audiovisual (1,42), Tradumàtica (1,39) i Traducció Jurídica (1,27), i els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Literària (1,07) i Correcció (0,70). Podem veure que hi ha força

diferència entre grups experimentals i grups de control. En aquest ítem també hi intervé el grau d'experiència laboral prèvia dels estudiants.

Les destreses d'aquest ítem van enllà del que es pugui ensenyar a classe i inclouen les experiències laborals passades dels estudiants. La poca experiència laboral prèvia dels estudiants de Correcció explicaria els resultats baixos.

Actituds d'inserció laboral: la dedicació

Ítem 11. En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

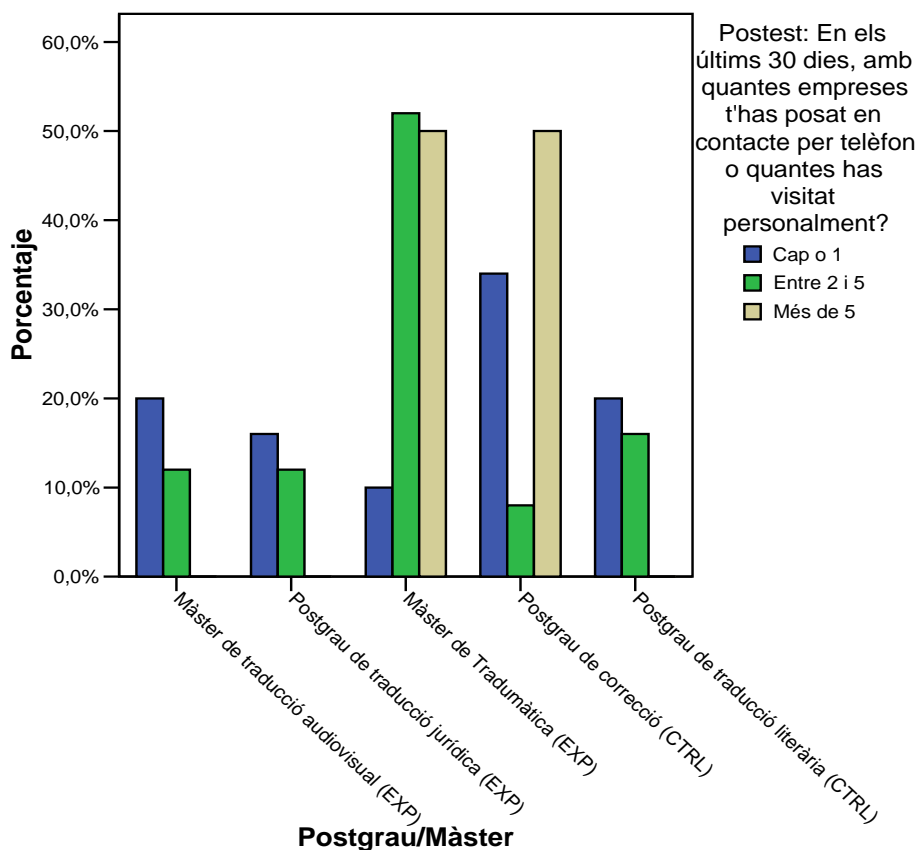


Figura 6.23 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 11.

Podem observar en el gràfic que els estudiants més actius són a Tradumàtica. El grup de Correcció també té estudiants molt actius, i alhora molt poc actius. La resta de grups presenten resultats baixos.

Si mirem les mitjanes, la mitjana global del pretest era 0,21, i la mitjana global del postest és 0,38. Per tant, podem afirmar que els resultats del postest són més alts, perquè la diferència és de 0,17. La mitjana postest dels grups experimentals és 0,50 i la dels grups de control és 0,23. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,27, i també es confirma que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,06 punts, i els grups experimentals han pujat 0,25, gràcies a Tradumàtica.

Entre grups, el grup que està per sobre de la mitjana és Tradumàtica (0,78), i els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Audiovisual (0,23), Traducció Literària (0,28), Traducció Jurídica (0,27) i Correcció (0,20).

Els continguts d'aquest ítem s'han insistit molt en el Dossier OIL.

Ítem 12. En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

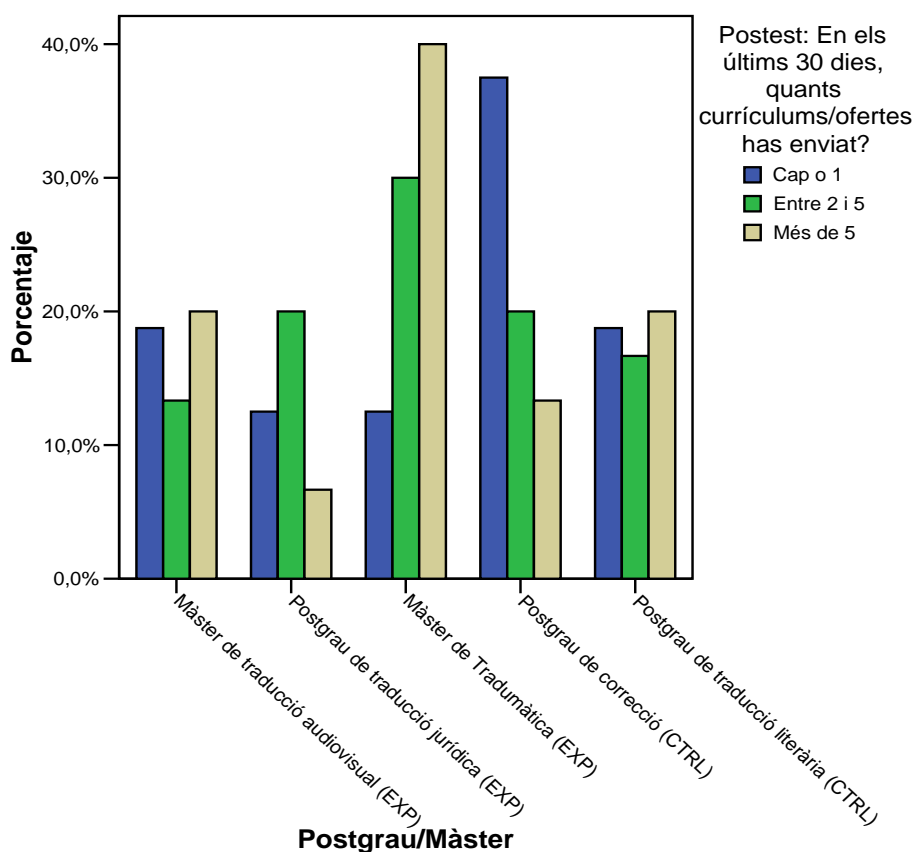


Figura 6.24 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 12.

Les respostes d'aquest ítem estan molt repartides. L'enviament de currículums és una pràctica habitual quan es busca feina i atès que els estudiant són a final de curs s'entén que s'activi aquesta activitat. Els estudiants de Tradumàtica mostren el grau més gran d'activitat.

Si comparem les mitjanes vegem que la mitjana global del pretest era 0,48, i la mitjana global del postest és 0,78. Per tant, podem afirmar que els resultats del postest són més alts, perquè la diferència és 0,30. La mitjana dels grups experimentals és 0,90 i la dels grups de control és 0,61. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,29, i també es pot confirmar que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,17 punts, i els grups

experimentals han pujat 0,38. En aquest ítem, s'apropa força l'evolució dels grups experimentals i els de control, sobretot per l'evolució del grup de Traducció literària.

Entre grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Tradumàtica (1,10) i Traducció Literària (0,78), i els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Audiovisual (0,76), Traducció Jurídica (0,72) i Correcció (0,50).

Volem esmentar que les valoracions d'aquest ítem són relatives perquè només pregunten l'activitat en els últims 30 dies. Així doncs, per a nosaltres només és un indicador. També esmentarem que els continguts d'aquest ítem s'han presentat al Dossier OIL.

Ítem 13. Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

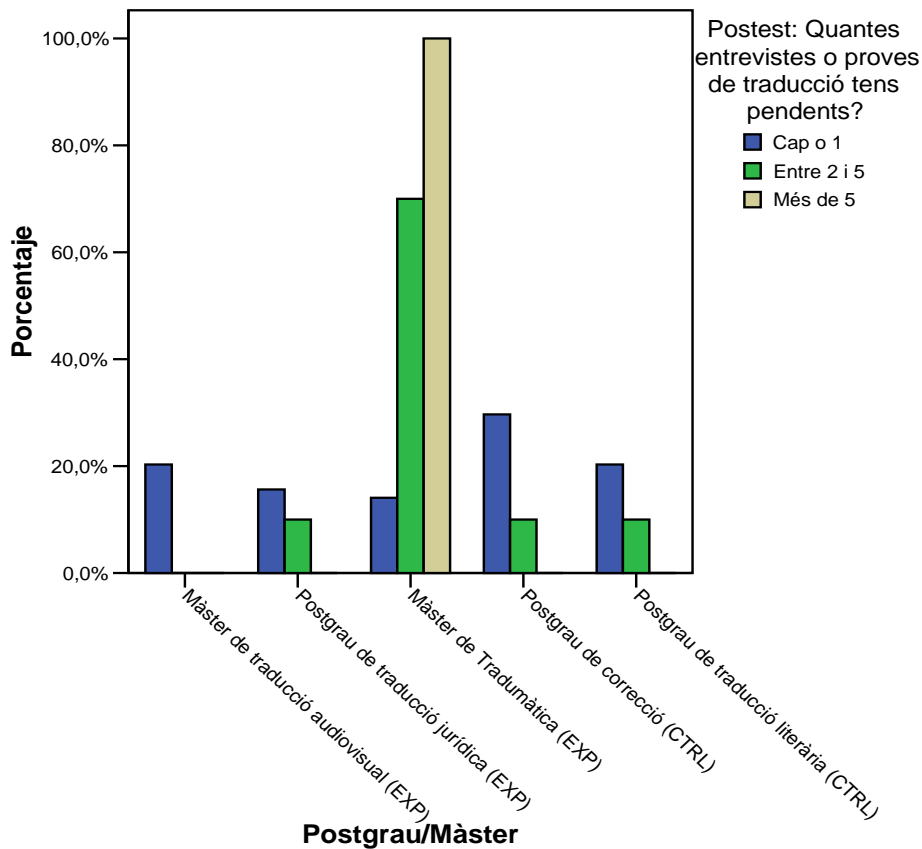


Figura 6.25 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 13.

En el gràfic destaca el grup de Tradumàtica. La resta de grups es distribueixen de manera uniforme la resposta *Cap o 1*.

Si comparem les mitjanes veiem que la mitjana global del pretest era 0,08, i la mitjana global del postest és 0,20. Per tant, podem afirmar que els resultats del postest són més alts, perquè la diferència és de 0,12. La mitjana postest dels grups experimentals és 0,31 i la dels grups de control és 0,05. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,26, i també es posa de manifest que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han baixat 0,03 punts, i els grups experimentals han pujat 0,22.

Per grups, l'únic grup que està per sobre la mitjana és Tradumàtica (0,68), i els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Jurídica (0,09), Traducció Literària (0,07), Correcció (0,05) i Traducció Audiovisual (0,00).

En aquest ítem podem constatar que en el moment de passar els qüestionaris els estudiants no estaven en contacte amb empreses o clients.

Ítem 14. Quant de temps dediques a buscar feina, cada setmana?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

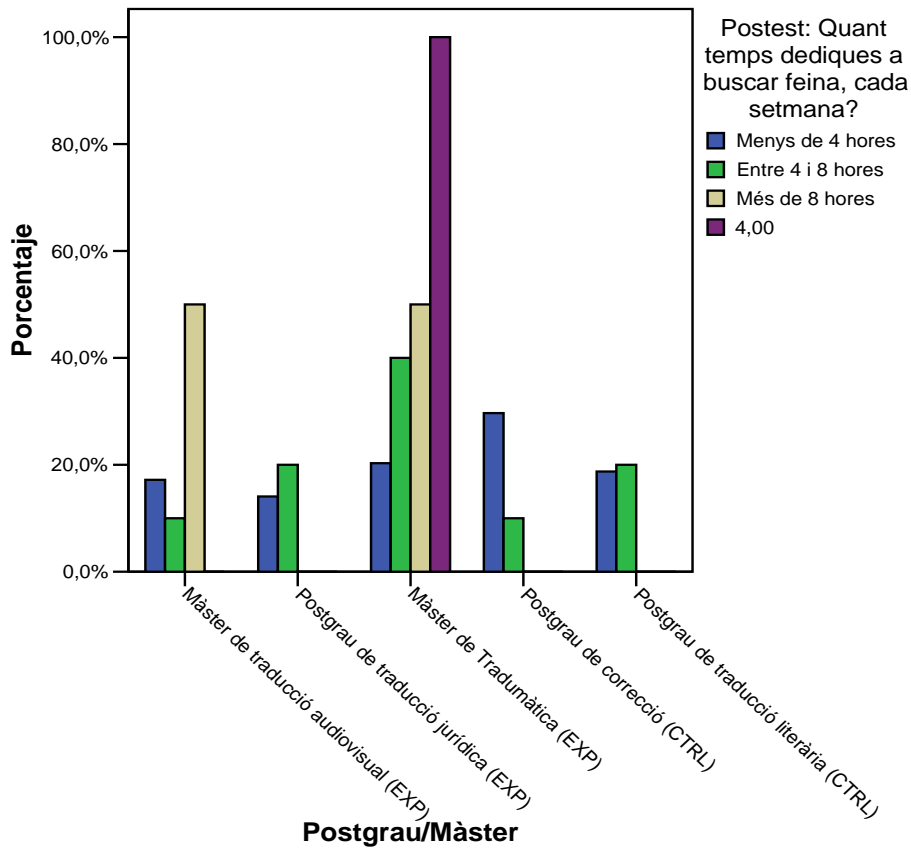


Figura 6.26 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 14.

En el gràfic veiem un error perquè l'opció 4,00 no existeix. Per tant, ometem aquesta opció. Per una altra banda, els grups que confirmem que dediquen més temps a buscar feina són els estudiants del màster de Traducció Audiovisual i el màster de Tradumàtica. En la resta d'opcions es confirma que la major part d'estudiants dedica menys de 4 hores a buscar feina, i bé entre 4 i 8 hores a buscar feina.

Si comparem les mitjanes observem que la mitjana global del pretest era 0,17, i la mitjana global del postest és 0,19. Els resultats del postest han pujat només 0,02 punts. La mitjana postest dels grups experimentals és 0,27 i la dels grups de control és 0,09. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,18, i també es confirma que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Els resultats dels grups de control no han variat entre pretest i postest, i els grups experimentals han pujat 0,04.

Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Tradumàtica (0,52) i Traducció Audiovisual (0,23), i els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Jurídica (0,18), Traducció Literària (0,14) i Correcció (0,05).

Podem esmentar que els continguts d'aquest ítem s'han presentat al Dossier OIL.

Ítem 15. Estaries disposat a fer un curs de formació si t'ajudés a trobar feina?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

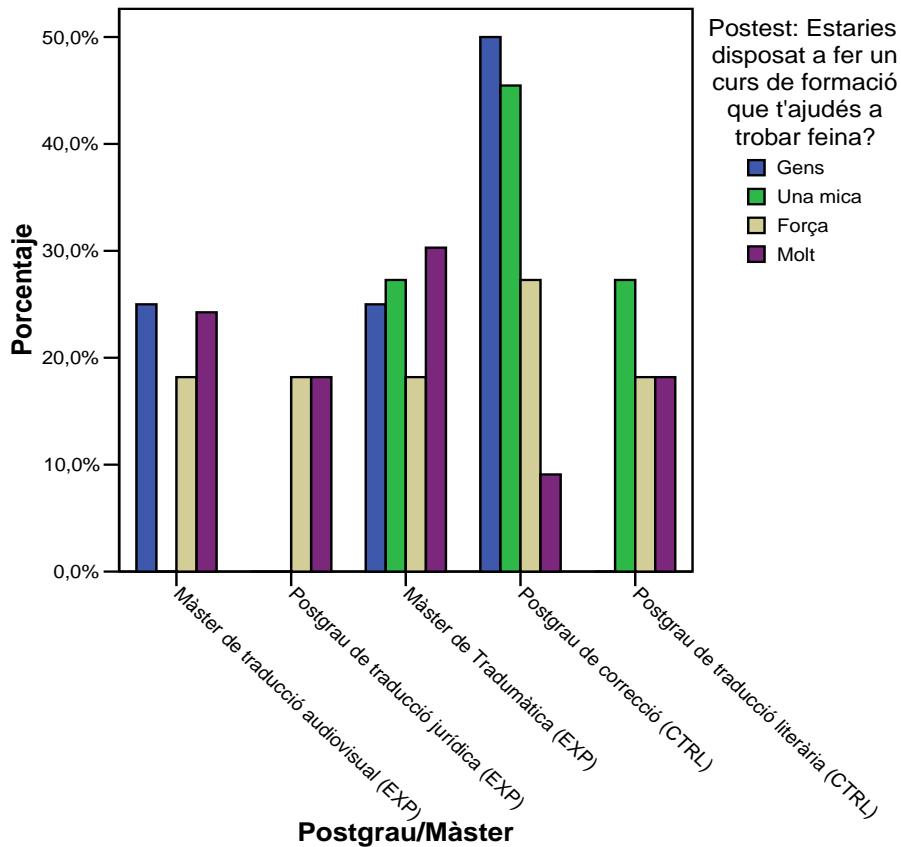


Figura 6.27 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 15.

En aquest ítem els resultats estan molt repartits. El percentatge de respostes *Gens* és molt alt atès que els estudiants són a final de curs i ja no estarien interessats en un curs d'aquesta mena.

Si comparem les mitjanes veiem que la mitjana global del pretest era 1,73, i la mitjana global del posttest és 1,57. Veiem que els resultats del posttest són més baixos (-0,16) perquè s'obtenen a final de curs. La mitjana posttest dels grups experimentals és 1,68 i la dels grups de control és 1,41. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,27 i, per tant els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el posttest. Així, entre el pretest i el posttest, els grups de control han baixat 0,25 punts, i els grups experimentals han baixat 0,11. És a dir, a final de curs els estudiants estan menys disposats a fer un curs, que no pas al principi.

Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Traducció Jurídica (1,80), Traducció Audiovisual (1,69), Tradumàtica (1,61) i Traducció Literària (1,61), i el grup que és per sota de la mitjana és el de Correcció (1,25).

Actituds d'inserció laboral: l'amplitud

Ítem 16. La teva professió és i et vols especialitzar en, però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?

Les respostes del posttest s'han distribuït de la manera següent:

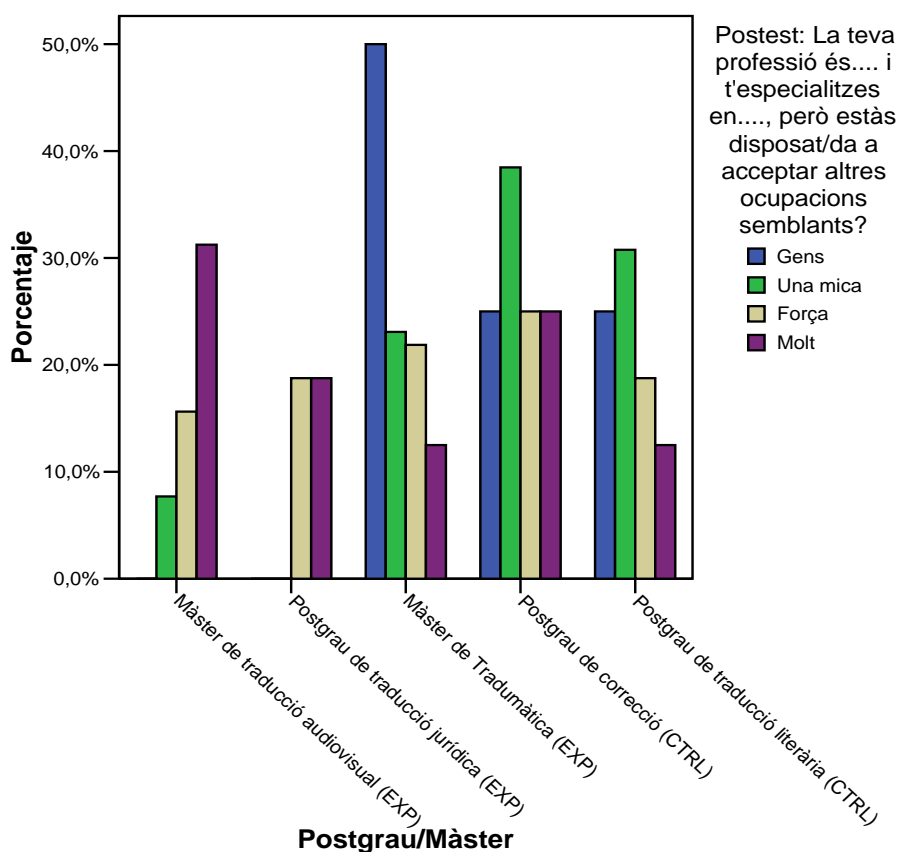


Figura 6.28 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 16.

En aquest gràfic s'observa que les respostes estan molt repartides entre els diferents grups. El que s'observa en aquestes dades és que els grups de Traducció Audiovisual i de Correcció són els grups més flexibles (possiblement perquè saben que en el seu sector hi ha molta competència i hauran d'acceptar ocupacions semblants), i el grup de Tradumàtica és el menys flexible, perquè els estudiants saben que hi ha feina i tenen clar que la volen fer ells.

Si analitzem les mitjanes veiem que la mitjana global del pretest era 1,14, i la mitjana global del postest és 1,01. La diferència és de -0,13, és a dir, els resultats del pretest eren superiors al postest. En l'àmbit de l'amplitud s'observa en la majoria dels ítems que després del màster o postgrau, els estudiants són menys flexibles que a l'inici de curs. Probablement, el fet de voler trobar una feina que es correspongui amb la categoria del màster o postgrau fa que siguin menys flexibles.

La mitjana posttest dels grups experimentals és 1,00 i la dels grups de control és 1,03. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,03.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el posttest. Així, entre el pretest i el posttest, els grups de control han baixat 0,13 punts, i els grups experimentals han baixat 0,12. Això significa que, després del postgrau o màster, els estudiants estan menys disposats a tenir ocupacions semblants perquè volen dedicar-se a l'ocupació del màster/postgrau.

Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Traducció Audiovisual (1,68) i Traducció Jurídica (1,66), i els grups que estan per sota de la mitjana són Correcció (1,38), Traducció Literària (1,30) i Tradumàtica (1,25), el grup menys flexible.

Ítem 17. Estaries disposat/da a acceptar una feina de categoria inferior o treballar amb unes tarifes més baixes?

Les respostes del posttest s'han distribuït de la manera següent:

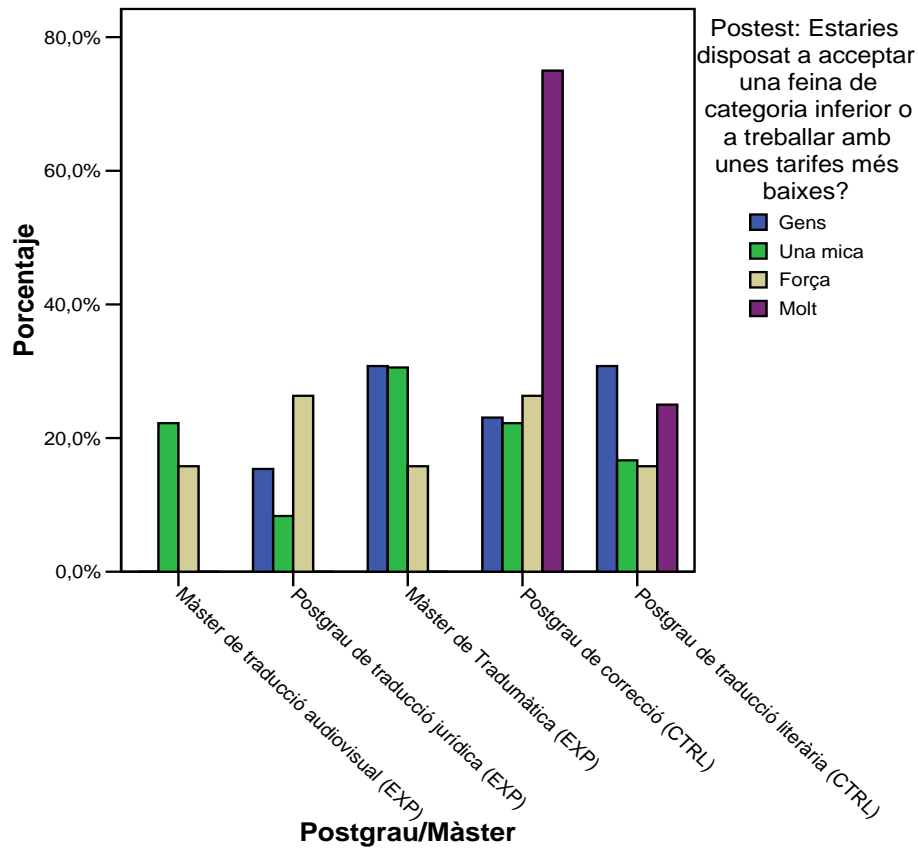


Figura 6.29 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 17.

En el gràfic s'observa que després del màster o postgrau els estudiants estan menys disposats a acceptar feines per tarifes més baixes. Sembla que tenen clar que el màster o postgrau els ha donat una avantatge competitiu que no volen desaprovechar amb tarifes baixes. El grup de Correcció és que el està més disposat a acceptar tarifes baixes i això es pot explicar per dos motius. Primer, perquè les tarifes de correcció ja són baixes. Segon, perquè podria ser que els interessés entrar en el mercat.

Si comparem les mitjanes veiem que la mitjana global del pretest era 1,61, i la mitjana global del postest és 1,42. Per tant, en aquest ítem també es produeix el fenomen de la disminució de flexibilitat. La diferència és de $-0,79$ punts.

La mitjana postest dels grups experimentals és 1,48 i la dels grups de control és 1,34. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,14 a favor dels grups de experimentals.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han baixat -0,20 punts, i els grups experimentals han baixat -0,18 i estan menys disposats a acceptar feines de categoria interior o tarifes més baixes.

Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Traducció Audiovisual (1,13), Correcció (1,13) i Traducció Jurídica (1,05), i els grups que estan per sota de la mitjana són Tradumàtica (0,86), que no volen baixar les tarifes, i Traducció Literària (0,89), que és un sector amb unes tarifes tan baixes que ja no es poden baixar més.

Aquests resultats són positius perquè vol dir que els estudiants han après al màster/postgrau qüestions d'ètica professional, per una banda, i també entenen que per donar el nivell de servei professional que han après en el màster o postgrau han de cobrar uns preus adequats. És a dir, els estudiants són més selectius. Aquestes dades potser serien negatives si es veuen amb els ulls dels que volen millorar les dades d'inserció a qualsevol preu, però són positives per a la professió.

Ítem 18. Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...? (a) Inferiors a 30 minuts; (b) D'entre 30 i 60 minuts; (c) De més de 60 minuts.

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

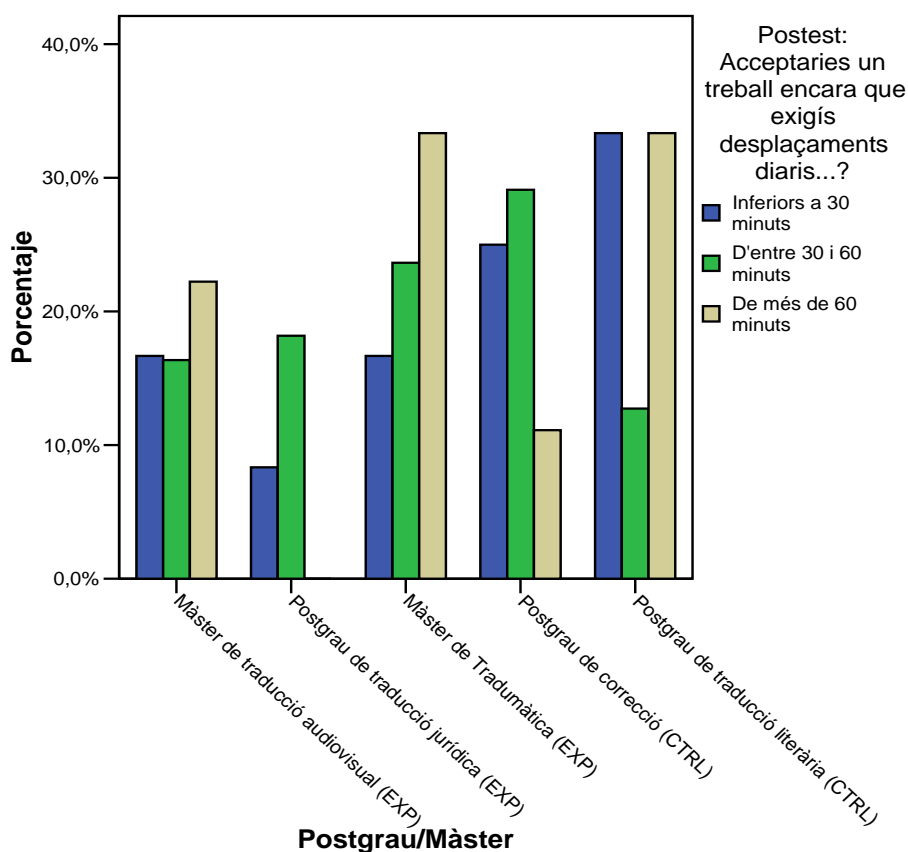


Figura 6.30 Percentatges per respostes en el posttest, per grups. Ítem 18.

En el gràfic observem que els estudiants de Tradumàtica i de Traducció Literària són els més flexibles en qüestions de distància. La majoria d'estudiants de tots els grups preferiria una feina situada entre 30 i 60 minuts lluny de casa. Destaca la quantitat considerable d'estudiants que no acceptaria feines a més de mitja hora de casa seva.

Si estudiem les mitjanes veiem que la mitjana global del pretest era 0,96, i la mitjana global del posttest és 0,92. Per tant, podem afirmar que els resultats del posttest són una mica inferiors, perquè la diferència és -0,04. Bàsicament, en qüestions de distàncies, les tendències no han variat massa entre l'inici i el final del curs. La mitjana dels grups experimentals és 1,00 i la dels grups de control és 0,91. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,09, i també es confirma que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el posttest. Així, entre el pretest i el posttest, els grups de control mantenen la mateixa puntuació en

pretest i en postest, i els grups experimentals han pujat 0,07. És a dir, els estudiants dels grups experimentals estan més disposats a desplaçar-se que els dels grups de control.

Entre grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Tradumàtica (1,05), Traducció Audiovisual (1,00), i els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Jurídica (0,90), Correcció (0,90) i Traducció Literària (0,92).

Ítem 19. Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

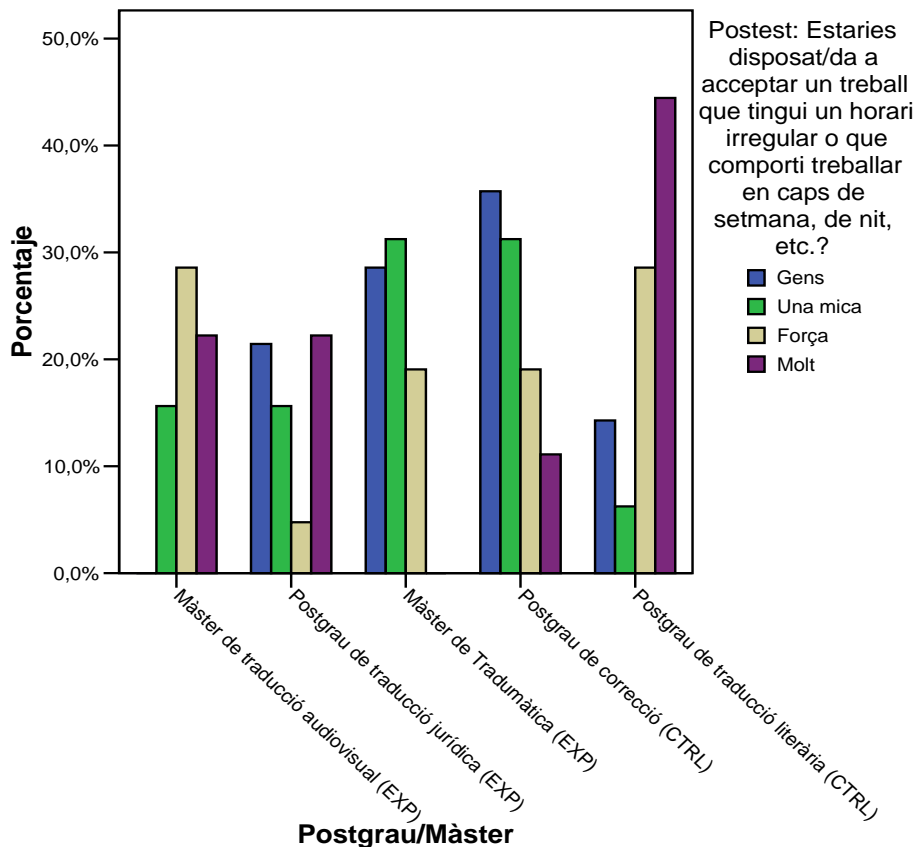


Figura 6.31 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 19.

En aquest ítem les respostes estan força repartides. Els estudiants entenen que la traducció pot comportar treballar en caps de setmana, de nit, etc., i mostren força flexibilitat. Destaca l'alta flexibilitat del grup de Traducció literària, possiblement

perquè molts tenen feines de jornada completa i llavors voldrien fer traduccions literàries fora del seu horari laboral habitual. Destaca la poca flexibilitat de Tradumàtica i de Correcció.

Quant a les mitjanes, veiem que la mitjana global del pretest era 1,22, i la mitjana global del postest és 1,07. Per tant, en aquest ítem s'ha reduït la flexibilitat. La diferència és de -0,15.

La mitjana postest dels grups experimentals és 1,05 i la dels grups de control és 1,08. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,03, a favor dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han baixat 0,02 punts, i els grups experimentals han baixat 0,27. Això significa que els dels grups experimentals estan menys disposats a tenir horaris irregulars.

Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Traducció Audiovisual (1,38), Traducció Literària (1,35), i els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Jurídica (0,95), Correcció (0,90) i Tradumàtica (0,88). Creiem que els grups de traducció audiovisual i literària són més flexibles perquè saben que és difícil introduir-se en els seus mercats i pensen que la flexibilitat és un avantatge competitiu. En els altres sectors potser és més fàcil introduir-se i els estudiants volen exigir millors condicions de treball.

Actituds d'inserció laboral: la maduresa professional

Ítem 20. Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

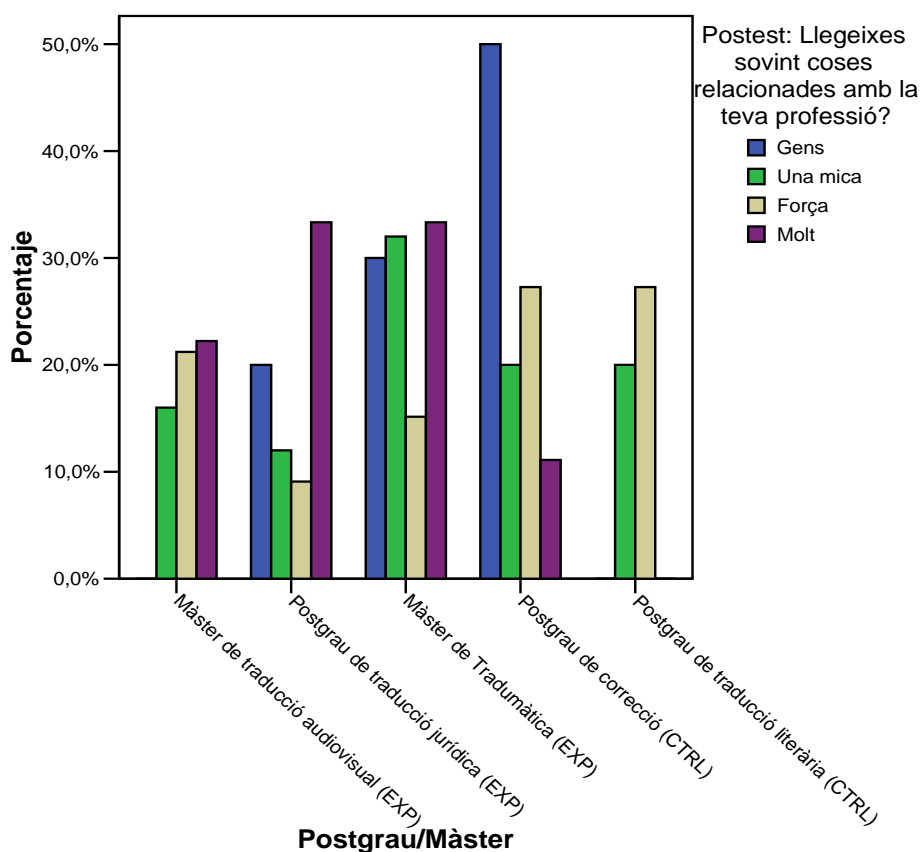


Figura 6.32 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 20.

En aquest gràfic les respostes estan molt repartides. Destaquen les respostes dels estudiants que no llegeixen sobre la professió, o només una mica, perquè creiem que els resultats haurien de ser més alts.

Si comparem les mitjanes veiem que la mitjana global del pretest era 1,26, i la mitjana global del postest és 1,20. Per tant, els estudiants confessen que llegeixen menys a final de curs.

La mitjana dels grups experimentals és 1,25 i la dels grups de control és 1,14. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,11, i també es confirma que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han baixat 0,15 punts, i els grups experimentals es mantenen amb la mateixa puntuació, és a dir, llegeixen el mateix.

Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Traducció Audiovisual (1,42), Traducció Literària (1,32) i Traducció Jurídica (1,22), i els grups que estan per sota de la mitjana són Tradumàtica (1,13) i Correcció (1,02). Podem dir que els resultat d'aquest ítem són moderats.

Ítem 21. Ets membre d'alguna associació professional?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

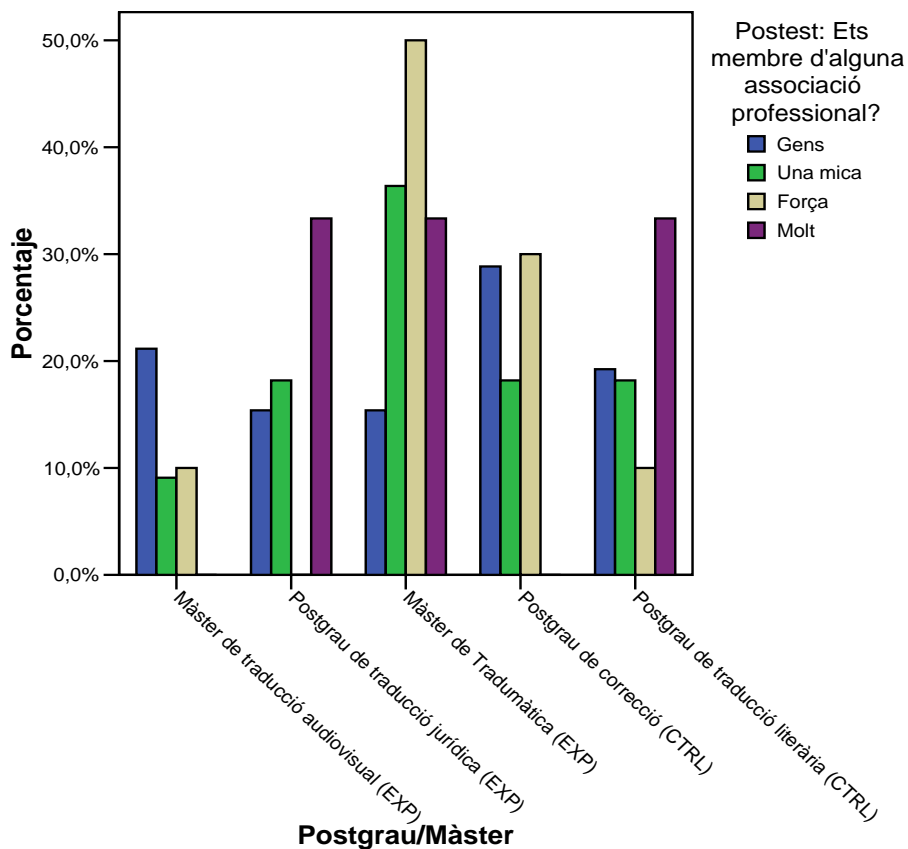


Figura 6.33 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 21.

En aquest gràfic s'observen unes respostes molt repartides i es veu que en cada grup hi ha un subgrup que s'ha associat i un altre subgrup que encara no s'ha associat. Les xifres d'associacionisme no són gaire altes.

Si estudiem les mitjanes veiem que la mitjana global del pretest era 0,30, i la mitjana global del postest és 0,46. Per tant, podem afirmar que els resultats del postest són més alts, perquè la diferència és 0,16. La mitjana postest dels grups experimentals és 0,46 i la dels grups de control és 0,35. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,11, i també es confirma que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,15 punts, i els grups experimentals han pujat 0,16. En aquest cas, els grups de control i experimentals han evolucionat el mateix.

Per grups, l'únic grup que està per sobre de la mitjana és Tradumàtica (0,75), i per sota hi ha Traducció Literària (0,39), Traducció Jurídica (0,36), Correcció (0,32) i Traducció Audiovisual (0,19).

Aquest ítem s'ha treballat en el Dossier OIL (potser per això el grup de Tradumàtica té la puntuació més alta), i lamentem que les puntuacions generals encara siguin tan baixes a final de curs.

Ítem 22. Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

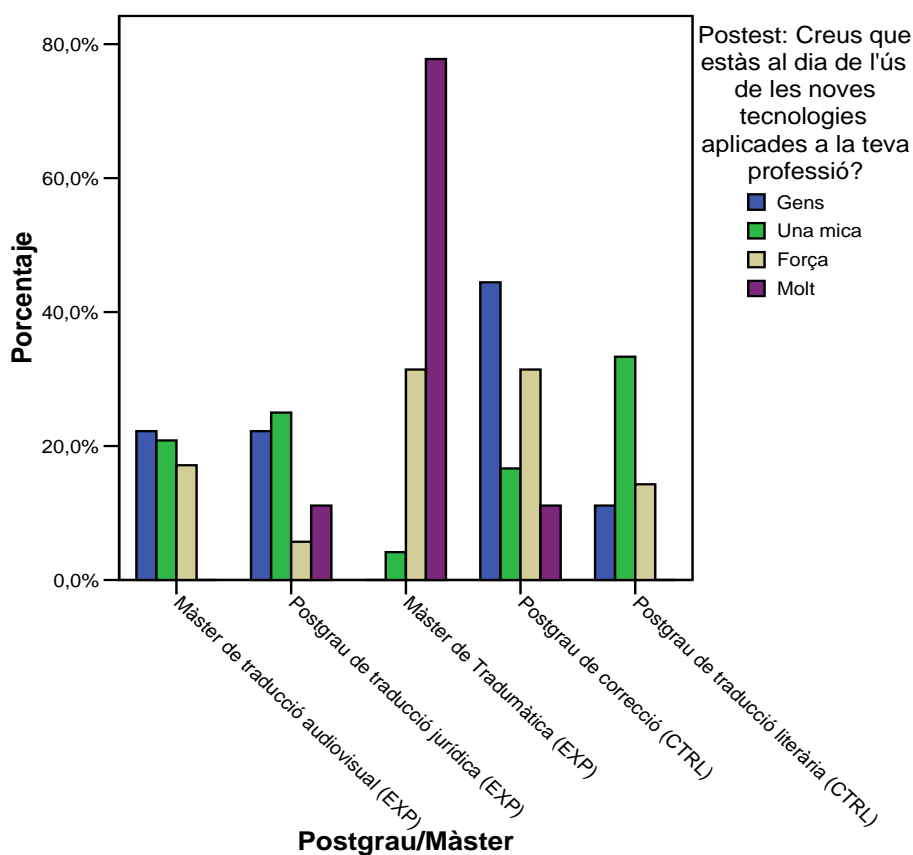


Figura 6.34 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 22.

Lògicament, el grup que afirma que està més al dia de les noves tecnologies és el grup de Tradumàtica (Traducció i Noves Tecnologies). Els altres grups semblen força satisfets dels coneixements de noves tecnologies, tret dels grup de Traducció jurídica i de Correcció.

Quant a les mitjanes, la mitjana global del pretest era 0,98, i la mitjana global del postest és 1,23. Per tant, podem afirmar que els resultats del postest són més alts, perquè la diferència és 0,25. La mitjana dels grups experimentals és 1,31 i la dels grups de control és 1,11. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,20, i també es confirma que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,11 punts, i els grups experimentals han pujat 0,35.

El grup situat per sobre de la mitjana és Tradumàtica (1,65), i els grups que estan per sota de la mitjana són Correcció (1,12), Traducció Literària (1,10), Traducció Audiovisual (1,07) i Traducció Jurídica (1,00). En aquest ítem, Tradumàtica té la puntuació més alta pels continguts específics del màster. La resta de màsters i postgraus també inclouen continguts sobre noves tecnologies com a eines instrumentals.

Ítem 23. Fas aquest postgrau/màster principalment...(a) per aprendre coses noves sobre la teva professió; (b) per trobar feina amb més facilitat; (c) totes dues coses.

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

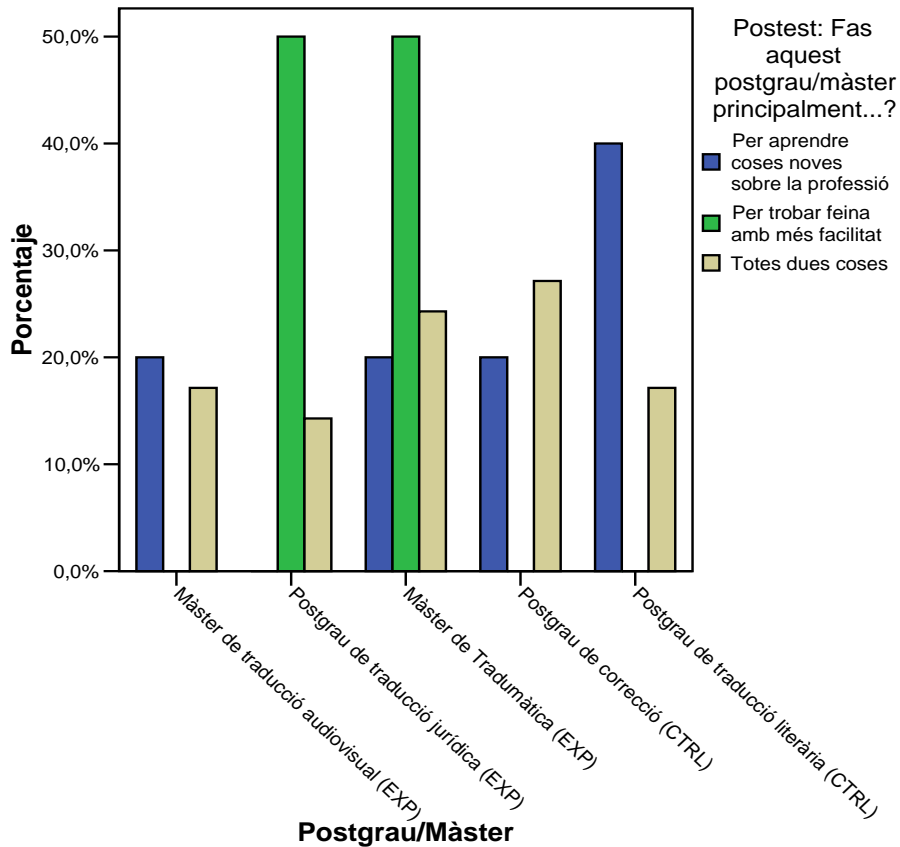


Figura 6.35 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 23.

En el gràfic veiem que en general els estudiants fan el màster/postgrau per aprendre coses noves i alhora trobar feina. Tanmateix, sembla que hi ha estudiants de Tradumàtica i de Traducció jurídica que tenen molt clar que fan el màster/postgrau

només per trobar feina amb més facilitat. Per una altra banda, el postgrau de Traducció literària és el que té més estudiants que tenen clar que només volen aprendre coses noves sobre la professió.

Si comparem les mitjanes tenim que la mitjana global del pretest era 1,83, i la mitjana global del posttest és 1,84. Els resultats són pràcticament idèntics. La mitjana dels grups experimentals és 1,86 i la dels grups de control és 1,82. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,04, i també es confirma que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el posttest. Així, entre el pretest i el posttest, els grups de control han pujat 0,12 punts, i els grups experimentals baixen 0,07 punts.

Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Traducció Jurídica (1,90), Correcció (1,90), Traducció Audiovisual (1,84) i Tradumàtica (1,84). El grup per sota de la mitjana és Traducció Literària (1,71), perquè és el grup que tenia ja en el pretest més estudiants que estudiaven el postgrau per a aprendre coses, i no per buscar feina.

Actituds d'inserció laboral: l'autoestima professional

L'actitud de l'autoestima professional no s'ha treballat en el Programa OIL perquè ja tenia puntuacions altes en el pretest, però podem veure la repercussió dels continguts dels màsters o postgrau en l'autoestima professional.

Ítem 24. Creus que ets bon/a professional?

Les respostes del posttest s'han distribuït de la manera següent:

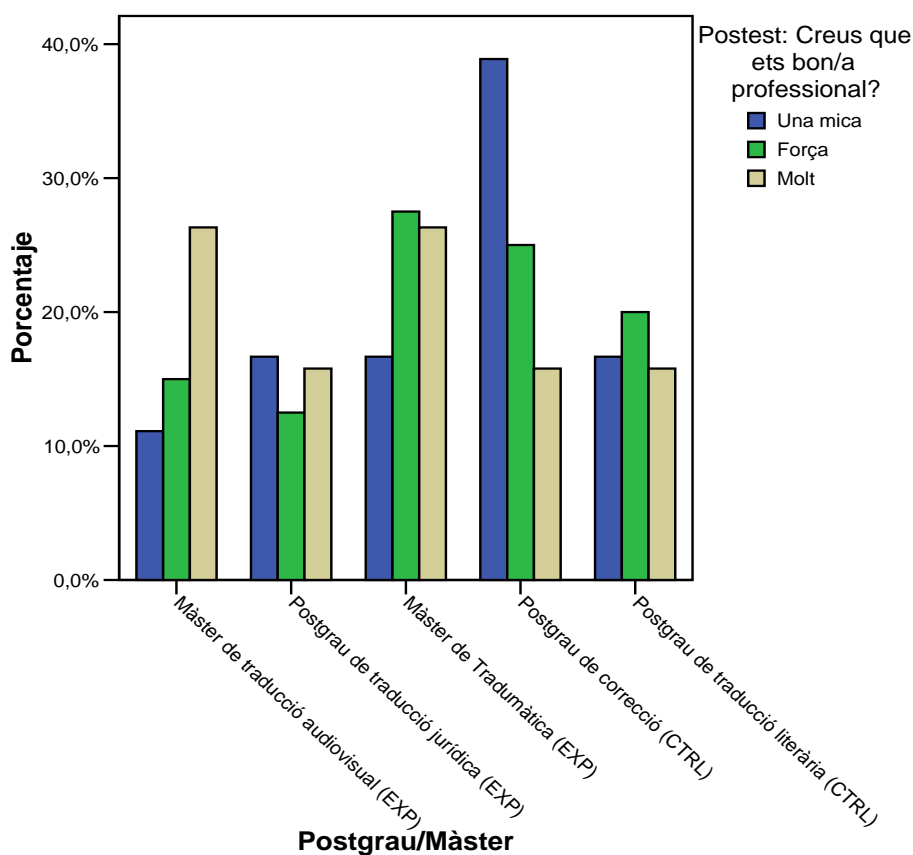


Figura 6.36 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 24.

En aquest gràfic podem veure que les respostes estan molt repartides de manera similar i que, en general, els estudiants creuen que són *molt* o *força* bons professionals. Destacaria potser l'alta proporció d'estudiants del postgrau de Correcció que responen que només són *una mica* bons professionals.

Si comparem les mitjanes tenim que la mitjana global del pretest era 1,44, i la mitjana global del postest és 1,50. Per tant, podem afirmar que els resultats del postest són una mica més alts, perquè la diferència és 0,06. La mitjana dels grups experimentals és 1,55 i la dels grups de control és 1,44. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,11, i també es confirma que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,06 punts, i els grups

experimentals han pujat 0,04. Per tant, han evolucionat una mica més els grups de control.

Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Traducció Audiovisual (1,61), Tradumàtica (1,55), Traducció Jurídica (1,50) i Traducció Literària (1,50), i el grups per sota de la mitjana és el de Correcció (1,40).

Creiem que el lleuger augment es deu al fet que els continguts dels màsters i postgraus donen els estudiants eines que augmenten el seu autoconcepte com a professionals.

Ítem 25. Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

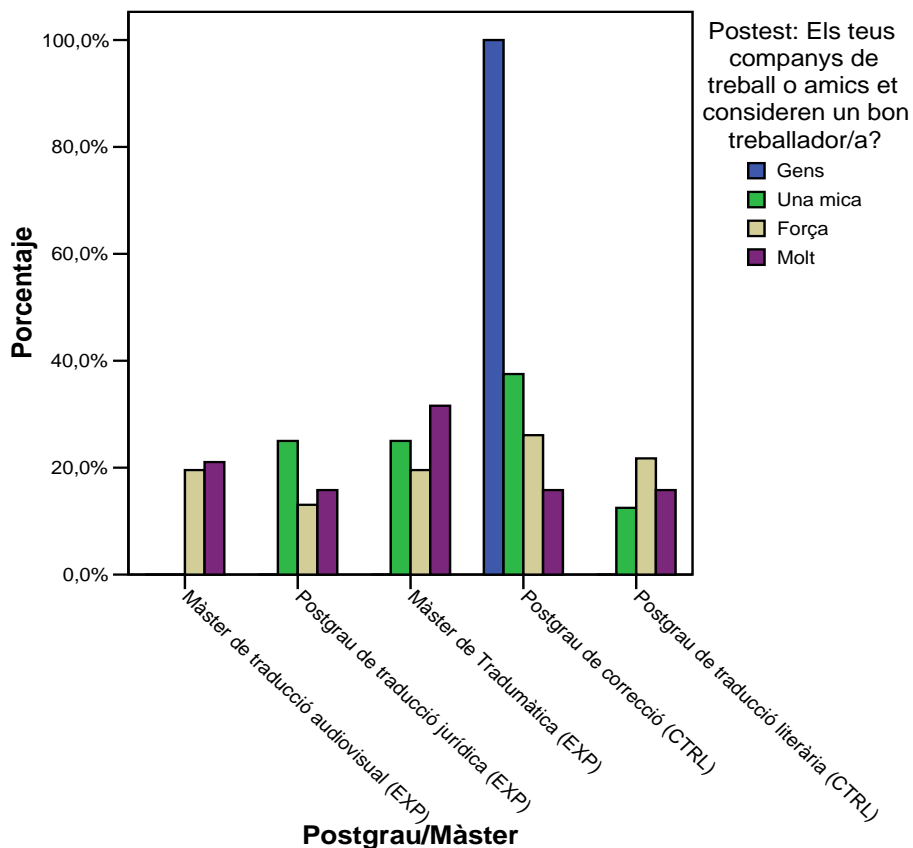


Figura 6.37 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 25.

En aquest gràfic veiem que no hi ha estudiants que pensin que no són gens bons treballadors, tret d'un estudiant de Correcció, que ell sol acapara el 100% de la resposta *Gens*. En la resta de respostes, veiem que en general els estudiants creuen que els companys els consideren *molt o força* bons professionals.

Si veiem les mitjanes tenim que la mitjana global del pretest era 1,65, i la mitjana global del postest és 1,55. Curiosament, aquí baixa la mitjana. La mitjana dels grups experimentals és 1,60 i la dels grups de control és 1,48. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,12, i també es confirma que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han baixat 0,13 punts, i els grups experimentals han baixat 0,07. No sabem per què els grups de control han baixat tant.

Entre grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Traducció Audiovisual (1,65), Tradumàtica (1,61) i Traducció Literària (1,57), i els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Jurídica (1,54) i Correcció (1,42).

Ítem 26. Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

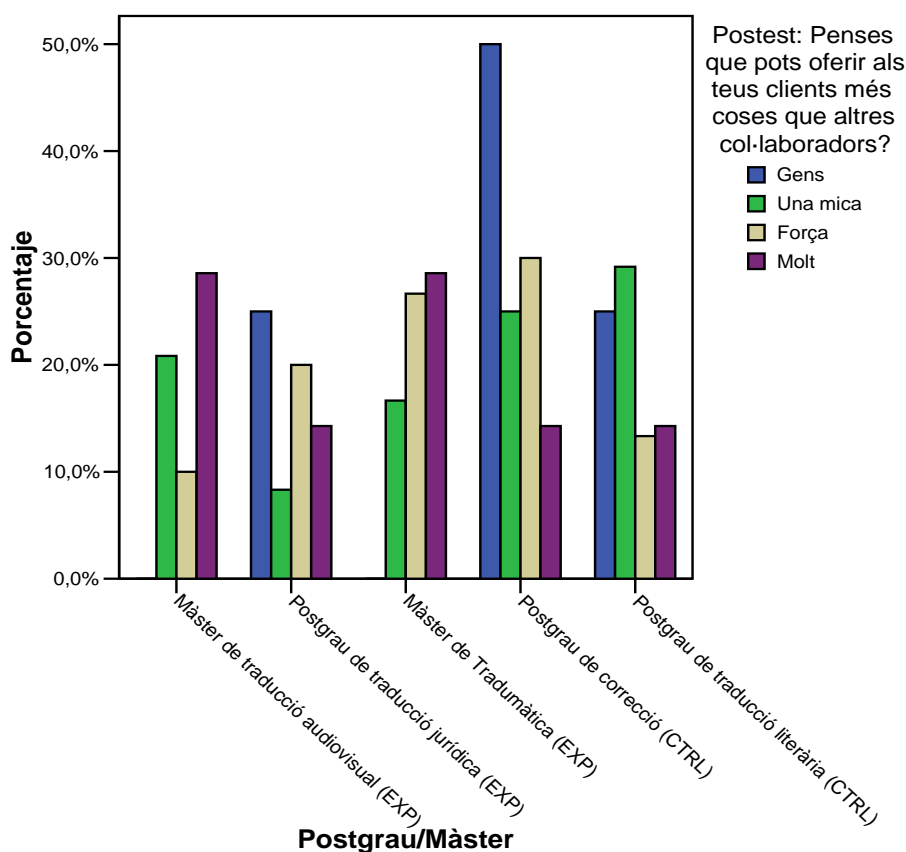


Figura 6.38 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 26.

En aquest gràfic podem observar si després del màster o postgrau els estudiants creuen que poden oferir els clients alguna cosa, és a dir, si creuen que tenen algun avantatge competitiu. Com podem veure en el gràfic, les respostes estan molt repartides. Els estudiants de Tradumàtica i Traducció són els que creiem que podem oferir més, i no tenen cap resposta negativa. Els estudiants de Correcció també estan força satisfets en aquest sentit.

Si mirem les mitjanes veurem que la mitjana global del pretest era 1,22, i la mitjana global del postest és 1,35. Per tant, podem afirmar que els resultats del postest són més alts, perquè la diferència és 0,13.

La mitjana postest dels grups experimentals és 1,46 i la dels grups de control és 1,23. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,23, i també es confirma que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,22 punts, i els grups experimentals han pujat 0,06. Per tant, sembla que els experimentals en realitat no han evolucionat tant.

Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Tradumàtica (1,50), Traducció Audiovisual (1,45) i Traducció Jurídica (1,36), i els grups que estan per sota de la mitjana són Correcció (1,23) i Traducció Literària (1,21).

Ítem 27. Consideres que trobar feina és principalment... (a) qüestió de constància i dedicació en la recerca; (b) qüestió de sort; (c) totes dues coses.

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

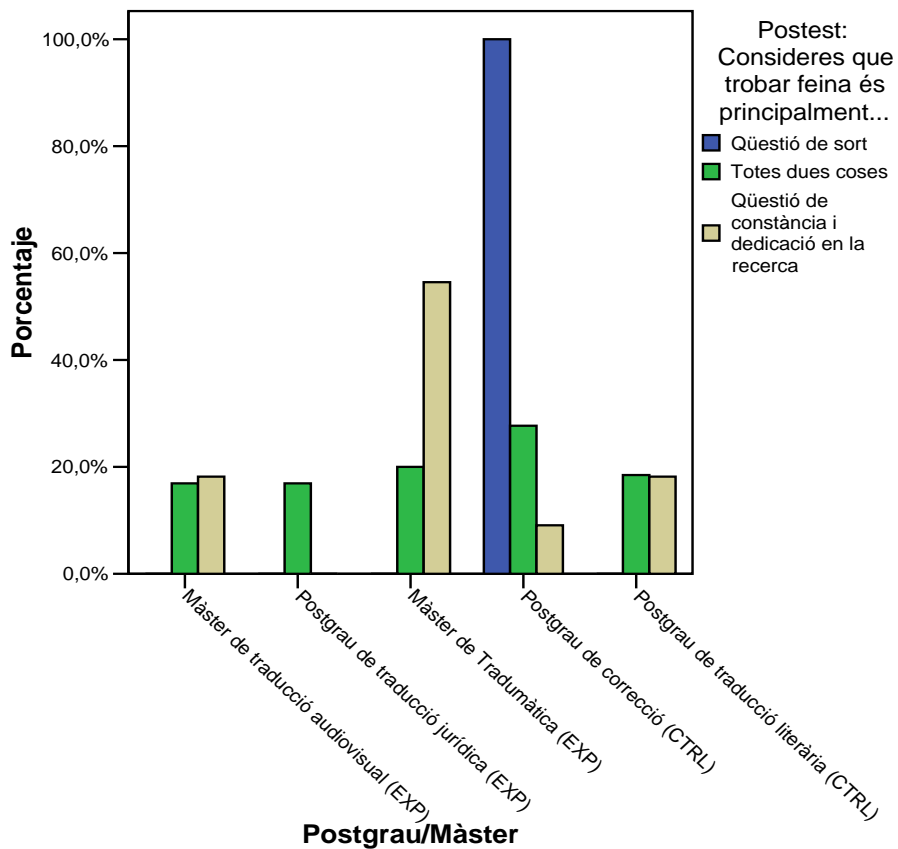


Figura 6.39 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 27.

En aquest gràfic també veiem que la sort s'inclou únicament en el postgrau de Correcció i podem confirmar que es tracta únicament d'un sol estudiant. Les altres dues preguntes estan molt igualades entre tots els grups i destaca el grup de Tradumàtica perquè és el que té una proporció més alta de respostes que afirmen que és trobar feina és una qüestió de constància i dedicació en la recerca.

Si mirem les mitjanes veurem que la mitjana global del pretest era 1,12, i la mitjana global del posttest és 1,14. Per tant, sembla que la situació no ha canviat. La mitjana posttest dels grups experimentals és 1,20 i la dels grups de control és 1,05. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,15, i també es confirma que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha anat l'evolució dels grups entre el pretest i el posttest. Així, entre el pretest i el posttest, els grups de control han pujat 0,03 punts, i els grups experimentals es mantenen en la mateixa posició. És a dir, no sembla que els estudiants de cap grup hagin canviat la idea preconcebuda que la sort és un factor determinant a l'hora de buscar feina.

Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Tradumàtica (1,31), Traducció Audiovisual (1,15) i Traducció Literària (1,14), i els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Jurídica (1,00) i Correcció (1,00). Malauradament, hem de constatar que aquest ítem no s'ha treballat durant el curs.

Ítem 28. Creus que ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?

Si mirem les mitjanes tenim que la mitjana global del pretest era 1,79, i la mitjana global del posttest és 1,80. La diferència és gairebé inapreciable.

La mitjana dels grups experimentals és 1,83 i la dels grups de control és 1,77. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,06, i també es confirma que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,15 punts, i els grups experimentals han baixat 0,08. Per tant, els grups de control han evolucionat una mica més.

Per grups, els grups que estan per sobre la mitjana són Traducció Audiovisual (1,91), Tradumàtica (1,88) i Correcció (1,83), i els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Jurídica (1,81) i Traducció Literària (1,71).

Per aquests resultats sembla que els estudiants són conscients que no els vindran a buscar després del màster/postgrau, però esperen un cop de sort.

Ítem 29. Estàs desanimat/da perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?

Els resultats estan molt repartits entre tots els grups. Els estudiants que creuen més que no serà gens difícil són els de Tradumàtica, amb un 43% de les respostes. En la resta de grups aquesta resposta obté un 10%-20%. El grup que té una proporció més gran de desanimats és el grup de Correcció, amb un 55%. En la resta de grups aquesta resposta té un 10%-15% de les respostes. Les respostes intermèdies tenen al voltant d'un 20% de percentatge.

Quant a les mitjanes podem comentar que la mitjana global del pretest era 1,44, i la mitjana global del postest és 1,45. La diferència és gairebé imperceptible. Hem fet un contrast de mitjanes per veure l'evolució de les mitjanes en els grups de control i grups experimentals, en el pretest i el postest. La mitjana postest dels grups experimentals és 1,52 i la dels grups de control és 1,36. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,16. La puntuació més alta significa que estan menys desanimats, perquè *Gens* equivalia a 2 punts, i *Molt* obtenia 0 punts.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el postest. Així, entre el pretest i el postest, els grups de control han pujat 0,20 punts, i els grups experimentals han baixat -0,14, és a dir, estan lleugerament més desanimats que a l'inici de curs. Això és pot explicar perquè a l'inici de curs hi ha més il·lusió, i a final de curs,

amb tota la informació sobre la professió, pot ser que hi hagi més desànim per la realitat, tot i que el realisme pot actuar al seu favor si hi fan alguna cosa. El desànim seria negatiu si es converteix en inactivitat.

Per grups, els grups que estan menys desanimats i se situen per sobre la mitjana són Tradumàtica (1,88) i Correcció (1,47), i els grups que estan més desanimats i se situen per sota de la mitjana són Traducció Audiovisual (1,37), Traducció Jurídica (1,27) i Traducció Literària (1,21).

Ítem 30. Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

Les respostes del postest s'han distribuït de la manera següent:

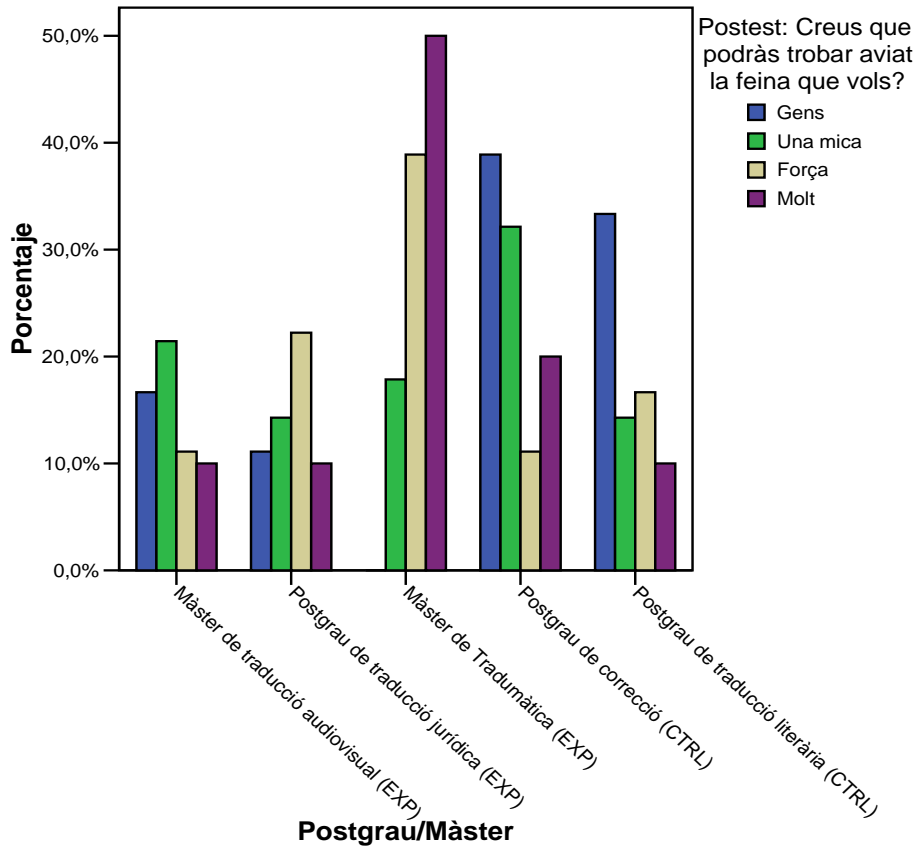


Figura 6.40 Percentatges per respostes en el postest, per grups. Ítem 30.

En aquest gràfic veiem que el grup més optimista és el de Tradumàtica i el més pessimista el de Correcció i Traducció literària. Els altres grups mostren unes respostes molt repartides.

Si mirem les mitjanes veurem que la mitjana global del pretest era 0,88, i la mitjana global del posttest és 1,01. Per tant, podem afirmar que els resultats del posttest són més alts, perquè la diferència és 0,13. La mitjana dels grups experimentals és 1,20 i la dels grups de control és 0,77. Per tant, la diferència entre grups experimentals i de control és de 0,43, i també es confirma que els resultats dels grups experimentals són més alts que els resultats dels grups de control.

També volem saber com ha estat l'evolució dels grups entre el pretest i el posttest. Així, entre el pretest i el posttest, els grups de control han pujat 0,17 punts, i els grups experimentals han pujat 0,08. La diferència és de 0,09. Aquí, encara que els grups de control hagin fet una evolució més gran que els grups experimentals, fixem-nos que la mitjana posttest és força més baixa que la dels grups experimentals.

Per grups, destaca el grup de Tradumàtica, molt per sobre amb 1,50, i després Traducció Jurídica (1,09), i els grups que estan per sota de la mitjana són Traducció Audiovisual (0,91), Correcció (0,80) i Traducció Literària (0,75).

Aquí acabem la comparació dels resultats del pretest i el posttest per grups. Com hem informat a l'inici de l'apartat, us convidem a conèixer l'evolució concreta de cada grup en el informes finals que hi ha als annexos (de l'A5_29 a l'A5_33), on podreu comparar els resultats de pretest i posttest de cada grup.

Hi ha una altra dada que ens interessa comparar entre pretest i posttest. És la **comparació entre les situacions laborals a l'inici i al final del curs**. Per comparar la situació laboral a l'inici del curs i la situació laboral al final, hem extret la mitjana del pretest i la mitjana del posttest. Si recordem les categories del qüestionari, tenim: (1) Estudio; (2) Estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada); (3) Estudio i treball mitja jornada; (4) Estudio i treball jornada completa contract/da; (5) Estudio i treball jornada completa com a autònom/a.

La mitjana global (en aquest cas, de 0 a 4) a l'inici de curs era un 2,5 (amb una desviació d'1,26). És a dir, la majoria d'estudiant estudiava (el màster/postgrau) i tenia feines esporàdiques. En el postest, la mitjana ha pujat a 3,0 (amb una desviació d'1,08), de manera que la majoria d'estudiants han buscat una feina de mitja jornada que els permetés compaginar la feina amb el màster/postgrau. Concretament, la distribució global de la situació laboral en el postest per nombre d'estudiants és la següent: Estudio (6); Estudio i treball esporàdicament (17); Estudio i treball mitja jornada (27); Estudio i treball jornada completa contractat/da (20); Estudio, treball jornada completa com a autònom/a (7). Aquesta dada posa de manifest que els estudiants prefereixen majoritàriament una feina contractats que no pas com a autònoms.

Per conèixer aquests resultats en detall, hem elaborat una taula de contingència en la qual es poden veure relacionades les respostes triades per cada grup en el pretest i en el postest, de manera que es pot veure quants estudiants de cada grup han variat de resposta i han passat, per exemple, d'estudiar a temps complet a tenir una feina de jornada completa. Podeu veure la taula de contingència a l'annex A6_20. A continuació us presentem els resultats per grups acompanyats d'un gràfic de barres. La distribució horitzontal correspon als resultats del pretest, i els colors corresponen als resultats del postest. Val a dir que aquests resultats corresponen només als estudiants que van respondre el postest. No tenim dades sobre els estudiants que van emplenar el pretest però no van respondre el postest. Podria ser, per exemple, que tinguessin una feina i per això no van anar a classe el dia del qüestionari o es van desentendre del qüestionari per correu electrònic perquè ja no buscaven feina. Per tant, aquests resultats són orientatius però no poden servir per definir el grup complet.

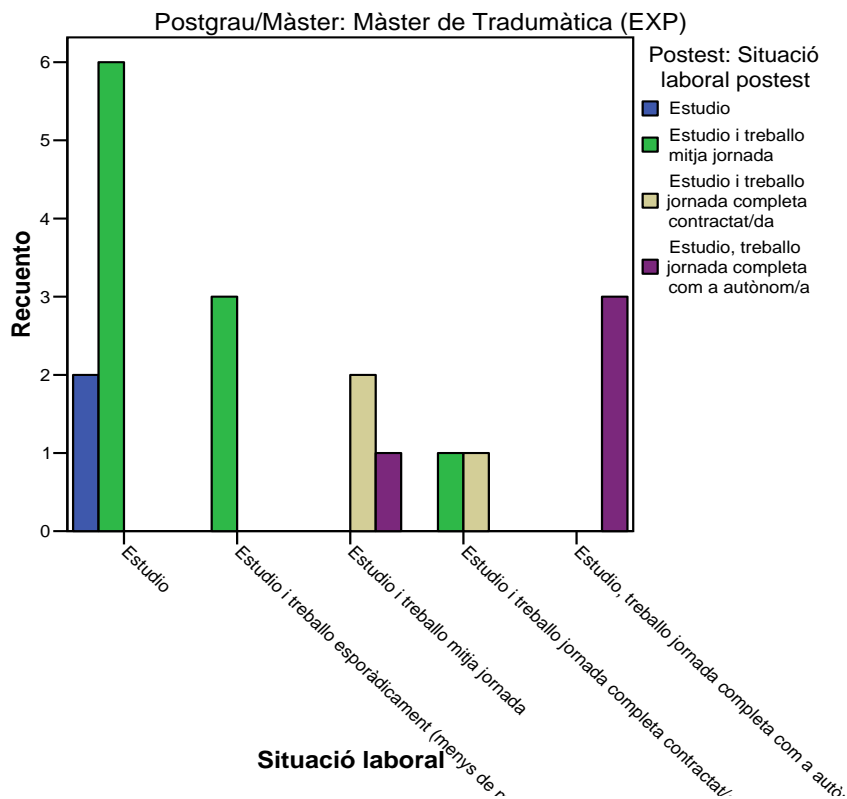


Figura 6.41 Situació laboral entre pretest i postest en el màster de Tradumàtica.

En el màster de Tradumàtica el gruix dels estudiants (un 52,6%) té una feina de mitja jornada. Onze estudiants han canviat la situació laboral entre el pretest i el postest. Com podem veure a la figura, sis estudiants que a l'inici del curs només estudiaven han passat a tenir una feina de mitja jornada; tres que tenien feines esporàdiques han passat a tenir una feina de mitja jornada; dos que tenien feina de mitja jornada han passat a tenir feina de jornada completa. En el grup hi havia tres professionals autònoms que no han canviat de situació laboral durant el curs. Interpretem que els estudiants d'aquest grup van fer el màster amb la idea de canviar de situació laboral, i que han buscat feines de mitja jornada per poder acabar el màster.

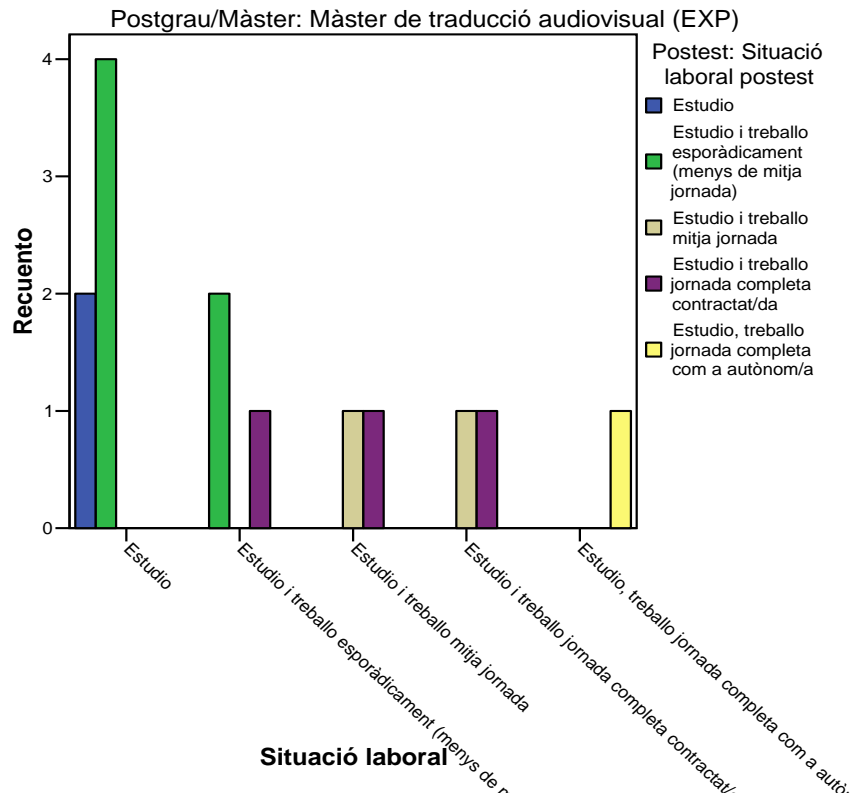


Figura 6.42 Situació laboral entre pretest i postest en el màster de Traducció audiovisual.

En el màster de Traducció Audiovisual el gruix dels estudiants (un 42,9,6%) té una feina esporàdica. Set estudiants han canviat la situació laboral entre el pretest i el postest. Com podem veure a la figura, quatre estudiants que a l'inici del curs només estudiaven han passat a tenir feines esporàdiques; un que tenia feines esporàdiques ha passat a tenir una feina de jornada completa; i un altre que tenia feina de mitja jornada ha passat a tenir feina de jornada completa. En el grup del postest hi havia un professional autònom, que no han canviat de situació laboral durant el curs. Interpretem que els estudiants d'aquest màster esperen el final del màster per buscar feina i desitgen trobar feina com a traductors audiovisuals. Això explicaria que tinguessin tantes feines esporàdiques.

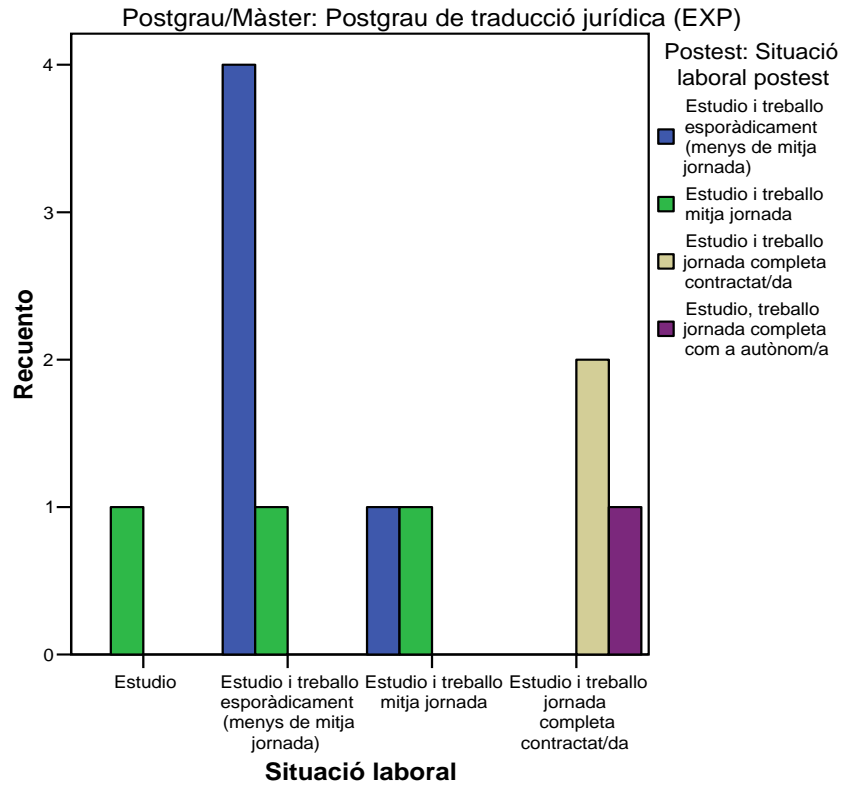


Figura 6.43 Situació laboral entre pretest i postest en el postgrau de Traducció jurídica.

En el postgrau de Traducció Jurídica el gruix dels estudiants (un 45,56%) té una feina esporàdica. Tres estudiants han canviat la situació laboral entre el pretest i el postest. Com podem veure a la figura, un estudiant que a l'inici del curs només estudiava ha passat a tenir una feina de mitja jornada; un que tenia feines esporàdiques ha passat a tenir una feina de mitja jornada i un que treballava a jornada completa a passat a autònom. En aquest postgrau també sembla que els estudiants esperen a final de curs per canviar la situació laboral.

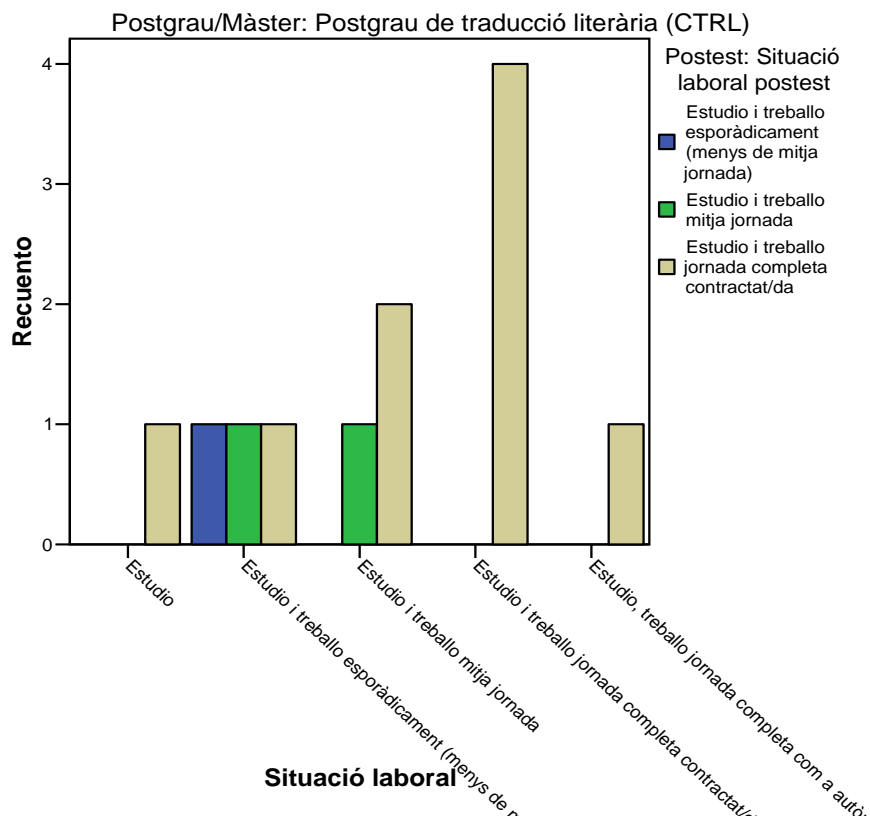


Figura 6.44 Situació laboral entre pretest i postest en el postgrau de Traducció literària

En el postgrau de Traducció Literària el gruix dels estudiants (un 75%) té una feina a jornada completa, que com vam veure en el segon capítol, no està relacionada amb la traducció. Així, els resultats baixos en el programa OIL d'aquest grup es podrien deure al fet que potser no estan molt interessats a buscar una feina. Potser aquests estudiants entenen la traducció literària com un complement del seu sou i complementarien la feina de jornada completa amb traduccions literàries. Tot i així, hi ha sis estudiants que han canviat la situació laboral entre el pretest i el postest. Com podem veure a la figura, un que tenia feines esporàdiques ha passat a tenir una feina de mitja jornada i un altre ha passat a tenir una feina de jornada completa; dos que tenien feines de mitja jornada han passat a tenir feina de jornada completa.

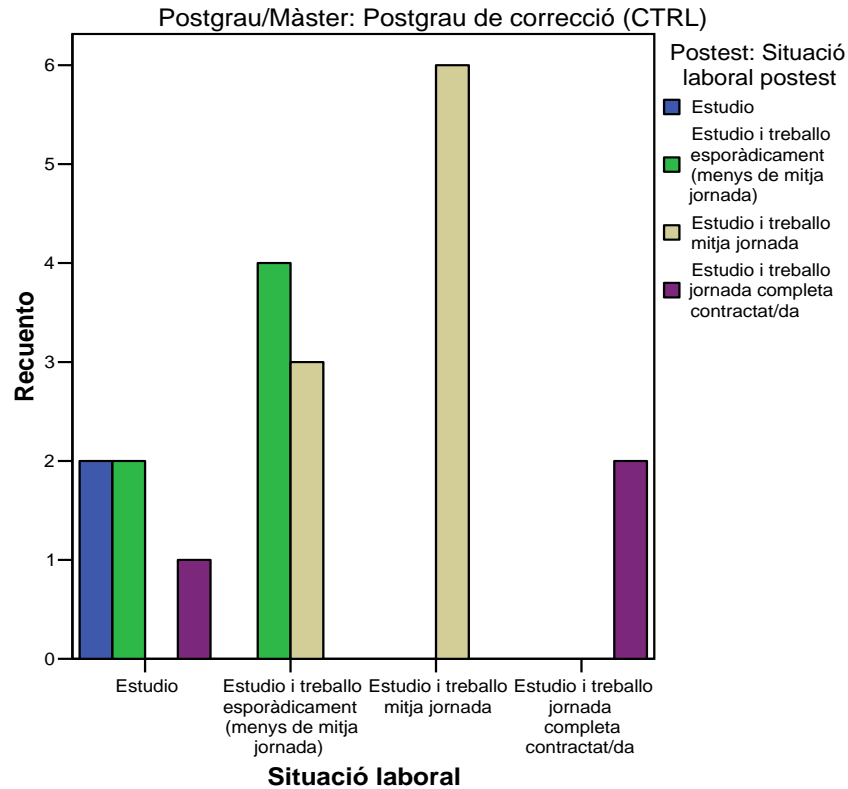


Figura 6.45 Situació laboral entre pretest i postest en el postgrau de Correcció i *Qualitat Lingüística*

En el postgrau de Correcció el gruix dels estudiants (un 45%) té una feina de mitja jornada i hi ha sis estudiants que han canviat la situació laboral entre el pretest i el postest. Com podem veure a la figura, dos que només estudiaven han passat a tenir feines esporàdiques i un que només estudiava ha passat a tenir una feina de jornada completa i tres que tenien feines esporàdiques ha passat a tenir una feina de mitja jornada.

Per últim, com a curiositat, hem comparat les mitjanes pretest-postest en funció de les titulacions prèvies dels estudiants. Ens interessa conèixer especialment l'evolució dels llicenciats en traducció i interpretació. Esmentarem que hi ha 41 llicenciats de traducció i interpretació, 23 llicenciats de filologies diverses, 3 de periodisme, 1 de filosofia i 1 de dret.

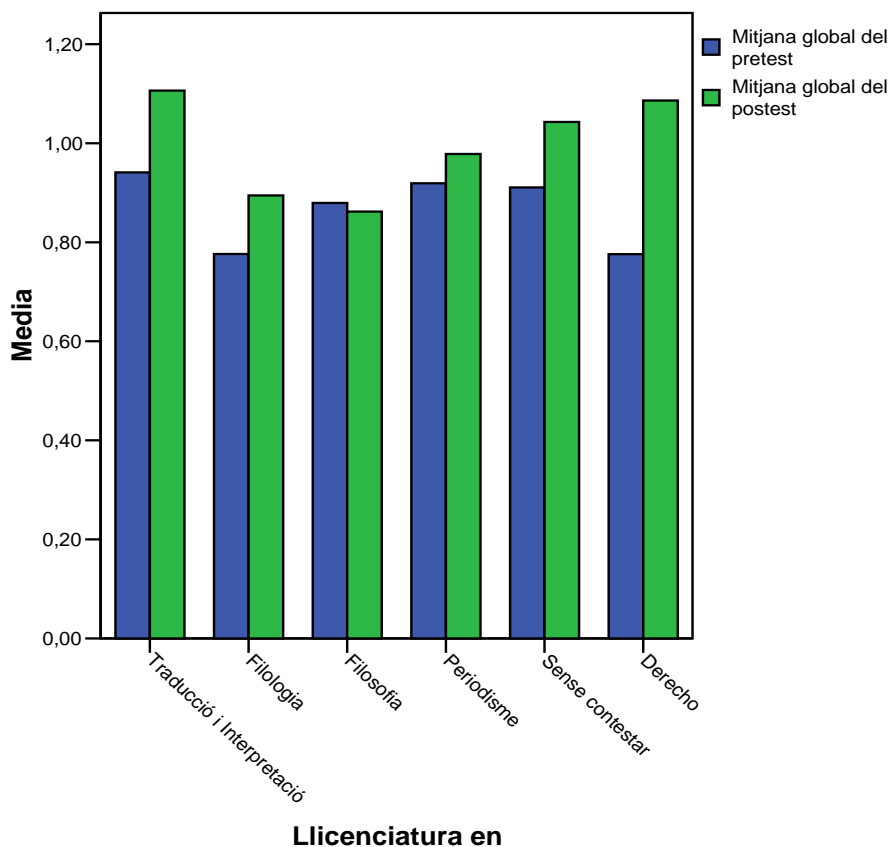


Figura 6.46 Comparació entre les mitjanes pretest i posttest en funció de les titulacions prèvies

Els estudiants dels diferents postgraus i màsters mostren unes tendències laborals diferents en funció del grup. Així, els estudiants del màster de Tradumàtica han decidit tenir una feina a mitja jornada i compatibilitzar-la amb el màster, mentre que els estudiants de Traducció Audiovisual, Traducció Jurídica i Correcció tenen feines esporàdiques i sembla que prefereixen acabar el curs abans de millorar la seva situació laboral. Per una altra banda, la majoria d'estudiants de traducció literària tenen una feina de jornada completa.

6.2.3. Constatació de les hipòtesis

Després de conèixer els resultats detallats de la recerca, podem constatar la validesa de la hipòtesi general que ens havíem marcat:

Amb el programa OIL de millora de la formació per a la inserció laboral els estudiants milloraran els coneixements, les destreses i les actituds a l'hora de buscar feina.

Creiem que amb els resultats presentats queda clar que els grups que han estat més exposats al programa (els grups experimentals), han tingut uns resultats una mica més alts que els dels grups de control. Per una altra banda, el grup Tradumàtica, que és el grup que ha participat de manera més activa en el programa, tant en la realització del Dossier OIL com en les activitats dels docents, destaca per sobre dels altres amb resultats més alts. De la hipòtesi general es derivaven una sèrie d'hipòtesis específiques, que també podem avaluar.

Amb el programa de millora de la formació per a la inserció els estudiants coneixeran la pràctica real professional de les sortides laborals dels màsters/postgraus.

Amb el programa de formació per a la inserció laboral els estudiants aprendran les destreses que necessiten per reeixir en el procés de selecció d'una feina.

Amb el programa de formació per a la inserció laboral els estudiants milloraran la dedicació i les actituds d'inserció.

Els resultats que estarien relacionats amb la primera subhipòtesi són els resultats corresponents als coneixements d'inserció laboral. Creiem que el Programa OIL s'ha centrat més en les destreses i les actituds i no tant en els coneixements, atès que els coneixements ja estaven integrats en les classes dels màsters/postgraus. Així doncs, en la recerca es constata que hi ha una evolució positiva en la visió realista de la professió que tenen els estudiants després del màster i postgrau i que aquesta evolució es deu als continguts propis del màster o postgrau. De totes maneres, es constata també que els grups que no inclouen coneixements sobre inserció laboral en els continguts del màster tenen uns resultats més baixos, com ara els resultats del postgrau de Traducció jurídica en l'ítem sobre els coneixements legals i fiscals per treballar com a autònom. Per tant, la nostra recerca serveix també per detectar mancances que tinguin els continguts del màster en aspectes de formació per a la inserció laboral relacionats amb els coneixements. En altres edicions, els coneixements es poden impartir dins del Programa OIL o bé detectar les mancances en el pretest i informar-ne a les coordinacions perquè les incloguin en el màster o postgrau.

La segona i la tercera subhipòtesi creiem que són vàlides perquè s'ha demostrat en els resultats presentats, sobretot en els resultats del grup de Tradumàtica. L'evolució d'aquest grup, que és el que més ha integrat el programa, ha estat molt superior a la resta.

6.2.4. Relació dels resultats amb els objectius i les necessitats de la recerca

L'objectiu general de la recerca era millorar la formació per a la inserció laboral dels postgraduats que estudien els màsters i postgraus de manera que hi hagi un canvi en els coneixements, habilitats i actituds a l'hora de buscar feina. A continuació veurem com es relacionen els resultats amb aquest objectiu general i els objectius específics relacionats.

Sobre els coneixements d'inserció laboral

Necessitat inicial detectada: Cal millorar els coneixements que tenen els postgraduats del mercat de treball on es volen inserir.

Objectiu específic relacionat: Conèixer la pràctica real professional de les sortides laborals del màsters/postgraus.

L'àmbit dels coneixements d'inserció laboral ha obtingut els millors resultats. Es constata que si s'estudia un dels màsters i postgraus participants augmenten els coneixements d'inserció laboral. La manca de coneixements és allò que més preocupa els estudiants i el primer que volen resoldre durant el màster: conèixer els temes legals i fiscals, què demanen i ofereixen els clients, etc. Hi ha entre els estudiants una enorme motivació per "saber" i conèixer millor el mercat. Es constata que els grups de control també obtenen resultats força alts.

La puntuació més alta en tots els grups en l'àmbit de coneixements s'ha donat en l'ítem de requisits legals i fiscals. El resultat més baix és en l'ítem del servei de BCN Activa, és a dir, en l'ítem que demanava uns coneixements que s'havien d'adquirir fora del context del màster i postgrau i exigien una major proactivitat.

Com a conclusió podem dir que després del màster o postgrau se satisfà la necessitat detectada i s'assoleix l'objectiu proposat, perquè els estudiants coneixen molt millor la realitat professional de l'àmbit on es volen inserir. Probablement la millora en aquest àmbit no es degui al programa OIL sinó als continguts propis del màster o postgrau però el fet de dur a terme una recerca que enregistri aquests resultats és una iniciativa que beneficia molt les coordinacions dels màsters i postgraus, que abans no tenien cap constatació escrita d'aquesta realitat. Creiem que aquests resultats poden ser una eina positiva per a la promoció dels màsters o postgraus.

Sobre les destreses d'inserció laboral

Necessitat inicial detectada: Cal millorar les habilitats i destreses dels postgraduats en el procés d'inserció laboral.

Objectiu específic relacionat: Aprendre les habilitats i les destreses que es necessiten per reeixir en el procés de selecció per a un encàrrec de feina.

S'observa una millora en la necessitat detectada i l'objectiu relacionat al final de la recerca. També direm que la diferència en els resultats entre els grups de control i els experimentals és més gran en aquest apartat. Justament el tema de les destreses és el que s'ha intentat treballar més en el programa OIL. En total, la diferència entre control i experimentals ronda els 0,2 punts. Hi ha menys diferència en les accions més proactives, com ara elaborar un lloc web o fer accions d'autopromoció, que tenen resultats baixos en tots els grups, i més diferències en les destreses relacionades amb els coneixements. És a dir, que els nous coneixements adquirits han estimulat el desenvolupament de destreses relacionades, com ara l'elaboració d'un pla de cerca de feina (si es coneixen millor els clients és més fàcil fer un pla de treball), i les destreses per saber vendre's i mantenir la fidelitat dels clients.

El grup de Tradumàtica és el grup que ha obtingut millors resultats en aquest apartat i hem de dir que és el que ha dut a terme més activitats destinades a millorar els resultats en aquest àmbit, tant en forma d'activitats de classe com en forma d'activitats del

Dossier OIL. Arran dels resultats d'aquest grup es recomanaria una major presència del programa en edicions futures.

Sobre les actituds d'inserció laboral

Necessitat inicial detectada: Cal que els postgraduats es responsabilitzin de la cerca de feina i hi dediquin temps.

Necessitat detectada: Cal millorar la maduresa professional dels postgraduats del màster/postgrau.

Objectiu específic relacionat: Millorar la dedicació i les actituds d'inserció.

S'havia detectat la necessitat d'augmentar el temps de dedicació a la cerca de feina, i per això s'havia elaborat un objectiu específic. El Dossier OIL donava molta importància a aquest objectiu perquè era un dels ítems que tenia uns resultats més baixos en el pretest. Finalment, es constaten uns resultats molt baixos (hi ha molt poca diferència entre el pretest i el postest), tot i que hem de dir que el grup de Tradumàtica, que ha treballat més el Dossier OIL i ha rebut més estimulació per part dels docents amb el programa OIL obté una puntuació en dedicació molt més alta que la resta de grups. En aquest grup s'observa una conscienciació clara de la relació entre dedicació i cerca de feina.

Una altra de les necessitats era la millora de la maduresa professional dels estudiants. Es constata una millora en les qüestions sobre la maduresa que el màster imposa de manera obligatòria en les assignatures, com ara les noves tecnologies aplicades a la professió, i no es nota gaire millora en les accions no obligatòries, com ara llegir sobre la professió. També es detecta un lleuger augment positiu en les xifres d'associacionisme.

Ni en el pretest ni en els estudis de context inicial no es detecta que calgui una millora en l'actitud de l'autoestima professional, perquè els resultats inicials eren força bons. Els resultats finals posen de manifest una lleugera millora en l'autoestima, però molt petita.

6.2.5. Relació entre els resultats, i el procés i les dades

El seguiment continu del procés permet que es puguin predir els resultats amb més facilitat. Potser mentre es duia a terme el procés no ho sabíem del cert, però es podien intuir resultats que després s'han confirmat. Per exemple, la relació entre el nombre d'accions del programa OIL i els resultats. En els resultats queda palès que el grup que ha participat en més accions del programa OIL ha obtingut resultats millors (Tradumàtica). A partir d'aquí fem una autocrítica per millorar edicions futures: si es volen obtenir resultats més alts, s'han d'intensificar les accions de millora. Probablement en el grup de Tradumàtica va ser més fàcil incorporar accions del programa i en els altres grups, per actuar amb massa discreció i timidesa, es va desapropiar l'ocasió d'intensificar les accions en el procés. En qualsevol cas, veiem una relació molt directa entre les accions realitzades en el procés i els resultats obtinguts.

També volem reflexionar sobre les relacions entre les dades recopilades i els resultats. La manca de dades de postest no ens permet emetre uns judicis amb la precisió que ens hauria agradat. Hauríem volgut obtenir més qüestionaris postest i més qüestionaris de valoració. Potser es podria incloure alguna recompensa per als participants. A l'inici de la recerca, la recompensa és la participació en el programa i la possibilitat de millorar uns aspectes determinats relacionats amb la inserció laboral, però al final de la recerca, que coincideix amb la recollida del postest, potser els estudiants no tenen una motivació específica. Es va oferir als estudiants la possibilitat de rebre informes individualitzats —el model dels quals podeu veure a l'annex A5_27— per veure l'evolució personal en qüestions d'inserció laboral, però sembla que aquesta informació no és prou motivadora (potser perquè cada estudiant *ja sap què està fent* realment per a la seva inserció laboral i no vol que ningú li ho recordi?). Des del punt de vista del contingut de les dades, les dades que es van recopilar creiem que eren les adequades, i el nombre d'accions de recopilació de dades també (pretest, postest i valoracions). Creiem que una sobrecàrrega en la petició de dades seria contraproductiu. De fet, això ho vam poder confirmar en la prova pilot.

6.2.6. Efectes observats en les variables de la recerca

En aquest apartat comentarem els efectes que creiem que han tingut les variables en els resultats obtinguts. La variable independent Programa OIL ha tingut un efecte directe en els resultats dels estudiants que l'han aprofitat, mentre que en altres grups ha passat més desapercbut i, per tant, no ha tingut gaires efectes. L'efecte del programa ha estat diferent en funció de l'àmbit. Per exemple, en les actituds, ha tingut un efecte clar en l'àmbit de la Dedicació, però potser no tant en l'Amplitud o la Maduresa Professional.

La variable dependent és la resposta on esperem veure els efectes produïts pels canvis en la variable independent. És a dir, els resultats del programa. Us remetem a la descripció detallada de resultats presentada anteriorment en aquest capítol.

Com a variable aliena havíem identificat els continguts propis del màster/postgrau, que han tingut una influència clara en els estudiants atès que tots els estudiants han millorat els resultats a final de curs, tant els dels grups de control com els dels grups experimentals, gràcies als continguts propis del màster/postgrau. Sobretot en l'àmbit dels coneixements.

6.2.7. Efectes previstos i no previstos dels resultats

Els efectes previstos potser no són sorprenents, però informen sobre la qualitat de la recerca i la capacitat de preveure'n els efectes. Entre els efectes previstos podem esmentar, per la seva importància per a la continuïtat de la recerca, l'augment en la millora de coneixements, destreses i actituds després del programa OIL, mesurat per la recerca. L'augment en l'àmbit dels coneixements per sobre dels altres àmbits també estava previst, perquè coneixíem els continguts propis que oferien els màsters i postgraus.

Entre els efectes no previstos que s'han detectat en els resultats podem esmentar els següents:

- No s'esperaven resultats tan baixos en l'àmbit de les destreses, tot i que es poden entendre quan s'analitzen les accions concretes que han dut a terme realment els estudiants.
- A final de curs no s'esperaven resultats tan baixos en Dedicació a la cerca de feina, tot i que podem pensar també que els estudiants iniciaran la cerca de feina quan acabin el màster o postgrau.
- S'observa una reducció en l'actitud Amplitud, concretament en les qüestions relacionades amb tarifes i condicions de treball. És a dir, la recerca posa de manifest que després del màster o postgrau els estudiants són més exigents a l'hora de buscar una feina que ofereixi unes condicions de treball millors. Des del nostre punt de vista, és un efecte positiu perquè està relacionat amb el desenvolupament d'una ètica professional.
- No s'esperaven resultats tan baixos en lectura de temes sobre la professió. Relacionem aquesta dada amb les dades baixes en Dedicació a la cerca de feina.
- Constatem que després del màster o postgrau varia poc el grau d'autoestima professional. També varia molt poc el grau de desànim en la cerca de feina entre l'inici del curs i el final. Això significa que les circumstàncies (mercat, oferta-demanda, etc.) no afecten massa l'autoestima professional dels estudiants.

A més dels efectes en els resultats, es detecten uns efectes no previstos relacionats amb l'actitud dels participants. Abans de la recerca pensàvem que els estudiants tindrien una actitud activa perquè es tractava un tema que els importava molt, i el resultat ha estat que l'actitud dels estudiants ha estat més passiva de l'esperada. Per contra, esperàvem una actitud més passiva per part dels docents, per les circumstàncies concretes de la docència en els màsters i postgraus, i el resultat ha estat que l'actitud dels docents participants ha estat molt activa i positiva. Els docents participants han posat molt entusiasme i ganes. Es constata la vocació formadora dels docents, que volen transmetre als estudiants tot el que puguin sobre el sector on es volen inserir.

Per concloure aquest apartat direm que en edicions futures es tindran en compte els efectes no previstos, per incloure'ls en el disseny i poder preparar activitats específiques per millorar-los o restar-los, segons convingui. Per exemple, es podrien treballar de manera més conscient els temes ètics i reflexionar més sobre la importància de la maduresa professional. També seria bo involucrar més els docents.

6.2.8. Efectes positius i negatius dels resultats

Entre els efectes positius dels resultats obtinguts podem esmentar els següents:

- Confirmació que la recerca funciona, i que val la pena fer un seguiment dels aspectes relacionats amb la inserció laboral en el context dels màsters i postgraus.
- Confirmació que el programa OIL funciona, perquè els estudiants que l'han aprofitat més (els de Tradumàtica) n'estan molt satisfets.
- Confirmació que els resultats milloren si les accions de millora s'inclouen com a obligatòries i dins de les assignatures, com s'ha vist en les activitats preparades i realitzades pels docents.
- Confirmació que els models teòrics tinguts en compte són adequats:
 - El model d'educació per a la carrera permet que els estudiants siguin conscients de la responsabilitat que tenen respecte de la seva carrera professional i de l'estreta relació entre formació i professió;
 - el model d'inserció laboral de Montané (1990) permet detectar els punts febles dels estudiants quant a la seva formació en inserció laboral;
 - el model d'intervenció d'assessorament per programes permet que els docents intervinguin d'una manera activa en el programa, fet que millora considerablement els resultats.
 - el model constructivista permet que cada estudiant es responsabilitzi de la seva carrera i aprofundeixi en allò que necessita, al seu ritme;
- Confirmació que els estudiants agraeixen que es tracti el tema de la inserció laboral en els màsters i postgraus.

Entre els efectes negatius dels resultats obtinguts podem esmentar els següents:

- Constatació que, malgrat un programa específic de millora, els resultats més baixos segueixen essent baixos després del programa.
- Constatació de la manca de participació de molts estudiants que, teòricament, estaven interessats a trobar feina.
- Constatació que les activitats voluntàries i fora del contingut de les assignatures no es duen a terme.

- Constatació que després del programa encara hi ha molts esquemes mentals que s'han de trencar i s'han de canviar per esquemes que responsabilitzin l'estudiant de la seva cerca de feina i que no deixin que el factor "sort" sigui l'únic criteri que es tingui en compte en la cerca de feina.

6.2.9. Relació entre els resultats i el context. Impacte en el context.

La recerca es va integrar en el context d'una manera discreta. Per això va ser tan ben rebuda. Era una proposta nova, complementària i no hauria funcionat si hagués adquirit un protagonisme desmesurat. En el disseny de la recerca i del programa OIL es va tenir molt en compte el context, i aquest fet també va facilitar la introducció de la recerca en el context. En l'aplicació del programa OIL es va intentar, per una banda, arribar allà on no arribaven els continguts del màster o postgrau i concretament es va posar més èmfasi en el desenvolupament de destreses i actituds (sobretot, la dedicació) que no pas en la transmissió de coneixements, que ja estava contemplada en els continguts del màster o postgrau. En els resultats possiblement es fa difícil identificar quan la causa correspon als continguts propis del màster o postgrau, o al programa OIL. Tanmateix, a les coordinacions els interessa conèixer els resultats i saber a final de curs el grau de millora que s'ha produït.

Ni la recerca ni el programa OIL interfereixen en un dels elements dels màsters o postgraus que estan més relacionats directament amb la inserció laboral: les pràctiques. És un àmbit que ha quedat fora del nostre abast perquè el seu tractament hauria de ser personalitzat, i en l'estructura de les pràctiques no participen docents ni es fan activitats a classe. Les pràctiques són un tema que preocupa les coordinacions, perquè totes volen ampliar el ventall de pràctiques, i millorar-ne l'oferta. Els resultats de la nostra recerca poden ajudar les coordinacions a enfocar les pràctiques d'una altra manera: d'una manera que responsabilitzi molt més l'estudiant en la cerca de feina. Hem conegut diferents casos en els grups participants en què estudiants confiaven únicament en les pràctiques del màster o postgrau per a trobar una feina i no buscaven cap feina perquè esperaven i confiaven que els contractarien en les pràctiques. Tot i que ens consta que totes les coordinacions deixen ben clar des del principi que les pràctiques no són sinònim de contracte de feina, molts estudiants volen creure-ho. Per a molts estudiants,

l'espera de les pràctiques són una excusa per a la inactivitat, amb l'agreujant que després responsabilitzen la coordinació del fracàs de les pràctiques. Bé, en aquests casos, l'enfocament de la nostra recerca i del programa OIL deixa ben clar qui té la responsabilitat en la cerca de feina. L'enfocament del programa OIL fins i tot fomenta que fossin els mateixos estudiants que col·laboressin en la cerca d'empreses on volen fer les pràctiques o que es prepararessin per superar les proves que convoquen algunes empreses per agafar estudiants de pràctiques, perquè així haurien de buscar les adreces d'empreses que els interessessin i s'adiguessin amb el seu pla de cerca de feina. En aquest sentit, la recerca i les pràctiques es complementen. En futures edicions, ara que els participants coneixen la metodologia i ja s'ha han familiaritzats, ens agradaria incloure en la recerca l'avaluació de les pràctiques. De fet, en el qüestionari de valoració del programa OIL es pregunta si hi ha estudiants que hagin trobat feina gràcies a les pràctiques del màster o postgrau, perquè ens interessa tenir dades sobre aquest tema.

Els resultats de la recerca poden tenir efectes directes en el context. Tot dependrà de l'ús que en facin les coordinacions. Per una banda, els resultats poden servir per a la promoció dels màsters i postgraus, perquè són dades objectives que deixen clar que els màsters i postgraus són útils per a conèixer un sector professional determinat i aprendre què cal saber per treballar-hi. Abans les coordinacions no tenien dades sobre aquestes qüestions. A més, les dades, tant les del pretest com les del postest, mostren el perfil dels estudiants que fan el màster i postgrau, fins a quin punt són estudiants molt o poc professionals, i fins a quin punt estudien el màster o postgrau per trobar una feina o millorar la que tenen. Per una altra banda, a partir dels resultats les coordinacions poden decidir incloure continguts que afavoreixen la formació per a la inserció laboral dels estudiants. Els resultats posen de manifest els punts febles que hi ha en els continguts dels màsters o postgraus relatius a la inserció laboral, de manera que aquestes dades poden servir per prendre les mesures corresponents. Nosaltresensem que, ateses les expectatives laborals dels estudiants de màsters o postgraus, el fet que el màster o postgrau contempli d'alguna manera totes les variables que intervenen en un procés d'inserció laboral és un criteri de la qualitat del màster o postgrau. Així, els resultats de la recerca mostren els punts on cal un reforç especial.

En les valoracions queda palès que l'impacte del programa ha estat diferent en els diferents grups, i el temps d'exposició al programa ha estat un factor determinant. Així,

L'impacte ha estat més fort en els grups més exposats al programa, que són precisament els que han obtingut uns resultats més alts (Tradumàtica i Traducció audiovisual). L'impacte en el grup de professors també ha estat diferent segons els grups.

6.2.10. Presa de decisions sobre la continuació de la recerca

Actualment, la continuació de la recerca depèn directament del finançament. Si hi ha finançament per realitzar noves edicions de la recerca i del programa OIL, no hi hauria cap problema per tirar-lo endavant.

El disseny i l'aplicació de les noves edicions s'adequaria en funció del finançament. Es proposen tres models. Un primer model seria mantenir el disseny proposat aquesta edició. En futures edicions es farien canvis i millores en el disseny i l'aplicació. Per exemple, es planificaria de manera que la participació dels docents es prolongués durant un temps més llarg. El finançament d'aquest model podria sortir dels pressupostos dels màsters o postgraus. Un segon model seria incloure seminaris sobre el Programa OIL, amb activitats obligatòries, perquè s'ha vist en l'edició actual que si les activitats són obligatòries tenen una resposta més positiva. Així es perd la possibilitat de convertir el Programa OIL en un programa transversal amb presència en diferents assignatures i amb un equip de docents formats en inserció laboral, però s'ha de reconèixer que és més senzill. És un primer pas. Per últim, el tercer model seria un model combinat dels dos anteriors, que permetés tant un espai propi sobre inserció laboral en el màster o postgrau com també les aportacions dels docents en les assignatures corresponents.

En l'edició 2005-2006 dels màsters i postgraus s'ha aconseguit finançament per a participar en tres grups: el màster de Tradumàtica, el postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística i el postgrau d'Assessorament Lingüístic en el Mitjans Audiovisuais (grup nou). Arran dels resultats de l'edició 2004-2005, les coordinacions dels dos primers grups van considerar que la presència del programa OIL havia de ser obligatòria. El primer, perquè els resultats van ser molt bons i volen repetir. El segon, perquè els resultats no van ser bons i es volien millorar d'una manera més explícita. Així, en el postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística hi ha 6 hores dedicades a l'orientació per a la inserció laboral i en el màster de Tradumàtica hi ha 10 hores. A més, s'inicia la

col·laboració amb un nou grup del Postgrau de Correcció en el mitjans de comunicació, amb 6 hores. Valorem especialment la decisió de la coordinació del postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística, perquè és el grup que va obtenir en general puntuacions més baixes, i hi ha una clara voluntat de la coordinació de millorar els resultats en la nova edició. Els resultats, òbviament, poden ser diferents simplement perquè els estudiants ja són diferents, però s'inclou formació específica sobre inserció laboral per assegurar la millora. Per la logística d'aquest postgrau, la participació dels docents és molt difícil, i incloure un petit seminari era la millor manera d'incloure l'orientació per a la inserció laboral en el postgrau. Per a l'edició 2006-2007, es manté la col·laboració amb el màster de Tradumàtica i en els postgraus de Correcció i Qualitat Lingüística i Assessorament Lingüístic en els mitjans de comunicació, i s'inicia una nova col·laboració per integrar continguts de formació per a la inserció laboral en el màster de Traducció audiovisual i en el màster de Traducció i interpretació professional espanyol-xinès, tots dos de la UAB. També s'inicia una variació del programa OIL en el màster oficial Traducció i Mediació Intercultural de la UAB. En totes aquestes col·laboracions l'opció triada és la seminari de formació per a la inserció laboral en forma de taller.

6.3. EXPLOTACIÓ ESTADÍSTICA I METODOLOGIA DELS CÀLCULS DELS RESULTATS

En aquest apartat detallarem la metodologia estadística de manera que qualsevol investigador/a de traducció que desitgi dur a terme una recerca similar, pugui seguir aquestes instruccions. Primer comentarem la metodologia realitzada per a la calcular els resultats del pretest, després els càlculs realitzats per obtenir els resultats dels postests i, per últim, els càlculs realitzats per comparar els resultats entre pretest i postest.

6.3.1. Càlculs dels resultats del pretest

En primer lloc, s'introdueixen manualment totes les respostes dels qüestionaris pretest a l'SPSS, on s'hauran definit prèviament les variables. A continuació, a la pestanya Vista de datos, es valida l'entrada de les dades mitjançant l'observació dels valors introduïts

per detectar valors incorrectes. També es controlen els valors *missing*. Per reconfirmar que les dades s'han introduït correctament, es fa el càlcul dels valors mínim, màxim i mitjana de cada variable amb l'instrucció d'SPSS: *Anализar / Estadísticos descriptivos / Descriptivos*. Podeu veure els resultats i la sintaxi d'aquesta operació a l'annex A6_1. Amb aquest càlcul es poden detectar valors estranys i tot allò que no sigui normal. En el nostre cas, es va veure que les dades eren correctes i, de pas, es van observar els ítems amb mitjanes més baixes. Són els ítems que caldria millorar amb el programa.

Després de la validació de les dades, s'elaboren els primers informes de resultats.

En primer lloc, ens interessa conèixer la mitjana de cada ítem en cadascun dels grups, tant dels experimentals com dels de control. Per això, executem les instruccions següents: *Anализar / Informes / Informes de estadísticos en columnas*, i triem el càlcul de la mitjana. Podeu veure els resultats i la sintaxi d'aquesta operació als annexos A6_2, A6_3, A6_4, A6_5, A6_6, A6_7 i A6_8. Fem servir aquestes dades per redactar els informes de resultats detallats de l'apartat 6.2.1 d'aquest capítol. Direm aquí que en les dades de comparatives entre grups s'ha exclòs el grup de Traducció i Tractament Informàtic perquè aquest grup només va poder participar en el pretest, i no en el postest. De manera que no es pot comparar amb la resta.

Amb les dades del pretest, també efectuem altres operacions. Per exemple, executem taules de freqüència de totes les variables per grups, per conèixer les freqüències de cada tipus de resposta, és a dir, saber els percentatges i el nombre d'estudiants que responen *Molt*, *Força*, *Una mica* o *Gens* en cadascuna de les preguntes. Per saber-ho, executem les instruccions: *Anализar / Estadísticos descriptivos / Frecuencias*. Les taules de freqüències ens permeten analitzar les tendències dins dels grups i comparar els grups amb més precisió. Podeu veure les taules de contingència en l'annex A6_9.

Els resultats que hem extret fins ara són numèrics, i ens serveixen per a dur a terme l'anàlisi detallada de l'apartat 6.2.1. d'aquest capítol. Tanmateix, per elaborar els informes dels resultats pretest per a les coordinacions i docents, pensem que la representació en taules és massa feixuga. Per tant, triem la representació en gràfics per sectors, perquè els sectors permeten entendre els resultats d'una manera immediata. Per executar aquests gràfics, fem servir les instruccions: *Gráficos / Sectores / Resúmenes para grupos de casos*. Abans dividim el fitxer per grups, perquè els resultats surtin

classificats per grups. Els resultats d'aquesta funció són els que vam passar a format PowerPoint per informar a coordinacions i docents. Podeu veure els resultats en el format PowerPoint en els annexos A5_13 (pretest Traducció Audiovisual), A5_14 (pretest Tradumàtica), A5_15 (pretest Traducció Jurídica), A5_24 (pretest Correcció), A5_25 (pretest Traducció Literària), A5_26 (pretest Traducció i Tractament Informàtic).

6.3.2. Càlculs dels resultats del postest

La segona fase de l'explotació estadística correspon als resultats del postest. En primer lloc, en l'arxiu d'SPSS on hi ha les dades del pretest s'introdueixen les variables del postest. Després, s'introdueixen les dades manualment a *Vista de datos*. Es constata que molts estudiants no han lliurat el postest. Després d'introduir les dades, es duen a terme les mateixes validacions de les dades que es van fer amb el pretest. És a dir, en primer lloc s'observen les dades introduïdes i s'obtenen els valors descriptius per veure que el valor mínim, el valor màxim i la mitjana de cada variables són normals. Després es calculen els valors mínims, màxims i mitjanes per a cada grup.

Abans de comparar les dades del pretest i del postest, ens interessa obtenir una comparativa dels resultats del postest entre els grups. Per això, elaborem gràfics de barres que ens mostrin els resultats del postest de cadascun dels ítems, comparant els grups, i mostrant la proporció de cada tipus de resposta. Per això, efectuem la instrucció: *Gráficos / Barras / Agrupado* / i seleccionem *Resúmenes para grupos de casos*. Els resultats d'aquests gràfics els heu pogut analitzar en l'apartat 6.2.2. d'aquest capítol en el qual s'ha mostrat la comparació entre dades de pretest i postest.

6.3.3. Càlculs dels resultats de la comparació entre pretest i postest

Sense cap mena de dubte, els resultats que ens aportaran més informació seran els que comparen el pretest i el postest. Malauradament, no podrem tenir els resultats dels grups complets perquè no hem rebut tots els qüestionaris, tot i la "persecució" a la que sotmetíem els estudiants a classe. Per comparar els resultats entre pretest i postest triem una funció que ens permetrà fer un contrast de mitjanes per a cada parella de variables (pretest i postest), entre els grups de control i els grups experimentals. Abans que res,

però, afegim una nova variable en l'arxiu SPSS que classifiqui els grups en grups experimentals i en grups de control. Les instruccions que hem executat són: *Analizar / Comparar medias / Prueba T para muestras independientes*. Podeu veure els resultats en l'annex A6_10. Aquests resultats ens serveixen per redactar l'apartat de resultats detallats, però les taules són poc atractives per presentar resultats a les coordinacions i docents, de manera que per a ells preparem uns altres resultats, que són els que inclourem en els informes finals.

Per a l'informe final que preparem per a cadascuna de les coordinacions de màsters i postgraus preparem uns gràfics comparatius entre les mitjanes del pretest i del postest de cada ítem. No volem que els grups es comparin entre ells, sinó que comparin les dades de final de curs (postest) amb les de principi de curs (pretest). Aquests gràfics els podeu veure en els informes finals. Vegeu de l'annex A5_29 a l'A5_33. A més, per veure amb més exactitud l'evolució de cada estudiant, elaborem unes taules de contingència que ens permeten comparar les respostes triades per cada estudiant en el pretest amb les triades amb el postest. Podeu veure les taules de contingència en els annexos A6_15, A6_16, A6_17, A6_18 i A6_19. Podeu veure els gràfics corresponents a aquestes taules de contingència en els informes finals per a les coordinacions de màsters i postgraus, en els annexos A5_29, A5_30, A5_30, A5_31, A5_32 i A5_33.

S'ha calculat també si la situació laboral ha millorat en quantitat entre l'inici del curs i el final. Podeu veure els resultats en l'annex A.6.16.

6.4. PRESENTACIÓ DELS INFORMES FINALS

Al final de la recerca es van elaborar dos tipus d'informes diferents. Un adreçat als estudiants participants en la recerca, i un altre adreçat a les coordinacions dels màsters i postgraus, que us presentem a continuació.

6.4.1. Informes finals per als estudiants

A l'annex A5_27 hi ha un model d'informe personalitzat que hem elaborat per als estudiants amb la comparació entre els resultats del pretest i els resultats del posttest. Els resultats estan classificats per temes (variables d'inserció) i després de cada conjunt d'ítems hi ha un petit recordatori sobre el significat i valor de les variables d'inserció. També hi ha unes línies puntejades en blanc perquè la persona hi escrigui una reflexió sobre els resultats. L'objectiu és que aquest informe no contingui només la comparació de dades, sinó que serveixi també com a eina de formació i reflexió. L'informe es va enviar als estudiants que el van demanar.

6.4.2. Informes finals per a les coordinacions i valoració

Per a les coordinacions dels màsters i postgraus s'elaboren dos informes finals, que es lliuren en una entrevista. Per una banda, un informe comú per a tots els grups que resumeix i repassa el contingut del projecte de recerca. Concretament, en aquest informe es detallen els destinataris de l'informe, els participants en la recerca, es repassen els fonaments teòrics sobre formació en inserció laboral, es descriu el disseny de l'estudi, els procediments i els materials elaborats i recopilats, i es presenten un resultat global de la recerca per a tots els grups. Per últim, es fa una valoració de la recerca, es presenten futures actuacions i s'acaba amb una breu conclusió. Podeu consultar l'informe en l'annex A5_28.

El segon informe es específic per a cada grup i presenta els resultats comentats i il·lustrats amb gràfics estadístics. Es comparen gràficament els resultats dels pretest amb els dels posttest i al final hi ha unes conclusions específiques per al grup. Podeu consultar els informes corresponents a cada màster i postgrau en els annexos A5_29. Informe final per al màster de Tradumàtica; A5_30. Informe final per al màster de Traducció Audiovisual; A5_31. Informe final per al màster de Traducció Jurídica; A5_32. Informe final per al màster de Traducció Literària i A5_33. Informe final per al màster de Correcció i Qualitat lingüística.

A continuació comentarem les entrevistes mantingudes amb les diferents coordinacions en el lliurament d'aquests informes en les quals es van valorar els resultats. Totes les coordinacions van coincidir a valorar el programa positivament.

Es van concertar entrevistes amb les coordinacions dels màsters i postgraus del curs 05-06 per presentar els informes finals. Els resultats preliminars es van comentar a final de curs 04-05 amb les coordinacions corresponents, però els informes finals es presenten el curs següent i algunes d'aquestes coordinacions no són les mateixes que el curs 04-05.

Amb la coordinació de Tradumàtica (Barto Mesa) repassem les dades de l'informe final i es constata la proactivitat del grup. Es comenten casos i perfils concrets, que explicarien també els resultats alts. Es constata que el màster dóna una formació professionalitzadora però els estudiants han d'adquirir un ritme de treball més alt i augmentar la productivitat. També es comenta que alguns estudiants activen la campanya d'inserció durant el màster, i d'altres s'esperen al final del màster.

A la conversa surten altres temes relacionats amb l'orientació, com ara les pràctiques. La coordinació comenta que els estudiants volen les pràctiques al costat de casa i no es volen desplaçar gaire. El coordinador afirma que "portes n'hi ha, però la gent no les vol passar." A més del problema de la distància, s'està perdent la idea de fer pràctiques per aprendre. Els estudiants volen fer pràctiques remunerades. S'ha perdut la motivació d'anar a una empresa a aprendre. Un altre fenomen que s'observa és que els estudiants esperen l'oferta de pràctiques de la seva vida i desaprofiten les places disponibles. També es constata que hi ha estudiants que han trobat feina gràcies a les pràctiques i al servei de borsa de treball del màster. A l'entrevista també surten altres temes, com ara l'ètica professional, que la coordinació afirma que caldria introduir en el màster.

En l'entrevista amb la coordinació del màster de Traducció Audiovisual (Anna Matamala) es constata la utilitat dels continguts per a la l'orientació professional que ja ofereix el màster en l'assignatura Fonaments pràctics. En aquesta assignatura, entre d'altres coses, els ensenyen a fer un web professional i hi ha un seminari sobre qüestions legals i fiscals. Sobre els resultats en les preguntes de vies de cerca de feina, la coordinació comenta que alguns dels resultats baixos es deuen al fet que el sector audiovisual té unes vies d'entrada concretes i hi ha vies més tradicionals que no es fan servir gens, com ara els anuncis a premsa, Internet, entrevistes personals, etc. També hi ha estudiants del màster que treballen amb empreses del sector gràcies a les pràctiques.

El màster dóna facilitats d'inserció després del màster amb l'existència d'un servei de borsa de treball a la web.

En l'entrevista amb la coordinació del postgrau de Traducció Jurídica (Carme Bestué) es comenten els resultats i la coordinació aporta pistes per interpretar alguns resultats. Per exemple, entre les possibles explicacions de la baixa participació en el programa i concretament en el postest hi hauria el fet que durant el curs s'han de respondre massa qüestionaris (un per cada assignatura). Altres explicacions podrien ser que és un grup amb força gent que treballa i no està interessada a buscar feina i que durant el curs ja tenen una càrrega de feina molt gran i han de distribuir el temps segons diferents prioritats. Aquest postgrau també té un servei de borsa de treball (a final de curs envien el currículum a la coordinació) i una llista de correu en la qual s'ofereixen feines, i es constata que hi ha estudiants que han trobat feina per aquesta via.

En aquesta entrevista prenem nota d'una crítica constructiva al programa OIL, que servirà per millorar-lo en edicions futures. Sembla que l'OIL està orientat a la modalitat *freelance* i hi ha molts estudiants que no volen ser *freelance* i prefereixen un contracte de treball. Sobretot els que comencen i primer volen conèixer el sector des de dins. Així, en una nova edició caldria enfocar-ho diferent i presentar perfils diferents. Per exemple, en el qüestionari pretest es pregunta en què volien treballar els estudiants i molts responien "traductor", però no quedava clara la situació laboral. Les preguntes també estan més enfocades a la modalitat *freelance*.

La coordinació del postgrau de Traducció Literària, que va participar en el projecte com a grup de control, després de veure els resultats planteja la voluntat d'introduir continguts específics d'orientació professional en el postgrau. El coordinador, Ramon Lladó, esmenta que els estudiants ho han demanat, tot i que "no amb aquestes paraules", en referència a la terminologia pròpia del programa OIL.

Amb la coordinació del postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (Albert Branchadell) ja havíem comentat a fons els resultats preliminars i la presentació de l'informe final serveix per ratificar la idea que calia introduir continguts específics de formació per a la inserció laboral, mesura que ja s'inclou en el curs 05-06. En parlar d'altres qüestions relacionades amb la inserció, com ara les pràctiques, en l'entrevista la

coordinació coincideix amb la coordinació de Tradumàtica i esmenta que els estudiants del postgrau han rebutjat pràctiques fora de Barcelona i no es volen desplaçar.

Les converses amb les coordinacions es revelen essencials per tenir un feedback dels resultats. S'haurien pogut enviar els resultats per correu electrònic, però llavors no hauríem pogut rebre de primera mà les interpretacions dels resultats. En realitat, les dades obtingudes són descriptives i ens plantegen moltes incògnites que no podem respondre. Tanmateix, la conversa amb les coordinacions ens permet interpretar els resultats i entendre'ls millor.

En les entrevistes també es comenta la continuïtat de les propostes plantejades en la recerca. En el màster de Tradumàtica es proposen les mesures següents: la creació d'un mòdul nou anomenat Orientació professional, dedicar deu hores específiques a qüestions de formació per a la inserció laboral i en la reunió d'inici de curs amb el professorat es presentarà formalment el Programa OIL per integrar-lo a les classes. S'animarà als docents a participar-hi de manera que tant els exercicis com els exàmens estiguin contextualitzats en el món professional.

En els postgraus de traducció jurídica es descarta l'opció d'integrar-lo a les assignatures per la dificultat que planteja la coordinació dels professors, però es comenta la possibilitat d'incloure una xerrada puntual o breu seminari sobre formació per a la inserció laboral.

En el postgrau de traducció literària es decideix incloure un seminari sobre orientació per a la inserció laboral el curs 2006-2007.

En els postgraus de Correcció i Qualitat Lingüística s'integra un seminari de 6 h el curs 2005-2006. Alhora, per recomanació de la coordinació de Correcció, també s'inclou un seminari de 6 h en el postgrau d'Assessorament lingüístic en el mitjà de comunicació.

6.5. CONTROL DE L'AVALUACIÓ DEL PROGRAMA

El Joint Committee on Standards for Educational Evaluation³, organització privada sense ànim de lucre creada el 1975 amb seu a la Universitat de Western Michigan (EUA), ha publicat una sèrie d'estàndards per a dur a terme avaluacions que tenen un ampli suport arreu del món. Concretament, l'any 1994 van publicar uns estàndards per a l'avaluació de programes que nosaltres utilitzarem a mode de control de l'avaluació general del programa, a mode de *checklist* del nostre treball per assegurar-nos que hem tingut en compte tot el que calia en l'avaluació del programa i la recerca. Hem triat aquests estàndards i no altres arran de la lectura de Jariot (2001).

Els primers estàndards de la llista són els estàndards d'utilitat (*Utility Standards*, U). Aquests estàndards serveixen per garantir que l'avaluació satisfarà les necessitats informatives dels usuaris. Hi ha set estàndards d'utilitat. El primer és "la identificació clara dels participants en l'avaluació" (U1). En la nostra recerca, els participants que han participat en l'avaluació són els estudiants i els docents (vegeu apartat 5.4 Avaluació del procés d'aplicació i 5.2.9 Les activitats amb els docents: realització i valoracions), les coordinacions dels màsters i postgraus (vegeu apartat 6.4.2. Informes finals per a les coordinacions i valoració) i la coordinació del Programa OIL (vegeu 5.4. Avaluació del procés d'aplicació). El segon és "la credibilitat dels avaluadors" (U2). Tot i que teòricament en una avaluació haurien de participar també agents externs, els participants també tenen credibilitat a l'hora de dur a terme l'avaluació, atès que coneixen molt bé el programa. Així doncs, valorem positivament la participació dels estudiants, docents i coordinacions en l'avaluació del programa. El tercer és "la selecció i l'abast de la informació" (U3). Aquí us remetem a la tesi que teniu entre mans, on hi trobareu tota la informació disponible sobre la recerca i el programa. Aquesta tesi és la font d'informació més exhaustiva de la realització del programa. El quart és "la identificació de valors" (U4), és a dir, les perspectives, els procediments i els criteris que s'han fet servir per a dur a terme les diferents avaluacions. En la nostra tesi els criteris els trobareu en els capítols corresponents (en el segon capítol hi ha l'avaluació del context de la recerca i de les necessitats; en l'apartat 3.5 s'avaluen els models estudiats; en l'apartat 4.4.2. s'estableixen els criteris d'avaluació del disseny de la recerca; en l'apartat 5.2.9 s'avaluen les activitats realitzades amb els docents; en l'apartat 5.4. s'avalua l'aplicació del programa i en l'apartat 6.1 es presenten els criteris d'avaluació

³ <<http://www.wmich.edu/evalctr/jc/>>

dels resultats). El cinquè és “la claredat de l’informe”(U5). Aquí es descriuria clarament el programa que s’avalua, el context, els objectius, els procediments, els resultats de l’avaluació. En la tesi, aquests punts es descriuen en els annexos dels informes finals (de l’annex A5_29 a l’annex A5_33). El sisè és “la puntualitat i divulgació de l’informe” (U6). En el nostre cas, la divulgació dels informes finals es va endarrerir més del que ens hauria agradat, però finalment els informes finals es van fer arribar a les persones interessades. El setè és “l’impacte de l’avaluació” (U7). En el cas del nostre programa, les coordinacions dels màsters i postgraus han fet un seguiment de l’avaluació dels resultats i, de fet, han fet canvis en els plans d’estudi dels màsters i postgraus com a conseqüència dels resultats presentats en els informes finals i en les valoracions del programa.

Els següents estàndards que proposa el comitè són els estàndards de viabilitat (*Feasibility Standards*, F). Aquests estàndards serveixen per garantir que una avaluació serà realista, prudent, diplomàtica, lleugera, etc. El primer estàndard són “els procediments pràctics” (F1). El procediment d’avaluació establert per a estudiants, docents i coordinacions de màster/postgrau era molt senzill perquè fos realista. En el cas d’estudiants i docents, es duia a terme mitjançant un qüestionari (vegeu annexos A5_21 per als docents i l’annex A5_22 per als estudiants). Amb les coordinacions de màsters i postgraus es feia una entrevista en la presentació dels resultats (vegeu l’apartat 6.4.2.). El segon és “la viabilitat política” (F2). En el nostre cas l’avaluació formava part del programa des del principi i ja havíem obtingut la col·laboració dels participants a l’inici del projecte. El tercer és “l’efectivitat de costos” (F3) perquè l’avaluació ha de poder justificar els recursos dedicats. En el nostre cas, creiem que els resultats obtinguts amb els recursos que teníem justifiquen la inversió de temps i recursos dedicats al programa i a l’avaluació.

A continuació s'esmenten els estàndards de propietat (*Propriety Standards*, P), que serveixen per garantir que l’avaluació es durà a terme de manera legal i ètica. En aquest apartat, el primer estàndard és “l’orientació en el servei” (P1), que consisteix a ajudar les organitzacions a tractar en l’avaluació les seves necessitats reals. En les nostres avaluacions, a més de tractar la valoració del programa en general a fi de prendre decisions sobre el seu futur, en el qüestionari d’avaluació dels estudiants es van incloure

preguntes sobre la utilitat del màster i postgrau i la relació entre el que havien après en el màster/postgrau i el mercat de treball. En aquest sentit, aquestes preguntes no tenen relació directa amb el programa però són respostes que interessaven els coordinadors. El segon són "acords formals per escrit" (P2), que nosaltres no hem fet de manera formal, sinó per correu electrònic o de paraula. El tercer és el "respecte pels drets i benestar dels participants" (P3). En el nostre cas, en tot moment s'ha informat als estudiants que les valoracions eren voluntàries i anònimes. En el cas dels docents, no eren anònimes però sí voluntàries. El quart són les "interaccions humanes correctes" (P4), sense que els participants se sentin maltractats ni amenaçats. En el nostre cas, el tracte ha estat correcte i l'anonimat, en els cas dels estudiants, ha facilitat la sinceritat en les respostes. El cinquè és la "valoració completa i justa" (P5), que mostri tant els punts forts com els punts febles del programa. Els punts forts i febles del programa els podeu veure en la valoració de la coordinadora del Programa OIL, en l'apartat 5.4 de la tesi dedicat a l'avaluació de l'aplicació del programa i en l'apartat 6.2 dedicat a l'avaluació dels resultats. El sisè, és "la divulgació dels resultats"(P6). En el nostre cas, els resultats es van fer arribar a les coordinacions perquè en fessin l'ús que creguessin més oportú, tot i que els resultats no es faran públics fins després de la defensa d'aquesta tesi. El setè són "els conflictes d'interessos" (P7). En el nostre cas és clar que hi ha un conflicte d'interessos perquè la mateixa persona dissenya, executa i avalua, però esperem que el resultat hagi estat el més objectiu possible. El vuitè és "la responsabilitat fiscal" (P8) per respondre de les despeses i, atès que la recerca no té cap centre de cost assignat perquè no ha generat despeses, tampoc hi haurà problemes fiscals.

Els següents estàndards que tindrem en compte són els estàndards de precisió (*Accuracy Standards*, A). Aquests estàndards serveixen per garantir que l'avaluació conté informació adequada sobre els programa que s'avalua. El primer és "la documentació del programa" (A1). En el nostre cas, en el capítol cinquè es descriu i s'adjunta tota la documentació feta servir en el programa, que es pot consultar en aquesta tesi i en els annexos corresponents. El segon és "l'anàlisi del context" (A2). En el nostre cas, dediquem el segon capítol a la descripció i valoració del context del programa. El tercer és "la descripció dels objectius i els procediments de l'avaluació" (A3), que nosaltres hem detallat en els apartats corresponents a les diferents avaluacions (context, disseny, models, aplicació i resultats). El quart són "fonts d'informació defensables" (A4), és a

dir, que s'indiquin de manera clara les fonts d'informació a fi de poder-les consultar o adreçar-s'hi si es tracta de persones. En el nostre cas, tota la bibliografia està citada i tenim els noms i cognoms dels participants, encara que els noms dels estudiants no s'inclouen per protegir les dades personals. El cinquè és "la informació vàlida" (A5) a fi que sigui útil. En el nostre cas, considerem que la informació recollida és vàlida perquè és coherent amb les necessitats plantejades a l'inici. És a dir, la informació és pertinent. El sisè és "informació fiable" (A6). En el nostre cas, les avaluacions han estat fetes pels participants corresponents i totes les dades recollides són reals. Els problemes de representativitat de les dades podrien venir per la manca d'avaluacions rebudes en la fase del postest. El setè és "informació sistemàtica" (A7). En el nostre cas, la informació s'ha obtingut a través de qüestionaris a partir de llistats previs de participants, fet que ha facilitat el processament sistemàtic de la informació. El vuitè és "l'anàlisi de la informació quantitativa" (A8). En el nostre cas, la informació quantitativa s'ha processat amb el programa SPSS i s'ha valorat bastament en el sisè capítol dedicat als resultats. El novè és "anàlisi d'informació qualitativa" (A9). En el nostre cas, la informació qualitativa s'ha rebut a través de preguntes obertes en els qüestionaris, entrevistes en persona amb els coordinadors dels màsters i postgraus i en trobades informals amb els participants. Aquestes valoracions són al capítol cinquè. El desè és "conclusions justificades" (A10) que els participants puguin valorar. En el nostre cas, les conclusions s'han presentat en els informes finals per a les coordinacions que els participants poden llegir i valorar. L'onzè és "informes imparcials" (A11). En la mesura del possible, s'ha intentat que els informes siguin imparcials. El dotzè és "la meta avaluació" (A12), és a dir, l'avaluació del procés d'avaluació que, en el nostre cas, seria precisament aquest apartat, en el qual hem revisat si hem tingut en compte tot allò que cal tenir en compte en una avaluació de programes segons el Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. Sobre aquesta qüestió direm que estem satisfets de la informació obtinguda en les diferents avaluacions, tot i que també podem afirmar que ens hauria agradat fer més avaluacions qualitatives, com ara posades en comú amb els grups, però això no era factible perquè no podíem disposar de temps en els màsters o postgraus. Una altra possibilitat hauria estat fer un seguiment més detallat de la realització de les activitats i veure'n l'aplicació directa en la vida laboral dels estudiants. Potser informalment hem obtingut aquesta mena d'informació d'alguns estudiants, però no ha estat una avaluació continuada. Malgrat totes les millores que es podrien fer,

valorem molt positivament la integració de l'avaluació en totes i cadascuna de les fases del programa i de la recerca. Aquesta metodologia l'hem apresada dels models teòrics estudiats i la seguirem aplicant d'ara endavant.

6.6 RESUM DEL CAPÍTOL

En aquest capítol dedicat als resultats de la recerca, en primer lloc hem establert els criteris d'avaluació dels resultats. En els models d'avaluació estudiats s'indicava que els resultats s'han d'interpretar en funció d'una sèrie de criteris d'avaluació que cal establir. Per tant, en primer lloc s'estableixen aquests criteris, i els hem seguit en l'elaboració de l'anàlisi dels resultats. Després de l'establiment de criteris s'han presentat els resultats de la recerca de manera molt detallada. Creiem que és important analitzar l'evolució de cadascun dels ítems que s'han controlat, i relacionar l'evolució amb l'aplicació del programa. En la descripció detallada, primer s'han presentat els resultats del pretest i després la comparació entre els resultats del pretest i el posttest. En aquesta comparació s'ha pogut constatar la validesa de les hipòtesis de la recerca.

Després de la relació detallada dels resultats, s'han valorat els resultats segons altres criteris, com ara la relació entre els resultats i els objectius i les necessitats de la recerca. S'ha pogut observar quins objectius s'han assolit i quins no, i quines necessitats s'han satisfet, i quines no. En general, s'han assolit els objectius relacionats amb la millora dels coneixements, i s'ha constatat una lleugera millora en els objectius relacionats amb la millora de les destreses i les actituds. També s'ha valorat la relació entre els resultats, el procés d'aplicació i les dades. S'ha pogut constatar que els resultats han estat millors en els grups en què el procés d'aplicació ha estat més intensiu i constant. També s'han analitzat els efectes observats en les variables de la recerca, i s'ha pogut comprovar que variables dependents i independents han tingut un efecte important en els resultats de la recerca. Més endavant s'han valorat els efectes previstos i no previstos dels resultats. Els efectes no previstos s'hauran de tenir en compte en les edicions futures de la recerca, per integrar-los des del disseny. Un altre dels criteris que s'ha comentat han estat els efectes positius i negatius dels resultats. Els efectes positius han servit per confirmar que la recerca és útil i es pot repetir en edicions futures i en altres contextos, i els efectes negatius han servit per prendre consciència de la necessitat de fer canvis en els dissenys

d'edicions futures. Més endavant en el capítol s'ha analitzat la relació entre els resultats i el context. En aquest cas s'ha de destacar la integració positiva de la recerca i del programa en els contextos corresponents, que no s'hauria pogut fer sense una anàlisi profunda prèvia dels contextos, com s'ha fet en el segon capítol de la tesi. Un altre dels criteris que s'ha considerat és la conveniència o no de la continuació de la recerca i del programa OIL.

Després de les valoracions dels resultats tenint en compte diferents criteris, s'ha passat a detallar l'explotació estadística de les dades, a fi que altres investigadors puguin reproduir les operacions o puguin repassar-ne la validesa. L'explotació estadística detalla els annexos que contenen totes les dades que s'han fet servir en les anàlisis i les valoracions. El Servei d'Estadística de la UAB ha revisat l'explotació estadística de totes les dades per a garantir-ne la qualitat i confirmar l'adequació de les operacions realitzades.

En aquest capítol s'han comentat, i inclòs en els annexos, els informes finals de la recerca i del programa OIL que s'han fet arribar als participants. Concretament, s'han presentat dos tipus d'informes. Per una banda, els informes individuals que s'envien a cada estudiant amb el progrés personal aconseguit en formació per a la inserció laboral i, per una altra banda, els informes finals del projecte que s'han fet arribar a les coordinacions perquè en facin l'ús que considerin més oportú.

Després dels informes finals s'ha presentat un llistat de control de criteris d'avaluació per comprovar si els punts d'aquest llistat s'havien tingut en compte en les nostres avaluacions. Aquests punts de control són els proposats pel Joint Committee on Standards for Educational Evaluation per avaluar programes i ens han servit per tenir una visió general de l'avaluació del programa des de diferents punts de vista.

7

«I quan el traductor rep el text original...»: proposta de millora de models teòrics

Hem vist que aquesta tesi fa una contribució clara al vessant dels estudis de traducció que tracta la formació de traductors. Aquesta és l'aplicació més directa. Alhora, també pot contribuir a fer evolucionar altres aspectes dels estudis de traducció. Per exemple, els models clàssics de traducció com a sistema de comunicació.

Els primers models tenien una estructura molt simple, que Reiss i Vermeer expressen gràficament de la manera següent:

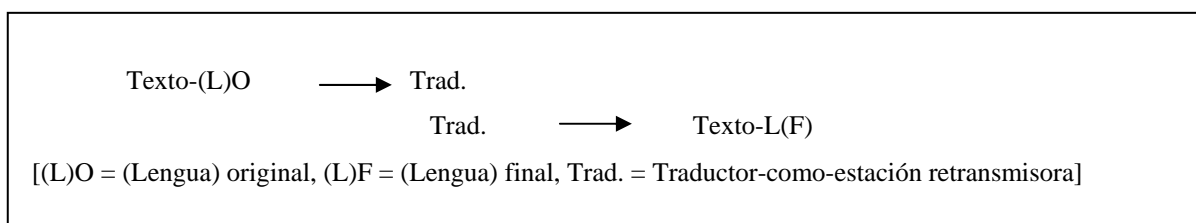


Figura 7.1 Procés de comunicació tradicional en dues fases. Font: Reiss i Vermeer (1996: 33)

Precisament, Reiss i Vermeer (1994) criticaven aquests models antics dels anys setanta i vuitanta, de Wotjak, Georgi, Levy, Wilss i Toury, que veien la traducció només des del vessant lingüístic i no prenen en consideració els elements no lingüístics, inclosos els culturals.

Según la primera definición, la más extendida, la traslación es un proceso comunicativo en dos fases. Un texto en lengua original es recibido y reformulado en la lengua final por un traductor. Mediante esta “transcodificación”, el texto llega al receptor de la lengua final. (En esta definición se habla solamente de lenguaje.) Conforme a esta definición de traslación, lo que ocurre en la mente del traductor durante el desarrollo de este

proceso se mantiene oculto, como en una "caja negra", lo que se debe ante todo a una nuestra falta de conocimientos.(...)

Aunque este proceso de comunicación en dos fases se ha representado después de forma más o menos compleja, no se ha modificado en absoluto su supuesto básico, que, por su excesiva simplificación del proceso traslativo, resulta inadecuado para reflejar un fenómeno tan complejo como el de la traslación.

(Reiss, Vermeer 1994: 33)

A partir d'aquest model tradicional, molts teòrics han fet aportacions per ampliar-lo i millorar-lo des de diferents punts de vista. Alguns canvis eren menors, com el que proposa Bell (1991), el qual presenta dos codis diferents (original i traducció), dos canals dos missatges, etc.

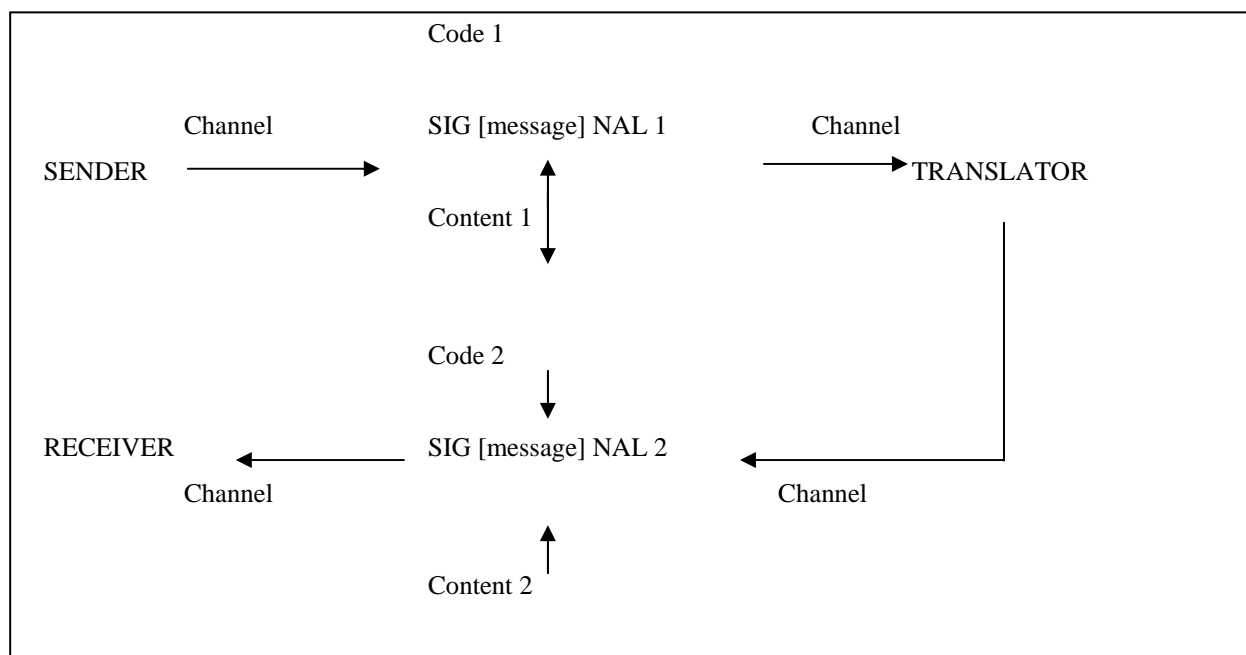


Figura 7.2 Translating. Font: Bell (1991: 19)

L'aportació de Reiss i Vermeer està relacionada amb la funcionalitat de la traducció i amb la incorporació de la presa en consideració de les cultures i contextos socioculturals i situacionals que intervenen en el procés traductor. Afirmen:

1. La traslación está en función de su escopo.
2. La traslación es una oferta informativa en una cultura final y en su lengua sobre una oferta informativa procedente de una cultura de origen y de su lengua.

3. La oferta informativa de una traslación se presenta como transferencia que reproduce una oferta informativa de partida. Esta reproducción no es reversible de un modo unívoco."

(Reiss i Vermeer, 1996: 89)

Reconeguda la influència dels sistemes culturals en la traducció, diferents teòrics han reflexionat, per exemple, sobre les preferències sobre com s'havia d'enfocar la traducció. Així, Robinson (1998: 162) explica, per exemple, com la teoria de la traducció dels polisistemes estudiava els sistemes socials i ideològics en conflicte que influïen en la producció i la interpretació dels textos en la llengua de partida i d'arribada, i que aquesta teoria donava més importància al sistema cultural d'arribada, mentre que en altres èpoques s'ha donat més privilegis a la cultura de partida i s'ha recomanat que els traductors fossin més literals i s'apropessin més al text original. Altres teòrics s'han centrat més en l'estudi de la funció de la traducció, com ara Christiane Nord, que defensava que la funció no només la donava el text mateix sinó sobretot la situació en la qual es presentava el text. Així, en aquests models funcionalistes es donava molta importància a un factor més: l'encàrrec. Altres teòrics, per la seva banda, han estudiat el procés de la comunicació en traducció des d'una vessant més semiòtica, com ara Eco (1998), partint de la idea que la semiòtica estudia tots els sistemes de significació dels diferents processos de comunicació i, per tant, de la traducció. Altres autors han preferit enfocaments més descriptius i han llistat els factors que intervenen en una traducció, com ara Gutknecht (1991: 1), que distingeix factors formals (sintaxi, morfologia, etc.), factors semàntics (polisèmia, veu, temps, etc.), factors pragmàtics, factors relacionats amb la llengua parlada i escrita, factors relacionats amb les unitats de traducció i els tipus d'equivalents, factors relacionats amb la situació traductora (el text original, el client, el traductor, etc.), factors relacionats amb la teoria de la traducció, etc.

En el paràgraf anterior hem esmentat alguns exemples per mostrar l'evolució del sistema de comunicació en traducció en els estudis de traducció, però el nostre objectiu no ha és fer-ne una relació exhaustiva. Hem vist, això sí, que els estudis de traducció han anat evolucionant gràcies a les contribucions de diferents autors que han anat identificant els diferents factors que intervenen en la traducció i els han anat justificant i exemplificant. Així doncs, en aquest context, en què pot contribuir la nostra tesi? Doncs

amb una proposta d'adequació als nous temps per dotar els traductors d'una actitud més proactiva.

Deia Gutknecht (1991: 257) que "the translator is certainly expected to just put into practice the factors demanded by the client". Estem d'acord amb aquesta afirmació. Tradicionalment (en els models que hem vist i en les classes que s'imparteixen actualment a les universitats) la situació traductora comença quan al traductor li "arriba" una traducció i ell ha de concretar l'encàrrec de traducció amb el client (la introducció de la noció "d'encàrrec" en els models teòrics ja va representar un pas endavant en l'adequació de la teoria a les situacions reals). L'expressió "li arriba una traducció" ha quedat fixada en el discurs dels docents i teòrics de la traducció (que solen iniciar els models sempre a partir d'aquest supòsit) i creiem que aquesta tesi justifica la necessitat de canviar aquesta expressió per una altra "professionalment correcta", atès que avui dia, amb l'excés d'oferta i la reducció de la demanda, els traductors han d'anar a buscar els clients i les traduccions. És a dir, avui dia, les traduccions no "arriben", sinó que "es van a buscar". En tots els models estudiats durant la nostra recerca i durant la carrera de traducció (entre 1989 i 1994), la fletxa de l'iniciador/client de l'encàrrec va cap al traductor, i sol ser el primer element de l'enumeració de factors. Creiem que la visió tradicional tenia sentit en el segle passat, quan hi havia pocs traductors. Només hem trobat a la literatura una referència que dóna un paper més actiu al traductor (Hatim i Mason, 1995):

Las motivaciones del traductor están inseparablemente ligadas al contexto sociocultural en el que se produce el acto de traducir. Es de importancia, en consecuencia, considerar siempre la actividad traslaticia en un contexto social. Antes por ejemplo, de que exista la traducción es necesario que haya habido una necesidad de traducir. Esta necesidad puede estar guiada por el cliente, (...); a menudo está guiada por el mercado, (...); pero también puede estar guiada por el mismo traductor, cuando una obra de la literatura es traducida o vuelta a traducir porque una persona cree que, al hacerlo, podrá comunicar algo nuevo.

Hatim i Mason (1995: 24)

Com veiem, Hatim i Mason esmenten un cas puntual en què un traductor seria qui es posaria en contacte abans amb el client per oferir-li una traducció perquè creu que pot oferir alguna cosa. El més habitual, però, és que sigui el traductor qui es posi en contacte amb el client per motius molt més banals, com ara aconseguir feina. En l'època actual creiem que la situació "passiva" del traductor en els models de traducció ha de

canviar i s'ha de reflectir d'alguna manera en els models teòrics de situacions traductores. S'hauria de començar a parlar de traducció des del moment que el traductor té la necessitat de traduir i es posa en contacte amb el client per oferir-li una traducció, perquè és una situació més real. Més endavant, en el mateix llibre, Hatim i Mason (1995: 35) parlen de la preparació del traductor per a la traducció i detallen el lloc de treball del traductor, els recursos que necessitat i què haurà de fer quan arribi una traducció. És a dir, es parteix del supòsit que l'encàrrec "arribarà" i el traductor només ha de tenir-ho tot a punt. Acabem d'esmentar Hatim i Mason perquè era l'exemple que hem consultat recentment, però en realitat això es podria aplicar a qualsevol altre autor.

Acceptar que hi ha una passivitat del traductor per aconseguir la feina en aquests models teòrics és el primer pas per canviar l'enfocament. El nostre cas s'assembla una mica al paper passiu de les protagonistes dels contes clàssics, que esperen que "arribi" el príncep blau. En els contes hi ha hagut una evolució i en els nous referents infantils (les pel·lícules i els videojocs) la protagonista ja no té un paper tan passiu. Hi ha hagut una evolució. En el món dels estudis de traducció, cal fer obrir els ulls a les princeses adormides que esperen l'encàrrec i aconseguir que el vagin a buscar. Així doncs, la nostra proposta consisteix a afegir la figura del traductor ABANS que la de l'iniciador/client, i unir traductor i client/iniciador amb fletxes en ambdós sentits. És a dir, volem que els traductors prenguin consciència que ells són els veritables "iniciadors" de l'encàrrec de la traducció, que s'adonin que la traducció no començarà mai fins que ells iniciïn el procés de la traducció.

Curiosament, els teòrics de la traducció actuals parlen "d'iniciador", el "*translation initiator*" de Nord (1991) i Hewson i Martin (1991), per referir-nos al client que encarrega la traducció. Aquesta denominació també dóna per suposat que l'encàrrec s'inicia quan el client ho vol, i no quan el traductor ho vol. En el cas d'un traductor que vagi a buscar els clients o els encàrrecs, ell mateix seria en certa manera l'iniciador de l'encàrrec.

La nostra tesi justifica la necessitat d'introduir aquest factor d'alguna manera en les teories dels models de comunicació en traducció i de procés de traducció. Hem vist que precisament el que costa més als postgraduats és l'acció de posar-se en contacte amb els

futurs clients per guanyar un encàrrec. Fracassen en l'actitud adequada per aconseguir un encàrrec, en el temps que hi dediquen, en les estratègies... Sense el procés d'aconseguir la feina no hi ha traducció perquè no hi haurà client, ni text original, etc. Creiem que els models teòrics tradicionals parteixen d'un supòsit que cada cop és més difícil i s'han d'adaptar a la situació del mercat actual dels traductors. La conscienciació sobre la proactivitat en la cerca de feina per “iniciar” realment l'encàrrec de traducció també pot transmetre's a través dels models de procés de traducció que s'ensenyen a les universitats.

CONCLUSIONS

Al llarg d'aquest treball hem anat traient conclusions parcials: en el capítol cinquè trobem les conclusions de l'aplicació del programa, en el capítol sisè trobem les conclusions dels resultats de la recerca, etc. Per tant, les conclusions finals de la tesi hem mirat de fer-les amb una visió de conjunt, des d'una perspectiva global, en la distància, i són més aviat reflexions extretes a partir de l'experiència adquirida al llarg del procés. Les reflexions que fem per tancar la tesi són de tres tipus. En primer lloc, analitzem les creences i punts de vista que els resultats de la tesi poden fer canviar en el nostre context de treball. En segon lloc, esmentem les aportacions que fa aquesta tesi i, per últim, presentem una sèrie de propostes de futur que es podrien dur a terme a partir d'aquesta recerca.

1. UNA TESI QUE CANVIA CREENCES I PUNTS DE VISTA

A la Facultat de Traducció i d'Interpretació de la UAB hem observat que circulen una sèrie de creences sobre la inserció laboral, tant entre els docents com entre els estudiants, que són falses o, si més no qüestionables, i aquesta tesi aporta dades que permetrien matisar-les.

Per una banda, hi ha les creences d'aquells docents que estan en contra de la formació en inserció laboral dels estudiants a les classes. Entre els motius que plantegen hi ha, per exemple, la creença que *la formació en inserció laboral s'ha d'ensenyar un cop hagin acabat els estudis, però no durant els estudis, perquè quan acaben és quan busquen feina*. Creiem que en aquesta tesi es demostra que l'orientació professional dels estudiants ha de començar fins i tot abans de la carrera i la formació en inserció laboral en particular, desglossada en coneixements, destreses i actituds, es podria anar treballant en tot els cursos de grau i postgrau per garantir una bona preparació al final de la carrera.

A més, hi ha estudiants que compaginen els estudis amb una feina i podrien aplicar la formació en inserció laboral abans d'acabar la carrera.

Una altra creença d'aquests docents que pensen que la inserció laboral dels estudiants no els incumbeix és que la *inserció laboral no es pot ensenyar a classe perquè a classe només es poden tractar aspectes relacionats directament amb la traducció*. Com hem vist amb aquesta tesi, aquesta creença és falsa. La formació en inserció laboral pot consistir en activitats que desenvolupin coneixements, destreses i actituds específiques d'inserció laboral, perfectament compatibles amb exercicis clàssics de la carrera. A més, tal com hem plantejat en l'apartat d'aportacions als estudis de traducció, des del nostre punt de vista el procés de cerca de feina/client s'inclou dins de l'encàrrec de traducció. Així es reproduirien situacions reals. Què passaria si els docents només acceptessin els treballs dels estudiants que haguessin passat amb èxit un procés de selecció per a un encàrrec/deure de classe?

Per una altra banda, hi ha els docents que ja integren elements d'orientació professional a les seves classes, com ara xerrades de professionals, simulacres d'encàrrecs de traducció, etc. Aquests docents tenen molt bona voluntat, però desconeixen alguns criteris d'inserció laboral (de fet, nosaltres ens trobàvem en aquest grup abans de realitzar aquesta tesi). Entre les creences equivocades d'aquests docents amb bona voluntat, hi ha la idea que *les activitats d'orientació professional que organitzen ja són bones per a la inserció laboral*. En part sí, perquè donen a conèixer la professió, però les activitats de formació professional en general no inclouen sempre formació específica per a la inserció, que requereix unes competències específiques, com hem vist en aquesta tesi. Les activitats que orienten sobre la realitat del mercat laboral són activitats orientadores, però si no van adreçades a la cerca de feina o a passar amb èxit un procés de selecció, aquestes activitats esdevenen insuficients.

Una altra idea dels docents amb bona voluntat és la idea que *donant coneixements ja n'hi ha prou*. Aquests docents preparen activitats que consisteixen bàsicament a conèixer millor el mercat de treball, però no estimulen la part activa dels estudiants. Ara ja sabem que la universitat també ha d'ajudar a desenvolupar destreses i actituds. Aquest enfocament didàctic també s'ha d'estendre a la formació en inserció laboral.

Com hem vist en els resultats de la recerca, de vegades els estudiants reben molts coneixements, però no desenvolupen destreses ni actituds.

A més de les creences dels docents, també hi ha les creences dels gestors de centres de traducció que pensen *que l'assignatura de pràctiques en empreses o institucions és el lloc més apropiat per aprendre inserció laboral*. Tot i que hi ha una part de veritat en aquesta creença, perquè, certament, de vegades unes pràctiques poden ser un trampolí a un feina amb contracte, hem de tenir en compte que és el centre qui ofereix les places de pràctiques als estudiants i que els estudiants no passen cap procés de selecció en l'empresa abans d'incorporar-se a les pràctiques. Hi ha, doncs, quelcom una mica pervers en afirmar que les pràctiques és el mitjà idoni per aprendre inserció laboral. És un bon mitjà per conèixer la realitat del sector, per adquirir coneixements d'inserció, per practicar la traducció i, sobretot per demostrar la vàlua professional, etc., però hem d'admetre que els estudiants no poden posar en pràctica destreses per passar un procés de selecció des de zero perquè no han hagut de lluitar per a la plaça de pràctiques. Així doncs, creiem que les pràctiques poden ser una activitat complementària en la formació per a la inserció laboral, però no haurien de ser l'única ni la principal.

Els docents i gestors, però, no són els únics grups en els quals hi ha persones amb creences poc realistes sobre la formació per a la inserció laboral. Entre els estudiants, també en trobem. Per una banda, alguns creuen que *la inserció laboral depèn exclusivament del mercat, de l'oferta i la demanda*. Com hem vist en el model teòric sobre inserció laboral, el mercat és un dels factors que intervenen inevitablement en la inserció, però no és l'únic. Altres factors importants són el subjecte i els coneixements, destreses i actituds que aprofiti per inserir-se. És a dir, el subjecte (en el nostre cas, l'estudiant) té una gran responsabilitat en el procés de cerca de feina, però no tots els estudiants estan disposats a acceptar aquesta responsabilitat. Quan les dades inicials de la nostra recerca i la prova pilot van posar de manifest que molts estudiants no feien gairebé res realment proactiu per a la seva inserció, ens vam adonar del grau d'autoengany que poden tenir els estudiants amagant la inactivitat darrera de complexes justificacions sobre la saturació del mercat de treball, per exemple. En un altre projecte de recerca també seria interessant estudiar quants estudiants volen inserir-se realment en el sector de la traducció.

Una altra creença equivocada dels estudiants és que *trobar feina és un fet sobre el que no tenen cap control perquè no els encaixa amb el sistema de treball acadèmic al qual estan acostumats*. Els estudiants estan acostumats a fer tasques i a rebre recompenses a canvi. Si la tasca està malament, ja saben que suspendran. Si la tasca està bé, rebran una bona nota. Tots estan acostumats a aquesta dinàmica després de practicar-la durant tants anys (primària, secundària, batxillerat). Però quan es posen a buscar feina, aquest esquema no funciona, i això incomoda. Quan es posen a buscar feina, hi ha massa factors imprevisibles. L'esquema «Esforz = Recompensa» ja no funciona perquè envien currículums i no obtenen cap resposta. El cert és que en la inserció laboral canvien algunes regles del joc i els estudiants ja no poden pensar «M'estudio això i trec un excel·lent». No hi ha una relació directa de causa-efecte clara quan busques feina. Si més no, aparentment. En la realitat sí que hi ha una causa-efecte, però s'ha de conèixer el sistema i les noves regles del joc. La inseguretats en la nova situació fa que molta gent ho deixi córrer, o bé estudiïn màsters i postgraus per guanyar temps o pensar que trobaran feina només perquè tenen més línies en el currículum. S'evita la cerca de feina per evitar la frustració i la ansietat, de manera que cada cop es dedica menys temps a la cerca. Això ho podem veure en els resultats d'aquesta recerca, ja que és molt significatiu el poc temps que es dedica a la cerca de feina en comparació amb el temps que es dedica a les classes i activitats pròpies del postgrau o el màster, encara que teòricament l'objectiu últim sigui trobar una feina. A més, hem demostrat en aquesta tesi que quan les accions de formació per a la inserció laboral són obligatòries i formen part d'alguna nota del màster o el postgrau, s'han fet totes, mentre que quan eren voluntàries, sovint no es feien. En aquest sentit, la universitat potser hauria de preparar els estudiants per a l'acceptació i superació de la frustració i, potser, sobretot en els postgraus, fer un acompanyament per animar i orientar durant el procés.

Altres estudiants tenen la creença que *amb el màster ja n'hi ha prou per buscar feina*, i llavors se centren en el màster, però no entren en contacte amb el món professional, o bé d'altres que pensen *faig el màster per tenir més currículum perquè el meu currículum és molt breu*, pensant que passaran una selecció de feina únicament en funció de les línies que tingui el currículum.

En tots els estudiants que han experimentat fracassos en la inserció laboral, la frustració provoca que la inserció laboral sigui un tema tabú. Creiem que hi ha estudiants que

s'escuden en justificacions de tot tipus (el mercat està malament, etc.) per esquivar el buit que tenen a l'hora de buscar feina, i que aquesta paràlisi és un mecanisme de defensa. Aquesta tesi demostra que si es parla obertament d'inserció laboral com si no fos un tema tabú, els estudiants es dediquen més a la cerca, a l'intercanvi d'informació, etc. L'atur s'associa amb el fracàs i, per tant, abans de sentir-se fracassats s'ocupen el temps amb mil i una activitats per no tenir temps d'enfrontar-se amb l'ansietat del buit del futur incert.

L'ansietat és palpable a l'aula, en les rialletes nervioses que s'escolten a la classe quan es comença a parlar d'inserció laboral. Però després, quan es planteja la inserció laboral sense embuts i com un projecte dur però que té unes regles i que les poden conèixer, l'actitud defensiva es transforma i la cerca de feina esdevé un projecte racional en el qual poden treballar amb la mateixa rigorositat que dediquen als treballs importants del màster. Com hem vist en els resultats de l'estudi, els estudiants no solen acudir a serveis d'orientació i formació per a la inserció laboral. En canvi, quan la inserció laboral s'inclou de manera seriosa a les classes, s'adonen que sí que hi ha coses que poden aprendre, que no ho saben tot, i que per trobar feina de traductors no hi ha prou amb traduir bé.

Fins ara hem parlat de creences que es verbalitzen i s'expressen obertament. En un altre sentit també hi ha les creences inconscients, que fins i tot desconeixen els estudiants. Hi ha, per exemple, els que no volen treballar en l'àmbit de la traducció, però no ho poden dir a casa després d'haver fet una llicenciatura i un màster o postgrau de traducció. Aquests estudiants, per exemple, es poden parar trampes per fracassar, com ara enviar els currículums mal fets, o enviar-los als llocs erronis, etc. Quan culpen només el mercat i les tarifes baixes de la maca de feina, estan fugint per no afrontar que no volen dedicar-se a la traducció? Quants postgraduats s'autoenganyen?

La nostra recerca pot ajudar a posar en evidència les trampes personals inconscients i donar a cada factor el valor que li correspon. És a dir, veure en quin grau la "culpa" és del mercat, de la manca de temps i veure fins a quin punt els estudiants fan "tot el que poden" i "s'esforcen" molt, perquè dediquen molt de temps i diners al màster. La recerca posa de manifest les incoherències entre dir que busquen feina i no fer res. Potser podria semblar que el Programa OIL va massa darrera els estudiants, però en

realitat els passa a ells la responsabilitat i els serveix de control, bàsicament a ells. Els dóna la responsabilitat de la cerca de feina.

Els resultats i les conclusions d'aquesta recerca ens plantegen nous interrogants. En aquesta tesi tenim moltes respostes, però no els motius o les causes. Per exemple, ens consta que els coneixements han millorat, però per què els estudiants no busquen assessorament de serveis gratuïts com ara Barcelona Activa o bé es fan membres d'associacions de traductors per obtenir informació de primera mà? Per què no desenvolupen més les destreses d'inserció? Per què no dediquen temps a la cerca de feina? Què és el que paralitza l'acció? La manca de temps? L'alta autoestima? Per què molts estudiants no van voler fer el posttest ni van respondre un qüestionari de seguiment sis mesos més tard? Hem vist que estudiants que diuen que fan el màster/postgrau per trobar feina i després s'hi dediquen poc. Analitzat objectivament, és una incoherència. Fan molta activitat però poc útil i productiva.

2. APORTACIONS D'AQUESTA TESI

En aquest apartat presentem les aportacions que creiem que fa aquesta tesi als estudis de traducció, a la Universitat Autònoma de Barcelona, al Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB, a la facultat de Traducció i d'Interpretació de la UAB i altres facultats de traducció, a la societat i a la professió traductora i, per últim, a la nostra activitat personal docent i investigadora.

Aportacions als estudis de traducció

Aquesta tesi fa aportacions en l'àmbit de la formació de traductors. Descriu fonaments teòrics i aporta propostes concretes per a la inclusió de formació específica en inserció laboral en la formació de traductors. Aquesta tesi vol deixar clara la diferència entre la didàctica d'elements professionals i professionalitzadors en general i la didàctica d'elements específics per a la inserció laboral en la professió traductora. En els estudis de traducció, sovint es fiquen en un mateix sac tots els elements professionals sota l'epígraf "professió" i aquesta tesi ha volgut justificar i separar els elements específics de la inserció laboral d'altres elements relacionats amb la professió traductora en

general. Un cop identificats els elements propis de la inserció laboral, “les variables d’inserció”, s’ha dissenyat, aplicat i avaluat un estudi exploratori per comprovar si després d’una formació específica en inserció laboral s’observen millores en la formació dels estudiants. Els resultats han estat positius i s’ha observat una millora en els estudiants exposats a una formació específica. A més, les activitats s’emmarquen en el context de la filosofia de Bolònia, en què els estudiants han d’aprendre a aprendre. En el nostre cas, aprendre a buscar feina en el sector de la traducció.

La comunitat investigadora en estudis de traducció comptarà a partir d’ara amb un estudi sobre la validesa de la formació específica en inserció laboral per als postgraduats de traducció. L’estudi va acompanyat de principis generals, de models teòrics i de material didàctic. Les activitats didàctiques són una aportació benvinguda i oportuna en els estudis de traducció, ara que s’exigirà als graus de traducció uns resultats en inserció que difícilment es podran aconseguir si no s’aborda la qüestió de la formació en inserció laboral d’una manera conscient i planificada.

Aportacions a la Universitat Autònoma de Barcelona

Aquesta tesi és fruit de la col·laboració de dos departaments: el Departament de Traducció i d’Interpretació i el Departament de Pedagogia Aplicada. A més, ha comptat amb l’assessorament del Servei d’Estadística de la UAB i de l’Oficina de Planificació i Qualitat Docent de la UAB. Aquesta tesi mostra la validesa del treball interdisciplinari i col·laboratiu dins d’una mateixa universitat.

En la nova era de la mobilitat i les col·laboracions interuniversitàries globals reivindicuem també l’aprofitament dels recursos i les possibilitats que tenim més a l’abast, i l’ús d’Internet com a mitjà de comunicació i d’informació primordial. Val a dir que vam conèixer la tasca en inserció laboral del Dr. Montané per Internet, perquè no hi havia en el nostre Departament ningú adequat per dirigir en solitari una tesi sobre inserció laboral. Internet ens va permetre conèixer un investigador que treballava en el tema que ens interessava, curiosament un investigador que treballava a cinquanta metres del nostre despatx, però la feina del qual desconeixíem abans de començar aquesta tesi. El Departament de Pedagogia Aplicada ha pogut demostrar la validesa de models i recerca i la utilitat de treballar amb paraprofessionals d’altres disciplines.

En aquesta tesi apliquem el principi de l'optimització i millora del que tenim més a prop, sovint més desconegut que el que hi ha a l'altra banda del planeta. Així, hem intentat ensenyar coses noves als docents del màsters i postgraus, hem procurat millorar la formació en inserció dels nostres estudiants, hem aprofitat la recerca que fan grups de la nostra universitat i també els serveis d'ajut a la recerca de la nostra universitat. És una aposta a favor de la potenciació del que tenim, per rendibilitzar-ho i per millorar-ho.

En resum, aquesta tesi aporta a la Universitat Autònoma de Barcelona l'augment de valor que es crea amb l'aprofitament dels recursos existents a la universitat, la confirmació de la validesa dels treballs interdepartamentals i el fet que el producte de la recerca sigui d'aplicació directa als estudiants de la universitat.

Aportacions al Departament de Traducció i d'Interpretació de la UAB

Amb aquesta tesi, el Departament possiblement guanya una doctora capacitada per col·laborar en qualsevol de les fases d'un projecte de recerca d'aquest tipus. Per elaborar aquesta tesi, hem seguit totes les fases del projecte de recerca dissenyat i hem tractat amb cura les qüestions metodològiques. Hem volgut encarregar-nos personalment de totes i cadascuna de les fases, inclosa la introducció i gestió de les dades estadístiques amb el programa SPSS, per tal d'aprendre a fer-ho. Practicar i aprendre totes i cadascuna de les fases ens permetrà utilitzar-les posteriorment en projectes de recerca futurs.

Per una altra banda, el Departament de Traducció i d'Interpretació és responsable dels estudis de postgrau propis i co-responsable dels estudis del màster oficial juntament amb la facultat. Aquesta tesi ha contribuït a la millora de la formació dels postgraduats dels postgraus propis. En el moment de dipositar la tesi i, per tant, un cop acabada la recerca, tres màsters propis del Departament ofereixen formació sobre inserció laboral arran de la recerca duta a terme en aquesta tesi: el màster de Tradumàtica, el màster de Traducció Audiovisual, i el màster de Traducció i Interpretació professional xinès-espanyol. Alhora, continguts del programa presentat en aquesta tesi també s'han inclòs

en el màster oficial de Traducció, Interpretació i Estudis Interculturals que va començar el curs 2006-2007. Concretament en l'itinerari de Traducció i Mediació Intercultural.

Quant al contingut temàtic de la tesi, aquesta tesi també aporta coneixements sobre orientació laboral adaptats i explicats per a docents de traducció que poden servir a d'altres investigadors de traducció en futures recerques.

Aportacions a la Facultat de Traducció i d'Interpretació de la UAB i a altres facultats de traducció

Les facultats de traducció s'enfronten al repte de l'adaptació al nou EEES. En la Declaració Conjunta dels Ministres Europeus d'Educació reunits a Bolònia el dinou de juny de 1999 s'estableix:

Objectiu: L'adopció d'un sistema de titulacions fàcilment comprensible i comparable, fins i tot a través de la posada en marxa del suplement del diploma, per promocionar l'obtenció d'ocupació i la competitivitat del sistema d'educació superior europeu.

En l'Estratègia de Lisboa de la UE per augmentar el creixement i la feina a Europa s'afirma que una de les prioritats de l'Estratègia és que a finals de 2007 els joves europeus, quan surtin de la universitat, tinguin dret, en un termini de sis mesos, a trobar una feina o a prosseguir la formació.⁴

En aquest context, les facultats rebran molta pressió per assolir objectius d'inserció i el control de la inserció laborals dels graduats serà més alt a partir d'ara. Aquesta tesi ofereix a les facultats de traducció un model que es pot tenir en compte també per al grau. És un treball que tracta la qüestió de formació en inserció laboral alhora que respecta la nova filosofia de Bolònia en què els estudiants han d'aprendre a aprendre. Concretament, aprendre a buscar feina. A més, els estudis de traducció tenen vocació professionalitzadora. En una hipotètica aplicació al grau, caldria redissenyar el programa per adaptar-lo al nou context, però no es partiria de zero perquè es podria comptar amb l'experiència adquirida de l'aplicació en aquesta recerca.

⁴ Font: *El País*, 26.1.2006

Aportacions a la societat i a la professió traductora

Aquesta tesi ha tingut en compte necessitats imperioses que la societat planteja a la universitat: la inserció laboral dels joves. I també proposa accions concretes per posar remei a aquestes necessitats. Les propostes d'aquesta tesi podrien millorar el procés d'inserció laboral dels joves postgraduats, de manera que la societat s'enriqueixi amb la incorporació en el mercat de joves professionals ben formats. La societat inverteix molts diners en la formació de cada universitari (actualment uns 6.000 euros l'any per universitari), i l'ideal és que aquesta inversió es pugui rendibilitzar amb la feina que duran a terme els joves professionals en llocs de treball relacionats amb els estudis que han fet. Si el procés d'inserció laboral no funciona i la cadena es trenca, correm el risc que els graduats i postgraduats treballin en feines no relacionades amb els estudis, amb el grau de frustració personal que això podria comportar en alguns casos, i el malbaratament dels recursos públics.

La professió traductora en general també es veu beneficiada per aquesta tesi, perquè dóna algunes pistes sobre com es pot enfortir el pont entre la professió i la universitat. No n'hi ha prou amb convidar professionals a la universitat a donar una visió realista de la professió, cal motivar en els estudiants actituds proactives per a buscar feina, ajudar-los a responsabilitzar-se de la cerca de feina, ajudar-los a desenvolupar les destreses necessàries per integrar-se en el mercat, etc.

Aquesta tesi, abans de defensar-se, ja ha aconseguit canviar enfocaments i estratègies en l'orientació professional dels joves traductors que s'adrecen a les associacions professionals. Concretament, l'ATIC (Associació de Traductors i d'Intèrprets de Catalunya), que fins ara organitzava seminaris i xerrades d'orientació als joves professionals en què aquests només havien d'escoltar i prou, arran d'aquesta tesi organitza tallers en què la formació en inserció laboral es viu com un procés actiu i personalitzat.

Aportacions a la nostra activitat docent i investigadora personal

En el perfil investigador, aquesta tesi ens ha aportat una metodologia i un sistema de treball extrapolable a d'altres projectes. També ens ha aportat una sèrie de coneixements sobre matèries no relacionades directament amb la traducció que ens permeten enriquir, ampliar i millorar els coneixements que tenim de la traducció, establir-hi connexions, paral·lismes, etc.

En el perfil docent, aquesta tesi no només ens ofereix unes eines didàctiques directament aplicables a les classes, sinó que també ens ha ajudat a desenvolupar unes destreses sobre gestió de projectes, gestió d'equips de treball, destreses de comunicació, etc., que ja estem aplicant a les activitats docents i de gestió que duem a terme diàriament.

3. RECERCA FUTURA

Durant l'elaboració d'aquesta tesi hem anat prenent nota de projectes que es podrien engegar relacionats amb l'orientació per a la inserció laboral. De tots els possibles, un dels que més ens interessaria seria fer un seguiment de la trajectòria laboral dels participants en el Programa OIL a mitjà termini, saber si l'OIL va tenir alguna repercussió en la cerca de feina i estudiar la relació entre la feina i els estudis de traducció que van fer. És a dir, poder dur a terme una valoració de l'impacte d'aquesta tesi. De fet, vam encetar una mostra per veure com es podria fer en un futur. En aquesta mostra vam enviar sis mesos després d'acabar el màster o postgrau un qüestionari de seguiment amb cinc preguntes que vam preparar per conèixer la situació laboral dels estudiants dels màsters i postgraus que havien participat en el programa. El qüestionari s'enviava en el cos d'un missatge de correu electrònic. Només calia afegir-hi cinc creus i tornar el missatge. El qüestionari era el següent:

5 PREGUNTES DE SEGUIMENT DEL PROGRAMA OIL

Fa més de mig any que vas acabar el màster/postgrau. Ens agradaria fer un seguiment de la teva situació laboral i saber si el màster/postgrau t'ha servit. Si et plau, respon les cinc preguntes del qüestionari. En les caselles [], indica la resposta que més s'ajusta a la teva opinió amb una "X".
[] 1 vol dir "Gens" - [] 2 vol dir "Una mica" - [] 3 vol dir "Força" - [] 4 vol dir "Molt"

Nom i
cognoms.....
.....
Postgrau/Màster.....

Conclusions

1. Situació laboral des que vas acabar el màster (inclosa l'actual)
Quina mena de feines has tingut des que vas acabar el màster/postgrau? Esmenta el tipus d'ocupació, el temps dedicat (feina esporàdica, mitja jornada, etc.), i des de quan tens aquesta feina.

2. Si no haguessis fet el màster/postgrau, hauries pogut aconseguir aquesta feina?
[] 1 [] 2 [] 3 [] 4

3. En les feines que has trobat després del curs de màster/postgrau, has posat en pràctica els coneixements adquirits al màster/postgrau? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4

4. Per aconseguir les feines que has trobat durant el curs, has posat en pràctica els suggeriments del Programa OIL (docents col·laboradors, DossierOIL, pretest/postest)? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4

5. Situació laboral futura
Si poguessis, ara t'agradaria trobar una feina de

Comentaris sobre la relació entre el màster/postgrau i la situació laboral:

Moltes gràcies per la teva col·laboració. Pots enviar el missatge a olga.torres.hostench@uab.es

Salutacions cordials,

Olga Torres
olga.torres.hostench@uab.es
Programa OIL

Tot i que algunes adreces de correu van donar missatges d'error perquè en aquests sis mesos s'havien desactivat, la majoria funcionaven. Només vam rebre quinze qüestionaris. A continuació comentarem les respostes rebudes per conèixer el *feedback* d'aquests quinze postgraduats, però no podem extrapolar aquestes respostes a la situació global dels estudiants. Tot i així, ens aporten informació valuosa. La primera pregunta feia referència a la situació laboral actual. Dels quinze postgraduats, deu es dedicaven a ocupacions relacionades estretament amb el màster o postgrau, tres treballaven en feines no relacionades amb el màster i dos es dedicaven a la mateixa feina que tenien abans del màster. En la segona pregunta volíem saber si haurien pogut aconseguir la feina que tenen ara si no haguessin fet el màster. Sis postgraduats van respondre que no l'haurien poguda aconseguir sense el màster/postgrau, tres van respondre que l'havien aconseguida una mica gràcies al màster i quatre van respondre que l'haurien pogut aconseguir perfectament sense el màster. En la tercera pregunta volíem saber si en la feina actual han posat en pràctica els coneixements adquirits en el màster o postgrau. Dotze estudiants dels quinze van afirmar que utilitzaven força o molt els coneixements adquirits en el màster. En la quarta pregunta volíem saber si per aconseguir la feina van posar en pràctica alguns suggeriments del Programa OIL. Només tres dels postgraduats van afirmar Força. Gairebé tota la resta van respondre *Gens*, o *Una mica*. En la cinquena pregunta volíem saber com veien la situació laboral futura i quina feina els

agradaria fer. Tots van respondre feines relacionades amb el màster o postgrau que van estudiar. Quatre postgraduats volien continuar amb la feina actual; set volien continuar amb la feina actual però voldrien introduir-hi alguns canvis (més estabilitat, més varietat, més funcions relacionades, etc.), i dos dels postgraduats voldrien canviar totalment de feina. A continuació incloem alguns dels comentaris rebuts sobre la formació que han rebut en els màsters i postgraus.

“No sé exactamente a qué te refieres. Sin duda gracias al máster se me ha abierto una ventana laboral completamente nueva para mí. Durante el máster me sentí un poco perdido en cuanto a salidas de trabajo, no tenía ni idea de si iba a encontrar algo o no (...)” (estudiant de Traducció Audiovisual)

“El postgrau m’ha ajudat molt a poder entrar en el món de la traducció. A partir dels coneixements que he après i que ara utilitzo diàriament, m’ha permès aconseguir contactes per poder començar a treballar com a traductora freelance.” (estudiant de Tradumàtica)

“El master me ha ayudado a organizarme mejor en mi trabajo y me ha abierto otras puertas, por ejemplo, para utilizar herramientas que no conocía antes o para capacitarme para otro tipo de traducciones. También valoro positivamente el programa OIL porque me ayudó a publicitar mi trabajo de forma más efectiva.” (estudiant de Tradumàtica)

“Aquest màster m’ha obert un ventall molt ample de possibilitats laborals que no hauria imaginat si no l’hagués fet.” (estudiant de Tradumàtica)

“Principalment, dir que trobo que és difícil entrar en aquest món. A més a més, les empreses i festivals exploten de mala manera l’oferta d’estudiants en pràctiques, de manera que els estudiants treballeu de valent per res o ben poc esperant una recompensa o continuïtat que sovint no arriba, els qui ja no estudien no troben feina perquè la fan gratuïtament els estudiants, i les empreses segueixen enriquint-se... (visca el sistema...!) Tinc bastant clar que en aquest país això no canviarà gaire si les universitats no plantegen un altre tipus de “sistema de practiques”... Sóc pessimista en aquest aspecte, tot i que m’agradaria pensar en un futur laboral més just per a tothom.” (estudiant de Traducció Audiovisual)

“Encara que només faig correccions esporàdicament el postgrau m’ha servit, i molt.” (estudiant del postgrau de Correcció i de Qualitat Lingüística)

A partir d’aquestes respostes i comentaris se’ns plantegen nous interrogants: quants postgraduats treballen realment en feines relacionades amb els màsters i postgraus? Quants hi voldrien treballar? Quants no han pogut accedir a aquestes feines per una mala estratègia en la cerca de feina? Quants ho haurien pogut aconseguir amb més

atenció al Programa OIL o al procés d'inserció laboral? Quan acaben el màster o postgrau, estan preparats per a buscar-se la vida en el nou àmbit laboral? Quins itineraris laborals estan seguint aquests estudiants? Com es creen aquests itineraris? Com accepta el món de l'empresa els nous postgraduats? La nostra recerca només ens ha donat algunes pistes sobre el grau d'adquisició de coneixements, de domini de destreses i d'activació de les actituds relacionades amb la inserció laboral que els postgraduats posen en marxa mentre estudien un màster o postgrau de traducció professionalitzador.

A més d'aquest projecte de seguiment, podem esmentar altres propostes que es deriven directament de la tesi, i també propostes que estarien relacionades d'alguna manera amb el tema de la tesi. A continuació esmentem les més interessants des del nostre punt de vista.

Projectes relacionats amb la tesi o el programa OIL:

- Incloure en el programa OIL les pràctiques en empresa.
- Curs de formació online/presencial per a docents sobre orientació per a la inserció laboral de manera que poguessin incloure els nous coneixements a les classes.
- Implantació del programa OIL al grau de traducció.

Projectes relacionats amb la divulgació de la recerca:

- Després de la defensa de la tesi es preveu divulgar els resultats en forma d'articles, un llibre i un lloc web.

Projectes relacionats amb l'elaboració de recursos:

- Estudi exhaustiu de la bibliografia que hi ha en els estudis de traducció sobre la inserció laboral dels traductors i intèrprets i l'accés a la professió. Aquest projecte sorgiria de la informació continguda en el capítol primer d'aquesta tesi.
- Creació d'un centre d'informació professional online/presencial.
El projecte consistiria en l'elaboració d'un centre online/presencial amb informació professional per a traductors i intèrprets. En el lloc web hi podria haver informació del tipus: sortides professionals,

formació per a traductors, tècniques de planificació de la inserció laboral, experiències professionals d'antics alumnes, llistat de recursos i adreces de les diferents sortides, informació sobre feines (inclosos sous i tarifes orientatives), i fins i tot un servei de demandes de feina. Podria ser un projecte col·laboratiu i que s'anés actualitzant periòdicament.

Projectes relacionats amb la professió:

- Estudi de la percepció del món laboral que es van formant els estudiants al llarg de la carrera. Estudar quants estudiants volen inserir-se realment en el sector de la traducció. Analitzar, entre d'altres qüestions, de quina manera la formació que reben els estudiants, basada en gran mesura en la detecció i penalització pels errors, els motiva o desmotiva a l'hora de treballar en traducció.
- Estudi sistemàtic de les creences errònies i actituds negatives entre docents i estudiants que podrien influir en el procés d'inserció laboral.
- Estudi i anàlisi de les proves de selecció que fan les empreses als postgraduats. Comprovar que a les classes es tenen en compte també els criteris empresarials.

Cadascuna d'aquestes idees podria esdevenir un projecte apassionant. No s'acabaran mai els temes, els projectes i les possibilitats de recerca, perquè les circumstàncies que envolten la professió traductora canvien constantment i amb prou feines tenim temps d'explicar-les que ja es transformen de nou. Nosaltres acabem aquesta tesi amb ganes de continuar, d'engegar més projectes i de fer més recerca, amb ganes de seguir mirant amb lupa un petit fenomen que ens encurioseixi i que tinguem necessitat d'entendre i d'explicar als altres.

Fins ben aviat.

ANNEXOS

DEL CAPÍTOL 5

ANNEX A5_1. QÜESTIONARI PRETEST/POSTEST EN CATALÀ.
(A5_1_PRETEST_POSTEST_CA.DOC)

Qüestionari d'inserció laboral

Si et plau, respon totes les preguntes del qüestionari. En les caselles [], indica la resposta que més s'ajusta a la teva opinió amb una "X". [] 1 vol dir "Gens" - [] 2 vol dir "Una mica" - [] 3 vol dir "Força" - [] 4 vol dir "Molt".

Nom.....Cognoms.....
 Postgrau/Màster.....

Situació laboral actual

- [] Estudio
 [] Estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada)
 [] Estudio i treball mitja jornada
 [] Estudio i treball jornada completa contractat/da
 [] Estudio, treball jornada completa com a autònom/a

Ara t'agradaria trobar una feina de

Tens experiència en aquesta feina? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
 Temps d'experiència.....
 Tens experiència laboral en altres ocupacions? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
 Esmenta les altres ocupacions principals i el temps dedicat.....

1. Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.) [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
2. Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.) [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
3. Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
4. Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
5. Tens la teva pàgina web professional actualitzada? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
6. Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
7. Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
8. Quins camins fas servir per buscar clients?
 - Familiars, amics i coneguts [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
 - Anuncis a la premsa [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
 - Anuncis/borses de treball [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
 - Borses de traduccions (proz.com, etc.) [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
 - Pràctiques externes durant la carrera [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
 - Empreses de treball temporal [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
 - Visites directes a empreses [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
 - Autoanuncis [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
 - Altres [] 1 [] 2 [] 3 [] 4

9. Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?
[] 1 [] 2 [] 3 [] 4
10. Saps com mantenir la fidelitat i confiança dels clients? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
11. En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?
[] Cap o 1 - [] Entre 2 i 5 - [] Més de 5.
12. En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?
[] Cap o 1 - [] Entre 2 i 5 - [] Més de 5.
13. Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?
[] Cap o 1.
[] Entre 2 i 3.
[] Més de 3.
14. Quant de temps dediques a buscar feina, cada setmana?
[] Menys de 4 hores.
[] Entre 4 i 8 hores.
[] Més de 8 hores.
15. Estaries disposat/ada a fer un curs de formació si t'ajudés a trobar feina?
[] 1 [] 2 [] 3 [] 4
16. La teva professió ési et vols especialitzar en....., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?
[] 1 [] 2 [] 3 [] 4
17. Estaries disposat/ada a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?
[] 1 [] 2 [] 3 [] 4
18. Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris....?
[] Inferiors a 30 minuts.
[] D'entre 30 i 60 minuts.
[] De més de 60 minuts.
19. Estaries disposat/ada a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?
[] 1 [] 2 [] 3 [] 4
20. Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
21. Ets membre d'alguna associació professional? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
22. Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?
[] 1 [] 2 [] 3 [] 4
23. Fas aquest postgrau/màster principalment.....
[] Per aprendre coses noves sobre la teva professió.
[] Per trobar feina amb més facilitat.
[] Totes dues coses.
24. Creus que ets bon/a professional? [] 1 [] 2 [] 3 [] 4
25. Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?
[] 1 [] 2 [] 3 [] 4
26. Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?
[] 1 [] 2 [] 3 [] 4

27. Consideres que trobar feina és principalment....:

Qüestió de constància i dedicació en la recerca.

Qüestió de sort.

Totes dues coses.

28. Creus que ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster? 1 2 3 4

29. Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?

1 2 3 4

30. Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

1 2 3 4

**ANNEX A5_2. QÜESTIONARI PRETEST/POSTEST EN CASTELLÀ.
(A5_2_PRETEST_POSTEST_ES.DOC)**

Cuestionario de inserción laboral

Por favor, responde todas las preguntas del cuestionario. En las preguntas con casillas , indica la respuesta que se ajusta más a tu opinión con una "X". 1 significa "No, nada en absoluto" - 2 significa "Un poco" - 3 significa "Bastante" - 4 significa "Mucho".

Nombre.....Apellidos.....

Posgrado/Máster.....

Situación laboral actual

Estudio

Estudio y trabajo esporádicamente (menos de media jornada)

Estudio y trabajo media jornada

Estudio y trabajo jornada completa contratado/a

Estudio y trabajo jornada completa como autónomo/a

Ahora me gustaría encontrar trabajo de

¿Tienes experiencia en este trabajo? 1 2 3 4

Tiempo de experiencia.....

1. ¿Conoces lo que piden los clientes que necesitan servicios de traducción? (formación necesaria, tipos de encargos, maneras de trabajar, etc.) 1 2 3 4

2. ¿Conoces lo que ofrecen los clientes que necesitan servicios de traducción? (tarifas, condiciones de trabajo, etc.) 1 2 3 4

3. ¿Conoces los requisitos legales y fiscales para trabajar como autónomo/a?

1 2 3 4

4. ¿Sabes cómo utilizar los servicios de asesoramiento para la creación de empresas de BCN Activa u otros servicios de asesoramiento para la ocupación?[1 2 3 4

5. ¿Tienes tu página web profesional actualizada? 1 2 3 4

6. ¿Has distribuido y divulgado material de autopromoción, como por ejemplo, la dirección web, tarjetas de visita, etc.? 1 2 3 4
7. ¿Tienes preparada una estrategia o un plan detallado para buscar clientes? 1 2 3 4
8. ¿Qué vías utilizas para buscar clientes?
- | | |
|---|---|
| Familiares, amigos y conocidos | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| Anuncios de prensa | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| Anuncios/bolsas de trabajo en Internet | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| Bolsas de traducciones en Internet (proz.com, etc.) | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| Prácticas externas durante la carrera | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| Empresas de trabajo temporal | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| Visitas directas a empresas | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| Autoanuncios | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
| Otros | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 |
9. ¿Sabes cómo vender tus servicios de traducción a un cliente nuevo? 1 2 3 4
10. ¿Sabes cómo mantener la fidelidad y confianza de los clientes? 1 2 3 4
11. En los últimos 30 días, ¿con cuántas empresas te has puesto en contacto por teléfono o cuántas has visitado personalmente?
 1 o ninguna. - Entre 2 y 5. - Más de 5.
12. En los últimos 30 días, ¿cuántos currículos/ofertas has enviado?
 1 o ninguna. - Entre 2 y 5. - Más de 5.
13. ¿Cuántas entrevistas o pruebas de traducción tienes pendientes?
 1 o ninguna. - Entre 2 y 3. - Más de 3.
14. ¿Cuánto tiempo dedicas a buscar trabajo cada semana?
 Menos de 4 horas. - Entre 4 y 8 horas. - Más de 8 horas.
15. ¿Estarías dispuesto/a a hacer un curso de formación si te ayudara a encontrar clientes?
 1 2 3 4
16. Tu profesión esy te quieres especializar en....., pero ¿estás dispuesto/a a aceptar otras ocupaciones parecidas?
 1 2 3 4
17. ¿Estarías dispuesto/a a aceptar un trabajo de una categoría inferior o a trabajar con unas tarifas más bajas?
 1 2 3 4
18. ¿Aceptarías un trabajo aunque tuvieras que desplazarte diariamente....?
 Menos de 30 minutos.
 Entre 30 y 60 minutos.
 Más de 60 minutos.
19. ¿Estarías dispuesto/a a aceptar un trabajo en el que tuvieras un horario irregular o tuvieras que trabajar los fines de semana, de noche, etc.?
 1 2 3 4
20. ¿Lees a menudo cosas relacionadas con tu profesión? 1 2 3 4
21. ¿Eres miembro de alguna asociación profesional? 1 2 3 4
22. ¿Crees que estás al día del uso de las nuevas tecnologías aplicadas a tu profesión?
 1 2 3 4
23. Estudias este posgrado/máster principalmente.....

- Para aprender cosas nuevas sobre la profesión.
- Para encontrar trabajo con más facilidad.
- Las dos cosas.

24. ¿Crees que eres un/a buen/a profesional? 1 2 3 4
25. ¿Tus compañeros de trabajo o amigos te consideran buen trabajador/a? 1 2 3 4
26. Piensas que puedes ofrecer a los clientes algo más que el resto de colaboradores? 1 2 3 4
27. ¿Consideras que encontrar trabajo es principalmente....:
- Cuestión de constancia y dedicación en la búsqueda.
 - Cuestión de suerte.
 - Las dos cosas.

28. ¿Crees que ya te has dedicado bastante a buscar trabajo y a partir de ahora prefieres esperar a que te llamen cuando termines el posgrado/máster? 1 2 3 4
29. ¿Estás desanimado/a porque crees que te será muy difícil encontrar trabajo? 1 2 3 4
30. ¿Crees que podrás encontrar pronto el trabajo que deseas? 1 2 3 4

**ANNEX A5_3. MATRIU DE DADES DEL PRETEST DELS ESTUDIANTS DE
LA PROVA PILOT. (A5_3_PRETEST_PILOT.DOC)**

PILOT. TRADUCCIÓ AUDIOVISUAL		PERSONES	PUNTUACIÓ	TOTAL GRUP	VARIABLES
28 PAX					
1	1	2	0	0	
	2	17	1	17	
	3	8	1,5	12	
	4	1	2	2	
					31
2	1	9	0	0	
	2	15	1	15	
	3	4	1,5	6	
	4	0	2	0	
					21
3	1	6	0	0	
	2	16	1	16	
	3	5	1,5	7,5	
	4	1	2	2	
					25,5
4	1	26	0	0	
	2	2	1	2	
	3	0	1,5	0	
	4	0	2	0	
					2
CONEIXEMEN TS					79,5
5	1	26	0	0	
	2	2	1	2	
	3	0	1,5	0	
	4	0	2	0	
					2
6	1	22	0	0	
	2	4	1	4	
	3	2	1,5	3	
	4	0	2	0	
					7
7	1	22	0	0	
	2	6	1	6	
	3	0	1,5	0	
	4	0	2	0	
					6
9	1	14	0	0	
	2	12	1	12	
	3	2	1,5	3	
	4	0	2	0	
					15

10	1	14	0	0	
	2	7	1	7	
	3	6	1,5	9	
	4	1	2	2	
					18
DESTRESES					48
11	Cap o 1	18	0	0	
	Entre 2 i 5	7	1	7	
	Més de 5	3	2	6	
					13
12	Cap o 1	13	0	0	
	Entre 2 i 5	4	1	4	
	Més de 5	11	2	22	
					26
13	Cap o 1	27	0	0	
	Entre 2 i 3	1	1	1	
	Més de 3	0	2	0	
					1
14	Menys de 4 h	20	0	0	
	Entre 4 i 8 h	6	1	6	
	Més de 8 h	2	2	4	
					10
15	1	6	0	0	
	2	5	1	5	
	3	8	1,5	12	
	4	9	2	18	
					35
DEDICACIÓ					85
16	1	6	0	0	
	2	4	1	4	
	3	9	1,5	13,5	
	4	9	2	18	
					35,5
17	1	5	0	0	
	2	10	1	10	
	3	9	1,5	13,5	
	4	4	2	8	
					31,5
18	Inferior a 30 m	7	2	14	
	Entre 30 i 60 m	20	1	10	
	Més de 60 m	1	0	0	
					34
19	1	1	0	0	
	2	10	1	10	
	3	11	1,5	16,5	
	4	6	2	12	

					38,5
AMPLITUD					139,5
20	1	1	0	0	
	2	13	1	13	
	3	11	1,5	16,5	
	4	3	2	6	
					35,5
21	1	23	0	0	
	2	3	1	3	
	3	1	1,5	1,5	
	4	1	2	2	
					6,5
22	1	0	0	0	
	2	15	1	15	
	3	13	1,5	19,5	
	4	0	2	0	
					34,5
MADURESA					76,5
23	Aprendre	6	0	0	
	Trobar feina	4	2	8	
	Dues coses	18	1	18	
					27
24	1	0	0	0	
	2	5	1	5	
	3	17	1,5	25,5	
	4	6	2	12	
					42,5
25	1	1	0	0	
	2	2	1	2	
	3	15	1,5	22,5	
	4	9	2	18	
					42,5
26	1	3	0	0	
	2	6	1	6	
	3	15	1,5	22,5	
	4	4	2	8	
					36,5
27	Constància	2	2	4	
	Sort	3	0	0	
	Dues coses	23	1	23	
					27
28	1	21	2	42	
	2	4	1,5	6	
	3	3	1	3	
	4	0	0	0	
					51
29	1	6	2	12	
	2	10	1,5	15	
	3	5	1	5	
	4	7	0	0	

					32
30	1	5	0	0	
	2	19	1	19	
	3	2	1,5	3	
	4	2	2	4	
					26
AUTOESTIMA					284,5
TOTAL					
Puntuació òptima del grup	1624	29 ÍTEMS X 2 PUNTS X 28 ALUMNES = 1624 PUNTS			
Puntuació real del grup	713				
DIAGNOSI					
variables		real	òptima	Diferència	Ordre de treball
coneixements (1-4)	4 ítems	79,5	224	144,5	4
destreses (5-10, sense 8)	5 ítems	48	290	242	1
dedicació (11-15)	5 ítems	85	290	205	2
Amplitud (16-19)	4 ítems	139,5	224	84,5	6
Maduresa ocupacional (20-22)	3 ítems	76,5	168	91,5	5
Autoestima professional (23-30)	8 ítems	284,5	448	163,5	3
Total	29 ítems	713	1624	911	
Ordre treballar: Destreses, dedicació, autoestima, coneixements, maduresa, amplitud	per				

PILOT. TRADUMÀTICA 1		PERSONES	PUNTUACIÓ	TOTAL GRUP	VARIABLES
16 PAX					
1	1	1	0	0	
	2	7	1	7	
	3	9	1,5	13,5	
	4	4	2	8	
					28,5
2	1	2	0	0	
	2	11	1	11	
	3	6	1,5	9	
	4	2	2	4	
					24
3	1	2	0	0	

Annex A5_3

	2	9	1	9	
	3	6	1,5	9	
	4	4	2	8	
					26
4	1	16	0	0	
	2	2	1	2	
	3	1	1,5	1,5	
	4	2	2	4	
					7,5
CONEIXEMENTS					86
5	1	18	0	0	
	2	2	1	2	
	3	0	1,5	0	
	4	1	2	2	
					4
6	1	11	0	0	
	2	9	1	9	
	3	1	1,5	1,5	
	4	0	2	0	
					10,5
7	1	10	0	0	
	2	4	1	4	
	3	6	1,5	9	
	4	1	2	2	
					15
9	1	9	0	0	
	2	5	1	5	
	3	7	1,5	10,5	
	4	0	2	0	
					15,5
10	1	4	0	0	
	2	6	1	6	
	3	7	1,5	10,5	
	4	4	2	8	
					24,5
DESTRESES					69,5
11	Cap o 1	13	0	0	
	Entre 2 i 5	6	1	6	
	Més de 5	2	2	4	
					10
12	Cap o 1	5	0	0	
	Entre 2 i 5	10	1	10	
	Més de 5	6	2	12	
					22
13	Cap o 1	20	0	0	
	Entre 2 i 3	1	1	1	
	Més de 3	0	2	0	
					1

14	Menys de 4 h	14	0	0	
	Entre 4 i 8 h	4	1	4	
	Més de 8 h	3	2	6	
					10
15	1	1	0	0	
	2	2	1	2	
	3	8	1,5	12	
	4	10	2	20	
					34
DEDICACIÓ					77
16	1	1	0	1	
	2	5	1	5	
	3	8	1,5	12	
	4	7	2	14	
					32
17	1	6	0	0	
	2	8	1	8	
	3	7	1,5	10,5	
	4	0	2	0	
					18,5
18	Inferior a 30 m	2	2	4	
	Entre 30 i 60 m	15	1	15	
	Més de 60 m	4	0	0	
					19
19	1	3	0	0	
	2	6	1	6	
	3	8	1,5	12	
	4	4	2	8	
					26
AMPLITUD					95,5
20	1	1	0	0	
	2	5	1	5	
	3	10	1,5	15	
	4	5	2	10	
					30
21	1	15	0	0	
	2	2	1	2	
	3	1	1,5	1,5	
	4	3	2	6	
					9,5
22	1	0	0	0	
	2	4	1	4	
	3	15	1,5	22,5	
	4	2	2	4	
					30,5
MADURESA					70

Annex A5_3

23	Aprendre	2	0	0	
	Trobar feina	0	2	0	
	Dues coses	19	1	19	
					19
24	1	0	0	0	
	2	2	1	2	
	3	12	1,5	18	
	4	7	2	14	
					34
25	1	0	0	0	
	2	0	1	0	
	3	9	1,5	13,5	
	4	12	2	24	
					37,5
26	1	3	0	0	
	2	3	1	3	
	3	9	1,5	13,5	
	4	6	2	12	
					28,5
27	Constància	6	2	12	
	Sort	1	0	0	
	Dues coses	14	1	14	
					26
28	1	15	2	30	
	2	3	1,5	4,5	
	3	3	1	3	
	4	0	0	0	
					37,5
29	1	9	2	18	
	2	5	1,5	2,5	
	3	4	1	4	
	4	3	0	0	
					24,5
30	1	4	0	0	
	2	9	1	9	
	3	2	1,5	3	
	4	6	2	12	
					24
AUTOESTIMA					231
TOTAL					
Puntuació òptima del grup		1218			
Puntuació real del grup		629			
DIAGNOSI					
variables		real	òptima	Diferència	Ordre de treball
coneixements (1-4)	4 ítems	86	168	82	4
destreses (5-10, sense 8)	5 ítems	69,5	210	140,5	1

dedicació (11-15)	5 ítems	77	210	133	2
Amplitud (16-19)	4 ítems	95,5	168	72,5	5
Maduresa ocupacional (20-22)	3 ítems	70	126	56	6
Autoestima professional (23-30)	8 ítems	231	336	105	3
		629	1218	589	
Total	29 ítems				

PILOT. TRADUMÀTICA 2.		PERSONES	PUNTUACIÓ	TOTAL GRUP	VARIABLES
9 pax					
1	1	0	0	0	
	2	2	1	2	
	3	5	1,5	7,5	
	4	2	2	4	
					13,5
2	1	0	0	0	
	2	4	1	4	
	3	3	1,5	4,5	
	4	2	2	4	
					12,5
3	1	0	0	0	
	2	4	1	4	
	3	3	1,5	4,5	
	4	2	2	4	
					12,5
4	1	6	0	0	
	2	2	1	2	
	3	1	1,5	1,5	
	4	0	2	0	
					3,5
CONEIXEMENTS					42
5	1	7	0	0	
	2	1	1	1	
	3	0	1,5	0	
	4	1	2	2	
					3
6	1	6	0	0	
	2	2	1	2	
	3	0	1,5	0	
	4	1	2	2	
					4
7	1	6	0	0	
	2	2	1	2	
	3	0	1,5	0	
	4	1	2	2	
					4
9	1	3	0	0	
	2	5	1	5	

	3	0	1,5	0	
	4	1	2	2	
					7
10	1	1	0	0	
	2	4	1	4	
	3	3	1,5	4,5	
	4	1	2	2	
					10,5
DESTRESES					28,5
11	Cap o 1	5	0	0	
	Entre 2 i 5	3	1	3	
	Més de 5	1	2	2	
					5
12	Cap o 1	3	0	0	
	Entre 2 i 5	4	1	4	
	Més de 5	2	2	4	
					8
13	Cap o 1	7	0	0	
	Entre 2 i 3	2	1	2	
	Més de 3	0	2	0	
					2
14	Menys de 4 h	8	0	0	
	Entre 4 i 8 h	0	1	0	
	Més de 8 h	1	2	2	
					2
15	1	0	0	0	
	2	3	1	3	
	3	3	1,5	4,5	
	4	3	2	6	
					13,5
DEDICACIÓ					30,5
16	1	1	0	0	
	2	1	1	1	
	3	5	1,5	7,5	
	4	2	2	4	
					12,5
17	1	1	0	0	
	2	5	1	5	
	3	3	1,5	4,5	
	4	0	2	0	
					9,5
18	Inferior a 30 m	2	2	4	
	Entre 30 i 60 m	5	1	5	
	Més de 60 m	2	0	0	
					9
19	1	0	0	0	

	2	4	1	4	
	3	4	1,5	6	
	4	1	2	2	
					12
AMPLITUD					43
20	1	0	0	0	
	2	3	1	3	
	3	5	1,5	7,5	
	4	1	2	2	
					12,5
21	1	5	0	0	
	2	0	1	0	
	3	2	1,5	3	
	4	2	2	4	
					7
22	1	0	0	0	
	2	1	1	1	
	3	5	1,5	7,5	
	4	3	2	6	
					14,5
MADURESA					34
23	Aprendre	1	0	0	
	Trobar feina	0	2	0	
	Dues coses	8	1	8	
					8
24	1	0	0	0	
	2	2	1	2	
	3	4	1,5	6	
	4	3	2	6	
					14
25	1	0	0	0	
	2	0	1	0	
	3	7	1,5	10,5	
	4	2	2	4	
					14,5
26	1	2	0	0	
	2	3	1	3	
	3	4	1,5	6	
	4	0	2	0	
					9
27	Constància	1	2	2	
	Sort	0	0	0	
	Dues coses	8	1	8	
					9
28	1	4	2	8	
	2	5	1,5	7,5	
	3	0	1	0	
	4	0	0	0	
					15,5
29	1	2	2	4	

	2	4	1,5	6	
	3	2	1	2	
	4	1	0	0	
					12
30	1	1	0	0	
	2	6	1	6	
	3	0	1,5	0	
	4	2	2	4	
					10
AUTOESTIMA					92
TOTAL					270
Puntuació òptima del grup		540			
Puntuació real del grup		270			
DIAGNOSI					
variables		real	òptima	Diferència	Ordre de treball
coneixements (1-4)	4 ítems	42	72	30	4
destreses (5-10, sense 8)	5 ítems	28,5	90	61,5	1
dedicació (11-15)	5 ítems	30,5	90	59,5	2
Amplitud (16-19)	4 ítems	43	72	29	5
Maduresa ocupacional (20-22)	3 ítems	34	54	20	6
Autoestima professional (23-30)	8 ítems	92	144	52	3
Total	29 ítems				

PILOT. TRADUCCIÓ JURÍDICA		PERSONES	PUNTUACIÓ	TOTAL GRUP	VARIABLES
21 PAX					
1	1	3	0	0	
	2	14	1	14	
	3	3	1,5	4,5	
	4	1	2	2	
					20,5
2	1	5	0	0	
	2	15	1	15	
	3	0	1,5	0	
	4	1	2	2	
					17
3	1	8	0	0	
	2	7	1	7	
	3	5	1,5	7,5	
	4	1	2	2	
					16,5
4	1	19	0	0	
	2	2	1	2	
	3	0	1,5	0	
	4	0	2	0	

					2
CONEIXEMENTS					56
5	1	21	0	0	
	2	0	1	0	
	3	0	1,5	0	
	4	0	2	0	
					0
6	1	16	0	0	
	2	5	1	5	
	3	0	1,5	0	
	4	0	2	0	
					5
7	1	14	0	0	
	2	7	1	7	
	3	0	1,5	0	
	4	0	2	0	
					7
9	1	12	0	0	
	2	7	1	7	
	3	2	1,5	3	
	4	0	2	0	10
10	1	8	0	0	
	2	10	1	10	
	3	1	1,5	1,5	
	4	2	2	4	
					15,5
DESTRESES					37,5
11	Cap o 1	17	0	0	
	Entre 2 i 5	3	1	3	
	Més de 5	1	2	2	
					5
12	Cap o 1	12	0	0	
	Entre 2 i 5	5	1	5	
	Més de 5	4	2	8	
					13
13	Cap o 1	20	0	0	
	Entre 2 i 3	0	1	0	
	Més de 3	1	2	2	2
14	Menys de 4 h	18	0	0	
	Entre 4 i 8 h	3	1	3	
	Més de 8 h	0	2	0	
					3
15	1	0	0	0	
	2	1	1	1	

Annex A5_3

	3	9	1,5	13,5	
	4	11	2	22	
					36,5
DEDICACIÓ					59,5
16	1	2	0	0	
	2	3	1	3	
	3	5	1,5	7,5	
	4	11	2	22	
					32,5
17	1	2	0	0	
	2	10	1	10	
	3	8	1,5	12	
	4	1	2	2	
					24
18	Inferior a 30 m	4	2	8	
	Entre 30 i 60 m	14	1	14	
	Més de 60 m	3	0	0	
					22
19	1	1	0	0	
	2	8	1	8	
	3	8	1,5	12	
	4	4	2	8	
					28
AMPLITUD					106,5
20	1	4	0	0	
	2	10	1	10	
	3	6	1,5	9	
	4	1	2	2	
					21
21	1	19	0	0	
	2	1	1	1	
	3	1	1,5	1,5	
	4	0	2	0	2,5
22	1	5	0	0	
	2	10	1	10	
	3	5	1,5	7,5	
	4	1	2	2	
					19,5
MADURESA					43
23	Aprendre	2	0	0	
	Trobar feina	0	2	0	
	Dues coses	19	1	19	
					19
24	1	0	0	0	
	2	7	1	7	
	3	14	1,5	21	

Annex A5_3

	4	0	2	0	
					28
25	1	0	0	0	
	2	1	1	1	
	3	13	1,5	19,5	
	4	7	2	14	
					34,5
26	1	0	0	0	
	2	6	1	6	
	3	12	1,5	18	
	4	3	2	6	
					30
27	Constància	2	2	4	
	Sort	0	0	0	
	Dues coses	19	1	19	
					23
28	1	17	2	34	
	2	1	1,5	1,5	
	3	2	1	2	
	4	1	0	0	
					37,5
29	1	6	2	12	
	2	8	1,5	12	
	3	4	1	4	
	4	3	0	0	
					28
30	1	4	0	0	
	2	13	1	13	
	3	2	1,5	3	
	4	2	2	4	
					20
AUTOESTIMA					220
TOTAL					
Puntuació òptima del grup	1218				
Puntuació real del grup	522,5				
DIAGNOSI					
variables		real	òptima	Diferència	Ordre de treball
coneixements (1-4)	4 ítems	56	168	112	4
destreses (5-10, sense 8)	5 ítems	37,5	210	172,5	1
dedicació (11-15)	5 ítems	59,5	210	150,5	2
Amplitud (16-19)	4 ítems	106,5	168	61,5	6
Maduresa ocupacional (20-22)	3 ítems	43	126	83	5
Autoestima professional (23-30)	8 ítems	220	336	135	3
		522,5	1218		
Total	29 ítems				

PILOT.TRADUCCIÓ LITERÀRIA		PERSONES	PUNTUACIÓ	TOTAL GRUP	VARIABLES
16 PAX					
1	1	6	0	0	
	2	7	1	7	
	3	3	1,5	4,5	
	4	0	2	0	
					11,5
2	1	5	0	0	
	2	4	1	4	
	3	5	1,5	7,5	
	4	1	2	2	
					13,5
3	1	6	0	0	
	2	6	1	6	
	3	4	1,5	6	
	4	0	2	0	
					12
4	1	12	0	0	
	2	4	1	4	
	3	0	1,5	0	
	4	0	2	0	
					4
CONEIXEMENTS					41
5	1	15	0	0	
	2	0	1	0	
	3	1	1,5	1,5	
	4	0	2	0	
					1,5
6	1	14	0	0	
	2	0	1	0	
	3	0	1,5	0	
	4	0	2	0	
					0
7	1	13	0	0	
	2	3	1	3	
	3	0	1,5	0	
	4	0	2	0	
					3
9	1	11	0	0	
	2	5	1	5	
	3	0	1,5	0	
	4	0	2	0	
					5
10	1	7	0	0	
	2	7	1	7	
	3	2	1,5	3	
	4	0	2	0	
					10
DESTRESES					19,5
11	Cap o 1	13	0	0	

	Entre 2 i 5	3	1	3	
	Més de 5	0	2	0	
					3
12	Cap o 1	8	0	0	
	Entre 2 i 5	5	1	5	
	Més de 5	3	2	6	
					11
13	Cap o 1	16	0	0	
	Entre 2 i 3	0	1	0	
	Més de 3	0	2	0	
					0
14	Menys de 4 h	14	0	0	
	Entre 4 i 8 h	1	1	1	
	Més de 8 h	0	2	0	
					1
15	1	1	0	0	
	2	2	1	2	
	3	5	1,5	7,5	
	4	8	2	16	
					25,5
					40,5
DEDICACIÓ					
16	1	1	0	0	
	2	4	1	4	
	3	1	1,5	1,5	
	4	9	2	18	
					23,5
17	1	1	0	0	
	2	7	1	7	
	3	5	1,5	7,5	
	4	2	2	4	
					18,5
18	Inferior a 30 m	2	2	4	
	Entre 30 i 60 m	11	1	11	
	Més de 60 m	3	0	0	
					15
19	1	2	0	2	
	2	3	1	3	
	3	7	1,5	10,5	
	4	4	2	6	
					21,5
					78,5
AMPLITUD					
20	1	0	0	0	
	2	6	1	6	
	3	8	1,5	12	
	4	1	2	2	
					20

21	1	14	0	0	
	2	1	1	1	
	3	1	1,5	1,5	
	4	0	2	0	
					2,5
22	1	5	0	0	
	2	8	1	8	
	3	0	1,5	0	
	4	3	2	6	
					14
MADURESA					36,5
23	Aprendre	2	0	0	
	Trobar feina	2	2	4	
	Dues coses	12	1	12	
					16
24	1	0	0	0	
	2	6	1	6	
	3	4	1,5	6	
	4	5	2	10	
					22
25	1	0	0	0	
	2	2	1	2	
	3	9	1,5	13,5	
	4	5	2	10	
					25,5
26	1	2	0	0	
	2	6	1	6	
	3	4	1,5	6	
	4	4	2	8	
					20
27	Constància	0	2	0	
	Sort	0	0	0	
	Dues coses	16	1	16	
					16
28	1	8	2	16	
	2	6	1,5	9	
	3	3	1	3	
	4	0	0	0	
					28
29	1	5	2	10	
	2	4	1,5	6	
	3	3	1	3	
	4	0	0	0	
					19
30	1	7	0	0	
	2	7	1	7	
	3	2	1,5	3	
	4	0	2	0	
					10
AUTOESTIMA					156,5

TOTAL				388	
Puntuació òptima del grup		928			
Puntuació real del grup		388			
DIAGNOSI					
variables		real	òptima	Diferència	Ordre de treball
coneixements (1-4)	4 ítems	41	128	87	4
destreses (5-10, sense 8)	5 ítems	19,5	160	140,5	1
dedicació (11-15)	5 ítems	40,5	160	119,5	2
Amplitud (16-19)	4 ítems	78,5	128	49,5	6
Maduresa ocupacional (20-22)	3 ítems	36,5	96	59,5	5
Autoestima professional (23-30)	8 ítems	156,5	256	99,5	3
Total	29 ítems	372,5	928	555,5	

**ANNEX A5_4. DIAGNOSI DELS RESULTATS DEL PRETEST DE LA PROVA
PILOT DEL GRUP DE TRADUCCIÓ AUDIOVISUAL.
(A5_4_DIAGNOSI_PRETEST_PILOT_TAV.DOC)**

DIAGNOSI PER A LA COORDINACIÓ

Variables		Puntuació	Puntuació	Diferència	Ordre de treball
		real	òptima		
Coneixements (1-4)	4 ítems	78	216	138	4
Destreses (5-10, sense 8)	5 ítems	48	270	222	1
Dedicació (11-15)	5 ítems	78	270	192	2
Amplitud (16-19)	4 ítems	133,5	216	82,5	6
Maduresa ocupacional (20-22)	3 ítems	74,5	162	87,5	5
Autoestima professional (23-30)	8 ítems	276,5	432	155,5	3
Total	29 ítems	688,5	1566		
Ordre de treball: Destreses, dedicació, autoestima, coneixements, maduresa, amplitud					

Descripció dels ítems amb puntuació més baixa

Ítem	Punts obtinguts	Tema
4, coneixements	2	Com funcionen l'assessorament de creació d'empreses
5, destreses	2	Pàgina web actualitzada
6, destreses	7	Distribució de material d'autopromoció
7, destreses	6	Tens preparada una estratègia o pla
13, dedicació	1	Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?
14, dedicació	8	Quant de temps dediques a buscar feina?
21, maduresa ocupacional	8,5	Ets membre d'alguna associació professional?

Descripció dels ítems amb puntuació més alta

Ítem	Punts més alts	Tema
24, autoestima	41,5	Creus que ets bon/a professional?
25, autoestima	42,5	Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador?
28, autoestima	49,5	Creus que ja t'has dedicat prou a buscar feina i ara t'estimes més que et cridin?

- L'ordre de les variables que caldria treballar, de la puntuació més baixa a la més alta, és: destreses, dedicació, autoestima professional, coneixements sobre inserció laboral, maduresa ocupacional i amplitud
- Sobre els coneixements. Es constata que els traductors no associen el fet de ser traductor/a autònom amb el fet de ser una empresa unipersonal. Es recomana preparar activitats individuals per informar-se.
- Sobre les destreses. Es constata que aquest àmbit està molt poc treballat. Caldria preparar activitats específiques. És l'àmbit amb una puntuació més baixa.
- Sobre la dedicació. Es constata que aquest àmbit està molt poc treballat. Caldria preparar activitats específiques en el context del fòrum de debat per estimular la dedicació a la cerca de feina.
- Sobre l'amplitud. Es constata que és l'àmbit que cal treballar menys.

- Sobre la maduresa ocupacional. Les dades sobre maduresa ocupacional són força bones tret dels resultats de l'ítem 21 ("Ets membre d'alguna associació professional?"). Es recomana investigar sobre els avantatges de ser membre d'una associació professional.
- Sobre l'autoestima professional. Val a dir que les dades sobre autoestima professional personal són molt bones. Les puntuacions més altes pertanyen a aquest àmbit.
- Quant a l'ítem 28 (Creus que ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?), amb una puntuació de 49,5 punts, indica que els estudiants es neguen a tenir un comportament passiu a l'hora de buscar feina.

DIAGNOSI PER ALS ESTUDIANTS

Les variables relacionades amb la inserció laboral que s'han avaluat són: els coneixements d'inserció laboral, les destreses i tècniques d'inserció laboral, la disponibilitat (dedicació i amplitud), la maduresa ocupacional i l'autoestima professional.

Els **coneixements d'inserció laboral** fan referència a la informació que teniu sobre els serveis de traducció, els perfils de professional que es demanen, els llocs on us heu d'adreçar, etc. És a dir, tota mena d'informació que necessiteu sobre les feines i el mercat de treball. Puntuació del grup: 86 punts de 168 punts totals.

Les **destreses i tècniques d'inserció laboral** són els instruments i les heu de dominar per passar amb èxit un procés de selecció. Concretament, podem parlar de l'elaboració de la pàgina web, la preparació d'un pla d'acció de cerca de feina, tècniques per comportar-se correctament en una petició de pressupost, etc. Puntuació del grup: 69,5 punts de 210 punts totals.

La **disponibilitat laboral** es relaciona amb la *dedicació*, és a dir, el temps que s'inverteix en la cerca de feina i/o nous clients, i amb l'*amplitud* de la recerca de feina. L'*amplitud* es refereix a la flexibilitat a l'hora d'acceptar una feina que té inconvenients (tarifes baixes, horaris incòmodes, etc.) o bé que no s'adequa exactament al teu perfil.

Dedicació, puntuació del grup: 77 punts de 210 punts totals.

Amplitud, puntuació del grup 95,5 punts de 168 punts totals.

La **maduresa ocupacional** està relacionada amb el coneixement real dels pros i contres de la feina que desitgeu, l'interès per reciclar-vos, la capacitat de mantenir la feina i promocionar-se, etc. Alguns signes de maduresa abans d'aconseguir la feina són: interès pels avantatges i inconvenients de la feina, curiositat pel futur de la feina i la seva evolució, etc. En aconseguir la feina, la maduresa ocupacional es detecta en l'interès de la persona per conservar la feina (si és satisfactòria), el reciclatge, la voluntat de promoció, etc. Puntuació del grup: 70 punts de 126 punts totals.

L'**autoestima professional** està relacionada amb els sentiments d'autovaloració (subjectius) que teniu com a professionals. Pérez Escoda (1995) afirma que "un nivells alts d'autoestima professional estan relacionats amb sentiments d'autoconfiança que estimulen la recerca activa de feina i permeten oferir una imatge de seguretat i interès en els processos de selecció". Puntuació del grup: 231 punts de 336 punts totals.

ANNEX A5_5. DIAGNOSI DELS RESULTATS DEL PRETEST DE LA PROVA PILOT DEL GRUP DE TRADUMÀTICA 1.
(A5_5_DIAGNOSI_PRETEST_PILOT_TRADU1.DOC)

DIAGNOSI PER A LA COORDINACIÓ

Variables		Real	Òptima	Diferència	Ordre de treball
Coneixements (1-4)	4 ítems	86	168	82	4
Destreses (5-10, sense 8)	5 ítems	69,5	210	140,5	1
Amplitud (16-19)	4 ítems	95,5	168	72,5	5
Maduresa ocupacional (20-22)	3 ítems	70	126	56	6
Autoestima professional (23-30)	8 ítems	231	336	105	3
		629	1218	589	
Total	29 ítems				

L'ordre de les variables que cal treballar és: destreses, dedicació, autoestima professional, coneixements sobre inserció laboral, amplitud i maduresa ocupacional
Els ítems més baixos del grup (amb menys de 10 punts per grup) són:

Ítem	Punts obtinguts
4, coneixements	4
5, destreses	1,5
11, dedicació	3
13, dedicació	0
14, dedicació	1
21, maduresa ocupacional	2,5

Els ítems amb una puntuació més alta són:

Ítem	Punts obtinguts
15, dedicació	34
16, amplitud	32
24, autoestima	34
25, autoestima	37,5
28, autoestima	37,5

- Sobre els coneixements. Es constata que els traductors no associen ser traducció autònom amb ser una empresa individual. Podria ser un tema interessant per desenvolupar. Activitat individual (anar a informar-se).
- Sobre les destreses. Es constata que aquest àmbit està molt poc treballat. Cal preparar activitats específiques en el context de la classe.
- Sobre la dedicació. Es constata que aquest àmbit està molt poc treballat. Cal preparar activitats específiques en el context del fòrum de debat per estimular la dedicació.
- Sobre la maduresa ocupacional. Les dades sobre maduresa ocupacional són molt altes.
- Sobre autoestima professional. Val a dir que les dades sobre autoestima professional personal són molt altes.

DIAGNOSI PER ALS ESTUDIANTS

Variables		Puntuació real	Òptima	Diferència
Coneixements (1-4)	4 ítems	86	168	82
Destreses (5-10, sense 8)	5 ítems	69,5	210	140,5
Dedicació (11-15)	5 ítems	77	210	133
Amplitud (16-19)	4 ítems	95,5	168	72,5
Maduresa ocupacional (20-22)	3 ítems	70	126	56
Autoestima professional (23-30)	8 ítems	231	336	105
		629	1218	589

Les variables relacionades amb la inserció laboral que s'han avaluat són: els coneixements d'inserció laboral, les destreses i tècniques d'inserció laboral, la disponibilitat (dedicació i amplitud), la maduresa ocupacional i l'autoestima professional.

Els **coneixements d'inserció laboral** fan referència a la informació que teniu sobre els serveis de traducció, els perfils de professional que es demanen, els llocs on us heu d'adreçar, etc. És a dir, tota mena d'informació que necessiteu sobre les feines i el mercat de treball. Puntuació del grup: 86 punts de 168 punts totals.

Les **destreses i tècniques d'inserció laboral** són els instruments i les heu de dominar per passar amb èxit un procés de selecció. Concretament, podem parlar de l'elaboració de la pàgina web, la preparació d'un pla d'acció de cerca de feina, tècniques per comportar-se correctament en una petició de pressupost, etc. Puntuació del grup: 69,5 punts de 210 punts totals.

La **disponibilitat laboral** es relaciona amb la *dedicació*, és a dir, el temps que s'inverteix en la cerca de feina i/o nous clients, i amb l'*amplitud* de la recerca de feina. L'*amplitud* es refereix a la flexibilitat a l'hora d'acceptar una feina que té inconvenients (tarifes baixes, horaris incòmodes, etc.) o bé que no s'adequa exactament al teu perfil. Dedicació, puntuació del grup: 77 punts de 210 punts totals. Amplitud, puntuació del grup 95,5 punts de 168 punts totals.

La **maduresa ocupacional** està relacionada amb el coneixement real dels pros i contres de la feina que desitgeu, l'interès per reciclar-vos, la capacitat de mantenir la feina i promocionar-se, etc. Alguns signes de maduresa abans d'aconseguir la feina són: interès pels avantatges i inconvenients de la feina, curiositat pel futur de la feina i la seva evolució, etc. En aconseguir la feina, la maduresa ocupacional es detecta en l'interès de la persona per conservar la feina (si és satisfactòria), el reciclatge, la voluntat de promoció, etc. Puntuació del grup: 70 punts de 126 punts totals.

L'**autoestima professional** està relacionada amb els sentiments d'autovaloració (subjectius) que teniu com a professionals. Pérez Escoda (1995) afirma que "un nivells alts d'autoestima professional estan relacionats amb sentiments d'autoconfiança que estimulen la recerca activa de feina i permeten oferir una imatge de seguretat i interès en els processos de selecció". Puntuació del grup: 231 punts de 336 punts totals.

**ANNEX A5_6. DIAGNOSI DELS RESULTATS DEL PRETEST DE LA PROVA
PILOT DEL GRUP DE TRADUCCIÓ JURÍDICA.
(A5_6_DIAGNOSI_PRETEST_PILOT_TJUR.DOC)**

DIAGNOSI PER A LA COORDINACIÓ

Variables		Real	Òptima	Diferència
Coneixements (1-4)	4 ítems	56	168	112
Destreses (5-10, sense 8)	5 ítems	37,5	210	172,5
Dedicació (11-15)	5 ítems	59,5	210	150,5
Amplitud (16-19)	4 ítems	106,5	168	61,5
Maduresa ocupacional (20-22)	3 ítems	43	126	83
Autoestima professional (23-30)	8 ítems	220	336	135

L'ordre de les variables que cal treballar és: destreses, dedicació, autoestima professional, coneixements sobre inserció laboral, maduresa ocupacional i amplitud;

Els ítems més baixos del curs (amb menys de 10 punts per grup) són:

Ítem	Punts baixos	Tema
4, coneixements;	2	Com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses;
5, destreses;	0	Pàgina web actualitzada;
6, destreses;	5	Distribució de material d'autopromoció;
7, destreses;	7	Tens preparada una estratègia o pla;
9, destreses;	10	Vendre els serveis de traducció a un client;
11, dedicació;	5	En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte?
13, dedicació	2	Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?
14, dedicació	3	Quant de temps dediques a buscar feina?

Els ítems amb puntuació més alta són:

Ítem	Punts més alts	Tema
16, amplitud;	32,5	Estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?
25, autoestima;	34,5	Els teus companys de feina o amics et consideren un bon treballador/a?
26, autoestima;	30	Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?
28, autoestima;	37,5	Creus que ja t'has dedicat prou a buscar feina i ara t'estimes més que et cridin?

- Sobre els coneixements. Es constata que els traductors no associen ser traducció autònom amb ser una empresa individual. Podria ser un tema interessant per desenvolupar. Activitat individual (anar a informar-se).
- Sobre les destreses. Es constata que aquest àmbit està molt poc treballat. Cal preparar activitats específiques en el context de la classe.
- Sobre la dedicació. Es constata que aquest àmbit està molt poc treballat. Cal preparar activitats específiques en el context del fòrum de debat per estimular la dedicació.
- Sobre autoestima professional. Val a dir que les dades sobre autoestima professional personal són força bones.

DIAGNOSI PER ALS ESTUDIANTS

Variabls		Real	Òptima	Diferència
Coneixements (1-4)	4 ítems	56	168	112
Destreses (5-10, sense 8)	5 ítems	37,5	210	172,5
Dedicació (11-15)	5 ítems	59,5	210	150,5
Amplitud (16-19)	4 ítems	106,5	168	61,5
Maduresa ocupacional (20-22)	3 ítems	43	126	83
Autoestima professional (23-30)	8 ítems	220	336	135

Les variables relacionades amb la inserció laboral que s'han avaluat són: els coneixements d'inserció laboral, les destreses i tècniques d'inserció laboral, la disponibilitat (dedicació i amplitud), la maduresa ocupacional i l'autoestima professional.

Els **coneixements d'inserció laboral** fan referència a la informació que teniu sobre els serveis de traducció, els perfils de professional que es demanen, els llocs on us heu d'adreçar, etc. És a dir, tota mena d'informació que necessiteu sobre les feines i el mercat de treball. Puntuació del grup: 56 punts de 168 punts totals.

Les **destreses i tècniques d'inserció laboral** són els instruments i les heu de dominar per passar amb èxit un procés de selecció. Concretament, podem parlar de l'elaboració de la pàgina web, la preparació d'un pla d'acció de cerca de feina, tècniques per comportar-se correctament en una petició de pressupost, etc. Puntuació del grup: 37,5 punts de 210 punts totals.

La **disponibilitat laboral** es relaciona amb la *dedicació*, és a dir, el temps que s'inverteix en la cerca de feina i/o nous clients, i amb l'*amplitud* de la recerca de feina. L'*amplitud* es refereix a la flexibilitat a l'hora d'acceptar una feina que té inconvenients (tarifes baixes, horaris incòmodes, etc.) o bé que no s'adequa exactament al teu perfil. Dedicació, puntuació del grup: 59,5 punts de 210 punts totals. Amplitud, puntuació del grup 106,5 punts de 168 punts totals.

La **maduresa ocupacional** està relacionada amb el coneixement real dels pros i contres de la feina que desitgeu, l'interès per reciclar-vos, la capacitat de mantenir la feina i promocionar-se, etc. Alguns signes de maduresa abans d'aconseguir la feina són: interès pels avantatges i inconvenients de la feina, curiositat pel futur de la feina i la seva evolució, etc. En aconseguir la feina, la maduresa ocupacional es detecta en l'interès de la persona per conservar la feina (si és satisfactòria), el reciclatge, la voluntat de promoció, etc. Puntuació del grup: 43 punts de 126 punts totals.

L'**autoestima professional** està relacionada amb els sentiments d'autovaloració (subjectius) que teniu com a professionals. Pérez Escoda (1995) afirma que "un nivells alts d'autoestima professional estan relacionats amb sentiments d'autoconfiança que estimulen la recerca activa de feina i permeten oferir una imatge de seguretat i interès en els processos de selecció". Puntuació del grup: 220 punts de 336 punts totals.

**ANNEX A5_7. DIAGNOSI DELS RESULTATS DEL PRETEST DE LA PROVA
PILOT DEL GRUP DE TRADUCCIÓ LITERÀRIA
(A5_7_DIAGNOSI_PRETEST_PILOT_TLIT.DOC)**

DIAGNOSI PER A LA COORDINACIÓ

Variables		Real	Òptima	Diferència	Ordre de treball
Coneixements (1-4)	4 ítems	41	128	87	4
Destreses (5-10, sense 8)	5 ítems	19,5	160	140,5	1
Dedicació (11-15)	5 ítems	40,5	160	119,5	2
Amplitud (16-19)	4 ítems	78,5	128	49,5	6
Maduresa ocupacional (20-22)	3 ítems	36,5	96	59,5	5
Autoestima professional (23-30)	8 ítems	156,5	256	99,5	3
Total	29 ítems	372,5	928	555,5	

Descripció dels ítems amb puntuació més baixa

Ítem	Punts obtinguts	Tema
4, coneixements	4	Com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses
5, destreses	1,5	Pàgina web actualitzada
6, destreses	0	Distribució de material d'autopromoció
7, destreses	3	Tens preparada una estratègia o pla
9, destreses	5	Vendre els serveis de traducció a un client
10, destreses	10	Com mantenir la fidelitat
11, dedicació	3	En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte
12, dedicació	11	En els últims 30 dies, quants currículums has enviat?
13, dedicació	0	Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?
14, dedicació	1	Quant de temps dediques a buscar feina?
21, maduresa ocupacional	2,5	Ets membre d'alguna associació professional?
30, autoestima professional	10	Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

Descripció dels ítems amb puntuació més alta

Ítem	Punts més alts	Tema
15, dedicació	16	Estaries disposat a fer un curs de formació si t'ajudés a trobar feina?
16, amplitud	18	Estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?
28, autoestima	16	Creus que ja t'has dedicat prou a buscar feina i ara vols esperar?

- L'ordre de les variables que caldria treballar és: destreses, dedicació, autoestima professional, coneixements sobre inserció laboral, maduresa ocupacional i amplitud
- Sobre els coneixements. Es constata que els traductors no associen el fet de ser traductor/a autònom amb el fet de ser una empresa unipersonal. Es recomana preparar una activitat individual per anar a informar-se.
- Sobre les destreses. Es constata que aquest àmbit està molt poc treballat. Caldria preparar activitats específiques. És l'àmbit amb una puntuació més baixa.
- Sobre la dedicació. Es constata que aquest àmbit està molt poc treballat. Caldria preparar activitats específiques en el context del fòrum de debat per estimular la

dedicació a la cerca de feina. L'ítem amb més punts d'aquest àmbit és el 15 (Estaries disposat/da a fer un curs de formació si t'ajudés a buscar feina?). Això vol dir que hi ha una bona predisposició a treballar aquest tema.

- Sobre l'amplitud. Es constata que és l'àmbit que cal treballar menys. L'ítem 16 (Estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?) és el que ha rebut la puntuació més alta.
- Sobre la maduresa ocupacional. Les dades sobre maduresa ocupacional són força bones tret dels resultats de l'ítem 21 (Ets membre d'alguna associació professional?). Es recomana investigar sobre els avantatges de ser membre d'una associació professional.
- Sobre l'autoestima professional. Val a dir que les dades sobre autoestima professional personal són força bones. Els resultats són més baixos quan s'inclou la variable del mercat, com en la pregunta 30 (Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?). Està clar que trobar la feina que hom vol no depèn exclusivament de la persona sinó també del mercat de treball. Tanmateix, els resultats d'aquesta pregunta canviaran quan els estudiants tinguin més dades sobre el mercat i comencin activitats de dedicació.
- Quant a l'ítem 28 (Creus que ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?), amb una puntuació de 16 punts, indica que els estudiants es neguen a tenir un comportament passiu a l'hora de buscar feina.

DIAGNOSI PER ALS ESTUDIANTS

Les variables relacionades amb la inserció laboral que s'han avaluat són: els coneixements d'inserció laboral, les destreses i tècniques d'inserció laboral, la disponibilitat (dedicació i amplitud), la maduresa ocupacional i l'autoestima professional.

Els **coneixements d'inserció laboral** fan referència a la informació que teniu sobre els serveis de traducció, els perfils de professional que es demanen, els llocs on us heu d'adreçar, etc. És a dir, tota mena d'informació que necessiteu sobre les feines i el mercat de treball. Puntuació del grup: 41 punts de 128 punts totals.

Les **destreses i tècniques d'inserció laboral** són els instruments i les heu de dominar per passar amb èxit un procés de selecció. Concretament, podem parlar de l'elaboració de la pàgina web, la preparació d'un pla d'acció de cerca de feina, tècniques per comportar-se correctament en una petició de pressupost, etc. Puntuació del grup: 19,5 punts de 160 punts totals.

La **disponibilitat laboral** es relaciona amb la *dedicació*, és a dir, el temps que s'inverteix en la cerca de feina i/o nous clients, i amb l'*amplitud* de la recerca de feina. L'*amplitud* es refereix a la flexibilitat a l'hora d'acceptar una feina que té inconvenients (tarifes baixes, horaris incòmodes, etc.) o bé que no s'adequa exactament al teu perfil. Dedicació, puntuació del grup: 40,5 punts de 160 punts totals. Amplitud, puntuació del grup 78,5 punts de 128 punts totals.

La **maduresa ocupacional** està relacionada amb el coneixement real dels pros i contres de la feina que desitgeu, l'interès per reciclar-vos, la capacitat de mantenir la feina i

promocionar-se, etc. Alguns signes de maduresa abans d'aconseguir la feina són: interès pels avantatges i inconvenients de la feina, curiositat pel futur de la feina i la seva evolució, etc. En aconseguir la feina, la maduresa ocupacional es detecta en l'interès de la persona per conservar la feina (si és satisfactòria), el reciclatge, la voluntat de promoció, etc. Puntuació del grup: 36,5 punts de 96 punts totals.

L'**autoestima professional** està relacionada amb els sentiments d'autovaloració (subjectius) que teniu com a professionals. Pérez Escoda (1995) afirma que "un nivells alts d'autoestima professional estan relacionats amb sentiments d'autoconfiança que estimulen la recerca activa de feina i permeten oferir una imatge de seguretat i interès en els processos de selecció". Puntuació del grup: 156,5 punts de 256 punts totals.



**ANNEX A5_8. VERSIÓ DEL DOSSIER OIL SENCERA PER TEMES. AQUÍ
NOMÉS INCLOEM LA VERSIÓ EN CATALÀ.
(A5_8_DOSSIEROIL_PILOT_CA.DOC)**

“Trobar feina és una feina.”

TEMA 1. LA IDEA DEL PROJECTE PROFESSIONAL

Activitat 1.1. La feina que busco

Imagina't fent una feina que t'agradi i descriu-la amb el màxim detall. Indica totes les característiques de la feina: què faràs exactament, horaris, tarifes, etc. Al costat de les dades que desconeguis posa un interrogant, perquè sàpigues que ho has d'investigar.

.....
.....

- a) Audiovisual: doblatge (tipus?), subtitulació, voice-over, multimèdia, ajust, etc.
- b) Jurídica: traducció jurada, traducció jurídica sobre dret civil, dret mercantil, traducció de dret comunitari, interpretacions als tribunals/policia, etc.
- c) Literària: literatura infantil, *best-sellers*, divulgació, teatre, poesia, mitjans de comunicació, agències de publicitat, etc.
- d) Tradumàtica: traducció amb eines de traducció assistida, gestió de projectes, enginyeria, localització de webs per a clients directes, etc.
- e) revisió, redacció, edició, etc.
- f) empresari/ària
- g) una feina que encara no existeix però que has identificat que caldrà d'aquí ben poc.
- h) Altres:

Activitat 1.2. L'anunci de la feina que busco

Redacta l'anunci al diari que t'agradaria llegir en 50 paraules.

Es necessita _____

Es demana que tingui _____

S'ofereix _____



Activitat 1.3. Els clients que m'interessen

Describeix com t'imagines els clients amb qui vols treballar, què t'ofereixen (condicions de feina, contractes, tarifes, etc.), què et demanen (terminis, tipus de feina, etc.). Al costat de les dades que desconeguis posa un interrogant i busca la resposta en un altre moment.

.....

- a) Empreses de serveis de traducció/serveis editorials/productores audiovisuals de Barcelona/Catalunya, amb les que tinguis un contacte personal directe.
- b) Empreses multinacionals de tot arreu amb les que tinguis contacte telefònic i per correu electrònic
- c) Clients directes que t'encarreguin feines similars
- d) Mitjans de comunicació (ràdio, televisió, cinema, Internet)
- e) Administració
- f) Altres:

Activitat 1.4. A la pell del client

Ara, posa't a la pell d'aquest client i especifica quines necessitats concretes creus que té aquest client:

Jo, client, necessito algú que faci el següent: (només traduccions, altres serveis, quins, etc.)

Jo, client, necessito algú amb les següents qualitats: (actituds professionals)

Jo, client, necessito algú que sàpiga fer/sàpiga de:

Jo, client, necessito algú que tingui experiència en:

Jo, client, necessito algú que treballi d'aquesta manera: (eines, sistema de treball, control de qualitat, etc.)

Jo, client, necessito algú que em resolgui els problemes següents:

A més de les qüestions concretes que has esmentat per al teu cas, podem dir que, en general, els clients que demanen traduccions necessiten:

1. Fiabilitat (saber que la traducció arribarà a temps i en les condicions pactades)
2. Qualitat (saber que la traducció serà correcta)
3. No tenir problemes (saber que l'encàrrec es tancarà satisfactòriament)

Com pots veure, la paraula clau de les tres condicions anteriors és **confiança**. Els clients **confien** que els enviarà la traducció a temps i que respectarà les condicions pactades i no hi haurà imprevistos (això significa, és clar, que **cal** establir condicions prèvies!). Els clients **confien** que la traducció no tindrà errors i que has pres les mesures de control de qualitat oportunes. Els clients **confien** que un cop la feina estarà feta no tindran problemes de cap mena ni amb la traducció ni l'encàrrec.

Activitat 1.5. Tu i el client

A continuació, relaciona les necessitats que creus que té el client (seria genial que poguessis contrastar aquestes necessitats amb algú que conegui bé el mercat o algú que pugui ser un client, etc.) amb els serveis que vas dir que oferies en les primeres activitats. Les preguntes següents t'ajudaran a respondre:

- Especifica els avantatges que tindran els clients si treballen amb tu:
- Especifica els serveis que pots oferir i com els oferiràs perquè siguin una mica diferents dels que ofereixen altres professionals:
- Especifica quines innovacions ofereixes:

Activitat 1.6. Avantatges de la feina

Comenta 5 avantatges sociolaborals (externs a la feina) que tindrà per a tu aquesta feina (remuneració, status, llibertat, estil de vida, possibilitat d'aprendre, seguretat, etc.)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Comenta 5 avantatges intrínsecs d'aquesta feina (m'ho passaré molt bé fent-t'ho, és el que sempre he volgut, se'm dóna molt bé fer això, no em costa, etc.)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Estàs segur/a que aquesta feina té els avantatges que has escrit? Com ho saps?
Coneixes algú que faci aquesta feina i li ho has preguntat/t'ho ha dit? Ho pots investigar?

Activitat 1.7. Els punts forts i els punts febles del meu perfil

Fins ara hem parlat de desitjos: "M'agradaria que la feina fos així, el client fos..." Ara ha arribat el moment de tocar de peus a terra i començar a detectar les incoherències entre els desitjos i la realitat. La feina que facis estarà a la interjecció entre les teves qualitats i experiència personal, la situació real del mercat de treball i la capacitat que tinguis de conèixer i desenvolupar estratègies de cerca de feina.



En aquesta activitat, has de detectar els punts forts que tens i els punts febles que tens, a fi de trobar la manera de trobar mesures compensatòries.

	OPORTUNITATS que veig quan acabi el postgrau/màster	AMENACES que veig quan acabi el postgrau/màster
PUNTS FORTS que tinc	<ul style="list-style-type: none"> - - tinc una especialitat - he practicat al postgrau/màster - - 	<ul style="list-style-type: none"> - - la competència - -
PUNTS FEBLES que tinc	<ul style="list-style-type: none"> - la falta d'experiència - - etc. - etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - desconeixement del mercat - - etc. - etc.
COM PUC COMPENSAR ELS PUNTS FEBLES?/ QUÈ PUC OFERIR PER COMPENSAR ELS PUNTS FEBLES?		

Activitat 1.8. Com et diferencies de la competència

Un dels factors que s'interposa entre el client i tu, encara que no és l'únic, és la competència. Quan el client confia en tu per les raons que hem esmentat abans, difícilment canviarà de proveïdor. La teva responsabilitat és, doncs, ser fiable, donar un servei de qualitat i ser part de la solució (es diu que "si no ets part de la solució, ets part del problema").

NECESSITAT DEL CLIENT	JO OFEREIXO	LA COMPETÈNCIA OFEREIX	COM TRACTAR LA COMPETÈNCIA
			M'hi alio per oferir més serveis i/o més qualitat?
			L'observo per aprendre'n?
			Etc. Etc.

Valoració

Pots enviar el missatge de sota contestat a olga.torres.hostench@uab.es per avaluar la utilitat de les activitats i saber què has fet? Moltes gràcies!

Missatge:

1. Quins exercicis has fet? (1,2,3,4,5,6,7,8)
2. Et serveixen per orientar-te? Sí / No



3. Comentarís (resposta voluntària. Pots comentar quins et semblen més útils o quins menys, per exemple.)

Bibliografia

Jackson, Tom. (1995). *Técnicas de búsqueda de empleo*. Madrid: Ed. Playor
 Jackson, Tom. (1995). *Cómo encontrar el trabajo ideal*. Madrid: Ed. Playor
 Barcelona Activa. *Guió de la memòria del Pla l'empresa*. Servei d'atenció als emprenedors.

TEMA 2. LES ADRECES QUE M'INTERESSEN

Com a professional, t'interessen adreces de dos tipus. Per una banda, adreces de recursos on puguis obtenir informació valuosa, resoldre dubtes, conèixer gent que estigui en el teu cas o que ja hagi passat per la situació on et trobes, etc. i, per una altra banda, adreces de les empreses amb les que vols posar-te en contacte.

Activitat 2.1. Les associacions de traductors

A més d'una bona llista de contactes de clients, també necessites una bona llista de contactes de col·legues en qui puguis confiar per si algú et demana un servei que no pots fer i has de recomanar algú de confiança o bé per treballar en grup, etc. En aquestes situacions i en moltes altres, et podria ser força útil formar part d'una associació de traductors.

Per exemple, per treballar com a autònom, necessites saber els requisits legals i fiscals de la feina i trobar resposta a les preguntes que t'interessen: “Ara començo a fer encàrrecs i encara no guanyo prou per pagar els autònoms. Quina quantitat puc facturar i declarar a Hisenda sense necessitat d'estar donat d'alta d'autònoms?” “Quins tràmits he de fer per donar-me d'alta com a autònom?” Aquest tipus de preguntes les podràs respondre si ets membre d'una associació de traductors, que vetllen pels interessos de la professió i tenen informació sobre les qüestions legals i fiscals que afecten a tots els membres de l'associació.

Aquesta activitat consisteix a conèixer les diferents associacions de traductors amb seu a Catalunya. Dedicar uns minuts a entrar en els diferents llocs web i a conèixer els serveis que s'ofereixen. Si t'interessen, fes-te'n soci. A més dels avantatges pràctics esmentats, patrocinar i/o col·laborar en una associació que treballa per a millorar la situació dels traductors en general és una manera constructiva i útil d'invertir alguns diners i passar el teu temps lliure.

Associacions que admeten llicenciats en traducció i interpretació:

- ATIC (www.atic.cc)

Associació de Traductors i d'Intèrprets de Catalunya

- TRIAC (www.traductors.com)
Traductors i Intèrprets Associats Pro-Col·legi

Associacions de traductors literaris:

- ACEC (www.acec.tv)
Associació Col·legial de Traductors de Catalunya
- ACEtt (www.acett.org) - Sección Autónoma de Traductores de Libros de la Asociación Colegial de Escritores de España
- AELC (www.escriptors.com) -
Associació d'Escriptors en Llengua Catalana

Associacions d'intèrprets jurats:

- ATIJC (www.atijc.com)
Associació de Traductors i d'Intèrprets Jurats de Catalunya

Associacions d'altres poblacions:

- AGPTI (www.agpti.org/castelan/index_cas.htm) – Asociación Galega de Profesionais da Traducción e da Interpretación
- AMATI (www.rynne.org/amati/)
Asociación Madrileña de Traductores e Intérpretes
- ASETRAD (www.asetrad.org)
Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes
- EIZIE (www.eizie.org/)– Asociación de Traductores, Correctores e Intérpretes de Lengua Vasca

Si t'interessa rebre feina de clients que són a l'estranger, podries investigar la possibilitat de fer-te membre d'una associació de traductors del país dels clients que t'interessen. Així el client veurà que ets un traductor més proper i coneixedor de les característiques del seu mercat.

Activitat 2.2. Les vies d'inserció

A continuació et presentem les principals vies d'inserció dels llicenciats de traducció d'interpretació de la UAB graduats entre 2000 i 2002 per ordre de freqüència. Aquest ordre ens ensenya les vies que obren més portes. Aquest ordre coincideix força amb unes altres dades que existeixen de l'any 1998.

	Freqüència	Percentatge
1. Contactes	54	39,7
2. Premsa	36	26,5
3. Altres	12	8,8
4. ETT	11	8,1
5. Serveis universitat	7	5,1
6. Pràctiques durant estudis	6	4,4
7. Internet	3	2,2
8. Empresa pròpia	2	1,5



9. Servei Català de Col·locació	2	1,5
10. Empreses de selecció	2	1,5
11. Oposicions	1	0,7
Total	136	100,0

Font: Observatori de graduats. Informe inserció laboral Traducció i Interpretació 2003

Com pots veure, la gran revelació d'aquestes dades és que, malgrat es cregui que la principal via per trobar feina és enviar currículums, la més usual, en realitat, en gairebé un 50% dels casos, són els contactes. Quan parlem de contactes, no només parlem de família i amics de tota la vida, sinó sobretot dels contactes que has fet a la carrera i al postgrau/màster (algun company t'ha passat ja alguna feina o t'ha recomanat en alguna empresa?). Aquest fenomen s'anomena "networking" o creació de xarxa de contactes. Atès que és la principal via per trobar feina, volem dedicar una atenció especial a aquesta via, desprestigiada pel terme "enchufe", però que veurem que no és ben bé el mateix. Ara la gent vol treballar amb persones competents i no donaran una feina a algú que ho faci malament. (Sabies que a algunes empreses nord-americanes apugen el sou a la persona que porti algú competent a l'empresa? Així l'empresa s'estalvia un llarg i costós procés de selecció). El contacte pot ser una "oportunitat" per parlar amb algú, una porta que s'obre per demostrar la professionalitat pròpia. Per tant, no ho hem de descartar-ho tan de pressa.

A continuació, comentem algunes idees sobre cada via:

1. Contactes	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Networking</i> • Llistat d'amics i parents • Llistat de professors • Llistat de professionals de l'àmbit d'interès
2. Premsa	<ul style="list-style-type: none"> • Podem identificar oportunitats de negoci si veiem en una notícia que una empresa determinada podria necessitar els serveis que oferim (p. e. fa poc es va publicar que la Generalitat de Catalunya subvencionarà l'etiquetatge en català) • Llegir notícies sobre el sector a la premsa general • Llegir notícies sobre el sector a la premsa especialitzada.
3. Altres	<ul style="list-style-type: none"> • Autopromoció a distància: enviar missatges a empreses, promocionar la nostra pàgina web, enviar currículums, publicar anuncis dels nostres serveis, etc. • Autopromoció en persona: trucar per aconseguir una entrevista, visitar empreses i demanar una entrevista, etc. • Podem obtenir dades de clients potencials de: col·legis professionals, cambres de comerç, associacions de comerciants, pàgines grogues, gremis, sindicats, agrupacions empresarials etc.
4. ETT	<ul style="list-style-type: none"> • Si t'interessa aquesta opció, a quantes ETT t'has inscrit fins ara?



5. Serveis universitat	<ul style="list-style-type: none"> • UAB: Treball Campus (http://treball-campus.uab.es) Ja t'has donat d'alta? (Per què no ho fas aquesta setmana?)
6. Pràctiques durant estudis	<ul style="list-style-type: none"> • Mantens algun tipus de contacte amb les empreses on vas fer les pràctiques a la carrera? Tenen les teves dades per si algú els demana si coneixen traductors?
7. Internet	<ul style="list-style-type: none"> • Tens adreces de borses de treball generals? • Coneixes aquestes borses de treball per a traductors: proz.com, translator tips.com, expertsontheweb.com, translationzone.com? • Coneixes directoris de traductors? • T'has apuntat a aquestes llistes correu d'ofertes de feina per a traductors? tr_jobs (http://groups.yahoo.com/group/tr_jobs), jobs-translators (http://groups.yahoo.com/group/jobs-translators)
8. Empresa pròpia	<ul style="list-style-type: none"> • Assessorament a Barcelona Activa
9. Servei Català de Col·locació / INEM	<ul style="list-style-type: none"> • Si t'interessa aquesta opció, t'hi has inscrit?
10. Empreses de col·locació	<ul style="list-style-type: none"> • A quantes empreses de col·locació t'has inscrit? Esmenta el nombre.
11. Oposicions	<ul style="list-style-type: none"> • Saps on obtenir informació sobre les oposicions a traductor d'institucions europees? Espanyoles? Catalanes? • Saps com pots obtenir informació sobre oposicions en els butlletins oficials: estatals (BOE), autonòmics (p.e. DOGC), provincials, etc.) • Tens les adreces d'Internet dels organismes oficials per als què t'agradaria treballar?

Activitat 2.3. El registre de les adreces que ja tinc

De les vies de la taula anterior, fes un llistat amb els noms i adreces que ja coneguis de cada apartat.

Activitat 2.4. Adreces noves

Després de l'anàlisi dels clients de l'octubre, ara ha arribat el moment d'elaborar el llistat de les empreses "target" amb les quals vols posar-te en contacte. Si vols, pots fer servir la fitxa de sota com a registre.

EMPRESA	WEB	UBICACIÓ	CONTACTE	ESPECIALITAT, ETC.

Activitat 2.5. Millora del networking

Gairebé el 50% de graduats troba feina a través dels contactes. Has de millorar la teva xarxa de contactes? Estudia les següents activitats per veure si s'adiuen amb el teu tarannà. A més, et voldria proposar que comentis a la llista de correu si ja has posat en pràctica alguna de les propostes següents o altres que t'hagin sortit bé.

1. Apuntar-se a un curs de l'àrea d'interès per conèixer gent de l'àmbit.
2. Entrevistar un professional que t'assessori sobre el camp que t'interessa.
3. Posar-se en contacte amb persones que treballin en la seva àrea d'interès i demanar-los informació sobre els avenços més recents.
4. Anar a congressos i conferències sobre els àmbits que volem traduir per conèixer persones de les empreses que s'hi dediquen.
5. Participar a les activitats d'una associació professional.

Alguns dels llibres sobre *networking* que pots trobar a Amazon.com:

Misner, Ivan; Morgan, Don. (2000) *Masters of networking. Building relationships for your pocketbook and soul*. BardPress. ISBN: 1885167482

Baber, Anne; Waymon, Linne (2001). *Make your contacts count*. AMACOM. ISBN: 0814470939

Valoració

Pots enviar el missatge de sota contestat a olga.torres.hostench@uab.es per avaluar la utilitat de les activitats i saber què has fet? Moltes gràcies!

Missatge:

1. M'he donat d'alta a Treball Campus de la UAB (SI/NO)
2. M'he donat d'alta al Servei Català de Col·locació (SI/NO M'INTERESSA)
3. M'he donat d'alta a l'INEM (SI/NO M'INTERESSA)
4. He buscat informació sobre les oposicions que m'interessen (SI/NO)
5. M'he inscrit a un congrés (SI/NO)
6. Estic fent una llista dels contactes que tinc (SI/NO)
7. Estic fent la llista d'empreses que m'interessen (SI/NO)

TEMA 3. LA CAMPANYA DE PROMOCIÓ A DISTÀNCIA

*“Sovint no són els més qualificats els que troben feina abans,
sinó que els que la saben buscar millor.”*

El material de promoció

Ara que tens més clar què ofereixes i com ho ofereixes, has de fer-ho saber al client. Has de pensar l'estratègia publicitària. L'objectiu de la publicitat és que el client tingui ganes de conèixer-te i pugui posar-se en contacte amb tu fàcilment. Independentment del color i disseny del material promocional, has d'assegurar-te que el client es pugui posar en contacte amb tu ràpidament: indica un mòbil que estigui sempre encès, redirecciona els missatges de correu electrònic al telèfon mòbil, fes que algú de confiança agafi els encàrrecs si no podràs respondre el correu electrònic, etc.

Material de promoció bàsic:

- Lloc web
- Targeta de visita
- Currículum actualitzat
- La carta de presentació
- Els mailings informatius

No oblidis incloure en diferents llocs la informació bàsica que voldrà saber el client: idiomes, especialitat, tarifa i mitjana de producció diària. També és important aclarir molt bé què oferim realment.

Activitat 3.1. El lloc web

No plantegis el lloc web com a currículum alternatiu. L'objectiu d'un lloc web és que els visitants desin l'adreça a la secció "Preferits". Així doncs, planteja el lloc web com a lloc informatiu que, de passada, contingui la teva informació de contacte. Seria perfecte que la informació del lloc web estigués relacionada d'alguna manera amb la teva especialitat.

Ja tens el teu lloc web enllestit? Aprofita aquesta setmana per fer-ho. Pots agafar idees dels llocs web d'altres traductors i professionals. Si no et veus amb cor de fer-lo tu o no tens temps, elabora els continguts i fes que algú altres s'encarregui del disseny. Sigui com sigui, el lloc web és la teva targeta de presentació en el món professional de la traducció.

Activitat 3.2. La targeta de visita

La targeta de visita és un element del material de promoció molt important. Si t'incorpores al mercat de treball per primer cop, veure el teu nom en una targeta de visita és una bona manera d'adonar-te que has de ser professional. La targeta de visita la pots repartir a tots els contactes. També pots enviar la targeta de visita amb els obsequis que puguis enviar els clients per Nadal, per celebrar una bona feina, per felicitar l'aniversari, etc.

Ja tens una targeta de visita professional? Aprofita aquesta setmana per fer-la. Si no tens temps de dissenyar-la o no t'hi veus amb cor, encarrega-la a una altra persona. Sigui com sigui, tinguis preparada una targeta de visita abans de començar la campanya de promoció.

Activitat 3.3. El currículum

L'objectiu del currículum és aconseguir una entrevista o que et donin una oportunitat. És una primera impressió i, per tant, determinarà la primera opinió que l'empresa es faci de tu. Per tant, un primer consell que mai sobra és: Que el currículum no tingui cap falta!

Dades que han de figurar al currículum:

- Dades personals
- Experiència
- Llengües i nivell de formació
- Equipament informàtic
- Tarifes
- Dades rellevants per a cada feina en qüestió
- Una llista de clients satisfets

Presentació:

- 1 pàgina, 2 màxim
- Pots triar diferents tipus de formats:
 - a. Format cronològic
 - Enumeració de feines per ordre cronològic. És un format que no afavoreix gaire les persones amb poca experiència. Si pots triar, tria un altre format.
 - b. Format funcional
 - Enumeració de feines per funcions, responsabilitats, etc. Aquest format permet posar èmfasi en allò que has fet, sense donar tanta importància al temps.
 - c. Format combinat

Les tres regles d'or de l'elaboració del currículum:

1. Adoptar el punt de vista del client. Procura que les necessitats del client esmentades en altres activitats quedin reflectides en el currículum.
2. Posar èmfasi en allò que podem fer, no només en allò que hem fet.
3. Fer un esborrany del currículum i demanar que algú ens el revisi i corregeixi.

Ja tens el currículum actualitzat? Aprofita aquesta setmana per fer-ho. Juntament amb el currículum, prepara una carpeta amb els documents acreditatius: títols oficials, certificats de cursos, contractes antics, etc.

Activitat 3.4. La carta de presentació

Les 3 regles d'or de l'elaboració de la carta de presentació:

1. Enviar-la personalitzada, a una persona en concret, amb el nom i l'adreça correctes.
2. Que inclogui la informació més important que volem transmetre.
3. Ensenyar la carta a una altra persona per comprovar que diu allò que vols que digui.

A continuació et presentem l'estructura i continguts típics d'una carta de presentació:

Capçalera: les teves dades
 Data
 Referència: Núm. de referència quan es tracta d'un anunci i dades de l'empresa
 Entrada: Senyors,
 Primer paràgraf: Fer referència a l'anunci i citar el lloc al qual s'aspira.
 Segon paràgraf: Indicar l'interès i fer referència a la formació, experiència o habilitats.
 Tercer paràgraf: Presentació del currículum adjunt.
 Tancament: Sol·licitar que es tingui en compte la candidatura.
 Comiat
 Signatura
 (Font: Pérez Escoda, 1996, *Programa de formació per a la inserció laboral*)

Per practicar, escriu la carta de presentació de l'anunci de la feina que volies a l'octubre.

Activitat 3.5. Els mailing informatius

Una manera d'apropar-se a un nou client pot ser oferir-li alguna cosa.

Les 3 regles d'or de l'elaboració d'un mailing informatiu:

1. Que no es vegin totes les adreces a qui envies el missatge. Escriu les adreces dels destinataris a l'apartat Blind Copy.
2. Oferir alguna cosa realment útil: un butlletí informatiu, un pressupost, etc.
3. Esmentar on s'ha obtingut l'adreça i oferir la possibilitat de deixar de rebre missatges.

Se t'havia acudit fer algun mailing informatiu? Aprofita aquesta setmana per pensar-hi.

Més informació:

- Lozano, Ricard. Vademécum del traductor en <http://www.rlozano.com/consulta/consulta.html>
- www.translatortips.com

Valoració



Pots enviar el missatge de sota contestat a olga.torres.hostench@uab.es per avaluar la utilitat de l'activitat i saber què has fet? Moltes gràcies!

Missatge:

1. Quines activitats has fet? (1,2,3,4,5)
2. Et serveixen per orientar-te? Sí / No
3. Comentaris (resposta voluntària. Pots comentar quins et semblen més útils o quins menys, per exemple.)

TEMA 4. EL CONTACTE DIRECTE: EL TELÈFON I LES ENTREVISTES

Activitat 4.1. Contacte per telèfon

Ja has enviat els currículums i no et responen. “És normal”, et diuen tots. Sí, és clar, és normal, però no és gaire útil! Així doncs, caldrà que facis alguna cosa més. Hauràs de posar-t’hi en contacte directament. “Vols dir que cal?”, preguntaràs amb incomoditat. “Quina vergonya!”. Tanmateix, la veritat és que no tens res a perdre, no?

Seria genial aconseguir parlar amb la persona que t’interessa, encara que et faci por. Bé, si truques i dius que et vols oferir per fer traduccions potser et diuen que no els interessa, però hi ha altres maneres més imaginatives d’entrar en contacte amb algú.

Activitat 4.2. Aquesta setmana pensa seriosament en aquesta possibilitat i estudia 3 possibilitats imaginatives i alhora realistes.

Idea 2: Per arribar a parlar amb la persona de l’empresa que t’interessa també pots fer-ho a través d’un tercer. És a dir, a través d’una persona que tu coneguis i que també conegui l’altra persona (algun col·lega que ja treballa per a aquella empresa, algú que t’ha dit que la coneix personalment que li parli de tu i pugui passar-li les teves dades, etc.)

Activitat 4.3. Fes una llista de correspondències entre tercers i les persones que t’interessen. Mira si pots arribar a cinc. A continuació, passa a l’acció i fes la prova.

Idea: Per agafar pràctica amb el telèfon, truca a gent que no coneguis i demana un pressupost, presenta una queixa, etc.

Activitat 4.4. Aquesta setmana fes 10 trucades per perdre la por. Ni una més ni una menys.

Idea: Prepara’t bé allò que vols dir per telèfon. Per exemple, prepara una presentació positiva de 3 minuts per convèncer algú que et doni la possibilitat de passar a fer una entrevista.

Contingut de la presentació de 3 minuts:

Minut 1- Aconseguix l'atenció del client

Minut 2- Ofereix-li beneficis o avantatges perquè surti guanyant amb l'intercanvi: solucions, serveis addicionals, unes habilitats concretes, etc.

Minut 3- Confirma el dia i l'hora de l'entrevista

[Per confirmar dia i hora, no diguis “quan li aniria bé?”, sinó “Quin dia i a quina hora li aniria bé que ens trobéssim la setmana vinent?” Aquesta pregunta concreta exigeix una resposta concreta.]

Activitat 4.5. Truca a 3 amigues o amics i assaja aquesta presentació per telèfon.

Idea 5: Pensa les possibles objeccions que et podrien fer i la manera de contrarestar-les.

Activitat 4.6. Completa el quadre següent:

OBJECCIÓ	RESPOSTA
1. Ja tenim els col·laboradors que necessitem	1. Els col·laboradors habituals no estan sempre disponibles. No perd res.
2. Envia el CV i ja t'enviarem una prova	
3.No tinc temps per fer entrevistes	
4.Etc.	
5. Etc.	

Activitat 4.7. Preparació de l'entrevista

Bàsicament, l'entrevistador/a vol saber si tu li resoldràs problemes o li donaràs problemes. Com vam dir en una altra ocasió: “si no ets part de la solució, ets part del problema”.

Si tu et presentes com una persona que resol problemes, que fa traduccions fiables, que pregunta allò que no sap per assegurar-se que la versió definitiva serà correcta, que es documenta a l'hora de fer les traduccions, etc., l'entrevistador veurà que pot confiar en tu per fer una traducció. Aquest és l'objectiu de l'entrevista: guanyar-te la confiança de la persona que tens davant. O, almenys, guanyar-te prou confiança perquè et doni una oportunitat.

Abans de fer l'entrevista necessites reunir totes les dades que puguis sobre l'empresa. Estudia't la pàgina web: quin tipus de traduccions ofereixes, quina imatge dóna, des de quan funciona l'empresa, etc. També seria molt interessant obtenir informació de gent que hi hagi treballat i et puguin dir els valors principals de l'empresa: “és una empresa que mira molt la qualitat”, o “és una empresa que valora molt la gent espavilada”, etc.

Activitat 4.8. Elabora una fitxa amb les dades bàsiques de les empreses amb les que vols entrevistar-te.



Revisa el teu currículum i relaciona tot el que puguis amb aquesta empresa en qüestió. Prepara una resposta per a les qüestions problemàtiques: “per què vas marxar de l’empresa X?”, “per què vas col·laborar tan poc amb l’empresa Z”?

Relaciona els teus punts forts amb les dades d’aquesta empresa i fes que això surti a la conversa. Comenta també èxits de la carrera de traducció i relaciona’ls amb la feina en qüestió: bones notes en assignatures clau, habilitats i tècniques de cerca de documentació i terminologia, etc.

Activitat 4.9. Prepara una fitxa amb les respostes de preguntes difícils.

Fes preguntes sobre la feina que hauries de fer: quines responsabilitats hauries de tenir, quin tipus de traduccions fan a l’empresa, quin procés de treball hi ha a l’empresa, quins mecanismes de control de qualitat fan servir, si necessaries algun tipus de formació complementària, etc.

Activitat 4.10. Prepara un fitxa amb les preguntes que voldràs fer sobre la feina i estudia-la.

Activitat 4.11. L’entrevista

- La presentació. Aquí les dues persones us feu immediatament una primera impressió mútua. Si l’altra persona et fa una bona primera impressió, tu estaràs més còmoda/e a l’entrevista. I, el mateix massa a l’inrevés. Si tu dones una bona primera impressió, l’entrevistador/a se sentirà més còmoda/e amb tu.
- L’intercanvi d’opinions. Procura que a l’intercanvi d’opinions surtin totes les informacions que t’interessen.
- El final de l’entrevista. Una entrevista no cal que sigui massa llarga. L’entrevistador dirà quan s’acaba l’entrevista, però si és curta no vol dir necessàriament que vagi malament.
- El seguiment de l’entrevista. Aquesta fase potser no la coneixies però és tan important com l’entrevista en si. Si durant l’entrevista ha sortit a la conversa que enviaries una informació determinada, després de l’entrevista no t’oblidis d’enviar-la.

També pots enviar un missatge electrònic a l’entrevistador/a per agrair-li l’entrevista i insistir en els avantatges de la col·laboració mútua. Mira de fer un seguiment de l’entrevista a través de terceres persones que puguin saber si l’empresa comptarà amb tu, etc.

Per part teva, després de l’entrevista fes una valoració i una llista d’allò que has après. Segurament després de l’entrevista reescriuràs el currículum perquè veuràs que les empreses posen l’èmfasi en uns aspectes que potser havies descuidat.

Idea: Durant l'entrevista, fes servir també els silencis com una eina més. No cal que contestis de seguida tot allò que et passi pel cap. Mantenir un silenci pot expressar control i fins i tot dóna la sensació que la persona està relaxada i mostra confiança.

Importància de la informació no verbal

Potser no ho sabis, però allò que dius a l'entrevista i allò que està escrit al currículum correspon a un 30% de la informació que recopila l'entrevistador de tu. El 60% restant correspon a la informació que transmetes pel canal no verbal: vestuari, gestos, to de veu, etc. La informació del canal no verbal dóna informació sobre qualitats personals: seguretat, entusiasme, serietat, responsabilitat, etc. Així doncs, mira de vestir i d'actuar d'una manera natural, que reflecteixi els teus objectius a la vida (inclòs el de treballar amb aquest client ;-)) i que sigui coherent amb la informació verbal i escrita.

Idea: Fer entrevistes és la millor manera d'aprendre i agafar pràctica. Comença per concertar entrevistes amb empreses que no t'interessin gaire o gens per agafar pràctica.

Valoració

Pots enviar el missatge de sota contestat a olga.torres.hostench@uab.es per avaluar la utilitat de l'activitat i saber què has fet? Moltes gràcies!

Missatge:

1. Quines activitats has fet? (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11)
2. Et serveixen per orientar-te? Sí / No
3. Comentaris (resposta voluntària. Pots comentar quins et semblen més útils o quins menys, per exemple.)

TEMA 5. LA PROGRAMACIÓ DEL PLA D'ACCIÓ

Dades bàsiques del programa d'acció:

- Posa't una data límit per trobar els clients que vols. Després d'aquesta data, analitza el resultat i pren una decisió: continuar insistint o bé reorientar la cerca.
- Especifica la quantitat d'hores a la setmana que et dedicaràs a la cerca d'aquesta feina.

A continuació tens una proposta de programació d'acció setmanal. La programació setmanal és més còmoda que la diària perquè permet fer canvis de plans si sorgeixen imprevistos (i els imprevistos sorgeixen força sovint :-). Si un dia no fas el que tenies previst, no és tan frustrant perquè pots fer-ho en un altre moment de la setmana.

Els exercicis de l'activitat d'aquesta setmana s'han adaptat dels llibres de Tom Jackson *Cómo encontrar el trabajo ideal* i *Técnicas de búsqueda de empleo*, publicats l'any 1995 per l'editorial madrilenya Playor.

La clau d'una bona planificació és que sigui realista. Si no compleixes la planificació podria ser que no fos adequada al teu ritme de vida. Revisa-la a la baixa.

Activitat 5.1. Preparació del programa d'acció setmanal

SETMANA DEL
Quin objectiu primordial vull assolir aquesta setmana:
Quines adreces vull buscar aquesta setmana:
Quant temps vull/puc dedicar a la cerca:
Voldria posar-me en contacte amb les persones següents:
Quant temps vull/puc dedicar a aquestes persones:
A més de la cerca d'adreces i dels contactes, voldria fer també:
Quant temps vull/puc dedicar a aquestes activitats:

Activitat 5.2. Realització del programa d'acció setmanal

ACTIVITAT	DL	DM	DCR	DJ	DV	DS	DIU
Planificació							
Valoració							
Recerca sobre el mercat laboral i els clients que m'interessen							
Missatges correu-e, cartes							
Trucades							
Entrevistes amb possibles clients							
Activitats relacionades indirectament amb la feina							
Trobades amb terceres persones							
...							
...							
...							
Total al dia							



Activitat 5.3. Seguiment dels contactes en directe: trucades telefòniques i entrevistes

A continuació tens una fitxa d'anàlisi del feedback que aconseguiries en el contacte amb els clients. Acostuma't a mantenir un registre dels contactes. També pots adaptar aquesta taula amb les teves preferències (afegir correu electrònic, data del contacte, mida de l'empresa, potencial de creixement, etc.).

VALORACIÓ			CONTACTE A L'EMPRESA	EMPRESA
A (molt bé)	B (normal)	C (malament)		

Activitat 5.4. Seguiment dels contactes a distància: currículums, cartes, etc.

DESTINATARI	DATA D'ENVIAMENT	RESPOSTA	ACCIÓ
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

Activitat 5.5. Revisió del programa d'acció setmanal

- A) Quins objectius he aconseguit?
- B) Quins objectius no he aconseguit?
- C) Com ha anat el tema dels contactes?

Activitat 5.6. Anàlisi dels objectius no aconseguits

De vegades tenim molt bones excuses per no fer alguna cosa. Per cada objectiu no aconseguit, escriu l'excusa que tenies per no fer-lo i escriu un contraatac que et serveixi per a setmana vinent.

Excusa per a no fer l'activitat	Contraatac
1. No he tingut temps	1. Segur que tinc un foradet. No necessito tant temps.
2. Em fa vergonya trucar	2. Potser els faré un favor si saben que jo podria fer les traduccions.
3.	
4.	
5.	

A més de les excuses personals, hem de comptar amb els condicionants externs. Si hi ha una crisi en el sector, massa oferta de traductors o és un mal moment per assignar traduccions, la cerca serà massa més dura del que prevèiem. En qualsevol moment, a



partir de la informació real que anem obtenint sobre el mercat, podem reorientar la cerca.

Aquest feedback és molt important perquè et dóna dades reals de les possibilitats de treballar en el projecte que havies pensat. Durant els mesos anteriors has preparat i elaborat una estratègia, però el contacte directe és la clau per saber si hi ha possibilitats reals de posar-lo en pràctica o no. Pot ser que resulti molt fàcil i estiguis content/a d'haver-ho intentat perquè només era qüestió de provar o, pot ser que no hi hagi manera d'aconseguir feina en el teu àmbit. Això també és una dada perquè potser vol dir que aquest àmbit està molt saturat i s'ha de canviar de plantejament de projecte professional. Sigui com sigui, necessites resultats reals per treure conclusions i triar per on vols continuar després.

Així doncs, aquest mes fes un esforç per posar-te en contacte amb empreses i pren nota dels resultats.

Valoració

Pots enviar el missatge de sota contestat a olga.torres.hostench@uab.es per avaluar la utilitat de l'activitat i saber què has fet? Moltes gràcies!

Missatge:

1. Quins exercicis has fet? (1,2,3,4,5,6)
2. Et serveixen per orientar-te? Sí / No
3. Comentaris (resposta voluntària. Pots comentar quins et semblen més útils o quins menys, per exemple.)

TEMA 6. I ARA, QUÈ?

El curs de formació per a la inserció laboral OIL ja s'ha acabat. Ara bé, potser tens dubtes sobre com pots fer algunes coses, o com has de plantejar certes qüestions, preguntes sobre aspectes legals i fiscals, etc. Aquesta setmana et convidem a conèixer un servei gratuït de l'ajuntament de Barcelona que tens a la teva disposició per tirar endavant el teu projecte: Barcelona Activa. És un servei d'assessorament a emprenedors i persones que busquen feina.

La feina d'aquesta última setmana consisteix a entrar a la web

<http://www.barcelonactiva.es/>

i completar la taula següent. La primera columna conté serveis i recursos de Barcelona Activa. A la pàgina web has de trobar perquè serveixen i llavors, completar la columna 2. Si t'interessa algun servei/recurs en concret, t'animo a completar les columnes 3,4 i 5.

Ànims!



Columna 1	<u>Columna 2</u>	<u>Columna 3</u>	<u>Columna 4</u>	<u>Columna 5</u>
Serveis i recursos de Barcelona Activa	Què és	Quin dia tens previst anar-hi/has concertat una visita?	Quin dia hi has anat finalment?	Valoració / Què has après?
1. Servei per l'Ocupació				
2. Servei d'atenció als emprenedors				
3. Servei per l'empresa				
4. Barcelona Net Activa				
5. Què és el Cibernàrium				
6. Ca n' Andalet				
7. Can Jaumeandrei i al Convent de Sant Agustí				
8. Porta 22				

ANNEX A5_9. VERSIÓ DEL DOSSIER OIL SENCERA DISTRIBUÏDA PER SEMANES. AQUÍ NOMÉS INCLOEM LA VERSIÓ EN CASTELLÀ. (A5_9_DOSSIEROIL_PILOT_ES.DOC)

“Encontrar trabajo es un trabajo.”

[Lo que escribas aquí es confidencial i solo lo verás tu. Puedes hacer las actividades durante toda esta semana.]

SEMANA 1. LA IDEA DEL PROYECTO PROFESIONAL

Actividad 1.1. El trabajo que busco

Imagínate que estás haciendo el trabajo que te gusta. Descríbelo con detalle.

.....
.....

- a) Audiovisual: doblaje (¿tipo?), subtitulación, voice-over, multimedia, ajuste, etc.
- b) Jurídica: traducción jurada, traducción jurídica sobre derecho civil, derecho mercantil, traducción de derecho comunitario, interpretaciones en los tribunales/policia, etc.
- c) Literaria: literatura infantil, best-sellers, divulgación, teatro, poesía, medios de comunicación, agencias de publicidad, etc.
- d) Tradumática: traducción con herramientas de traducción asistida, gestión de proyectos, ingeniería, localización de webs para clientes directos, etc.
- e) revisión, redacción, edición, etc.
- f) empresario/a
- g) un trabajo que todavía no existe pero que has identificado que será necesario pronto.
- h) Otros:

Actividad 1.2. Los clientes que me interesan

Describe cómo te imaginas los clientes con los que quieres trabajar.

.....
.....

- a) Empresas de servicios de traducción/servicios editoriales/productoras audiovisuales de Barcelona/Cataluña/España, con las que puedes tener un contacto personal directo.
- b) Empresas multinacionales de todo el mundo con las que tengas contacto telefónico y por correo electrónico.

- c) Clientes directos que te encarguen trabajos similares entre sí
- d) Medios de comunicación (radio, televisión, cine, Internet)
- e) Administración
- f) Otros:

Actividad 1.3. Ventajas del trabajo

Comenta 5 ventajas sociolaborales (externas al trabajo) que tendrá para ti este trabajo (remuneración, status, libertad, estilo de vida, posibilidad de aprender, seguridad, etc.)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Comenta 5 ventajas intrínsecas de este trabajo (me lo pasará muy bien haciéndolo, es lo que he querido siempre, se me da muy bien, no me cuesta, etc.)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

¿Estás seguro/a de que este trabajo tiene las ventajas que has escrito? ¿Cómo lo sabes?
¿Conoces a alguien que hace este trabajo y se lo has preguntado/te lo ha dicho?

Actividad 1.4. El anuncio del trabajo que quiero

Redacta el anuncio de periódico que te gustaría leer en 50 palabras.

Se necesita _____

Se pide qui tenga _____

Se ofrece _____

Actividad 1.5. Las oportunidades y las amenazas de mi perfil

	OPORTUNIDADES que veo cuando acabe el posgrado/máster	AMENAZAS que veo cuando acabe el posgrado
PUNTOS FUERTES que tengo	<ul style="list-style-type: none"> - - Tengo una especialidad - He practicado en el posgrado - - 	<ul style="list-style-type: none"> - - la competencia - -
PUNTOS DÉBILES que tengo	<ul style="list-style-type: none"> - la falta de experiencia - - etc. - etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - desconocimiento del mercado - - etc. - etc.
¿CÓMO PUEDO COMPENSAR LOS PUNTOS DÉBILES?		

Valoración

¿Puedes enviar el mensaje abajo contestado a olga.torres.hostench@uab.es para evaluar la utilidad de la actividad y saber las actividades que has hecho? ¡Muchas gracias!

Mensaje:

1. ¿Qué ejercicios has hecho? (1,2,3,4,5)
2. ¿Te sirven para orientarte? Sí / No
3. Comentarios (respuesta voluntaria. Puedes comentar los que te parecen más útiles o menos útiles, por ejemplo.)

Bibliografía

Jackson, Tom. (1995). *Técnicas de búsqueda de empleo*. Madrid: Ed. Playor
 Jackson, Tom. (1995). *Cómo encontrar el trabajo ideal*. Madrid: Ed. Playor
 Barcelona Activa. *Guió de la memòria del Pla l'empresa*. Servei d'atenció als
 emprenedors.

SEMANA 2. PROGRAMACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Datos básicos del programa de acción:

- Pon una fecha límite para encontrar los clientes que quieres.
- Especifica la cantidad de horas a la semana que dedicarás a la búsqueda de estos clientes.

A continuación tienes una propuesta de programación de acción semanal. La programación semanal es más cómoda que la diaria porque permite hacer cambios de planes si surgen imprevistos (y los imprevistos surgen a menudo ;-). Si un día no haces lo que tenías previsto, no es tan frustrante porque puedes hacerlo otro momento de la semana. Los ejercicios de la actividad de esta semana se han adaptado de los libros de Tom Jackson *Cómo encontrar el trabajo ideal* y *Técnicas de búsqueda de empleo*, publicados el año 1995 para la editorial madrileña Playor.

La clave de una buena planificación es que sea realista. Si no cumples la planificación podría ser que no fuera la adecuada para tu ritmo de vida. Revísala a la baja.

Actividad 2.1. Preparación del programa de acción semanal

SEMANA DEL
Qué objetivo primordial quiero conseguir esta semana:
Qué direcciones quiero buscar esta semana:
Cuánto tiempo quiero dedicar a la búsqueda:
Querría ponerme en contacto con las siguientes personas:
Cuándo tiempo quiero/puedo dedicar a estas personas:
Además de la búsqueda de direcciones y de los contactos, también querría hacer:
Cuánto tiempo quiero/puedo dedicar a estas actividades:

Actividad 2.2. Realización del programa semanal

ACTIVIDAD	LU	MA	MIE	JU	VI	SA	DO
Planificación							
Valoración							
Investigación sobre el mercado laboral y los clientes que me interesan							

Mensajes de correo-e, cartas							
Llamadas telefónicas							
Entrevistas con posibles clientes							
Actividades relacionadas indirectamente con el trabajo							
Encuentros con terceras personas							
...							
...							
...							
Total al día							

Actividad 2.3. Revisión del resumen semanal

- ¿Qué objetivos he conseguido?
- ¿Qué objetivos no he conseguido?
- ¿Qué tal ha ido el tema de los contactos?

VALORACIÓN			CONTACTO	EMPRESA
A (muy bien)	B (normal)	C (mal)		

Actividad 2.4. Análisis de los objetivos no conseguidos

A veces tenemos muy buenas excusas para no hacer algo. En cada objetivo no conseguido, escribe la excusa que tenías para no hacerlo y escribe un contraataque que te sirva para la semana próxima.

Excusa para no hacer la actividad	Contraataque
1. No he tenido tiempo	1. Seguro que tengo un hueco. No necesito tanto tiempo.
2. Me da corte llamar por teléfono	2. Quizá les haré un favor si saben que yo podría hacer este trabajo.
3.	
4.	
5.	

Además de las excusas personales, tenemos que tener en cuenta los condicionantes externos. Si hay una crisis en el sector, demasiada oferta de traductores o es un mal momento para asignar traductores, la búsqueda será más dura de los que pensábamos. En cualquier momento, a partir de la información real que recopilamos sobre el mercao, podemos reorientar la búsqueda.

1. Hacer contactos (*networking*) es un modo agradable de conocer gente que vale la pena conocer, hacer amistades y, además, aprender información que necesitas sobre la profesión. Elabora una base de datos con tu red de contactos.

Actividad 2.5. Llamadas telefónicas, cartas, currículums

PERSONA/ORGANISMO TELÉFONO y DIRECCIÓN	OBJETIVO	RESULTADO
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Valoración

¿Puedes enviar el mensaje abajo contestado a olga.torres.hostench@uab.es para evaluar la utilidad de la actividad y saber qué has hecho? ¡Muchas gracias!

Mensaje:

1. ¿Qué ejercicios has hecho? (1,2,3,4,5)
2. ¿Te sirven para orientarte? Sí / No
3. Comentarios (respuesta voluntaria. Puedes comentar los que te parecen más útiles o menos, por ejemplo.)

SEMANA 3. VÍAS DE BÚSQUEDA DE TRABAJO Y DIRECCIONES

A continuación te presento las principales vías de inserción de los licenciados de traducción y de interpretación de la UAB graduados entre 2000 y 2002 por orden de frecuencia. Este orden nos enseña las vías que abren más puertas. Este orden coincide bastante con otros datos que existe del año 1998.

	Frecuencia	Porcentaje
1. Contactos	54	39,7
2. Prensa	36	26,5
3. Otros	12	8,8
4. ETT	11	8,1
5. Servicios de la universitat	7	5,1
6. Prácticas durante los estudios	6	4,4
7. Internet	3	2,2
8. Empresa propia	2	1,5
9. Servei Català de Col·locació	2	1,5
10. Empresas de selección	2	1,5
11. Oposiciones	1	0,7
Total	136	100,0

Fuente: *Observatori de graduats. Informe inserció laboral Traducció i Interpretació 2003*

Como puedes ver, la gran revelación de estos datos es que, aunque se crea que la principal vía para encontrar trabajo es enviar currículums, la más usual, en realidad, en casi un 50% de los casos, son los contactos. Cuando hablamos de contactos, no hablamos únicamente de familia y amigos de toda la vida, sino sobre todo de los

contactos que has conocido en la carrera y en el posgrado/máster (¿algún compañero/a te ha pasado algún trabajo o te ha recomendado en alguna empresa?). Este fenómeno se denomina “networking” o creación de una red de contactos. Puesto que es la principal vía para buscar trabajo, queremos dedicar una especial atención a esta vía, desprestigiada por el término “enchufe”, pero ambos términos no significan lo mismo. Ahora la gente quiere trabajar con personas competentes y no darán un trabajo a alguien que lo haga mal. (¿Sabías que en algunas empresas estadounidenses suben el sueldo al empleado que traiga a alguien competente a la empresa? Así la empresa se ahorra un largo y costoso proceso de selección). El contacto puede ser una “oportunidad” para hablar con alguien, una puerta que se abre para demostrar la profesionalidad propia. Por lo tanto, no debemos descartar esta opción tan de prisa.

A continuación, veamos algunas ideas distintas para cada vía, que luego trabajaremos con más detalle:

1. Contactos	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Networking</i> • Lista de familiares y amigos • Lista de profesores • Lista de profesionales del ámbito de interés
2. Prensa	<ul style="list-style-type: none"> • Podemos identificar oportunidades de negocio si vemos en una noticia que una empresa determinada podría necesitar los servicios que ofrecemos (p. ej. hace poco se publicó en la prensa que la Generalitat de Catalunya subvencionará el etiquetado en catalán) • Leer noticias sobre el sector en el prensa general • Leer noticias sobre el sector en la prensa especializada
3. Altres	<ul style="list-style-type: none"> • Autopromoción a distancia: enviar mensaje a empresas, promocionar la página web propia, enviar currículums, publicar anuncios de nuestros servicios, etc. • Autopromoción en persona: llamar por teléfono para conseguir una entrevista, visitar empresas y pedir una entrevista, etc. • Podemos conseguir datos de clientes potenciales de: colegios profesionales, cámaras de comercio, asociaciones de comerciales, páginas amarillas, fremios, sindicatos, agrupaciones empresariales, etc.
4. ETT	<ul style="list-style-type: none"> • Si te interesa esta opción, ¿en cuántas ETT te has inscrito hasta ahora?
5. Serveis universitat	<ul style="list-style-type: none"> • UAB: Treball Campus (http://treball-campus.uab.es) ¿Ya te has dado de alta? (¿Por qué no lo haces esta semana?)
6. Pràctiques durant estudis	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Mantienes algún tipo de contacto con las empresas donde hiciste las prácticas en la carrera?
7. Internet	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tienes direcciones de bolsas de trabajo generales?



	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Conoces estas bolsas de trabajo para traductores? proz.com, translator tips.com, expertsontheweb.com, translationzone.com • ¿Conocer directores de traductores? • ¿Te has inscrito en estas listas de correo de ofertas de trabajo para traductores? tr_jobs (http://groups.yahoo.com/group/tr_jobs), jobs-translators (http://groups.yahoo.com/group/jobs-translators)
8. Empresa pròpia	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento en Barcelona Activa (esta actividad la haremos otra semana)
9. Servei Català de Col·locació / INEM	<ul style="list-style-type: none"> • Si te interesa esta opción, ¿te has dado de alta en ambos servicios?
10. Empreses de col·locació	<ul style="list-style-type: none"> • ¿En cuántas empresas de colocación se has inscrito? Menciona el número.
11. Oposicions	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Sabes dónde conseguir información sobre las oposiciones a traductor en instituciones europeas? ¿Españolas? ¿Catalanas? • ¿Sabes cómo obtener información sobre oposiciones en los boletines oficiales: estatales (BOE), autonómicos (p.ej. DOGC), provinciales, etc.) • ¿Tienes las direcciones de Internet de los organismos oficiales para los que te gustaría trabajar?

Como puedes ver, conseguir toda esta información es mucho trabajo . ¿Quizás nos podríamos dividir el trabajo?

Actividad 3.1. Un registro de las direcciones que ya tengo

De las vías de la tabla anterior, haz un listado de los nombres concretos que ya conozcas de cada apartado.

Actividad 3.2. Direcciones nuevas

Esta semana tenemos un objetivo ambicioso: elaborar entre todos un listado de direcciones útiles específico para posgraduados en traducción e interpretación. Es decir, vamos a completar el cuadro anterior con muchas más direcciones. Así pues, teniendo en cuenta que somos casi un centenar de personas en la lista de correo (¡), si cada uno envía 10 direcciones, crearemos un directorio muy completo.

100 personas x 10 direcciones = 1000 direcciones
--

MODELO DE FICHA PARA LAS DIRECCIONES

NOMBRE	WEB	UBICACIÓN	ESPECIALIDAD	OBSERVACIONES

Etc.

¿Qué 10 direcciones elijo?

(He distribuido las direcciones que podemos buscar para no repetir las direcciones. Al final del documento verás las direcciones que te toca buscar. Si no estás de acuerdo con la asignación y prefieres buscar otras direcciones, puedes hacerlo si compruebas que nos las buscará ya otra persona.)

Actividad 3.3. Mejora tu networking

Casi el 50% de los graduados encuentra trabajo a través de contactos. ¿Tienes que mejorar tu red de contactos? Estudia las siguientes actividades para ver si encajan con tu personalidad. Además, te querría proponer que comentes en la lista de correo si ya has puesto en práctica alguna de las propuestas siguientes u otras que hayan salido bien.

6. Apuntarse a un curso del área de interés para conocer a gente del ámbito.
7. Entrevistar a un profesional que te asesore sobre el campo que te interesa.
8. Ponerte en contacto con personas que trabajen en tu área de interés y solicitarles información sobre los avances más recientes.
9. Asistir a congresos y conferencias sobre los ámbitos que queremos traducir para conocer a personas de las empresas que se dedican a lo que nos interesa.
10. Participar en las actividades de una asociación profesional.

Bibliografía sobre *networking* que puedes encontrar en Amazon.com:

Misner, Ivan; Morgan, Don. (2000) *Masters of networking. Building relationships for your pocketbook and soul*. BardPress. ISBN: 1885167482

Baber, Anne; Waymon, Linne (2001). *Make your contacts count*. AMACOM. ISBN: 0814470939

(Encontrarás más bibliografía en Amazon.com)

Valoración de los objetivos de la semana

Esta semana, envía a la coordinadora (olga.torres.hostench@uab.es) la valoración y las 10 direcciones ;-)) ¡¡Gracias por adelantado de parte de todos!!

Objetivos cumplidos:

1. Me he dado de alta en Treball Campus de la UAB (SI/NO)
2. Me he dado de alta en el Servei Català de Col·locació (SI/NO ME INTERESA)
3. Me he dado de alta en el INEM (SI/NO ME INTERESA)
4. He buscado información sobre las oposiciones que me interesan (SI/NO)
5. Me he inscrito en un congreso (SI/NO)
6. Estoy elaborando una lista de contactos (SI/NO)
7. Además de las direcciones que conseguiremos entre todos, ¿dónde crees que podríamos buscar más direcciones?

Por cierto, reuniré todas las direcciones recibidas y las enviaré únicamente a aquellos que hayan aportado direcciones. ;-)

SEMANA 4. LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

La semana pasada vimos la importancia del *networking* o red de contactos. Además de una larga lista de contactos de clientes, también necesitas una buena lista de contactos de colegas en los que puedas confiar si alguien te solicita un servicio que no puedas hacer y tienes que recomendar a alguien de confianza o bien para trabajar en grupo, etc. En estas situaciones y en muchas otras te podría ser muy útil formar parte de una asociación de traductores.

Esta semana la actividad consiste en conocer las distintas asociaciones de traductores con sede en Cataluña. Dedicar unos minutos a entrar en los sitios web y a conocer los servicios que se ofrecen. Si te interesa, hazte socio/a. Además de las ventajas prácticas comentadas, patrocinar y/o colaborar con una asociación que trabaja para mejorar la situación de los traductores en general es una manera constructiva y útil de aprovechar tu tiempo libre.

Asociaciones que admiten licenciados en traducción e interpretación sin experiencia:

- ATIC (www.atic.cc)
Associació de Traductors i d'Intèrprets de Catalunya
- TRIAC (www.traductors.com)
Traductors i Intèrprets Associats Pro-Col·legi

Asociaciones de traductores literarios:

- ACEC (www.acec.tv)
Associació Col·legial de Traductors de Catalunya
- ACÉtt (www.acett.org) - Sección Autónoma de Traductores de Libros de la Asociación Colegial de Escritores de España

- AELC (www.escriptors.com) -
Associació d'Escriptors en Llengua Catalana

Asociaciones de intérpretes jurados:

- ATIJC (www.atijc.com)
Associació de Traductors i d'Intèrprets Jurats de Catalunya

Asociaciones de otras poblaciones:

- AGPTI (www.agpti.org/castelan/index_cas.htm) – Asociación Galega de Profesionais da Traducción e da Interpretación
- AMATI (www.rynne.org/amati/)
Asociación Madrileña de Traductores e Intérpretes
- ASETRAD (www.asetrad.org)
Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes
- EIZIE (www.eizie.org/)– Asociación de Traductores, Correctores e Intérpretes de Lengua Vasca

Si te interesa recibir trabajo de clientes que están en el extranjero, podrías investigar la posibilidad de hacerte miembro de una asociación de traductores del país de los clientes que te interesan. Así el cliente verá que eres un traductor más cercano y conocedor de las características de su mercado.

Valoración

Después de esta actividad, te has hecho miembro de alguna asociación de traductores? SI/NO ¿De cuál? Envía las respuesta olga.torres.hostench@uab.es.

SEMANA 5. CÓMO VENDER TUS SERVICIOS

“A menudo no son los más cualificados los que encuentran trabajo antes, sino los que lo saben buscar mejor.”

Actividad 1. En la piel del cliente

La primera semana ya especificaste un perfil de cliente. Ahora, ponte en la piel de este cliente y especifica las necesidades concretas que crees que tiene este cliente:

Yo, cliente, necesito a alguien que haga lo siguiente: (solo traducciones, otros servicios, cuáles, etc.)

Yo, cliente, necesito a alguien con las siguientes cualidades: (actitudes profesionales)

Yo, cliente, necesito a alguien que sepa:

Yo, cliente, necesito a alguien que tenga experiencia en:

Yo, cliente, necesito a alguien que trabaje de esta manera: (herramientas, sistema de trabajo, control de calidad, etc.)

Yo, cliente, necesito a alguien que me resuelva los problemas siguientes:

Además de las cuestiones concretas que has comentado sobre tu caso, podemos decir que, en general, los clientes que piden traducciones necesitan:

4. Fiabilidad (saber que la traducción llegará a tiempo y en las condiciones pactadas)
5. Calidad (saber que la traducción será correcta)
6. No tener problemas (saber que el encargo se cerrará satisfactoriamente)

Como puedes ver, la palabra clave de las tres condiciones anteriores es confianza. Los clientes confían en que les enviarás la traducción a tiempo y que respetarás las condiciones pactadas y no habrá imprevistos (esto significa, claro está, que hay que establecer condiciones previas). Los clientes confían en que la traducción no tendrá errores y que has tomado las medidas oportunas de control de calidad. Los clientes confían en que, una vez hecho el trabajo, no tendrán ningún problema con traducción no con el encargo.

Actividad 2. Tú y el cliente

A continuación, relaciona las necesidades que crees que tiene el cliente (sería genial que pudieras contrastar estas necesidades con alguien que conozca bien el mercado o alguien que pueda ser un cliente, etc.) con los servicios que dijiste que ofrecías la primera semana. Las siguientes preguntas te ayudarán a responder:

- Especifica las ventajas que tendrán los clientes que trabajen contigo:
- Especifica los servicios que puedes ofrecer y cómo los ofrecerás para que sean un poco distintos de los que ofrecen otros profesionales:
- Especifica qué innovaciones ofreces:

Actividad 3. Cómo te diferencias de la competencia

El tercero en discordia entre el cliente y tú es la competencia. Cuando el cliente confía en ti por los motivos que hemos comentado antes, difícilmente cambiará de proveedor. Así pues, tu responsabilidad es ser fiable, prestar un servicio de calidad y formar parte de la solución (dicen que “si no eres parte de la solución, eres parte del problema”).

NECESIDAD DEL CLIENTE	YO OFREZCO	LA COMPETENCIA OFRECE	COM TRATAR LA COMPETENCIA
			Me alío con ella para ofrecer más servicios y/o más calidad
			La observo para aprender
			Etc. Etc.

Actividad 4. El material de promoción

Ahora que tienen más claro lo que ofreces y cómo lo ofreces, tienes que comunicárselo al cliente. Tienes que pensar en la estrategia publicitaria. El tema de la programación del trabajo ya lo viste la segunda semana. Esta semana nos centraremos más la cuestión del contenido de la estrategia publicitaria.

El objetivo de la publicidad es que el cliente tenga ganas de conocerte y pueda ponerse en contacto contigo fácilmente. Independientemente del color y diseño del material promocional, tienes que garantizar que el cliente se pueda poner en contacto contigo rápidamente: indica un teléfono móvil que esté siempre encendido, redirecciona los mensajes del correo electrónico al teléfono móvil, pedir a alguien de confianza que tome nota de los encargos si no podrás responder el correo electrónico, etc.

Material de promoción básico:

- Sitio web
- Tarjeta de visita
- Currículum actualizado
- (La carta de presentación)
- (Los mailings informativos)

Información básica que querrá saber el cliente (no es necesarios que toda esta información esté en el material promocional): idiomas, especialidad, tarifa y media de producción diaria. Aclarar muy bien lo que ofrecemos realmente.

Actividad 5. El sitio web

No plantees el sitio web como un currículum alternativo. El objetivo de un sitio web es que los visitantes archiven la dirección en el apartado “Favoritos”. Así pues, plantea el sitio web como un sitio informativo que, de paso, tenga tu información de contacto. Sería perfecto que la información del sitio web estuviera relacionada de alguna manera con tu especialidad.

¿Has terminado tu sitio web? Aprovecha esta semana para hacerlo. Puedes sacar ideas de los sitios web de otros traductores y profesionales.

Actividad 6. La tarjeta de visita

La tarjeta de visita es un elemento del material de promoción muy importante. Si te están incorporando al mercado de trabajo, ver tu nombre en una tarjeta de visita es una

buena manera de darte cuenta de que ya eres un/a profesional. La tarjeta de visita la puedes repartir a los contactos que identificaste la semana pasada. También enviarás la tarjeta de visita con los obsequios que quizás envíes a los clientes en Navidad, para celebrar un buen trabajo, para felicitar un cumpleaños, etc.

¿Ya tienes una tarjeta de visita profesional? Aprovecha esta semana para hacerla.

Actividad 7. El currículum

El objetivo del currículum es conseguir una entrevista o una oportunidad. Es la primera impresión y, como tal, determinará la primera opinión que la empresa se haga de ti.

Datos que tienen que figurar en el currículum:

- Datos personales
- Experiencia
- Lenguas y nivel de formación
- Equipamiento informático
- Tarifas
- Datos relevantes para cada trabajo en cuestión
- Una lista de clientes satisfechos

Presentación:

- 1 página, 2 máximo
- Puedes elegir distintos tipos de formatos:
 - a. Formato cronológico
 - Enumeración de trabajos por orden cronológico. Es un formato que no beneficia demasiado a las personas con poca experiencia. Si puedes elegir, escoge otro formato.
 - d. Formato funcional
 - Enumeración de trabajos por funciones, responsabilidades, etc. Este formato permite poner énfasis en lo que has hecho y lo que eres capaz de hacer, sin dar tanta importancia al período de tiempo.
 - e. Formato combinado

Las tres reglas de oro en la elaboración del currículum:

1. Adoptar el punto de vista del cliente. Procura que las necesidades del cliente mencionadas en la actividad 1 de esta semana queden reflejadas en el currículum.
2. Posar énfasis en lo que podemos hacer, no solo en lo que hemos hecho.
3. Hacer un borrador del currículum y pedir a alguien que lo corrija.

¿Ya tienes el currículum actualizado? Aprovecha esta semana para hacerlo.

La carta de presentació

Las 3 reglas de oro en la elaboración de la carta de presentación:

4. Enviarla personalizada, a una persona en concreto, con el nombre y la dirección correctas.
5. Que incluya la información más importante que queremos transmitir.
6. Enseñar la carta a otra persona para comprobar que lo dice lo que quieres que diga.

Actividad 8. Los mailing informativos

Una manera de acercarse a un cliente nuevo puede ser ofreciéndole algo.

Las 3 reglas de oro en la elaboración de un mailing informativo:

1. Que no se vean todas las direcciones a las que envías el mensaje. Escribe las direcciones de los destinatarios en el apartado Blind Copy.
2. Ofrecer algo realmente útil: un boletín informativo, un presupuesto, etc.
3. Mencionar dónde has obtenido la dirección y ofrecer la posibilidad de dejar de recibir mensajes.

¿Se te había ocurrido hacer algún mailing informativo? Aprovecha esta semana para pensar en ello.

Más información:

- Lozano, Ricard. Vademécum del traductor en <http://www.rlozano.com/consulta/consulta.html>
- www.translatortips.com

Valoración

¿Puedes enviar el siguiente mensaje contestado a olga.torres.hostench@uab.es para valorar la utilidad de las actividades y saber lo que has hecho? Muchas gracias.

Mensaje:

1. ¿Qué actividades has hecho? (1,2,3,4,5,6,7,8)
2. ¿Te sirven para orientarte? Sí / No

Comentarios (Respuesta voluntaria. Puedes comentar las actividades que te parecen más útiles y las que te parecen menos útiles, por ejemplo.)

SEMANA 6: EL CONTACTO DIRECTO: VISITAS, ENTREVISTAS, TELÉFONO, PRÁCTICAS

El verano es la mejor época para ponerte en contacto con las empresas porque la gente de plantilla y los colaboradores habituales se van de vacaciones y las empresas están dispuestas a trabajar con gente nueva temporalmente. La sustitución es una buena oportunidad para que te conozcan y cuenten contigo después del verano.

Esta semana la dedicamos a las estrategias de contacto directo con las empresas.

Actividad 1. El feedback

A continuación tienes una ficha de análisis del *feedback* que consigas en el contacto con los clientes. Acostúmbrate a mantener un registro de los contactos. Puedes adaptar esta tabla con sus preferencias (añadir la dirección de correo electrónico, la fecha del contacto, las dimensiones de la empresa, el potencial de crecimiento, etc.)

VALORACIÓN			CONTACTO EN LA EMPRESA	EMPRESA
A (muy bien)	B (normal)	C (mal)		

Este *feedback* es muy importante porque te proporciona datos reales de las posibilidades de trabajar en el proyecto que habías pensado. Durante las semanas anteriores has preparado y elaborado una estrategia, pero el contacto directo es la clave para saber si hay posibilidades reales de ponerlo en práctica o no. Puede ser que resulte muy fácil y estés contento/a de haberlo intentado porque solo era cuestión de probar, o puede ser que no haya manera de conseguir trabajo en tu ámbito. Esto también es un dato porque quizá significa que este ámbito está muy saturado y tienes que cambiar de planteamiento de proyecto profesional. Sea como sea, necesitas resultados reales para sacar conclusiones y elegir por dónde quieres continuar luego.

Así pues, esta semana haz un esfuerzo para ponerte en contacto con empresas y toma nota de los resultados.

Actividad 2. Contacto por teléfono

Ya has enviado los currículums i no te responden. “Es normal”, te dicen todos. Sí, claro, es normal, ¡pero no es muy útil! Así, tendrás que hacer algo más. Tendrás que ponerte

en contacto directamente. “¿Crees que es necesario?”, preguntará con incomodidad. “¡Qué vergüenza!”. Sin embargo, lo cierto es que no tienes nada que perder, ¿no?

Sería genial conseguir hablar con la persona que te interesa, aunque tengas un poco de miedo. Bien, si llamas y dices que te ofreces para hacer traducciones quizá te dicen que no les interesa, pero hay otras maneras más imaginativas de entrar en contacto con alguien.

Actividad 2.1. Esta semana piensa seriamente en esta posibilidad y estudia 3 posibilidades imaginativas y al mismo tiempo realistas.

Idea: Para llegar a hablar con la persona de la empresa que te interesa también puedes hacerlo a través de un tercero. Es decir, a través de una persona que tu conoces y que también conoce la otra persona (algún colega que ya trabaja para aquella empresa, alguien que te ha contado que la conoce personalmente que le hable de ti y pueda pasarle tus datos, etc.).

Actividad 2.2. Elabora una lista de correspondencias entre terceros y las personas que te interesan. Mira si puedes llegar a cinco. A continuación, pasa a la acción y haz la prueba.

Idea: Para coger práctica con el teléfono, llama a gente que no conoces y pide un presupuesto, presenta una queja etc.

Actividad 2.3. Esta semana haz 10 llamadas para perder el miedo. Ni una más ni una menos.

Idea 4: Prepara bien lo que quieres decir por teléfono. Por ejemplo, prepara una presentación positiva de 3 minutos para convencer a alguien de que te dé la oportunidad de ir a hacer una entrevista.

Contenido de la presentación de 3 minutos:

Minuto 1- Consigue la atención del cliente

Minuto 2- Ofrécele beneficios o ventajas para que salga ganando con el intercambio: soluciones, servicios adicionales, unas habilidades concretas, etc.

Minuto 3- Confirma el día y hora de la entrevista

[Para confirmar día y hora, no digas “¿cuándo li iría bien?”, sino “¿Qué día y a qué hora li iría bien que nos encontrásemos la próxima semana?” Esta pregunta concreta exige una respuesta concreta.

Actividad 2.4. Llama a 3 amigas o amigos y ensaya esta presentación por teléfono.

Idea 5: Piensa en las posibles objeciones que te podrían hacer y la manera de rebatirlas.

Actividad 2.5. Completa el cuadro siguiente:

OBJECCIÓN	RESPOSTA
1. Ya tenemos los colaboradores que necesitamos	1. Hora es época de vacaciones y tiene colaboradores de vacaciones. No pierde nada por conocerme en persona.
2. Envía el CV y ya te enviaremos una prueba	
3.No tengo tiempo para entrevistas	
4.Etc.	
5. Etc.	

Actividad 3. Preparación de la entrevista

Básicamente, el entrevistador/a quiere saber si le resolverás problemas o le darás problemas. Hay un dicho que dice: “si no eres parte de la solución, eres parte del problema”.

Si te presentas como una persona que resuelve problemas, que hace traducciones fiables, que pregunta lo que no sabe para asegurarse de que la versión definitiva será correcta, que se documenta al hacer las traducciones, etc., el entrevistador verá que puede confiar en ti para hacer una traducción. Éste es el objetivo de la entrevista: ganarte la confianza de la persona que tienes delante. O, al menos, ganarte la confianza suficiente para que te dé una oportunidad.

Antes de la entrevista necesitas reunir todos los datos que puedas sobre la empresa. Idealmente, estudia su página web: qué tipo de traducciones ofrecen, qué imagen da, desde cuándo funciona la empresa, etc. También sería muy interesante obtener información de gente que haya trabajado allí y te pueda contar los valores principales de la empresa: “es una empresa que controla mucho la calidad”, o “es una empresa que valora mucho la gente capaz”, etc.

Idea 3.1. Elabora una ficha con los datos básicos de las empresas con las que quieres entrevistarte.

Revisa el currículum y relaciona todo lo que puedas con esta empresa en cuestión. Prepara una respuesta para las cuestiones problemáticas: “¿por qué te fuiste de la empresa X?”, “¿por qué colaboraste tan poco con la empresa Z”?

Relaciona tus puntos fuertes con los datos de esta empresa y haz que salgan en la conversación. Comenta también los éxitos en la carrera de traducción y relaciónalos con el trabajo en cuestión: buenas notas en asignaturas clave, habilidades y técnicas de búsqueda de documentación y terminología, etc.

Idea 3.2. Prepara una ficha con las respuestas a las preguntas difíciles.

Haz preguntas sobre el trabajo que tendrías que hacer: qué responsabilidades tendrías, qué tipo de traducciones harías, qué proceso de trabajo utilizan, qué mecanismos de control de calidad utilizan, si necesitarías algún tipo de formación complementaria, etc.

Idea 3.3. Prepara un ficha con las preguntas que querrás hacer sobre el trabajo y estúdiatela.

Actividad 4. La entrevista

- La presentación. Aquí las dos personas os hacéis de inmediato una primera impresión mutua. Si la otra persona te causa una buena primera impresión, estarás más cómodo/a en la entrevista. Y, lo mismo sucede a la inversa. Si tu das una buena primera impresión, el/la entrevistador/a se sentará más cómodo/a contigo.
- El intercambio de opiniones. Procura que en el intercambio de opiniones salgan a relucir todas las informaciones que te interesan.
- El final de la entrevista. Una entrevista no tiene que ser demasiado larga. El entrevistador dirá cuándo termina la entrevista, pero si es corta no significa necesariamente que vaya mal.
- Seguimiento de la entrevista. Esta fase quizá no la conoces pero es tan importante como la entrevista propiamente dicha. Si durante la entrevista ha salido en la conversación que enviarías una información determinada, después de la entrevista no te olvides de enviarla. También puedes enviar un mensaje electrónico al entrevistador/a para agradecerle la entrevista e insistir en las ventajas de la colaboración mutua. Intenta hacer un seguimiento de la entrevista a través de terceras personas que puedan saber si la empresa contará contigo, etc.

Por tu parte, después de la entrevista haz una valoración y una lista de lo que has aprendido. Seguramente, después de la entrevista rescribirás el currículum porque verás que las empresas ponen énfasis en unos aspectos que quizá habías descuidado.

Idea 4.1: Durante la entrevista, utiliza también los silencios como una herramienta más. No es preciso que contestes enseguida todo lo que te pase por la cabeza. Hacer un silencio puede expresar control e incluso, dar la sensación de que la persona está relajada y muestra confianza.

Importancia de la información no verbal



Quizá no lo sepas, pero lo que digas en la entrevista y lo que está escrito en el currículum corresponde a un 30% de la información que el entrevistador recopila sobre ti. El 60% restante corresponde a la información que transmites por el canal no verbal: indumentaria, gestos, tono de la voz, etc. La información del canal no verbal da información sobre cualidades personales: seguridad, entusiasmo, seriedad, responsabilidad, etc. Así pues, procura vestir y actuar de una manera natural, que refleje tus objetivos en la vida (incluida tu voluntad de trabajar para este cliente ;-)) y que sea coherente con la información verbal y escrita.

Idea 4.2. Hacer entrevistas es la mejor manera de aprender y coger práctica. Empieza por concertar entrevistas con empresas que no te interesen demasiado o nada para coger práctica.

Actividad 5. El presupuesto

Has enviado el currículum, has mantenido una entrevista por teléfono o en persona, has mantenido una correspondencia por correo electrónico... sea como sea, ¡felicidades! ¡Lo has conseguido! ¡Te piden un presupuesto! Esto significa que has conseguido una oportunidad para demostrar que puedes hacer el trabajo que desean.

El paso siguiente consiste en elaborar el **presupuesto** rápidamente de manera que el cliente no se lo piense dos veces u otra persona lo envíe antes ... Y no empieces a trabajar hasta que tengas el **formulario de encargo** o una **confirmación por escrito** del cliente.

Valoración

¿Con cuántas empresas te has puesto en contacto por teléfono en el último mes?

¿Cuántas entrevistas has conseguido? _____

¿Cuántas pruebas estás haciendo/has hecho? _____

¿Cuántos presupuestos has conseguido? _____

Más información

- Lozano, Ricard. Vademécum del traductor en <http://www.rlozano.com/consulta/consulta.html>
- www.translatortips.com

SEMANA 7: Y AHORA, ¿QUÉ?

Si has realizado todas las actividades de este curso a distancia, ahora ya habrás elaborado un proyecto profesional, lo has puesto en marcha, te has puesto en contacto con clientes potenciales que te interesan, etc.

Ahora bien, puede que tengas dudas sobre cómo hacer ciertas cosas, cómo plantear ciertas cuestiones, etc. Esta semana te invito a conocer un servicio del ayuntamiento de Barcelona que está a tu disposición para continuar adelante tu proyecto: Barcelona Activa. Es un servicio de asesoramiento a emprendedores y personas que buscan trabajo.

El trabajo de esta última semana consiste en entrar en la web

<http://www.barcelonactiva.es/>

y completar la siguiente tabla. La primera columna contiene servicios y recursos de Barcelona Activa. En la página web tienes que encontrar para qué sirven y completar la columna 2. Si te interesa algún servicio/recurso en concreto, te animo a completar las columnas 3, 4 y 5.

¡Ánimo!

Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4	Columna 5
Servicios y recursos de Barcelona Activa	Qué és	¿Qué día tienes previsto ir/has concertado la visita?	¿Qué día has ido finalmente?	Valoración / ¿Qué has aprendido?
1. Servei per l'Ocupació				
2. Servei d'atenció als emprenedors				
3. Servei per l'empresa				
4. Barcelona Net Activa				
5. Què és el Cibernàrium				
6. Ca n'Andalet				
7. Can Jaumeandrei i al Convent de Sant Agustí				
8. Porta 22				

**ANNEX A5_10. EXEMPLES DE MISSATGES ENVIATS O REBUTS A LA
LLISTA DE CORREU ORINLAB.
(A5_10_MISSATGES_ORINLAB_PILOT.DOC)**

Missatge de benvinguda (en català i en castellà)

“Hola a todos:

Us escribo para invitaros a participar en Orinlab, una lista de correo exclusiva para todos los estudiantes de posgrado/máster organizados por el Departamento de Traducción y de Interpretación de la UAB. Esta semana ponemos en marcha el programa OIL online sobre formación para la inserción laboral, con una duración de 10 semanas.

¿Cómo funciona?

Cada semana os presentaré unas actividades relacionadas con un tema de inserción laboral. La idea es que cada uno realice estas actividades por su cuenta y comente en la lista de correo su opinión, dudas, consultas, etc. La participación mínima consiste en enviar un mensaje a la lista diciendo si habéis hecho la actividad o no y si os ha servido. Esta información es suficiente para valorar la utilidad de la actividad, aunque será más constructivo para todos si se aporta más información.

Pronto recibirás un mensaje de Orinlab. Si quieres darte de baja, escribe un mensaje a Orinlab-unsubscribe@yahoogroups.com.

Un cordial saludo,

Olga Torres

Coordinadora Programa OIL

Orientación para la Inserción Laboral

Post message:

Orinlab@yahoogroups.com

Subscribe: Orinlab-subscribe@yahoogroups.com

Unsubscribe: Orinlab-unsubscribe@yahoogroups.com

List owner: Orinlab-owner@yahoogroups.com

Missatge d'alta

Benvingut/da a la llista Orinlab, Orientació per a la inserció laboral. Ara ja ets membre i pots enviar i rebre missatges. En el missatge de benvinguda automàtica trobaràs les instruccions per poder vincular la teva adreça al grup i poder recollir els fitxers d'activitats cada setmana. En aquest missatge també tens les instruccions per donar-te de baixa.

Bienvenido/a a la lista Orinlab, Orientación para la inserción laboral. Ahora ya eres miembro y puedes enviar y recibir mensajes. En el mensaje de bienvenida automática encontrarás las instrucciones para poder vincular tu dirección al grupo y poder recoger los ficheros de actividades de cada semana. En este mensaje también tienes las instrucciones para darte de baja.

Salutacions cordials / Un cordial saludo,

Olga Torres

Coordinadora OIL

Missatge que enviava la llista als membres quan es penjava un nou document

 **10 From:** <Orinlab@yahoo.com>
Date: Mon May 10, 2004 10:02pm
Subject: [New file uploaded to Orinlab](#)

Hello,

This email message is a notification to let you know that a file has been uploaded to the Files area of the Orinlab group.

File : /S2_ca.doc

Uploaded by : othftiuab <Olga.Torres.Hostench@uab.es>

Description : Activitats setmana 2

You can access this file at the URL

http://groups.yahoo.com/group/Orinlab/files/S2_ca.doc

To learn more about file sharing for your group, please visit

<http://help.yahoo.com/help/us/groups/files>

Regards,

othftiuab <Olga.Torres.Hostench@uab.es>

ANNEX A5_11. DOSSIER INFORMATIU SOBRE EL PROGRAMA OIL PER A LA DIRECCIÓ DEL DEPARTAMENT. VERSIÓ EN FORMAT MS POWERPOINT. (A5_11_INFO_OIL_DIRDEPTUAB EXPERIMENTAL.PPT)

Programa de formació en inserció laboral a Traducció e Interpretació

Ajudem els estudiants a elaborar mapes personals d'inserció laboral

Introducció

- ▣ Us presentem un programa d'orientació destinat a afavorir i millorar la inserció laboral dels estudiants de màsters i postgraus de Traducció i Interpretació.

Característiques del programa

- ▣ Molt SENZILL, perquè sigui realitzable i pràctic.
- ▣ RIGORÓS I CIENTÍFIC, perquè estarà supervisat pel catedràtic en Orientació Educativa Dr. Josep Montané, creador del model teòric que aplicarem i director de la tesi.
- ▣ Gratuït
- ▣ Dedicació mínima per part dels agents, perquè no sigui una sobrecàrrega de feina

D'on surt la proposta i per què?

- ▣ La meua tesi doctoral consistirà en el disseny, aplicació i avaluació d'un programa de formació en inserció laboral a Traducció i Interpretació.
- ▣ He pensat que els estudiants dels postgraus/màster estarien molt motivats perquè paguen molts diners per fer uns estudis amb l'esperança de trobar una feina millor.

Participants en el programa

- ▣ Estudiants
- ▣ Docents dels màsters/postgraus
- ▣ Coordinadors dels màsters/postgraus
- ▣ Altres agents interessats (departament de traducció, facultat, empreses, etc.)
- ▣ Coordinadora del programa (doctoranda)
- ▣ Supervisió – Dr. Montané i Dra. Rovira (com a tutora del Departament)

Filosofia del programa (I)

- ▣ El programa que proposem inclou una intervenció integrada en el currículum, és a dir, els docents de les diferents assignatures –que són majoritàriament professionals de l'àmbit en què es volen inserir els estudiants–, imparteixen formació sobre inserció laboral d'una manera activa a la seva assignatura.
- ▣ Així garantim que la formació en inserció laboral no sigui generalista i abstracta sinó molt personalitzada.

Filosofia del programa (II)

- ▣ A més, aquest sistema fa que la facultat/departament no tingui un sol expert/a en inserció laboral, sinó tots els docents/agents que participen ho seran -> Millora la formació dels docents i, per tant, la qualitat docent.
- ▣ Els professors esdevenen en realitat els orientadors, i ells guanyen formació específica sobre inserció laboral (la teoria clau resumida en 8 pàgines i material de suport per preparar les activitats)

El Procés

- ▣ Procés bàsicament a distància
- ▣ Aplicació: 2004-2005

La fase d'informació

- ❑ Informació als agents participants (correu-e)
- ❑ Informació als docents dels postgraus/màster per animar-los a participar-hi (correu-e)
- ❑ Concreció del grup de professors que aplicarà el programa i lliurament de la documentació. (correu-e)
- ❑ Sessió de treball amb els professors per aclarir dubtes i definir els passos a seguir (entrevista)

La fase de preparació

- ❑ Aplicació del qüestionari pretest i avaluació del nivell d'inserció dels llicenciats (a classe).
- ❑ Anàlisi i interpretació dels resultats (doctoranda).
- ❑ Selecció de les estratègies i activitats adequades per a cada grup (correu-e).
- ❑ Programar les activitats específiques (doctoranda, per correu-e).
- ❑ Avaluació de la fase de preparació (doctoranda).

La fase d'aplicació

- ❑ Aplicació del programa (a classe).
- ❑ Posada en comú
- ❑ Nova aplicació i interpretació del qüestionari postest en acabar el curs (classe i doctoranda)
- ❑ Comparació de les diferències, avaluació de l'eficàcia del programa i replantejament (doctoranda)
- ❑ Avaluació de la fase d'aplicació (doctoranda)

El model teòric

Adaptarem el model teòric de Montané (1990) a la situació concreta dels postgraus/màster

Montané, J. (1990): "La Orientación Ocupacional: Enfoques y técnicas". Ponencia presentada a las VI Jornadas Nacionales de Orientación Educativa. Puerto la Cruz. (Canarias). Noviembre.

Resum del teòric de Montané (1990)

- ❑ Factors i variables de la inserció laboral:
 - Relacionats amb el mercat de treball
 - Relacionats amb la persona
 - Relacionats amb les tècniques i els processos necessaris per a la inserció laboral

Elements del model teòric que s'avaluen amb el qüestionari

- ❑ Coneixements d'inserció laboral
- ❑ Destreses d'inserció laboral
- ❑ Actituds d'inserció laboral (dedicació, amplitud, maduresa ocupacional i autoestima professional)

El qüestionari

El qüestionari

- ❑ El qüestionari sobre inserció laboral es passaria als estudiants del postgraus/màsters. Aquest qüestionari es passaria abans de començar el programa i al final, per veure l'evolució. Els grups que participin en tot el programa s'anomenaran "grups experimentals". Els grups que no puguin participar en tot el programa, els demanaré si us plau si poden emplenar només el qüestionari. Els grups que facin només el qüestionari s'anomenaran "grups de control".

El menú d'activitats

- Després d'analitzar els resultats del qüestionari, els professors preparen/trien activitats específiques per al seu grup per treballar informació/destreses/actituds sobre inserció laboral relacionades amb la seva assignatura. La documentació que necessiti el docent per preparar l'activitat la tindrà en un dossier complementari.

Exemples d'activitats d'informació.

- F-1. Informar sobre els serveis i recursos útils per aconseguir informació sobre ofertes de feina.
- F-2. Comentar les característiques específiques de la professió que interessa i les perspectives de futur.
- F-3. Recopilar informació sobre sortides professionals determinades.
- F-4. Informar sobre tipus de contractes i aspectes legals.
- F-5. Analitzar diferents ofertes de feina (pros i contres)
- ETC.

(1) Exemples de Pérez, N., (1996) a *Programa de formació per a la inserció laboral*. Barcelona: CEAC

Exemples d'activitats de pràctica de destreses

- D-1. Confeccionar el curriculum vitae fent servir les noves tecnologies
- D-2. Confeccionar un dossier de material per la inserció laboral (targetes de visita, curriculum, cartes de sol·licitud, guions per a entrevistes, prospectes informatius, etc.)
- D-3. Elaborar un llistat d'empreses i contactes d'interès per al perfil de l'estudiant.
- D-4. Simulacions d'entrevistes (selecció de personal, clients, etc.)
- D-5. Preparar proves psicotècniques.
- ETC.

(1) Exemples adaptats de Pérez, N., (1996) a *Programa de formació per a la inserció laboral*. Barcelona: CEAC

Exemples d'activitats per a modificar actituds

- A-1. Reflexionar sobre la importància de la dedicació sistemàtica i constant a la recerca de feina.
- A-2. Valorar els itineraris realitzats pels membres del grup fins al moment.
- A-3. Analitzar els principals recursos, serveis, empreses i necessitats de la zona.
- A-4. Posar en comú experiències en entrevistes de selecció i primers contactes amb clients.
- A-5. Posada en comú de plans personals de treball i formació permanent.
- ETC.

(1) Exemples de Pérez, N., (1996) a *Programa de formació per a la inserció laboral*. Barcelona: CEAC

Contacte

- Si teniu preguntes, escriviu a olga.torres.hostench@uab.es

**ANNEX A5_12. DOSSIER INFORMATIU SOBRE EL PROGRAMA OIL
ADREÇAT A LES COORDINACIONS I ELS DOCENTS DELS MÀSTERS I
POSTGRAUS PER ANIMAR-LOS A PARTICIPAR-HI.
(A5_12_INFO_OIL_CID_EXPERIMENTAL.PPT)**

Programa de formació en inserció laboral a Traducció e Interpretació

Ajudem els estudiants a elaborar mapes
personals d'inserció laboral

Coordinadora: Olga Torres

Introducció

- Et presentem un programa d'orientació destinat a afavorir i millorar la inserció laboral dels estudiants de màsters i postgraus de traducció.

Característiques del programa

- Molt SENZILL, perquè sigui realitzable i pràctic.
- RIGORÓS I CIENTÍFIC, perquè està supervisat pel catedràtic en Orientació Educativa Dr. Josep Montané, creador del model teòric que aplicarem.
- Dedicació mínima per part teva com a docent, perquè no sigui una sobrecàrrega de feina

D'on surt la proposta i per què?

- La meua tesi doctoral consistirà en el disseny, aplicació i avaluació d'un programa de formació en inserció laboral a Traducció i Interpretació.
- He pensat que els estudiants dels postgraus/màster estarien molt motivats perquè paguen molts diners per fer uns estudis amb l'esperança de trobar una feina millor.

Participants en el programa

- Estudiants
- Docents dels màsters/postgraus
- Coordinadors dels màsters/postgraus
- Altres agents interessats (departament de traducció, facultat, empreses, etc.)
- Coordinadora del programa OIL (O.Torres)
- Supervisió – Dr. Montané i Dra. Rovira (com a tutora del DTI, UAB)

Filosofia del programa (I)

- El programa que proposem inclou una intervenció integrada en el currículum, és a dir, els docents de les diferents assignatures –que sou majoritàriament professionals de l'àmbit en què es volen inserir els estudiants–, imparteixen formació sobre inserció laboral d'una manera activa a la seva assignatura.
- Així garantim que la formació en inserció laboral no sigui generalista i abstracta sinó molt personalitzada.

Filosofia del programa (II)

- A més, aquest sistema fa que la facultat/departament no tingui un sol expert/a en inserció laboral, sinó tots els docents/agents que participeu ho seran -> Millora la formació dels docents i, per tant, la qualitat docent.
- Els professors esdeveniu en realitat els orientadors, i adquiriu formació específica sobre inserció laboral (la teoria clau resumida en 8 pàgines i material de suport per preparar les activitats)

El Procés

- Procés bàsicament a distància (correu electrònic) i un parell d'entrevistes amb la coordinació (inici i final) per no sobrecarregar-vos de feina

Aplicació: primer semestre 2004-2005

La fase d'informació

- ❑ Informació als agents participants (correu-e)
- ❑ Enviament de material als docents dels postgraus/màster per animar-los a participar-hi (correu-e)
- ❑ Entrevista amb la coordinació per aclarir dubtes i concretar (entrevista)

La fase de preparació

- ❑ Aplicació del qüestionari pretest i avaluació del nivell d'inserció dels llicenciats (o.torres).
- ❑ Anàlisi i interpretació dels resultats (o.torres).
- ❑ Selecció de les estratègies i activitats adequades per a cada grup (o.torres).
- ❑ Programar les activitats específiques (o.torres, per correu-e).
- ❑ Avaluació de la fase de preparació (o.torres).

La fase d'aplicació

- ❑ Aplicació del programa (a classe).
- ❑ Nova aplicació i interpretació del qüestionari posttest en acabar el curs (classe i o.torres)
- ❑ Comparació de les diferències, avaluació de l'eficàcia del programa i replantejament (o.torres)
- ❑ Avaluació de la fase d'aplicació (o.torres)

El model teòric

Adaptarem el model teòric de Montané (1990) a la situació concreta dels postgraus/màster

Montané, J. (1990): "La Orientación Ocupacional: Enfoques y técnicas." Ponencia presentada a las VI Jornadas Nacionales de Orientación Educativa. Puerto la Cruz. (Canarias), Noviembre.

Resum del teòric de Montané (1990)

- ❑ Factors i variables de la inserció laboral:
 - Relacionats amb el mercat de treball
 - Relacionats amb la persona
 - Relacionats amb les tècniques i els processos necessaris per a la inserció laboral

Elements del model teòric que s'avaluen amb el qüestionari

- ❑ Coneixements d'inserció laboral
- ❑ Destreses d'inserció laboral
- ❑ Actituds d'inserció laboral (dedicació, amplitud, maduresa ocupacional i autoestima professional)

El qüestionari

El qüestionari

- ❑ La coordinadora passarà el qüestionari sobre inserció laboral als estudiants dels postgraus/màsters. Aquest qüestionari es passarà abans de començar el programa i al final, per veure l'evolució. Els grups que participin en tot el programa seran els grups experimentals. Els grups que no puguin participar en tot el programa i només facin els qüestionaris seran els grups de control.

El menú d'activitats

- Després d'analitzar els resultats del qüestionari, els coordinadors prepareu/trieu una activitat específica per al vostre grup per treballar informació/destreses/actituds sobre inserció laboral relacionades amb la seva assignatura. L'activitat la podeu triar d'un dossier complementari amb activitats suggerides per a cada mes.

Preguntes

- Si teniu preguntes, escriviu a olga.torres.hostench@uab.es
- Si no feu inconvenient, us escriuré individualment per concretar l'activitat.

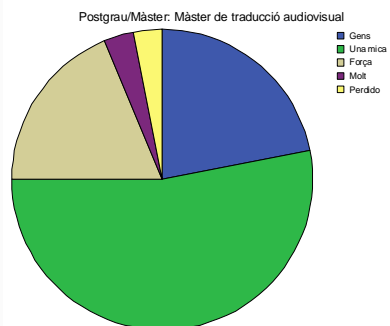
ANNEX A5_13. RESULTATS DEL PRETEST DEL GRUP DE TRADUCCIÓ AUDIOVISUAL. (A5_13_PRETEST_TAV_EXPERIMENTAL.PPT)

SOS

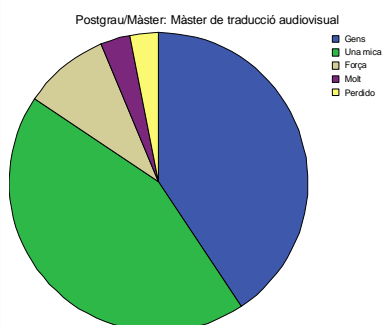
En inserció laboral,
els estudiants van a la deriva.

*Resultats del test del programa OIL
d'orientació per a la inserció laboral*

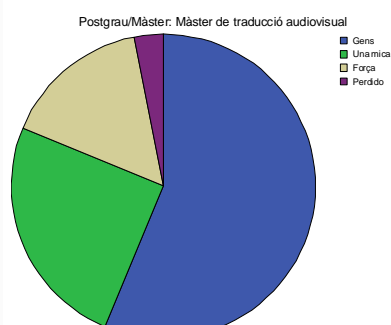
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)



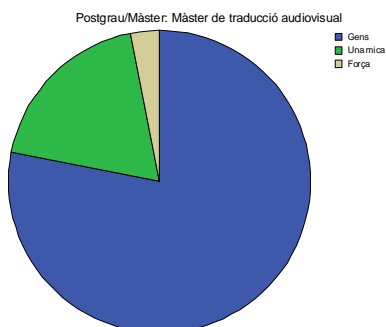
Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)



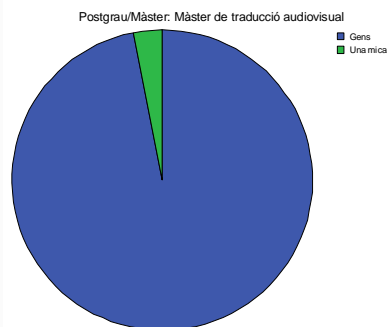
Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?



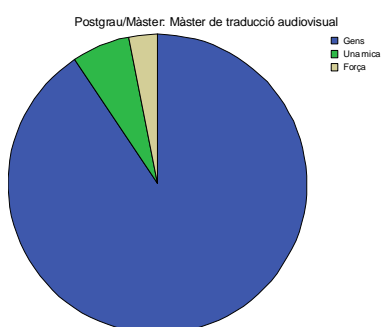
Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?



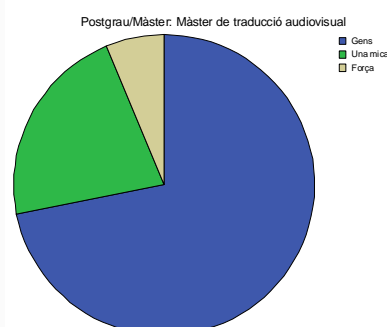
Tens la teva pàgina web professional actualitzada?

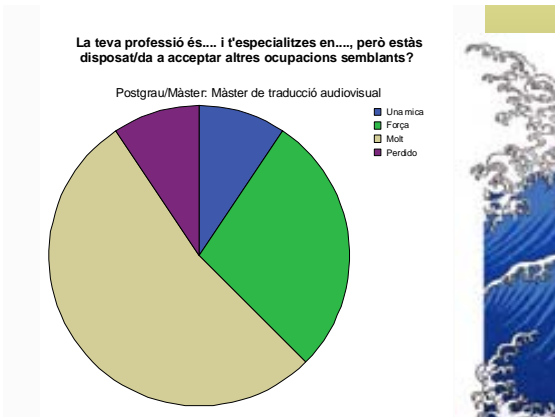
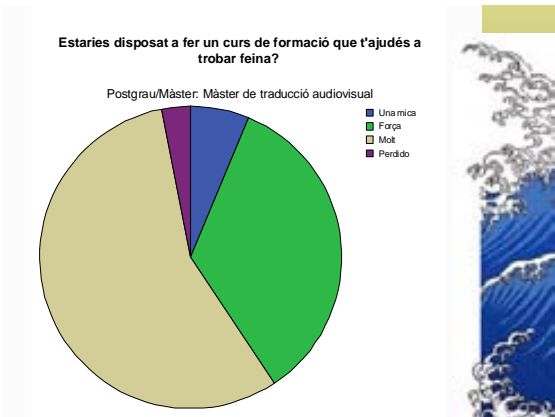
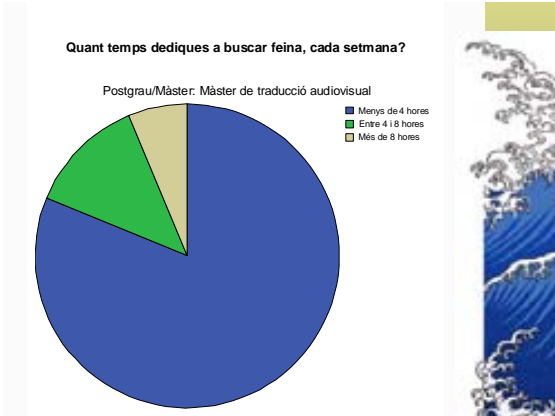
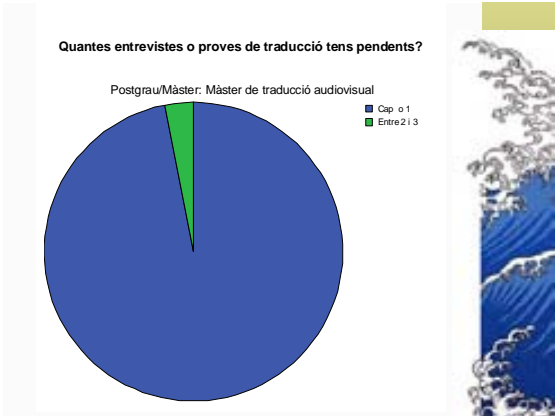
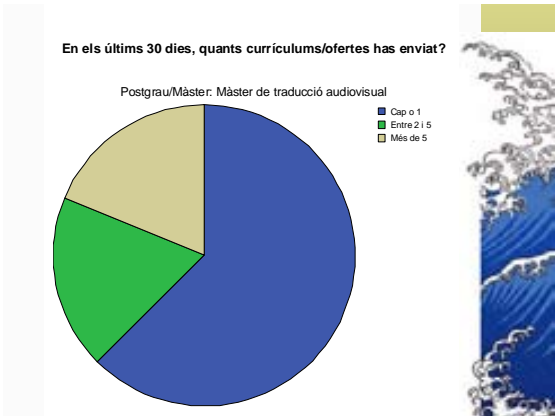
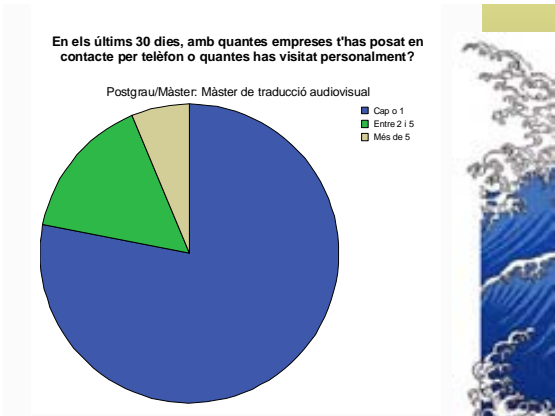
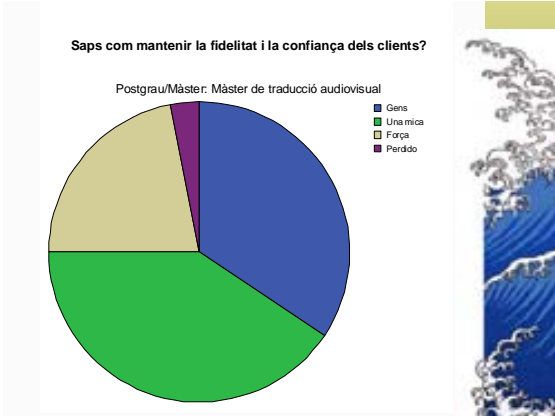
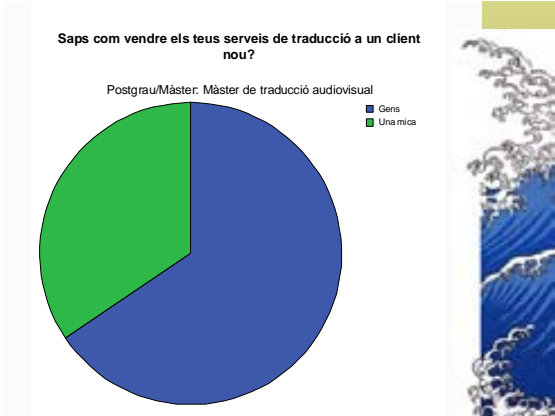


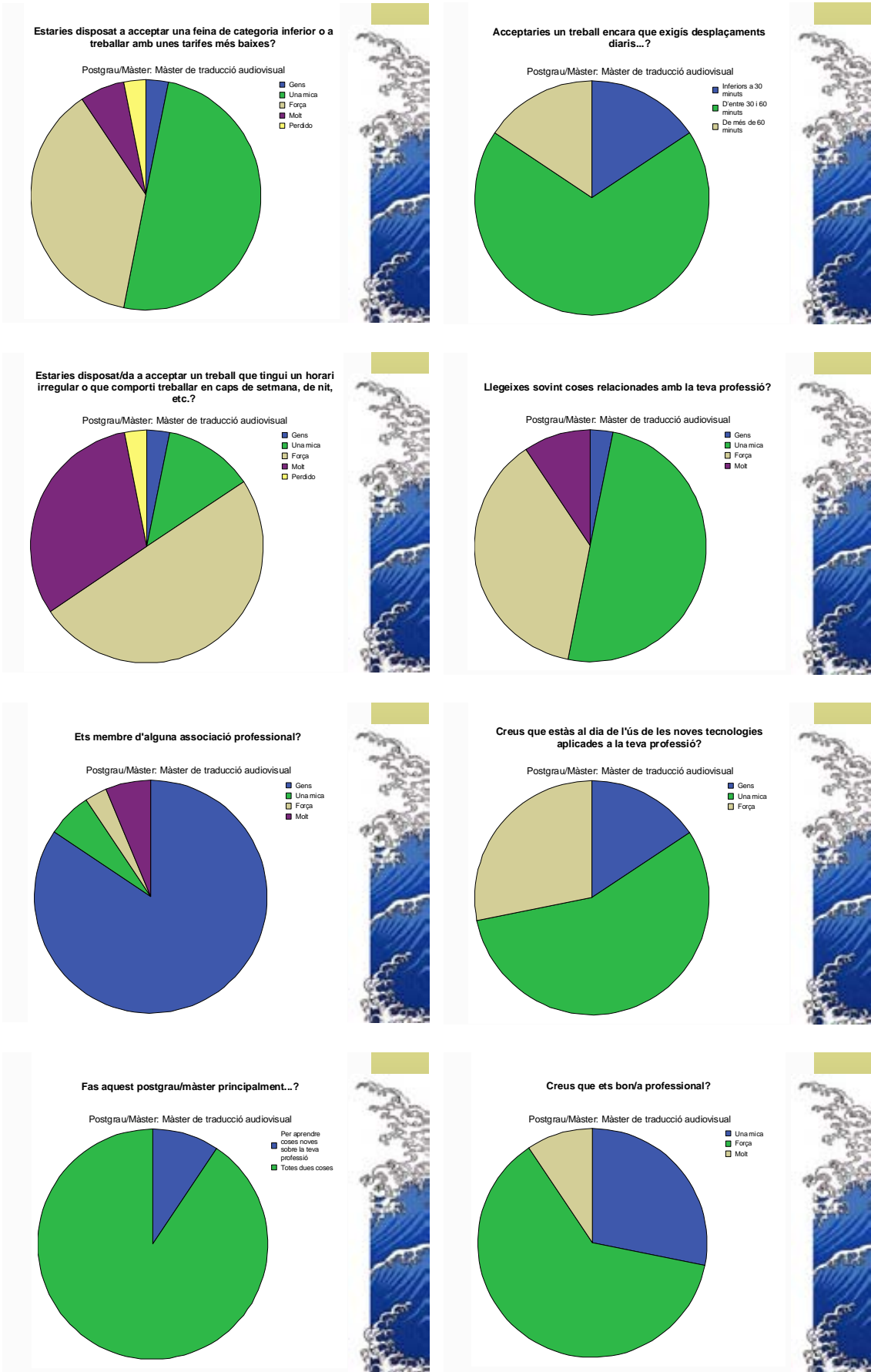
Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?



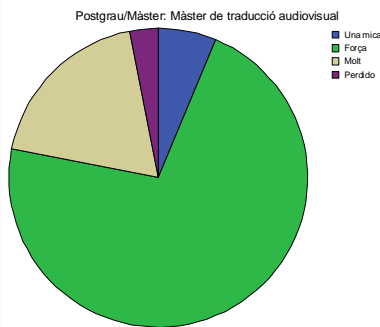
Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?



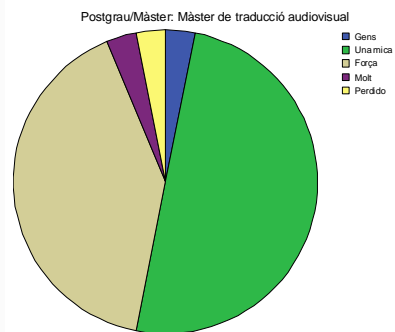




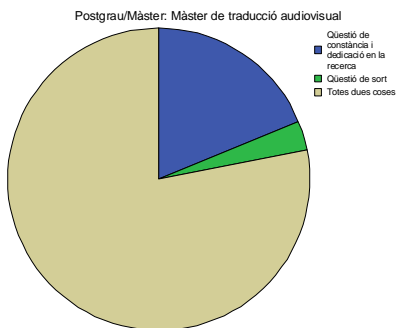
Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?



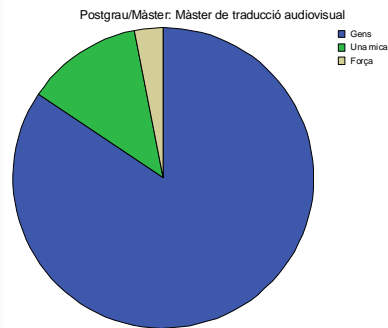
Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?



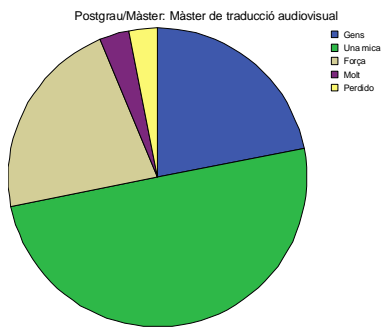
Consideres que trobar feina és principalment...



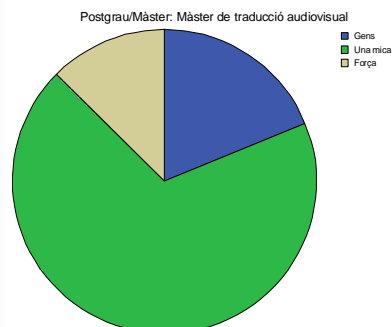
Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?



Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?



Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?



Proposta de millora dels resultats més baixos:

▲ Per millorar les habilitats d'inserció:

- ▲ Elaborar una pàgina web professional
- ▲ Distribuir material de promoció
- ▲ Elaborar un pla o estratègia
- ▲ Aprendre a vendre's

▲ Per millorar la dedicació a la inserció:

- ▲ Dedicar més temps a buscar feina
- ▲ Entrar en contacte directe amb empreses, concertar entrevistes, etc.

▲ Per millorar la maduresa professional:

- ▲ Ser membre d'una associació professional

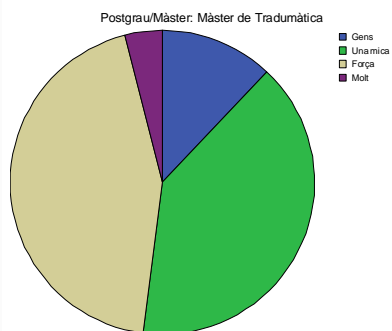
ANNEX A5_14. RESULTATS DEL PRETEST DEL GRUP DE TRADUMÀTICA. (A5_14_PRETEST_TRADU_EXPERIMENTAL.PPT)

SOS

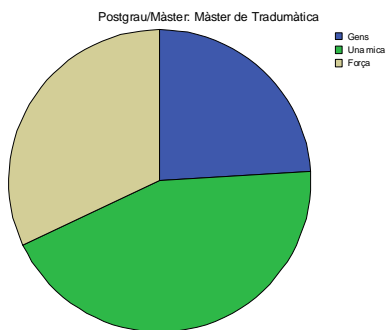
En inserció laboral,
els estudiants van a la deriva.

*Resultats del test del programa OIL
d'orientació per a la inserció laboral*

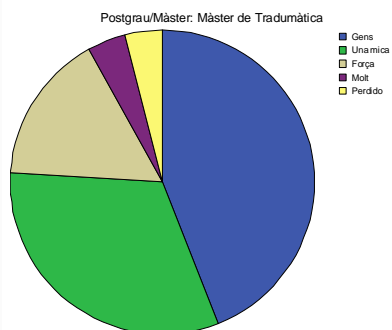
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)



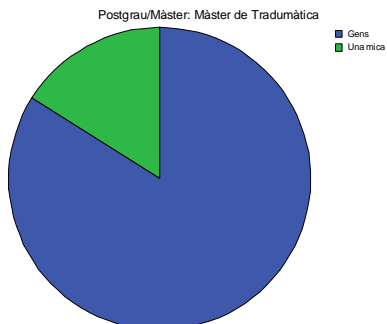
Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)



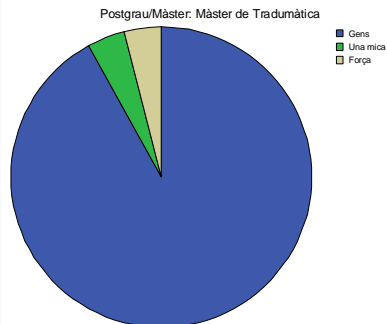
Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?



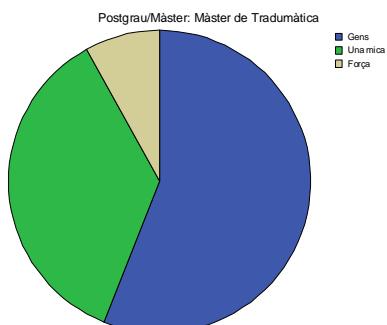
Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?



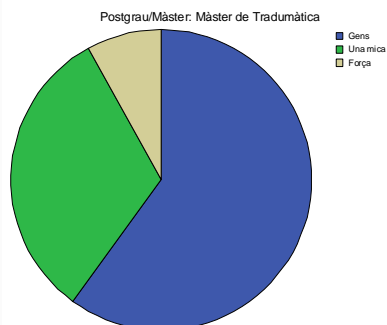
Tens la teua pàgina web professional actualitzada?

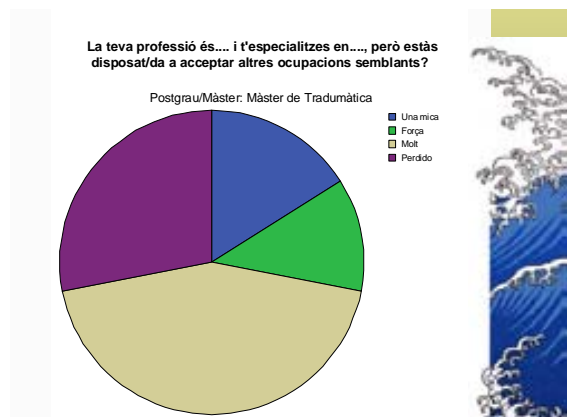
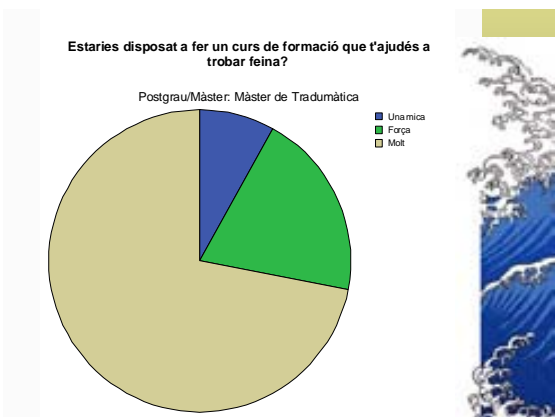
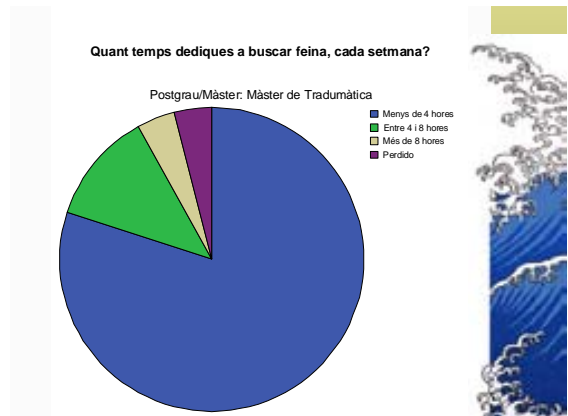
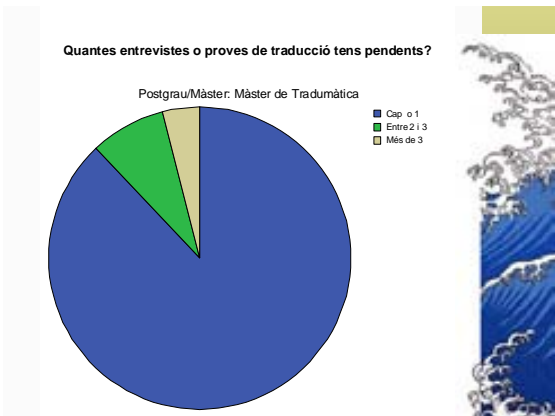
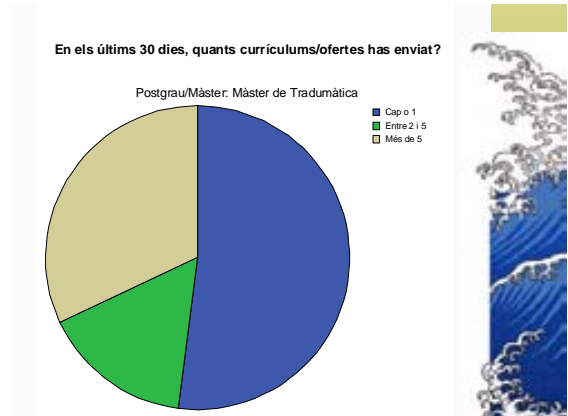
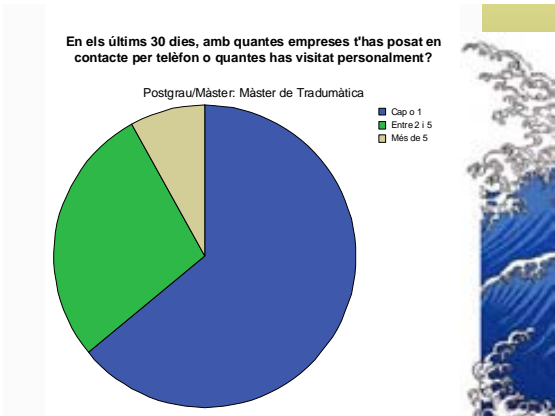
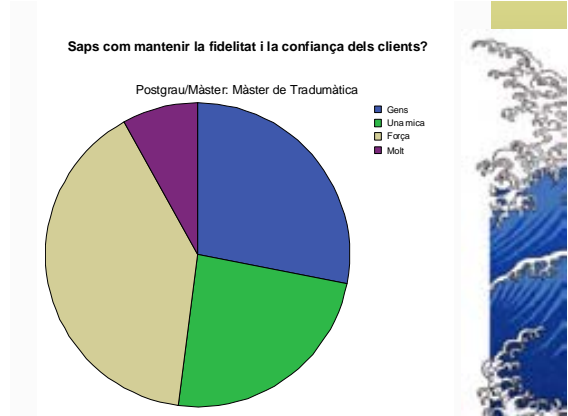
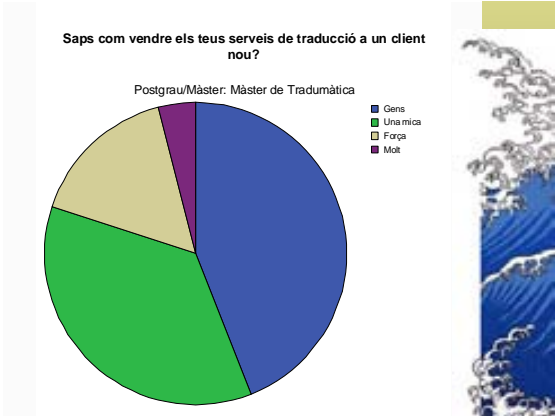


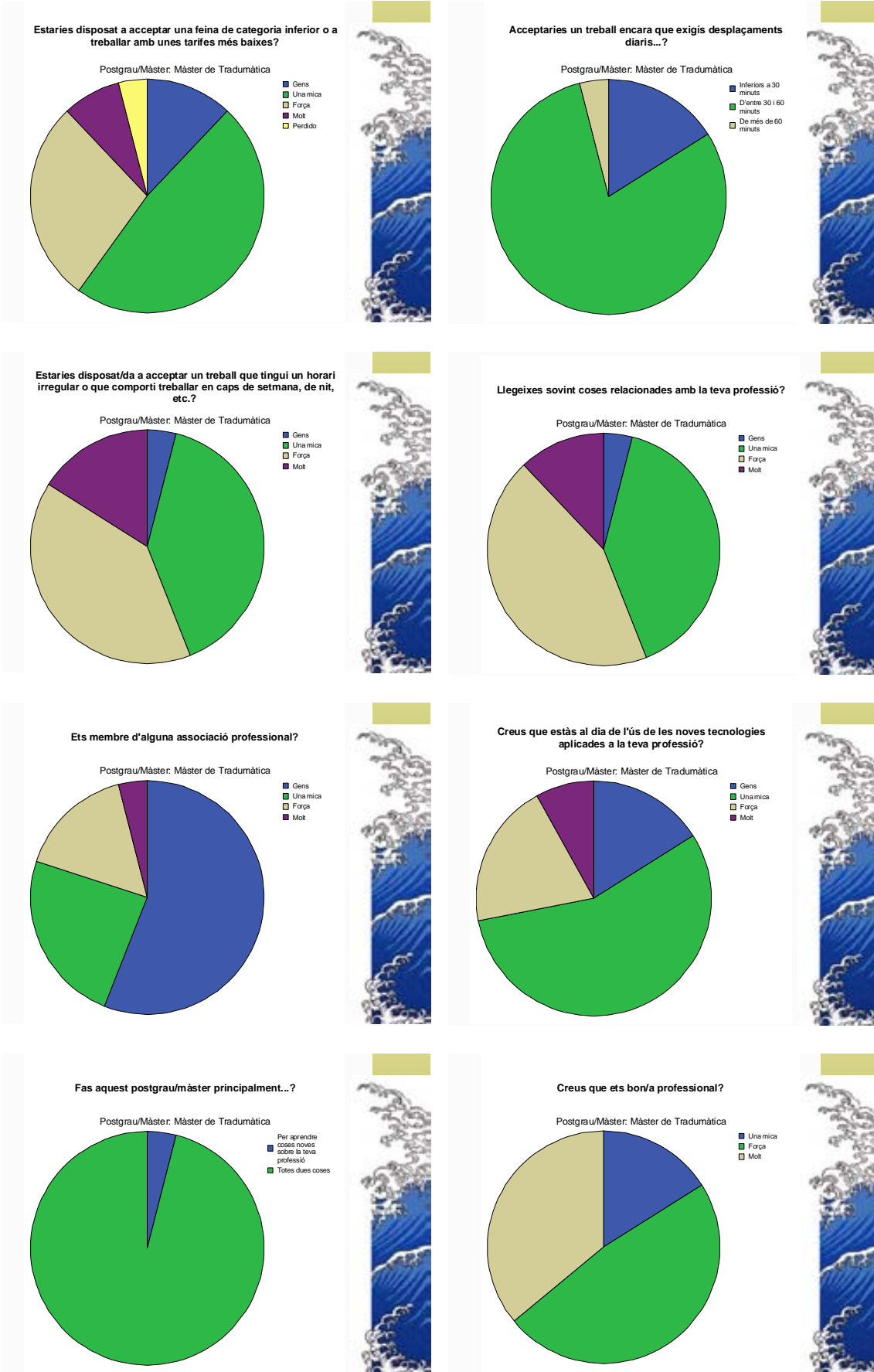
Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?



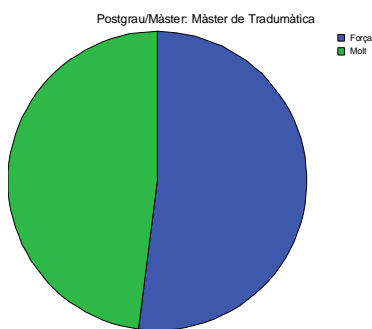
Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?



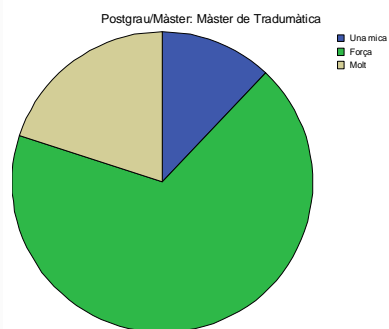




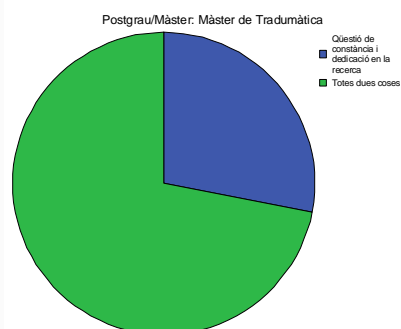
Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?



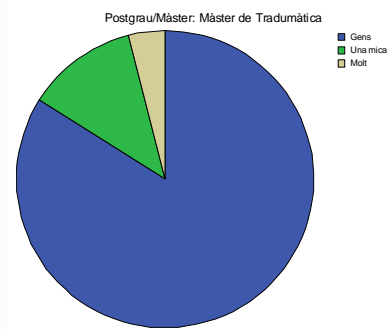
Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?



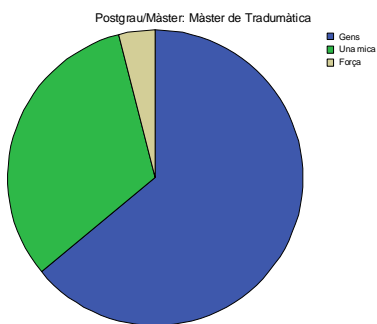
Consideres que trobar feina és principalment...



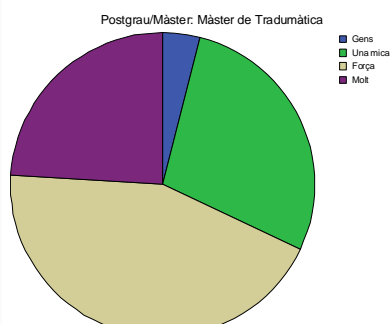
Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?



Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?



Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?



Proposta de millora dels resultats més baixos:

▲ Per millorar les habilitats d'inserció:

- ▲ Elaborar una pàgina web professional
- ▲ Distribuir material de promoció
- ▲ Elaborar un pla o estratègia

▲ Per millorar la dedicació a la inserció:

- ▲ Dedicar més temps a buscar feina
- ▲ Entrar en contacte directe amb empreses, concertar entrevistes, etc.

▲ Per millorar la maduresa professional:

- ▲ Ser membre d'una associació professional

ANNEX A5_15. RESULTATS DEL PRETEST DEL GRUP DE TRADUCCIÓ JURÍDICA. (A5_15_PRETEST_TJUR_EXPERIMENTAL.PPT)

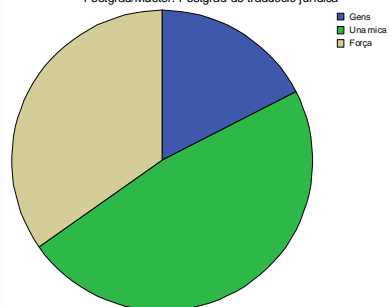
SOS

En inserció laboral,
els estudiants van a la deriva.

*Resultats del test del programa OIL
d'orientació per a la inserció laboral*

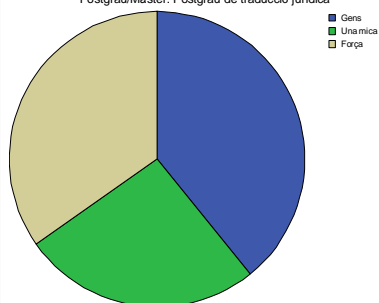
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)

Postgrau/Màster: Postgrau de traducció jurídica



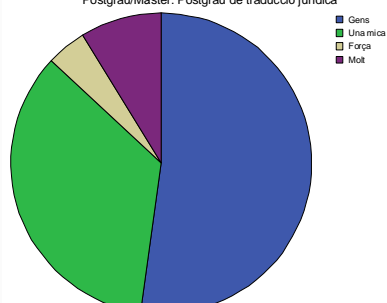
Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)

Postgrau/Màster: Postgrau de traducció jurídica



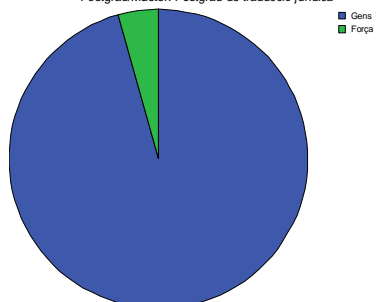
Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?

Postgrau/Màster: Postgrau de traducció jurídica



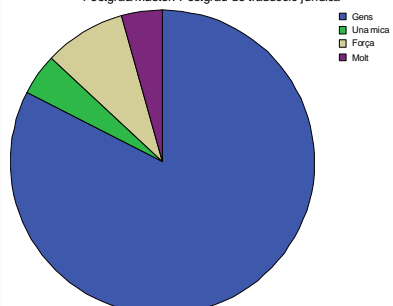
Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?

Postgrau/Màster: Postgrau de traducció jurídica



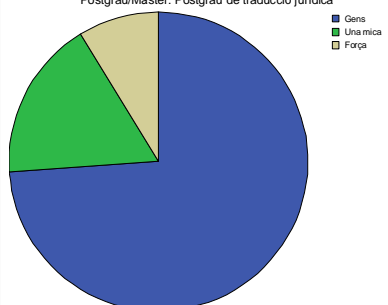
Tens la teua pàgina web professional actualitzada?

Postgrau/Màster: Postgrau de traducció jurídica



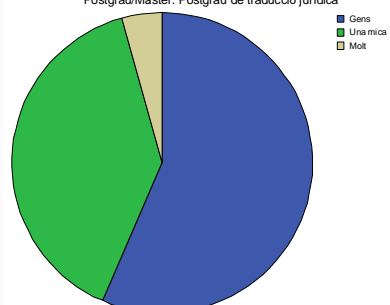
Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?

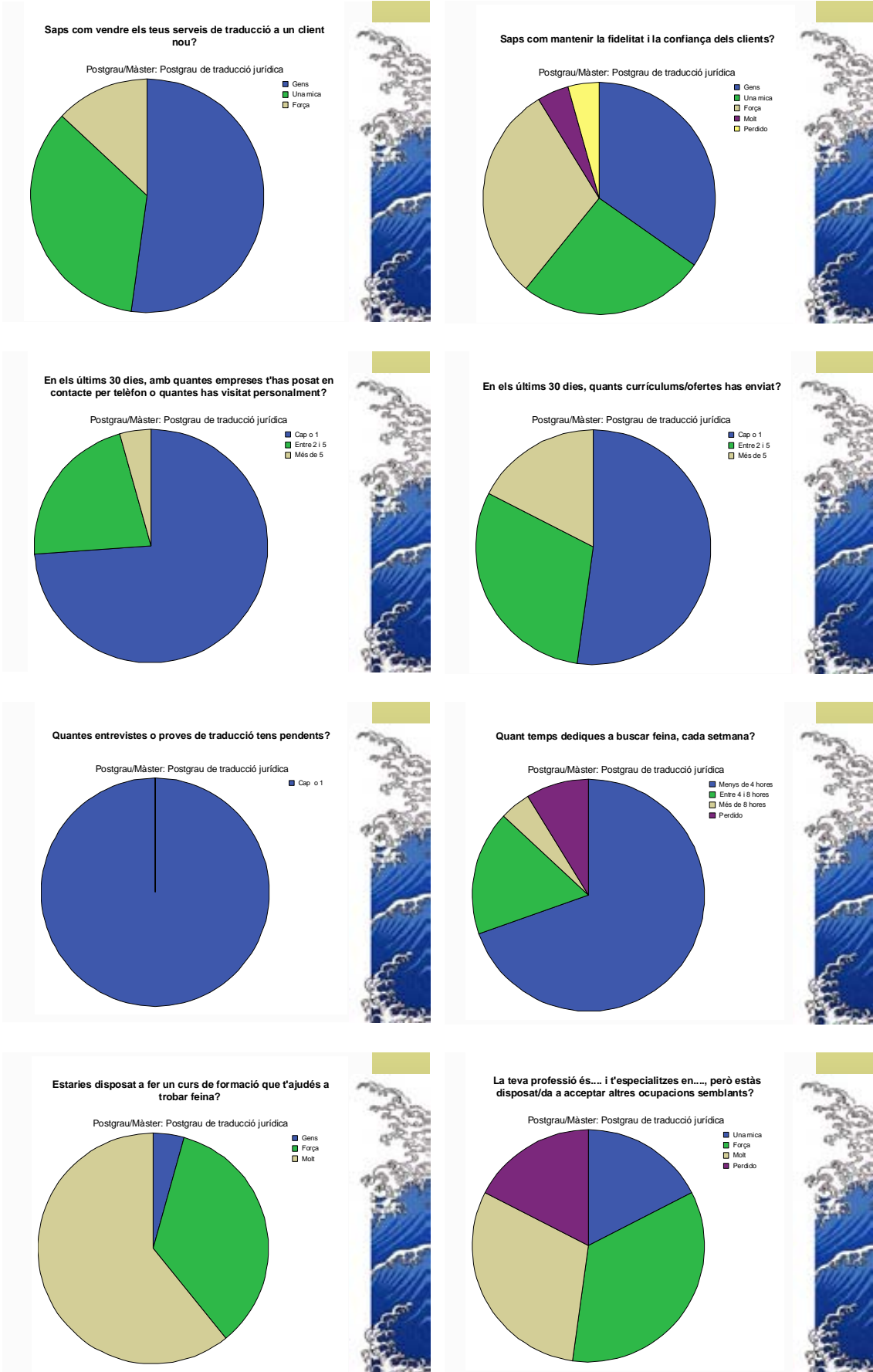
Postgrau/Màster: Postgrau de traducció jurídica

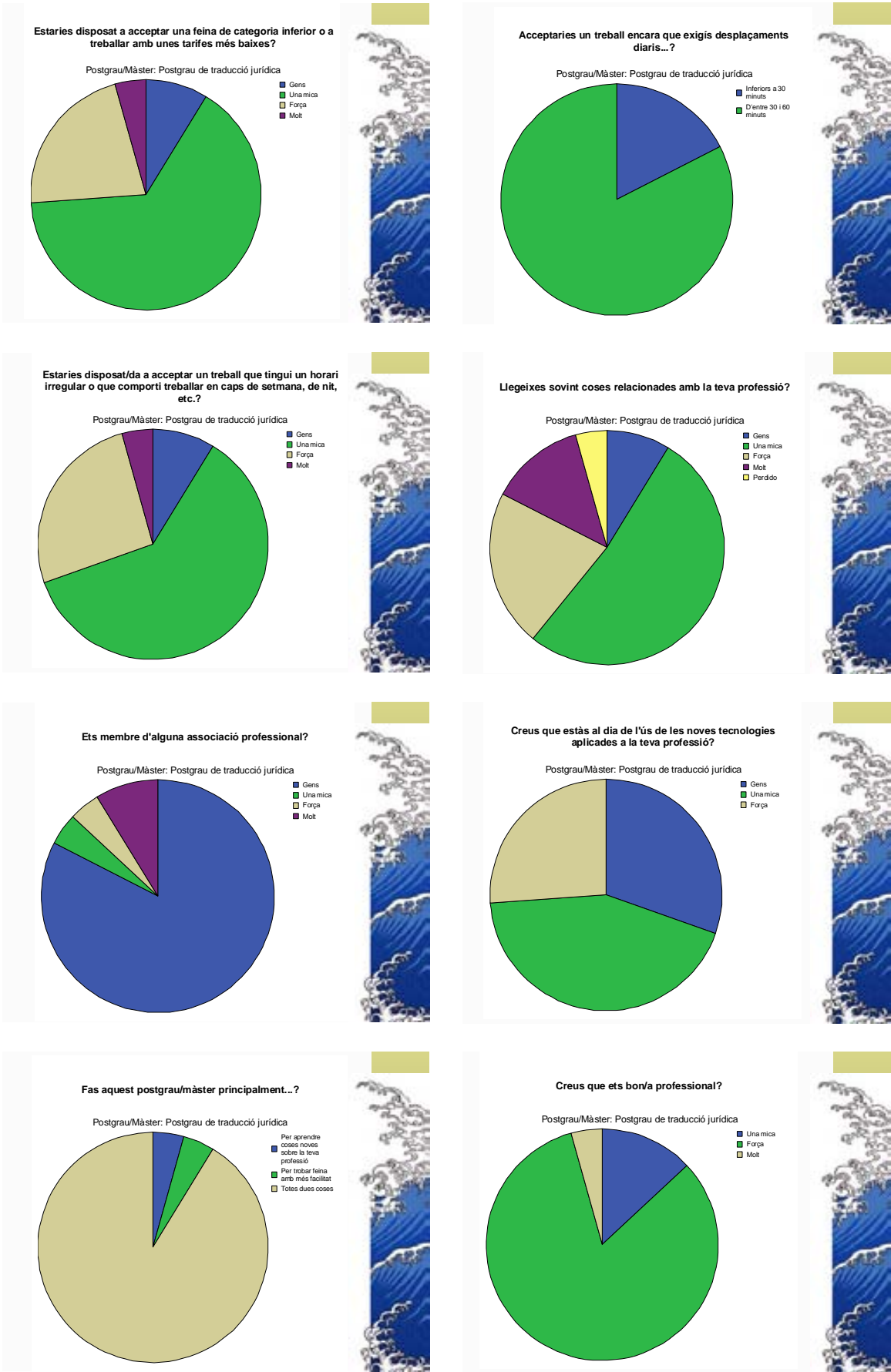


Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?

Postgrau/Màster: Postgrau de traducció jurídica







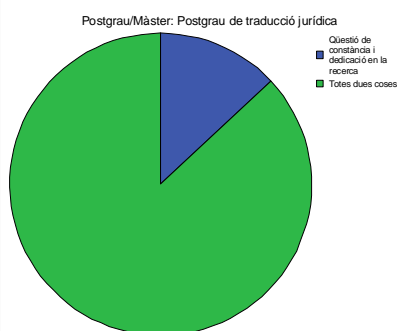
Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?



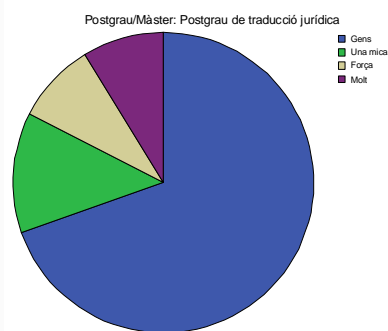
Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?



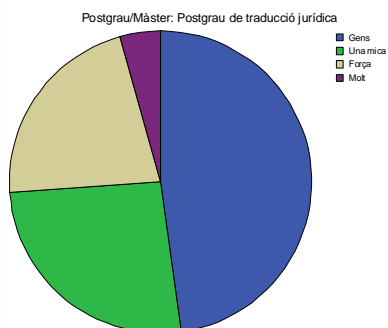
Consideres que trobar feina és principalment...



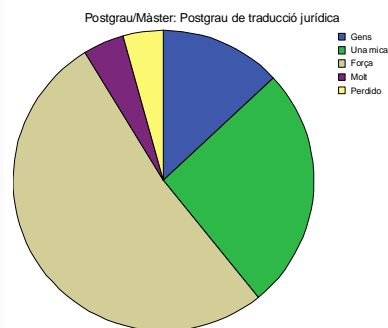
Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?



Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?



Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?



Proposta de millora dels resultats més baixos:

▲ Per millorar les habilitats d'inserció:

- ▲ Elaborar una pàgina web professional
- ▲ Distribuir material de promoció
- ▲ Elaborar un pla o estratègia
- ▲ Buscar assessorament d'orientació professional

▲ Per millorar la dedicació a la inserció:

- ▲ Dedicar més temps a buscar feina
- ▲ Entrar en contacte directe amb empreses, concertar entrevistes, enviar currículums, etc.

▲ Per millorar la maduresa professional:

- ▲ Ser membre d'una associació professional

ANNEX A5_16. VERSIÓ DEL DOSSIER OIL EN CATALÀ PER A DOCENTS I ESTUDIANTS DELS GRUPS EXPERIMENTALS. FORMAT MS WORD.(A5_16_DOSSIEROIL_EXPERIMENTAL_CA.DOC)

TEMA 1. LA IDEA DEL PROJECTE PROFESSIONAL

“Trobar feina és una feina.”

Activitat 1.1. La feina que busco

Imagina't fent una feina que t'agradi i descriu-la amb el màxim detall. Indica totes les característiques de la feina: què faràs exactament, horaris, tarifes, etc. Al costat de les dades que desconeguis posa un interrogant, perquè sàpigues que ho has d'investigar.

.....

Activitat 1.2. L'anunci de la feina que busco

Redacta l'anunci al diari que t'agradaria llegir en 50 paraules.

Es necessita _____

Es demana que tingui _____

S'ofereix _____

Activitat 1.3. A la pell del client

Ara, posa't a la pell d'aquest client i especifica quines necessitats concretes creus que té aquest client:

Jo, client, necessito algú que faci el següent: (només traduccions, altres serveis, quins, etc.)

Jo, client, necessito algú amb les següents qualitats: (actituds professionals)

Jo, client, necessito algú que sàpiga fer/sàpiga de:

Jo, client, necessito algú que tingui experiència en:

Jo, client, necessito algú que treballi d'aquesta manera: (eines, sistema de treball, control de qualitat, etc.)

Jo, client, necessito algú que em resolgui els problemes següents:

A més de les qüestions concretes que has esmentat per al teu cas, podem dir que, en general, els clients que demanen traduccions necessiten:

1. Fiabilitat (saber que la traducció arribarà a temps i en les condicions pactades)
2. Qualitat (saber que la traducció serà correcta)
3. No tenir problemes (saber que l'encàrrec es tancarà satisfactòriament)

Activitat 1.4. Avantatges i desavantatges de la feina

Comenta 5 avantatges (remuneració, status, llibertat, estil de vida, possibilitat d'aprendre, seguretat, etc.) i 5 desavantatges sociolaborals (externs a la feina) que tindrà per a tu aquesta feina.

Comenta 5 avantatges i 5 desavantatges intrínsecs d'aquesta feina (m'ho passaré molt bé fent-t'ho, és el que sempre he volgut, se'm dona molt bé fer això, no em costa, etc.)

Estàs segur/a que aquesta feina té els avantatges i els desavantatges que has escrit? Com ho saps?

Coneixes algú que faci aquesta feina i li ho has preguntat/t'ho ha dit? Ho pots investigar?

Activitat 1.5. Els punts forts i els punts febles del meu perfil

Fins ara hem parlat de desigs: "M'agradaria que la feina fos així, el client fos..." Ara ha arribat el moment de tocar de peus a terra i començar a detectar les incoherències entre els desigs i la realitat. La feina que facis estarà a la interjecció entre les teves qualitats i experiència personal, la situació real del mercat de treball i la capacitat que tinguis de conèixer i desenvolupar estratègies de cerca de feina.

En aquesta activitat, has de detectar els punts forts que tens i els punts febles que tens, a fi de trobar la manera de trobar mesures compensatòries.

	OPORTUNITATS que veig quan acabi el postgrau/màster	AMENACES que veig quan acabi el postgrau/màster
PUNTS FORTS que tinc		
PUNTS FEBLES que tinc		-



COM PUC COMPENSAR ELS PUNTS FEBLES?/ QUÈ PUC OFERIR PER COMPENSAR ELS PUNTS FEBLES?

TEMA 2. LES ADRECES QUE M'INTERESSEN

Com a professional, t'interessen adreces de dos tipus. Per una banda, adreces de recursos on puguis obtenir informació valuosa, resoldre dubtes, conèixer gent que estigui en el teu cas o que ja hagi passat per la situació on et trobes, etc. i, per una altra banda, adreces de les empreses amb les que vols posar-te en contacte.

Activitat 2.1. Les associacions de traductors

A més d'una bona llista de contactes de clients, també necessites una bona llista de contactes de col·legues en qui puguis confiar per si algú et demana un servei que no pots fer i has de recomanar algú de confiança o bé per treballar en grup, etc. En aquestes situacions i en moltes altres, et podria ser força útil formar part d'una associació de traductors.

Per exemple, per treballar com a autònom, necessites saber els requisits legals i fiscals de la feina i trobar resposta a les preguntes que t'interessen: “Ara començo a fer encàrrecs i encara no guanyo prou per pagar els autònoms. Quina quantitat puc facturar i declarar a Hisenda sense necessitat d'estar donat d'alta d'autònoms?” “Quins tràmits he de fer per donar-me d'alta com a autònom?”

Aquest tipus de preguntes les podràs respondre si ets membre d'una associació de traductors, que vetllen pels interessos de la professió i tenen informació sobre les qüestions legals i fiscals que afecten a tots els membres de l'associació.

Aquesta activitat consisteix a conèixer les diferents associacions de traductors amb seu a Catalunya. Dedicar uns minuts a entrar en els diferents llocs web i a conèixer els serveis que s'ofereixen. Si t'interessen, fes-te'n soci. A més dels avantatges pràctics esmentats, patrocinar i/o col·laborar en una associació que treballa per a millorar la situació dels traductors en general és una manera constructiva i útil d'invertir alguns diners i passar el teu temps lliure.

Associacions que admeten llicenciats en traducció i interpretació:

- ATIC (www.atic.cc) Associació de Traductors i d'Intèrprets de Catalunya
- TRIAC (www.traductors.com) Traductors i Intèrprets Associats Pro-Col·legi

Associacions de traductors literaris:

- ACEC (www.acec.tv) Associació Col·legial de Traductors de Catalunya
- ACEtt (www.acett.org) Sección Autónoma de Traductores de Libros de la Asociación Colegial de Escritores de España
- AELC (www.escriptors.com) Associació d'Escriptors en Llengua Catalana

Associacions d'intèrprets jurats:

- ATIJC (www.atijc.com) Associació de Traductors i d'Intèrprets Jurats de Catalunya

Associacions d'altres poblacions:

- AGPTI (www.agpti.org/castelan/index_cas.htm) – Asociación Galega de Profesionais da Traducción e da Interpretación
- AMATI (www.rynne.org/amati/) Asociación Madrileña de Traductores e Intèrpretes
- ASETRAD (www.asetrad.org) Asociación Española de Traductores, Correctores e Intèrpretes
- EIZIE (www.eizie.org/)– Asociación de Traductores, Correctores e Intèrpretes de Lengua Vasca

Si t'interessa rebre feina de clients que són a l'estranger, podries investigar la possibilitat de fer-te membre d'una associació de traductors del país dels clients que t'interessen. Així el client veurà que ets un traductor més proper i coneixedor de les característiques del seu mercat.

Activitat 2.2. Adreces noves

Ha arribat el moment de fer el llistat de les empreses *target* amb les quals vols posar-te en contacte. Si vols, pots fer servir la fitxa de sota com a registre.

MODEL DE FITXA PER A LES ADRECES

EMPRESA	WEB	UBICACIÓ	CONTACTE	ESPECIALITAT, ETC.

Activitat 2.3. Millora del networking

A continuació et presentem les principals vies d'inserció dels llicenciats de traducció d'interpretació de la UAB graduats entre 2000 i 2002 per ordre de freqüència. Aquest ordre ens ensenya les vies que obren més portes. Aquest ordre coincideix força amb unes altres dades que existeixen de l'any 1998.

	Freqüència	Percentatge
1. Contactes	54	39,7
2. Premsa	36	26,5
3. Altres	12	8,8
4. ETT	11	8,1
5. Serveis universitat	7	5,1
6. Pràctiques durant estudis	6	4,4
7. Internet	3	2,2



8. Empresa pròpia	2	1,5
9. Servei Català de Col·locació	2	1,5
10. Empreses de selecció	2	1,5
11. Oposicions	1	0,7
Total	136	100,0

Font: Observatori de graduats. Informe inserció laboral Traducció i Interpretació 2003

Gairebé el 50% de graduats troba feina a través dels contactes. Has de millorar la teva xarxa de contactes? Estudia les següents activitats per veure si s'adiuen amb el teu tarannà. A més, et voldria proposar que comentis a la llista de correu si ja has posat en pràctica alguna de les propostes següents o altres que t'hagin sortit bé.

1. Apuntar-se a un curs de l'àrea d'interès per conèixer gent de l'àmbit.
2. Entrevistar un professional que t'assessori sobre el camp que t'interessa.
3. Posar-se en contacte amb persones que treballin en la seva àrea d'interès i demanar-los informació sobre els avenços més recents.
4. Anar a congressos i conferències sobre els àmbits que volem traduir per conèixer persones de les empreses que s'hi dediquen.
5. Participar a les activitats d'una associació professional.

TEMA 3. LA CAMPANYA DE PROMOCIÓ A DISTÀNCIA

*“Sovint no són els més qualificats
els que troben feina abans,
sinó que els que la saben buscar millor.”*

El material de promoció

Ara que tens més clar què ofereixes i com ho ofereixes, has de fer-ho saber al client. Has de pensar l'estratègia publicitària. L'objectiu de la publicitat és que el client tingui ganes de conèixer-te i pugui posar-se en contacte amb tu fàcilment. Independentment del color i disseny del material promocional, has d'assegurar-te que el client es pugui posar en contacte amb tu ràpidament: indica un mòbil que estigui sempre encès, redirecciona els missatges de correu electrònic al telèfon mòbil, fes que algú de confiança agafi els encàrrecs si no podràs respondre el correu electrònic, etc.

Material de promoció bàsic:

- Lloc web
- Targeta de visita
- Currículum actualitzat
- La carta de presentació
- Els mailings informatius

No oblidis incloure en diferents llocs la informació bàsica que voldrà saber el client: idiomes, especialitat i mitjana de producció diària. També és important aclarir molt bé què oferim realment.



Activitat 3.1. El lloc web

No plantegis el lloc web com a currículum alternatiu. L'objectiu d'un lloc web és que els visitants desin l'adreça a la secció "Preferits". Així doncs, planteja el lloc web com a lloc informatiu que, de passada, contingui la teva informació de contacte. Seria perfecte que la informació del lloc web estigués relacionada d'alguna manera amb la teva especialitat.

Ja tens el teu lloc web enllestit? Aprofita aquesta setmana per fer-ho. Pots agafar idees dels llocs web d'altres traductors i professionals. Si no et veus amb cor de fer-lo tu o no tens temps, elabora els continguts i fes que algú altres s'encarregui del disseny. Sigui com sigui, el lloc web és la teva targeta de presentació en el món professional de la traducció.

Activitat 3.2. La targeta de visita

La targeta de visita és un element del material de promoció molt important. Si t'incorpores al mercat de treball per primer cop, veure el teu nom en una targeta de visita és una bona manera d'adonar-te que has de ser professional. La targeta de visita la pots repartir a tots els contactes. També pots enviar la targeta de visita amb els obsequis que puguis enviar els clients per Nadal, per celebrar una bona feina, per felicitar l'aniversari, etc.

Ja tens una targeta de visita professional? Aprofita aquesta setmana per fer-la. Si no tens temps de dissenyar-la o no t'hi veus amb cor, encarrega-la a una altra persona. Sigui com sigui, tinguis preparada una targeta de visita abans de començar la campanya de promoció.

Activitat 3.3. El currículum

L'objectiu del currículum és aconseguir una entrevista o que et donin una oportunitat. És una primera impressió i, per tant, determinarà la primera opinió que l'empresa es faci de tu. Per tant, un primer consell que mai sobra és: Que el currículum no tingui cap falta!

Dades que han de figurar al currículum:

- Dades personals
- Experiència
- Llengües i nivell de formació
- Equipament informàtic
- Tarifes
- Dades rellevants per a cada feina en qüestió
- Una llista de clients satisfets

Presentació:

- 1 pàgina, 2 màxim
- Pots triar diferents tipus de formats:
 - a. Format cronològic
 - Enumeració de feines per ordre cronològic. És un format que no afavoreix gaire les persones amb poca experiència. Si pots triar, tria un altre format.
 - b. Format funcional
 - Enumeració de feines per funcions, responsabilitats, etc. Aquest format permet posar èmfasi en allò que has fet, sense donar tanta importància al temps.
 - c. Format combinat

Les tres regles d'or de l'elaboració del currículum:

1. Adoptar el punt de vista del client. Procura que les necessitats del client esmentades en altres activitats quedin reflectides en el currículum.
2. Posar èmfasi en allò que podem fer, no només en allò que hem fet.
3. Fer un esborrany del currículum i demanar que algú ens el revisi i corregeixi.

Ja tens el currículum actualitzat? Aprofita aquesta setmana per fer-ho. Juntament amb el currículum, prepara una carpeta amb els documents acreditatius: títols oficials, certificats de cursos, contractes antics, etc.

Activitat 3.4. La carta de presentació

Les 3 regles d'or de l'elaboració de la carta de presentació:

1. Enviar-la personalitzada, a una persona en concret, amb el nom i l'adreça correctes.
2. Que inclogui la informació més important que volem transmetre.
3. Ensenyar la carta a una altra persona per comprovar que diu allò que vols que digui.

A continuació et presentem l'estructura i continguts típics d'una carta de presentació:

Capçalera: les teves dades
 Data
 Referència: Núm. de referència quan es tracta d'un anunci i dades de l'empresa
 Entrada: Senyors,
 Primer paràgraf: Fer referència a l'anunci i citar el lloc al qual s'aspira.
 Segon paràgraf: Indicar l'interès i fer referència a la formació, experiència o habilitats.
 Tercer paràgraf: Presentació del currículum adjunt.
 Tancament: Sol·licitar que es tingui en compte la candidatura.
 Comiat
 Signatura

Per practicar, escriu la carta de presentació de l'anunci de la feina que volies del tema 1.

Activitat 3.5. Els mailing informatius

Una manera d'apropar-se a un nou client pot ser oferir-li alguna cosa.

Les 3 regles d'or de l'elaboració d'un mailing informatiu:

1. Que no es vegin totes les adreces a qui envies el missatge. Escriu les adreces dels destinataris a l'apartat Blind Copy.
2. Oferir alguna cosa realment útil: un butlletí informatiu, un pressupost, etc.
3. Esmentar on s'ha obtingut l'adreça i oferir la possibilitat de deixar de rebre missatges.

Se t'havia acudit fer algun mailing informatiu? Aprofita aquesta setmana per pensar-hi.

TEMA 4. EL CONTACTE DIRECTE: EL TELÈFON I LES ENTREVISTES

Activitat 4.1. Contacte per telèfon

Ja has enviat els currículums i no et responen. "És normal", et diuen tots. Sí, és clar, és normal, però no és gaire útil! Així doncs, caldrà que facis alguna cosa més. Hauràs de posar-t'hi en contacte directament. "Vols dir que cal?", preguntaràs amb incomoditat. "Quina vergonya!". Tanmateix, la veritat és que no tens res a perdre, no?

Seria genial aconseguir parlar amb la persona que t'interessa, encara que et faci por. Bé, si truques i dius que et vols oferir per fer traduccions potser et diuen que no els interessa, però hi ha altres maneres més imaginatives d'entrar en contacte amb algú.

Per arribar a parlar amb la persona de l'empresa que t'interessa també pots fer-ho a través d'un tercer. És a dir, a través d'una persona que tu coneguis i que també conegui l'altra persona (algun col·lega que ja treballa per a aquella empresa, algú que t'ha dit que la coneix personalment que li parli de tu i pugui passar-li les teves dades, etc.)

Fes una llista de correspondències entre tercers i les persones que t'interessen. Mira si pots arribar a cinc. A continuació, passa a l'acció i fes la prova.

Activitat 4.2. Preparació de l'entrevista

Bàsicament, l'entrevistador/a vol saber si tu li resoldràs problemes o li donaràs problemes. Com vam dir en una altra ocasió: "si no ets part de la solució, ets part del problema".



Abans de fer l'entrevista necessites reunir totes les dades que puguis sobre l'empresa. Estudia't la pàgina web: quin tipus de traduccions ofereixes, quina imatge dóna, des de quan funciona l'empresa, etc. També seria molt interessant obtenir informació de gent que hi hagi treballat i et puguin dir els valors principals de l'empresa: “és una empresa que mira molt la qualitat”, o “és una empresa que valora molt la gent espavilada”, etc.

Elabora una fitxa amb les dades bàsiques de les empreses amb les que vols entrevistar-te.

Activitat 4.3. L'entrevista

- La presentació. Aquí les dues persones us feu immediatament una primera impressió mútua. Si l'altra persona et fa una bona primera impressió, tu estaràs més còmoda/e a l'entrevista. I, el mateix massa a l'inrevés. Si tu dones una bona primera impressió, l'entrevistador/a se sentirà més còmoda/e amb tu.
- L'intercanvi d'opinions. Procura que a l'intercanvi d'opinions surtin totes les informacions que t'interessen.
- El final de l'entrevista. Una entrevista no cal que sigui massa llarga. L'entrevistador dirà quan s'acaba l'entrevista, però si és curta no vol dir necessàriament que vagi malament.
- El seguiment de l'entrevista. Aquesta fase potser no la coneixies però és tan important com l'entrevista en si. Si durant l'entrevista ha sortit a la conversa que enviaries una informació determinada, després de l'entrevista no t'oblidis d'enviar-la. També pots enviar un missatge electrònic a l'entrevistador/a per agrair-li l'entrevista i insistir en els avantatges de la col·laboració mútua. Mira de fer un seguiment de l'entrevista a través de terceres persones que puguin saber si l'empresa comptarà amb tu, etc.

Per part teva, després de l'entrevista fes una valoració i una llista d'allò que has après. Segurament després de l'entrevista reescriuràs el currículum perquè veuràs que les empreses posen l'èmfasi en uns aspectes que potser havies descuidat.

Activitat 4.4. Importància de la informació no verbal

Potser no ho sabis, però allò que dius a l'entrevista i allò que està escrit al currículum correspon a un 30% de la informació que recopila l'entrevistador de tu. El 60% restant correspon a la informació que transmetes pel canal no verbal: vestuari, gestos, to de veu, etc. La informació del canal no verbal dóna informació sobre qualitats personals: seguretat, entusiasme, serietat, responsabilitat, etc.

Així doncs, mira de vestir i d'actuar d'una manera natural, que reflecteixi els teus objectius a la vida (inclòs el de treballar amb aquest client ;-)) i que sigui coherent amb la informació verbal i escrita.

Idea: Fer entrevistes és la millor manera d'aprendre i agafar pràctica. Comença per concertar entrevistes amb empreses que no t'interessin gaire o gens per agafar pràctica.

TEMA 5. LA PROGRAMACIÓ DEL PLA D'ACCIÓ

Dades bàsiques del programa d'acció:

1. Posa't una data límit per trobar els clients que vols. Després d'aquesta data, analitza el resultat i pren una decisió: continuar insistint o bé reorientar la cerca.
2. Especifica la quantitat d'hores a la setmana que et dedicaràs a la cerca d'aquesta feina.

A continuació tens una proposta de programació d'acció setmanal. La programació setmanal és més còmoda que la diària perquè permet fer canvis de plans si sorgeixen imprevistos (i els imprevistos sorgeixen força sovint :-). Si un dia no fas el que tenies previst, no és tan frustrant perquè pots fer-ho en un altre moment de la setmana.

Els exercicis de l'activitat d'aquesta setmana s'han adaptat dels llibres de Tom Jackson *Cómo encontrar el trabajo ideal* i *Técnicas de búsqueda de empleo*, publicats l'any 1995 per l'editorial madrilenya Playor.

La clau d'una bona planificació és que sigui realista. Si no compleixes la planificació podria ser que no fos adequada al teu ritme de vida. Revisa-la a la baixa.

Activitat 5.1. Preparació del programa d'acció setmanal

SETMANA DEL
Quin objectiu primordial vull assolir aquesta setmana:
Quines adreces vull buscar aquesta setmana:
Quant temps vull/puc dedicar a la cerca:
Voldria posar-me en contacte amb les persones següents:
Quant temps vull/puc dedicar a aquestes persones:
A més de la cerca d'adreces i dels contactes, voldria fer també:
Quant temps vull/puc dedicar a aquestes activitats:

Activitat 5.2. Seguiment dels contactes en directe: trucades telefòniques i entrevistes

A continuació tens una fitxa d'anàlisi del *feedback* que aconseguixes en el contacte amb els clients. Acostuma't a mantenir un registre dels contactes. També pots adaptar aquesta taula amb les teves preferències (afegir correu electrònic, data del contacte, mida de l'empresa, potencial de creixement, etc.)

VALORACIÓ			CONTACTE A L'EMPRESA	EMPRESA
A (molt bé)	B (normal)	C (malament)		

Activitat 5.3. Revisió del programa d'acció setmanal

- Quins objectius he aconseguit?
- Quins objectius no he acomplert?
- Com ha anat el tema dels contactes?

Activitat 5.4. Anàlisi dels objectius no acomplerts

De vegades tenim molt bones excuses per no fer alguna cosa. Per cada objectiu no acomplert, escriu l'excusa que tenies per no fer-lo i escriu un contraatac que et serveixi per a setmana vinent.

Excusa per a no fer l'activitat	Contraatac
1. No he tingut temps	1. Segur que tinc un foradet. No necessito tant temps.
2. Em fa vergonya trucar	2. Potser els faré un favor si saben que jo podria fer les traduccions.
3.	
4.	
5.	

A més de les excuses personals, hem de comptar amb els condicionants externs. Si hi ha una crisi en el sector, massa oferta de traductors o és un mal moment per assignar traduccions, la cerca serà massa més dura del que prevèiem. En qualsevol moment, a partir de la informació real que anem obtenint sobre el mercat, podem reorientar la cerca.

**ANNEX A5_17. VERSIÓ DEL DOSSIER OIL EN CASTELLÀ PER A
DOCENTS I ESTUDIANTS DELS GRUPS EXPERIMENTALS.
FORMAT MS WORD.
(A5_17_DOSSIEROIL_EXPERIMENTAL_ES.DOC)**

TEMA 1. LA IDEA DEL PROYECTO PROFESIONAL

“Encontrar trabajo es un trabajo.”

Actividad 1.1. El trabajo que busco

Imagínate que estás haciendo el trabajo que te gusta. Descríbelo con detalle.

.....
.....

Actividad 1.2. El anuncio del trabajo que quiero

Redacta el anuncio de periódico que te gustaría leer en 50 palabras.

Se necesita _____

Se pide que tenga _____

Se ofrece _____

Actividad 1.3. En la piel del cliente

Ahora, ponte en la piel de este cliente y especifica las necesidades concretas que crees que tiene el cliente:

Yo, cliente, necesito a alguien que haga lo siguiente: (solo traducciones, otros servicios, cuáles, etc.)

Yo, cliente, necesito a alguien con las cualidades siguientes: (actitudes profesionales)

Yo, cliente, necesito a alguien que sepa hacer/sepa de:

Yo, cliente, necesito a alguien que tenga experiencia en:

Yo, cliente, necesito a alguien que trabaje de esta manera: (herramientas, sistema de trabajo, control de calidad, etc.)

Yo, cliente, necesito a alguien que me resuelva los problemas siguientes:

Además de las cuestiones concretas que has comentado para tu caso, podemos decir que, en general, los clientes que piden traducciones necesitan:



1. Fiabilidad (saber que la traducción llegará a tiempo y en las condiciones pactadas)
2. Calidad (saber que la traducción será correcta)
3. No tener problemas (saber que el encargo se cerrará de manera satisfactoria)

Como puedes ver, la palabra clave en las tres condiciones anteriores es confianza. Los clientes confían en que les enviarás la traducción a tiempo y que respetarás las condiciones pactadas y no habrá imprevisto (esto significa, claro, que habrá que establecer condiciones previas). Los clientes confían en que la traducción no tendrá errores y que se ha tomado las medidas de control de calidad oportunas. Los clientes confían en que una vez acabado el trabajo no tendrán problemas de ningún tipo no con la traducción ni el encargo.

Actividad 1.4. Ventajas y desventajas del trabajo

Comenta 5 ventajas y 5 desventajas sociolaborales (externas al trabajo) que tendrá para ti este trabajo (remuneración, status, libertad, estilo de vida, posibilidad de aprender, seguridad, etc.)
--

Comenta 5 ventajas y 5 desventajas intrínsecas de este trabajo (me lo pasará muy bien haciéndolo, es lo que he querido siempre, se me da muy bien, no me cuesta, etc.)
--

¿Estás seguro/a de que este trabajo tiene las ventajas que has escrito? ¿Cómo lo sabes? ¿Conoces a alguien que hace este trabajo y se lo has preguntado/te lo ha dicho?
--

Actividad 1.5. Los puntos fuertes y débiles de mi perfil

Ahora ha llegado el momento de ser realista y comenzar a detectar las incoherencias entre los deseos y la realidad. El trabajo que desempeñes estará en la interjección entre tus cualidades y experiencia personal, la situación real del mercado de trabajo y la capacidad que tengas para conocer y desarrollar estrategias de búsqueda de trabajo.

En esta actividad tienes que detectar los puntos fuertes que tienes y los puntos débiles para poder encontrar la manera de encontrar medidas compensatorias.

	OPORTUNIDADES que veo cuando acabe el posgrado/máster	AMENAZAS que veo cuando acabe el posgrado
--	---	--

PUNTOS FUERTES que tengo		
PUNTOS DÉBILES que tengo		-
¿CÓMO PUEDO COMPENSAR LOS PUNTOS DÉBILES?		

TEMA 2. LAS DIRECCIONES QUE ME INTERESAN

Como profesional, te interesan direcciones de dos tipos. Por un lado, direcciones de recursos donde puedas obtener información valiosa, resolver dudas, conocer gente que esté en tu caso o que ya haya pasado por la situación en la que te encuentras, etc. y, por otro lado, direcciones de las empresas con las que quieres ponerte en contacto.

Actividad 2.1. Las asociaciones de traductores

Además de una buena lista de contactos de clientes, también necesitas una buena lista de contactos de colegas en los que puedas confiar por si alguien te pide un servicio que no puedes hacer y tienes que recomendar a alguien de confianza, o bien para trabajar en grupo, etc. En estas situaciones y en muchas otras, te podría ser útil formar parte de una asociación de traductores.

Por ejemplo, para trabajar como autónomo, necesitas saber los requisitos legales y finales del trabajo y encontrar respuesta a las preguntas que te interesan. “Ahora empiezo a recibir encargos y todavía no gano suficiente para pagar los autónomos. ¿Qué cantidad puedo facturar y declarar a Hacienda sin necesidad de estar dada de alta de autónomos?”, “¿Qué trámites tengo que hacer para darme de alta como autónomo?”. Este tipo de preguntas las podrás responder si entras a formar parte de una asociación de traductores, puesto que velan por los intereses de la profesión y tienen información sobre las cuestiones legales y fiscales que afectan a todos los miembros de la asociación.

La primera actividad consiste en conocer distintas asociaciones de traductores. Dedicar unos minutos a entrar en los distintos sitios web y a conocer los servicios que ofrecen. Si te interesan, hazte socio. Además de las ventajas prácticas comentadas, patrocinar y/o colaborar activamente en una asociación que trabaja para mejorar la situación de los traductores en general es una manera constructiva y útil de invertir algún dinero y pasar el tiempo libre.

Asociaciones que admiten licenciados en traducción e interpretación con sede en Barcelona:

- ATIC (www.atic.cc) Associació de Traductors i d'Intèrprets de Catalunya



- TRIAC (www.traductors.com) Traductors i Intèrprets Associats Pro-Col·legi

Asociaciones de traductores literarios con sede en Barcelona:

- ACEC (www.acec.tv) Associació Col·legial de Traductors de Catalunya
- ACEtt (www.acett.org) - Sección Autónoma de Traductores de Libros de la Asociación Colegial de Escritores de España
- AELC (www.escriptors.com) - Associació d'Escriptors en Llengua Catalana

Asociaciones de intérpretes jurados con sede en Barcelona:

- ATIJC (www.atijc.com) Associació de Traductors i d'Intèrprets Jurats de Catalunya

Asociaciones con sede en otras poblaciones:

- AGPTI (www.agpti.org/castelan/index_cas.htm) – Asociación Galega de Profesionais da Traducción e da Interpretación
- AMATI (www.rynne.org/amati/) Asociación Madrileña de Traductores e Intérpretes
- ASETRAD (www.asetrad.org) Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes
- EIZIE (www.eizie.org/)– Asociación de Traductores, Correctores e Intérpretes de Lengua Vasca

Si te interesa recibir trabajo de clientes que están en el extranjero, podrías investigar la posibilidad de hacerte miembro de una asociación de traductores del país de los clientes que te interesan. Así el cliente verá que eres un traductor más cercano y conocedor de las características de su mercado.

Actividad 2.2. Direcciones nuevas

Después del análisis de los clientes, ahora ya llegado el momento de elaborar la lista de las empresas *target* con las que quieres ponerte en contacto. Si quieres, puedes utilizar la ficha siguiente como registro.

EMPRESA	WEB	UBICACIÓN	CONTACTO	ESPECIALIDAD, ETC.

Actividad 2.3. Mejora del networking

A continuación te presento las principales vías de inserción de los licenciados de traducción y de interpretación de la UAB graduados entre 2000 y 2002 por orden de frecuencia. Este orden nos enseña las vías que abren más puertas. Este orden coincide bastante con otros datos que existen del año 1998.

	Frecuencia	Porcentaje
1. Contactos	54	39,7
2. Prensa	36	26,5
3. Otros	12	8,8
4. ETT	11	8,1
5. Servicios de la universitat	7	5,1
6. Prácticas durante los estudios	6	4,4
7. Internet	3	2,2
8. Empresa propia	2	1,5
9. Servei Català de Col·locació	2	1,5
10. Empresas de selección	2	1,5
11. Oposiciones	1	0,7
Total	136	100,0

Fuente: *Observatori de graduats. Informe inserció laboral Traducció i Interpretació 2003*

Casi el 50% de los graduados encuentra trabajo a través de contactos. ¿Tienes que mejorar tu red de contactos? Estudia las siguientes actividades para ver si encajan con tu personalidad. Además, te querría proponer que comentes en la lista de correo si ya has puesto en práctica alguna de las propuestas siguientes u otras que hayan salido bien.

6. Apuntarse a un curso del área de interés para conocer a gente del ámbito.
7. Entrevistar a un profesional que te asesore sobre el campo que te interesa.
8. Ponerte en contacto con personas que trabajen en tu área de interés y solicitarles información sobre los avances más recientes.
9. Asistir a congresos y conferencias sobre los ámbitos que queremos traducir para conocer a personas de las empresas que se dedican a lo que nos interesa.
10. Participar en las actividades de una asociación profesional.

TEMA 3. LA CAMPAÑA DE PROMOCIÓN A DISTANCIA

“A menudo no son los más cualificados los que encuentran antes trabajo, sino los que lo saben buscar mejor.”

El material de promoción

Ahora que tienes más claro lo que ofreces y cómo lo ofreces, tienes que comunicárselo al cliente. Tienes que pensar en la estrategia de promoción. El objetivo de la publicidad es que el cliente tenga ganas de conocerte y pueda ponerse en contacto contigo fácilmente. Independientemente del color y diseño del material promocional, tienes que garantizar que el cliente se pueda poner en contacto contigo rápidamente: indica un teléfono móvil que esté siempre encendido, redirecciona los mensajes del correo electrónico al teléfono móvil, pedir a alguien de confianza que tome nota de los encargos si no podrás responder el correo electrónico, etc.

Material de promoción básico:

- Sitio web

- Tarjeta de visita
- Currículum actualizado
- La carta de presentación
- Los *mailings* informativos

Información básica que querrá saber el cliente (no es necesario que toda esta información esté en el material promocional): idiomas, especialidad, tarifa y media de producción diaria. Aclarar muy bien lo que ofrecemos realmente.

Actividad 3.1. El sitio web

No plantees el sitio web como un currículum alternativo. El objetivo de un sitio web es que los visitantes archiven la dirección en el apartado “Favoritos”. Así pues, plantea el sitio web como un sitio informativo que, de paso, tenga tu información de contacto. Sería perfecto que la información del sitio web estuviera relacionada de alguna manera con tu especialidad.

¿Has terminado tu sitio web? Aprovecha esta semana para plantearlo. Puedes sacar ideas de los sitios web de otros traductores y profesionales. Si no te atreves a hacerlo tú mismo/a o no tienes tiempo, redacta los contenidos y pide a alguien que se encargue del diseño. Sea como sea, el sitio web es tu tarjeta de presentación en el mundo profesional de la traducción.

Actividad 3.2. La tarjeta de visita

La tarjeta de visita es un elemento del material de promoción muy importante. Si te estás incorporando al mercado de trabajo, ver tu nombre en una tarjeta de visita es una buena manera de darte cuenta de que ya eres un/a profesional. La tarjeta de visita la puedes repartir a los contactos que identificaste la semana pasada. También enviarás la tarjeta de visita con los obsequios que quizás envíes a los clientes en Navidad, para celebrar un buen trabajo, para felicitar un cumpleaños, etc.

Actividad 3.3. El currículum

El objetivo del currículum es conseguir una entrevista o una oportunidad.

Es la primera impresión y, como tal, determinará la primera opinión que la empresa se haga de ti. Es una primera impresión y, por lo tanto, determinará la primera opinión que la empresa tenga de ti. Por tanto, un primer consejo que nunca sobra: ¡Que el currículum no tenga faltas de ortografía!

Datos que tienen que figurar en el currículum:

- Datos personales
- Experiencia
- Lenguas y nivel de formación

- Equipamiento informático
- Tarifas
- Datos relevantes para cada trabajo en cuestión
- (Una lista de clientes satisfechos)

Presentación:

- 1 página, 2 máximo
- Puedes elegir distintos tipos de formatos:
 - a. Formato cronológico
 - Enumeración de trabajos por orden cronológico. Es un formato que no beneficia demasiado a las personas con poca experiencia. Si puedes elegir, escoge otro formato.
 - d. Formato funcional
 - Enumeración de trabajos por funciones, responsabilidades, etc. Este formato permite poner énfasis en lo que has hecho y lo que eres capaz de hacer, sin dar tanta importancia al período de tiempo.
 - e. Formato combinado

Las tres reglas de oro en la elaboración del currículum:

1. Adoptar el punto de vista del cliente. Procura que las necesidades del cliente mencionadas en la actividad 1 de esta semana queden reflejadas en el currículum.
2. Posar énfasis en lo que podemos hacer, no solo en lo que hemos hecho.
3. Hacer un borrador del currículum y pedir a alguien que lo corrija.

¿Ya tienes el currículum actualizado? Aprovecha esta semana para hacerlo.

Actividad 3.4. LA CARTA DE PRESENTACIÓN

Las 3 reglas de oro en la elaboración de la carta de presentación:

- Enviarla personalizada, a una persona en concreto, con el nombre y la dirección correctas.
- Que incluya la información más importante que queremos transmitir.
- Enseñar la carta a otra persona para comprobar que lo dice lo que quieres que diga.

Una carta de presentación se empieza indicando los datos personales en el encabezado, y el lugar y la fecha de redacción de la carta. Si procede, se indicará la referencia del anuncio que se contesta. En el primer párrafo se suele indicar el anuncio que se ha visto y el trabajo que se desea hacer. En el segundo párrafo se indica la formación, la experiencia o las capacidades personales que justifican el interés en la demanda. En el tercer párrafo se presenta el currículum. Por último, se solicita que se tenga en cuenta la propuesta, se saluda y se firma.

Para practicar, escribe la carta de presentación del anuncio del trabajo que querías en el primer tema.

Actividad 3.5. Los mailing informativos

Una manera de acercarse a un cliente nuevo puede ser ofreciéndole algo.

Las 3 reglas de oro en la elaboración de un mailing informativo:

1. Que no se vean todas las direcciones a las que envías el mensaje. Escribe las direcciones de los destinatarios en el apartado Blind Copy.
2. Ofrecer algo realmente útil: un boletín informativo, un presupuesto, etc.
3. Mencionar dónde has obtenido la dirección y ofrecer la posibilidad de dejar de recibir mensajes.

¿Se te había ocurrido hacer algún mailing informativo? Aprovecha esta semana para pensar en ello.

TEMA 4: EL CONTACTO DIRECTO: EL TELÉFONO Y LAS ENTREVISTAS

Actividad 4.1. Contacto por teléfono

Ya has enviado los currículos y no te responden. “Es normal”, te dicen todos. Sí, claro, es normal, ¡pero no es muy útil! Así, tendrás que hacer algo más. Tendrás que ponerte en contacto directamente. “¿Crees que es necesario?”, preguntará con incomodidad. “¡Qué vergüenza!”. Sin embargo, lo cierto es que no tienes nada que perder, ¿no?

Sería genial conseguir hablar con la persona que te interesa, aunque tengas un poco de miedo. Bien, si llamas y dices que te ofreces para hacer traducciones quizá te dicen que no les interesa, pero hay otras maneras más imaginativas de entrar en contacto con alguien.

Para llegar a hablar con la persona de la empresa que te interesa también puedes hacerlo a través de un tercero. Es decir, a través de una persona que tu conoces y que también conoce la otra persona (algún colega que ya trabaja para aquella empresa, alguien que te ha contado que la conoce personalmente que le hable de ti y pueda pasarle tus datos, etc.).

Elabora una lista de correspondencias entre terceros y las personas que te interesan. Mira si puedes llegar a cinco. A continuación, pasa a la acción y haz la prueba.

Actividad 4.2. Preparación de la entrevista

Básicamente, el entrevistador/a quiere saber si le resolverás problemas o le darás problemas. Hay un dicho que dice: “si no eres parte de la solución, eres parte del problema”.

Antes de la entrevista necesitas reunir todos los datos que puedas sobre la empresa. Idealmente, estudia su página web: qué tipo de traducciones ofrecen, qué imagen da, desde cuándo funciona la empresa, etc. También sería muy interesante obtener información de gente que haya trabajado allí y te pueda contar los valores principales de la empresa: “es una empresa que controla mucho la calidad”, o “es una empresa que valora mucho la gente capaz”, etc.

Elabora una ficha con los datos básicos de las empresas con las que quieres entrevistarte.

Actividad 4.3. La entrevista

- La presentación. Aquí las dos personas os hacéis de inmediato una primera impresión mutua. Si la otra persona te causa una buena primera impresión, estarás más cómodo/a en la entrevista. Y, lo mismo sucede a la inversa. Si tu das una buena primera impresión, el/la entrevistador/a se sentará más cómodo/a contigo.
- El intercambio de opiniones. Procura que en el intercambio de opiniones salgan a relucir todas las informaciones que te interesan.
- El final de la entrevista. Una entrevista no tiene que ser demasiado larga. El entrevistador dirá cuándo termina la entrevista, pero si es corta no significa necesariamente que vaya mal.
- Seguimiento de la entrevista. Esta fase quizá no la conoces pero es tan importante como la entrevista propiamente dicha. Si durante la entrevista ha salido en la conversación que enviarías una información determinada, después de la entrevista no te olvides de enviarla. También puedes enviar un mensaje electrónico al entrevistador/a para agradecerle la entrevista e insistir en las ventajas de la colaboración mutua. Intenta hacer un seguimiento de la entrevista a través de terceras personas que puedan saber si la empresa contará contigo, etc.

Por tu parte, después de la entrevista haz una valoración y una lista de lo que has aprendido. Seguramente, después de la entrevista reescribirás el currículum porque verás que las empresas ponen énfasis en unos aspectos que quizá habías descuidado.

Actividad 4.4. Importancia de la información no verbal

Quizá no lo sepas, pero lo que digas en la entrevista y lo que está escrito en el currículum corresponde a un 30% de la información que el entrevistador recopila sobre ti. El 60% restante corresponde a la información que transmites por el canal no verbal:

indumentaria, gestos, tono de la voz, etc. La información del canal no verbal da información sobre cualidades personales: seguridad, entusiasmo, seriedad, responsabilidad, etc. Así pues, procura vestir y actuar de una manera natural, que refleje tus objetivos en la vida (incluida tu voluntad de trabajar para este cliente ;-)) y que sea coherente con la información verbal y escrita.

Idea: Hacer entrevistas es la mejor manera de aprender y coger práctica. Empieza por concertar entrevistas con empresas que no te interesen demasiado o nada para coger práctica.

TEMA 5. LA PROGRAMACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Datos básicos del programa de acción:

1. Ponte una fecha límite para encontrar los clientes que quieres. Después de esta fecha, analiza los resultados y toma una decisión: continuar insistiendo o bien reorientar la búsqueda.
2. Especifica la cantidad de horas a la semana que te dedicarás a la búsqueda de este trabajo.

A continuación tienes una propuesta de programación de acción semanal. La programación semanal es más cómoda que la diaria porque permite hacer cambios de planes si surgen imprevistos (y los imprevistos surgen muy a menudo ;-)). Si un día no haces lo que tenías previsto, no es tan frustrante porque puedes hacerlo en otro momento de la semana.

Los ejercicios de esta semana se han adaptado de los libros de Tom Jackson *Cómo encontrar el trabajo ideal* y *Técnicas de búsqueda de empleo*, publicados el año 1995 por la editorial madrileña Playor.

La clave para una buena planificación es que sea realista. Si no cumples la planificación podría ser que no fuera adecuada para tu ritmo de vida. Revísala a la baja.

Actividad 5.1. Preparación del programa de acción semanal

SEMANA DEL
Qué objetivo primordial quiero conseguir esta semana:
Qué direcciones quiero buscar esta semana:
Cuánto tiempo quiero/puedo dedicar a la búsqueda:
Querría ponerme en contacto con las personas siguientes:
Cuánto tiempo quiero/puedo dedicar a estas personas:
Además de la búsqueda de direcciones y contactos, también querría hacer:

Cuánto tiempo quiero/puedo dedicar a estas actividades:

Actividad 5.2. Seguimiento de los contactos en directo: llamadas telefónicas y entrevistas

A continuación tienes una ficha de análisis del *feedback* que consigas en el contacto con los clientes. Acostúmbrate a mantener un registro de los contactos. Puedes adaptar esta tabla con sus preferencias (añadir la dirección de correo electrónico, la fecha del contacto, las dimensiones de la empresa, el potencial de crecimiento, etc.)

VALORACIÓN			CONTACTO EN LA EMPRESA	EMPRESA
A (muy bien)	B (normal)	C (mal)		

Actividad 5.3. Revisión del programa de acción semanal

- A) ¿Qué objetivos he conseguido?
- B) ¿Que objetivos no he conseguido?
- C) ¿Cómo ha ido el tema de los contactos?

Actividad 5.4. Análisis de los objetivos no cumplidos

A veces tenemos muy buenas excusas para no hacer algo. Por cada objetivo no cumplido, escribe la excusa que tenías para no hacerlo y escribe un contraataque que te sirva para la semana que viene.

Excusa para no hacer la actividad	Contraataque
1. No he tenido tiempo	1. Seguro que tengo un hueco. No necesito tanto tiempo.
2. Me da vergüenza llamar	2. Quizá les haré un favor si saben que yo podría hacer las traducciones.
3.	
4.	
5.	

Además de las excusas personales, tenemos que contar con los condicionantes externos. Si hay una crisis en el sector, demasiada oferta de traductores o es un mal momento para asignar traducciones, la búsqueda será más dura de lo que preveíamos. En cualquier momento, a partir de la información real que vamos obteniendo sobre el mercado, podemos reorientar la búsqueda.

**ANNEX A5_18. VERSIÓ DEL DOSSIER OIL EN FORMAT MS POWERPOINT
PER A LES CLASSES. GRUPS EXPERIMENTALS. VERSIÓ
CASTELLANA.
(A5_18_DOSSIEROIL_ES_EXPERIMENTAL.PPT)**



Tema 1 – DossierOIL

Orientación para la Inserción
Laboral (OIL) de posgraduados en
traducción

Edición 2004-2005
Universidad Autónoma de Barcelona

TEMA 1

La idea del proyecto profesional

Actividad 1.1 EL TRABAJO QUE BUSCO

Imaginate que estás haciendo el
trabajo que te gusta. Descríbelo
con detalle.



TEMA 1

La idea del proyecto profesional

Actividad 1.2. EL ANUNCIO DEL TRABAJO QUE QUIERO

Redacta el anuncio de periódico
que te gustaría leer en 50
palabras.

Se necesita_____

Se pide que tenga_____

Se ofrece_____



TEMA 1

La idea del proyecto profesional

Actividad 1.3. EN LA PIEL DEL CLIENTE

Yo, cliente, necesito a alguien que
haga lo siguiente:

Yo, cliente, necesito a alguien con
las cualidades siguientes:

Yo, cliente, necesito a alguien que
me resuelva los problemas
siguientes:



TEMA 1

La idea del proyecto profesional

Actividad 1.4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRABAJO

Comenta 5 ventajas y 5
desventajas que tendrá para ti
este trabajo

¿Estás seguro/a de que este trabajo
tiene las ventajas/desventajas que has
escrito? ¿Cómo lo sabes? ¿Conoces a
alguien que hace este trabajo y se lo
has preguntado/te lo ha dicho?



TEMA 1

La idea del proyecto profesional

Actividad 1.5 LOS PUNTOS FUERTES Y DÉBILES DE MI PERFIL

- PUNTOS FUERTES que tengo
- PUNTOS DÉBILES que tengo
- ¿CÓMO PUEDO COMPENSAR
LOS PUNTOS DÉBILES?











TEMA 1









La idea del proyecto profesional








Si necesitas más información,
tanto la coordinación como los
docentes estamos a tu
disposición para aclarar dudas.







¡Ánimo!



 <p>Tema 2 – DossierOIL</p> <p>Orientación para la Inserción Laboral (OIL) de posgraduados en traducción</p> <p>Edición 2004-2005 Universidad Autónoma de Barcelona</p>	<p>TEMA 2 <i>Las direcciones que me interesan</i></p> <p>Actividad 2.1. LAS ASOCIACIONES DE TRADUCTORES</p> <p>La primera actividad consiste en conocer distintas asociaciones de traductores. Además, te informarán de los requisitos legales y fiscales para trabajar como profesional autónomo.</p> 
<p>TEMA 2 <i>Las direcciones que me interesan</i></p> <p>Actividad 2.2. DIRECCIONES NUEVAS</p> <p>Ha llegado el momento de elaborar la lista de las empresas <i>target</i> con las que quieres ponerte en contacto. Si quieres, puedes utilizar la ficha del DossierOIL como registro.</p> 	<p>TEMA 2 <i>Las direcciones que me interesan</i></p> <p>Actividad 2.3. MEJORA DEL NETWORKING</p> <p>Casi el 50% de los graduados encuentra trabajo a través de contactos. ¿Tienes que mejorar tu red de contactos? Esta semana piensa cómo.</p> 
<p>TEMA 2 <i>Las direcciones que me interesan</i></p> <p>Actividad 2.4. DIRECCIONES PARA TRABAJAR COMO PROFESIONAL</p> <p>Un autónomo es una pequeña empresa. ¿Conoces los requisitos legales y fiscales para trabajar como autónomo? ¿Conoces el asesoramiento para crear empresas que ofrece BCN activa?</p> 	<p>TEMA 2 <i>Las direcciones que me interesan</i></p> <p>Si necesitas más información, tanto la coordinación como los docentes estamos a tu disposición para aclarar dudas.</p> <p>¡Ánimo!</p> 
 <p>Tema 3 – DossierOIL</p> <p>Orientación para la Inserción Laboral (OIL) de posgraduados en traducción</p> <p>Edición 2004-2005 Universidad Autónoma de Barcelona</p>	<p>TEMA 3 <i>Campaña de promoción a distancia</i></p> <p>EL MATERIAL DE PROMOCIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • El sitio web • La tarjeta de visita • El currículum actualizado • La carta de presentación • Los <i>mailings</i> informativos 

<p style="text-align: center;">TEMA 3 <i>Campaña de promoción a distancia</i></p> <p>Actividad 3.1. EL SITIO WEB</p> <p>¿Has terminado tu sitio web? Aprovecha esta semana para hacerlo. Puedes sacar ideas de los sitios web de otros traductores y profesionales.</p> 	<p style="text-align: center;">TEMA 3 <i>Campaña de promoción a distancia</i></p> <p>Actividad 3.2. LA TARJETA DE VISITA</p> <p>La tarjeta de visita es un elemento del material de promoción muy importante. No sabes nunca hasta dónde puede llegar tu tarjeta. Por cierto, mejor si la dirección de correo no es de un servidor gratuito tipo hotmail, etc. No queda muy profesional.</p> 
<p style="text-align: center;">TEMA 3 <i>Campaña de promoción a distancia</i></p> <p>Actividad 3.3. EL CURRÍCULUM</p> <p>El objetivo del currículum es conseguir una entrevista o una oportunidad. Es la primera impresión y, como tal, determinará la primera opinión que la empresa se haga de ti. Muestra tu currículum a profesionales para que te aconsejen sobre la adecuación de la información que contiene.</p> 	<p style="text-align: center;">TEMA 3 <i>Campaña de promoción a distancia</i></p> <p>Actividad 3.4. LA CARTA DE PRESENTACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enviarla personalizada, a una persona en concreto, con el nombre y la dirección correctas. • Que incluya la información más importante que queremos transmitir. • Enseñar la carta a otra persona para comprobar que lo dice lo que quieres que diga. <p>Para practicar, escribe la carta de presentación del anuncio del trabajo que querías en el tema 1.</p> 
<p style="text-align: center;">TEMA 3 <i>Campaña de promoción a distancia</i></p> <p>Actividad 3.5. LOS MAILING INFORMATIVOS</p> <p>Una manera de acercarse a un cliente nuevo puede ser ofreciéndole algo.</p> <p>¿Se te había ocurrido hacer algún mailing informativo? Aprovecha esta semana para pensar en ello.</p> 	<p style="text-align: center;">TEMA 3 <i>Campaña de promoción a distancia</i></p> <p>Si necesitas más información, tanto la coordinación como los docentes estamos a tu disposición para aclarar dudas.</p> <p>¡Ánimo!</p> 
 <p style="text-align: center;">Tema 4 – DossierOIL</p> <p style="text-align: center;">Orientación para la Inserción Laboral (OIL) de posgraduados en traducción</p> <p style="text-align: center;">Edición 2004-2005 Universidad Autónoma de Barcelona</p>	<p style="text-align: center;">TEMA 4 <i>La programación del plan de acción</i></p> <p>Datos básicos del programa de acción:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ponte una fecha límite para encontrar los clientes que quieres. Después de esta fecha, analiza los resultados y toma una decisión: continuar insistiendo o bien reorientar la búsqueda. 2. Especifica la cantidad de horas a la semana que te dedicarás a la búsqueda de este trabajo. 

<p style="text-align: center;">TEMA 4 <i>La programación del plan de acción</i></p> <p>Actividad 4.1. PREPARACIÓN DEL PROGRAMA DE ACCIÓN SEMANAL (I)</p> <p>Qué objetivo primordial quiero conseguir esta semana: Qué direcciones quiero buscar esta semana: Cuánto tiempo quiero/puedo dedicar a la búsqueda: Querría ponerme en contacto con las personas siguientes:</p> 	<p style="text-align: center;">TEMA 4 <i>La programación del plan de acción</i></p> <p>Actividad 4.1. PREPARACIÓN DEL PROGRAMA DE ACCIÓN SEMANAL (II)</p> <p>Cuánto tiempo quiero/puedo dedicar a estas personas: Además de la búsqueda de direcciones y contactos, también querría hacer: Cuánto tiempo quiero/puedo dedicar a estas actividades:</p> 
<p style="text-align: center;">TEMA 4 <i>La programación del plan de acción</i></p> <p>Actividad 4.2. SEGUIMIENTO DE LOS CONTACTOS EN DIRECTO: LLAMADAS TELEFÓNICAS Y ENTREVISTAS</p> <p>A continuación tienes una ficha de análisis del <i>feedback</i> que consigas en el contacto con los clientes. Acostúmbrate a mantener un registro de los contactos.</p> 	<p style="text-align: center;">TEMA 4 <i>La programación del plan de acción</i></p> <p>Actividad 4.3. REVISIÓN DEL PROGRAMA DE ACCIÓN SEMANAL</p> <p>¿Qué objetivos he conseguido? ¿Que objetivos no he conseguido? ¿Cómo ha ido el tema de los contactos?</p> 
<p style="text-align: center;">TEMA 4 <i>La programación del plan de acción</i></p> <p>Actividad 4.4. ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS NO CUMPLIDOS</p> <p>A veces tenemos muy buenas excusas para no hacer algo. Por cada objetivo no cumplido, escribe la excusa que tenías para no hacerlo y escribe un contraataque que te sirva para la semana que viene.</p> 	<p style="text-align: center;">TEMA 4 <i>La programación del plan de acción</i></p> <p>Además de las excusas personales, tenemos que contar con los condicionantes externos. Si hay una crisis en el sector, demasiada oferta de traductores o es un mal momento para asignar traducciones, la búsqueda será más dura de lo que preveíamos. A partir de la información real que vamos obteniendo sobre el mercado, podemos reorientar la búsqueda.</p> 
<p style="text-align: center;">TEMA 4 <i>La programación del plan de acción</i></p> <p>Si necesitas más información, tanto la coordinación como los docentes estamos a tu disposición para aclarar dudas.</p> <p>¡Ánimo!</p> 	

 <h2 style="text-align: center;">Tema 5 – DossierOIL</h2> <p style="text-align: center;">Orientación para la Inserción Laboral (OIL) de posgraduados en traducción</p> <p style="text-align: center;">Edición 2004-2005 Universidad Autónoma de Barcelona</p>	<h3 style="text-align: center;">TEMA 5. <i>El contacto directo: el teléfono y las entrevistas</i></h3> <div style="background-color: yellow; padding: 5px;"> <p>Actividad 5.1. CONTACTO POR TELÉFONO</p> <p>Para llegar a hablar con la persona de la empresa que te interesa también puedes hacerlo a través de un tercero. Es decir, a través de una persona que tu conoces y que también conoce la otra persona.</p> </div> 
<h3 style="text-align: center;">TEMA 5. <i>El contacto directo: el teléfono y las entrevistas</i></h3> <div style="background-color: yellow; padding: 5px;"> <p>Actividad 5.2. PREPARACIÓN DE LA ENTREVISTA</p> <p>Antes de la entrevista necesitas reunir todos los datos que puedas sobre la empresa. Estudia su página web. También sería muy interesante obtener información de gente que haya trabajado allí.</p> </div> 	<h3 style="text-align: center;">TEMA 5. <i>El contacto directo: el teléfono y las entrevistas</i></h3> <div style="background-color: yellow; padding: 5px;"> <p>Actividad 5.3. LA ENTREVISTA</p> <p>En el DossierOIL tienes sugerencias para preparar la entrevista. Después de la entrevista, haz una valoración de lo que has aprendido y posiblemente reescribirás el curriculum con aspectos que quizá habías descuidado.</p> </div> 
<h3 style="text-align: center;">TEMA 5. <i>El contacto directo: el teléfono y las entrevistas</i></h3> <div style="background-color: yellow; padding: 5px;"> <p>ACTIVIDAD 5.4. PRÁCTICA CON LAS ENTREVISTAS</p> <p>Hacer entrevistas es la mejor manera de aprender y adquirir practicar. Empieza por concertar entrevistas con empresas que no te interesen demasiado para poder ir corrigiendo fallos.</p> </div> 	<h3 style="text-align: center;">TEMA 5. <i>El contacto directo: el teléfono y las entrevistas</i></h3> <div style="background-color: yellow; padding: 5px;"> <p>Si necesitas más información, tanto la coordinación como los docentes estamos a tu disposición para aclarar dudas.</p> <p>¡Ánimo!</p> </div> 

**ANNEX A5_19. FITXES DESCRIPTIVES DE LES ACTIVITATS
REALITZADES PELS DOCENTS DELS GRUPS
EXPERIMENTALS.
(A5_19_FITXES_DOCENTS_EXPERIMENTALS.DOC)**

MÀSTER DE TRADUMÀTICA

Fitxa d'activitat de l'OIL

Postgrau/Màster	Tradumàtica
Docent:	Jesús Sayols Activitat proposada i dissenyada pel docent.
Assignatura:	DreamWeaver Durant l'assignatura, per una banda, el docent els ensenya a utilitzar el programa DreamWeaver. Per una altra banda, els ensenya a aprofitar aquesta eina per promoure la feina com a traductors mitjançant una pàgina web, i a triar recursos a Internet per a promocionar-se. Inicialment el docent volia proposar els estudiants que elaboressin una pàgina web professional pròpia, però era conscient que no hi havia prou temps per acabar-ho a classe. Arran del Programa OIL, el docent decideix canviar la data de lliurament de la pàgina a fi que els estudiants tinguin més temps per fer una pàgina que pugui ser real, i no només un exercici. D'aquesta manera, el "producte" de l'assignatura serà una pàgina que podran fer servir. En aquest sentit, aquesta activitat s'integra 100% amb la filosofia del Programa OIL.
Variable que es treballa	Destreses
Descripció de l'activitat:	L'activitat consisteix en elaborar una pàgina web professional pròpia amb el programa DreamWeaver. En una primera fase s'ensenya els estudiants a utilitzar el programa, i en una segona fase els estudiants han d'elaborar la pàgina pel seu compte.
Data:	L'activitat s'inicia el març 2005 amb l'aprenentatge del programa i acaba el juny 2005, amb el lliurament de la pàgina al docent per avaluar.
Valoració:	La valoració és molt positiva. Atès que és una activitat d'avaluació, hi participen tots els estudiants i els resultats són força bons.

Fitxa d'activitat de l'OIL

Postgrau/Màster	Tradumàtica
Docent:	Patricia Paladini Activitat proposada i dissenyada per la docent.
Assignatura:	Webbduget
Variable que es treballa	Destreses
Descripció de l'activitat a càrrec de la docent:	<p>“Objetivos</p> <p>Preparar una propuesta de traducción de un sitio Web (presupuesto) con WebBudget XT. Esta tarea está diseñada en el marco del programa OIL.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprender a elaborar presupuestos de traducción con WebBudget ▪ Crear un presupuesto traducción real de un sitio web <p>Instrucciones</p> <p>El ejercicio consiste en que busques una página web potencialmente traducible y que prepares un presupuesto de traducción que, junto con tu CV, puede ser una tarjeta de presentación para posible trabajo de localización de páginas web.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Busca un sitio web que creas puedes traducir. 2. En el módulo Map a Site de WB, haz un recuento de palabras para ver si es viable la traducción del sitio. Ten en cuenta que más de 6000 palabras puede ser más de una semana de trabajo. 3. En el caso de que sea viable traducir el sitio, descarga los archivos en tu disco duro. 4. En el módulo Options, selecciona el perfil Default.prw y utilízalo para hacer un análisis del contenido traducible de los diferentes archivos. 5. Para ello ves abriéndolos en el módulo Translate/Edit y analiza el contenido de las etiquetas. 6. Modifica el perfil según convenga y guárdalo con un nuevo nombre. 7. Ves al módulo Quote Text y selecciona la carpeta en la que has descargado el sitio para realizar un análisis del texto. 8. Desde el módulo Summary, selecciona las columnas que quieres que aparezcan en el informe. 9. Exporta el informe a HTML y guárdalo. Este informe te servirá para tener a mano toda la información referente al texto. 10. Añade una tarifa por palabras real en el módulo Options para que esta aparezca en el informe del cliente.

11. Si deseas introducir un presupuesto para la traducción de las imágenes hazlo en el módulo Quote Images. Recuerda que ésa será la tarifa por imágenes que aparecerá en el informe del cliente.
12. Con un aplicación de edición de páginas Web (Dreamweaver o FrontPage), crea una plantilla de informe personalizada en la que debes incluir tus datos personales.
13. Crea un informe personalizado para el cliente.

Debes tener en cuenta...

- Piensa en la página web de un amigo o familiar, siempre va bien empezar a experimentar en el ámbito familiar.
- Si al realizar el análisis del sitio web obtienes como resultado un único archivo con muy pocas palabras, posiblemente esta página está redireccionada a otro espacio web.
- Si tienes interés en enviar la propuesta a un cliente, busca un sitio web en función de tus actitudes y tus conocimientos traductológicos. Se trata de que te luzcas con un trabajo fácil y acorde con tus aptitudes, no de un potencial dolor de cabeza.
- Antes de presentar la página al cliente, envíasela a la profesora para que el eche un vistazo... ¡no te vayas a pillar los dedos!"

Data:	Març 2005
Valoració:	La docent valora molt positivament aquesta activitat perquè els estudiants han fet l'activitat de manera molt professional. Fins i tot ens envia els millors exemples per comprovar-ho.

Fitxa d'activitat de l'OIL

Postgrau/Màster	Tradumàtica
Docent:	Javier Cebrián Activitat proposada i dissenyada pel docent.
Assignatura:	Photoshop
Variable que es treballa:	Conocimientos del mundo laboral
Descripció de l'activitat per part del docent:	En esta práctica, los alumnos simularán un proyecto de localización real en el que se traducirá una página del sitio web de Adobe (el archivo que se traducirá se encuentra en el CD de contenido de la asignatura). Los alumnos se dividirán en dos grupos (traductores e ingenieros); además, se designará a un coordinador de traducción y otro de ingeniería que administrarán el trabajo del equipo. El equipo de traducción se encargará de traducir el texto de la página y los gráficos y el de ingeniería de insertar las traducciones en los elementos gráficos con Photoshop. Se intentará que el proceso sea lo más similar posible a un proyecto de localización real. A lo largo del proyecto, se utilizarán los siguientes programas: Internet Explorer, Word, Trados, FrontPage, Photoshop.

A continuación se enumeran las responsabilidades de cada equipo y de los coordinadores:

Traducción

Coordinador:

1. Crear la memoria de traducción y guardarla en la red (G:).
2. Dividir el trabajo entre los traductores, decirles dónde se encuentra la memoria que deben usar y ayudarles con cualquier problema o duda que tengan.
3. Traducir con Translator's Workbench los botones de la barra de navegación en el documento de Word que le facilitará el Coordinador de ingeniería y designar a alguien de su equipo para que revise su traducción. Una vez revisado el texto, limpiar el archivo y copiarlo en la red.
4. Aplicar la memoria de traducción de la red al archivo HTML original con TagEditor cuando los traductores hayan terminado; revisar la traducción y hacer los cambios pertinentes; asegurarse de que la terminología y el estilo son coherentes; pasar el corrector ortográfico y guardar el archivo traducido como HTML en la red.
5. Actuar como vínculo de comunicación entre los traductores y el departamento de ingeniería.
6. Informar al Coordinador de ingeniería cuando los archivos estén terminados y copiados en la red.

Traductores:

1. Traducir la sección del documento HTML que les asigne el Coordinador de traducción con TagEditor utilizando la memoria de traducción en red compartida.
2. Realizar la investigación necesaria para traducir el texto correctamente.
3. Consultar la memoria de traducción para mantener la coherencia terminológica con el resto de los traductores del equipo.
4. Informar al Coordinador de traducción cuando hayan terminado su trabajo.

28 de 31

Tratamiento de imágenes: Photoshop Tradumática

Ingeniería

Coordinador:

1. Insertar los botones y otros elementos gráficos del archivo HTML en una tabla de Word, copiar el documento en la red e informar al Coordinador de traducción cuando lo haya hecho.
2. Dividir el trabajo entre los ingenieros, ayudarlos con cualquier problema o duda que tengan y supervisar el resultado final de su trabajo.
3. Encargarse de insertar la traducción de uno de los botones del archivo HTML con Photoshop (el equipo de ingenieros se encargará del resto) y guardarlo en la red en formato GIF.
4. Insertar los botones localizados en el archivo HTML y comprobar que todos los elementos de la página aparezcan correctamente y tengan el mismo formato que en el archivo original.

Ingenieros:

1. Insertar la traducción de los elementos gráficos que les asigne el Coordinador de ingenieros con Photoshop y guardar los archivos localizados en la red en formato GIF.
2. Realizar los cambios necesarios en los botones para que sea posible insertar el texto traducido sin abreviarlo.
3. Informar al Coordinador de ingeniería cuando hayan terminado su trabajo.

Data:	Maig 2005
Valoració:	La valoració del docent és molt bona. Els estudiants

agraeixen anar més enllà de l'ús d'una eina informàtica i integrar-la en un entorn real de treball. En aquest sentit, aquesta simulació és molt real. El docent valora l'activitat d'aquesta manera:

“Creo que a los alumnos les resultó especialmente interesante la práctica del programa OIL porque resulta la más cercana a la realidad laboral a la que deberán enfrentarse y porque les permite trabajar en grupo y comunicarse entre ellos de una manera más directa. El profesor pasa a un segundo plano y los alumnos se ven obligados a resolver los problemas y comunicarse entre ellos, lo que hace que la práctica sea más dinámica.”

Fitxa d'activitat de l'OIL

Postgrau/Màster	Tradumàtica
Docent:	Pilar Sánchez Activitat proposada per la coordinadora de l'OIL.
Assignatura:	Corpus
Variable que es treballa:	Coneixements sobre inserció laboral
Descripció de l'activitat:	L'activitat consisteix a recordar el contingut dels exercicis del DossierOIL, a través de diapositives. En els últims minuts de cada classe es recorden els exercicis d'un tema. És una activitat de motivació i recordatori.
Data:	Abril 2005
Valoració:	“El recordatori és ràpid per no prendre temps de continguts de l'assignatura, de manera que no es pot aprofundir en els exercicis. Com a recordatori està bé però no és un exercici molt útil.” (Valoració de la professora)

POSTGRAU DE TRADUCCIÓ JURÍDICA

Fitxa d'activitat de l'OIL

Postgrau/Màster	Traducció jurídica
Docent:	Olivia Fox Activitat proposada i dissenyada per la docent.
Assignatura:	Traducció jurídica inversa a la llengua B La docent Olivia Fox proposa l'activitat
Variable que es treballa	Destreses
Descripció de l'activitat:	L'activitat consisteix a fer una simulació de sol·licitud de feina a una empresa estrangera. Concretament, es demana als estudiants un currículum de traductor/a jurídic/a i una carta de presentació en anglès.
Data:	Abril 2005

Valoració:	La docent va proposar l'activitat, voluntària, i ningú no la va fer. La docent destaca la passivitat dels estudiants.
------------	---

Fitxa d'activitat de l'OIL

Postgrau/Màster	Traducció jurídica
Docent:	Javier Vico Activitat proposada per la coordinadora de l'OIL.
Assignatura:	Traducció directa
Variable que es treballa:	Coneixements
Descripció de l'activitat:	L'activitat consisteix a recordar el contingut dels exercicis del DossierOIL, a través de transparències. En els últims minuts de cada classe es recorden els exercicis d'un tema. És una activitat de motivació i recordatori
Data:	Abril 2005
Valoració:	Correcta. El docent va acompanyar el recordatori amb comentaris sobre la seva experiència professional, i va encetar algun diàleg, tot i que esmenta que la participació activa per part del públic va ser poca.

MÀSTER D'AUDIOVISUAL

Fitxa d'activitat de l'OIL

Postgrau/Màster	Traducció audiovisual
Docent:	Anna Matamala
Assignatura:	Voice over
Variable que es treballa:	Coneixements
Descripció de l'activitat:	L'activitat consisteix a recordar el contingut dels exercicis del DossierOIL, a través de diapositives. En els últims minuts de cada classe es recorden els exercicis d'un tema. És una activitat de motivació i recordatori. El docent complementa les diapositives amb comentaris propis.
Data:	Març 2005
Valoració:	La docent valora el dossier positivament, però pensa que les activitats, i el programa en general, s'hauria d'integrar més en les assignatures.

Fitxa d'activitat de l'OIL

Postgrau/Màster	Traducció audiovisual
Docent:	Diana Sánchez La docent és empresària del sector de traducció audiovisual i havia detectat mancances en els currículums. Per aquest motiu, en comentar-li la possibilitat de participar en el Programa OIL, proposa aquesta activitat.
Assignatura:	
Variable que es treballa:	Destreses
Descripció de l'activitat:	L'activitat consisteix fer el currículum en llengua anglesa i revisar-lo a classe.
Data:	Març 2005
Valoració:	Aquesta activitat ha estat ben valorada pels estudiants i té també el mèrit de ser una activitat proposada i realitzada per la docent.

Fitxa d'activitat de l'OIL

Postgrau/Màster	Traducció audiovisual
Docent:	Joan Parra
Assignatura:	Localització de software
Destresa que es treballa:	Coneixements
Descripció de l'activitat:	L'activitat consisteix a recordar el contingut dels exercicis del DossierOIL, a través de diapositives. En els últims minuts de cada classe es recorden els exercicis d'un tema. És una activitat de motivació i recordatori. El docent complementa les diapositives amb comentaris propis.
Data:	Març 2005
Valoració del docent rebuda el 18/05/05:	“Per a mi el gran problema ha estat la falta de temps. En un màster el temps mai no sobra, i si a més hi ha problemes tècnics com va ser el cas, el marge per a la integració d'activitats externes a l'assignatura es redueix dràsticament. De tota manera, dedicar-hi cinc minuts al final d'una sessió, encara que teòricament pugui semblar útil, en la pràctica no ho és si no es té molt i molt clar com fer-ho. Així que per a properes edicions caldria convertir aquestes activitats en part integrant de la docència des del primer moment, per així poder dedicar-hi tot el temps que calgui, tant en termes de preparació com en temps d'aula.”

Valorem molt positivament aquesta aportació, perquè respon totalment a l'esperit del Programa OIL, tot i que en aquest màster no es pogué fer d'aquesta manera des d'un bon començament. Creiem que en futures edicions, aquests docents ja estaran preparats per fer-ho de manera plenament integrada perquè han vist la necessitat ells mateixos. La professora Anna Matamala té el mateix parer.

Fitxa d'activitat de l'OIL

Postgrau/Màster	Traducció audiovisual
Docent:	Judith Cortés
Assignatura:	Veus superposades
Descripció de l'activitat:	L'activitat consisteix a recordar el contingut dels exercicis del DossierOIL, a través de diapositives. En els últims minuts de cada classe es recorden els exercicis d'un tema. És una activitat de motivació i recordatori. La docent complementa les diapositives amb comentaris propis.

Data:	Abril 2005
Valoració de la docent rebuda el 10/05/05:	“En general, l'exposició de les diapositives no ha despertat gaire entusiasme (em sembla que costa molt generar entusiasme entre aquests nois!) i només hi va haver un dia que es va generar una mica de debat sobre el famós tema de les tarifes. Se'ls veu perduts i quan se'ls demana un pressupost no saben ben bé a qui recórrer. Jo els vaig donar les tarifes que conec de traducció audiovisual, i en tot moment vaig estar oberta a preguntes sobre aquest mercat laboral. De forma privada, i fins i tot posteriorment mitjançant alguns correus electrònics, alguns estudiants s'han posat en contacte per consultar-me coses, sobretot, sobre la qüestió de les tarifes i de com entendre's amb clients estrangers, procediments, etc. D'altres volien saber per què anem sempre amb tantes presses i com és que els professionals en qüestió no ens organitzem una mica més (i tenen tota la raó).”



ANNEX A5_20. QÜESTIONARI DE VALORACIÓ DEL PROGRAMA OIL PER ALS COORDINADORS DE MÀSTERS I POSTGRAUS EXPERIMENTALS. VERSIÓ CASTELLANA.
(A5_20_VALORACIONS_OIL_COORDINACIONS_EXPERIMENTAL.DOC)

Valoració del Programa OIL per als coordinadors de màsters/postgraus

Aquest curs hem dut a terme un programa d'orientació perquè els estudiants tinguin eines per buscar feina en l'àmbit del màster/postgrau. Algunes activitats del programa s'han fet amb la col·laboració dels docents, i d'altres s'han lliurat en un dossier com a guia. Per poder millorar aquestes activitats els propers anys, ens interessa la teva opinió; els teus suggeriments seran de gran ajuda. Sigues sincer/a. Marca el número de la resposta amb una creu i/o dóna la teva opinió.

MOLTES GRÀCIES PER LA TEVA COL·LABORACIÓ

NOM I COGNOMS:

MÀSTER/POSTGRAU QUE COORDINES:

Observacions prèvies:

1) 1 vol dir "Gens" / 2 vol dir "Una mica" / 3 vol dir "Força" / 4 vol dir "Molt"

2) *Quan parlem de Programa OIL en general , parlem del Qüestionari Pretest/Postest + DossierOIL + Col·laboració dels docents.*

La iniciativa del Programa OIL s'ha valorat positivament per part de:

Docents: 1 2 3 4

Estudiants: 1 2 3 4

1. Valora l'interès dels estudiants per les diferents activitats relacionades amb el Programa OIL realitzades en el teu màster/postgrau: 1 2 3 4

2. Creus que vas rebre tota la informació necessària sobre el Programa OIL abans de posar-lo en marxa? 1 2 3 4

3. Com valora l'organització de la posada en pràctica de les activitats? 1 2 3 4

4. T'has sentit inclòs/a en el programa d'orientació? 1 2 3 4

5. S'han tingut en compte els teus suggeriments en el Programa OIL? 1 2 3 4

6. Creus que s'han acomplert els objectius del Programa OIL?

Objectiu general:

Millorar la formació per a la inserció laboral dels postgraduats que estudien els màsters i postgraus de manera que hi hagi un canvi en els seus coneixements, habilitats i actituds a l'hora de buscar feina. 1 2 3 4

Objectius específics:

- 7. Conèixer la pràctica real professional de les sortides laborals dels màsters o postgraus per tenir una visió realista i no idealitzada. 1 2 3 4
- 8. Aprendre les habilitats i destreses que els estudiants de màsters i postgraus en traducció i correcció necessiten per passar el procés de selecció per a un encàrrec de feina. 1 2 3 4
- 9. Millorar la dedicació i les actituds d'inserció. 1 2 3 4

10. En quina mesura estàs satisfet de l'aplicació del Programa OIL en el màster/postgrau?

1 2 3 4

11. Creus que un estudiant de màster/postgrau necessita ajuda i orientació per buscar feina relacionada amb el màster/postgrau?

1 2 3 4

12. Com valoraries la continuïtat del Programa OIL en el màster/postgrau?

1 2 3 4

13. En quina mesura el mètode d'aplicació del Programa OIL és un bon sistema per treballar continguts transversals en el màster/postgrau? (orientació semi-integrada a les aules, amb documentació per als estudiants i col·laboració de docents)

1 2 3 4

14. Quin dels àmbits de formació per a la inserció es treballen en els continguts del màster/postgrau?

[..] Els coneixements del mercat laboral i dels mètodes d'inserció

[..] Les habilitats d'inserció laboral (currículum, web, entrevistes, etc.)

[..] Les actituds d'inserció: la dedicació a la cerca

[..] Les actituds d'inserció: la flexibilitat i adaptació a les feines

[..] Les actituds: la maduresa professional (interès i coneixements de la professió)

[..] Les actituds: l'autoestima professional (valoració, motivació, etc.)

15. El curs vinent, hi haurà canvis en el màster/postgrau arran de l'experiència del Programa OIL??

1 2 3 4

16. El curs vinent es treballaran àmbit nous que abans no es treballaven? Quins?

[..] Els coneixements del mercat laboral i dels mètodes d'inserció

[..] Les habilitats d'inserció laboral (currículum, web, entrevistes, etc.)

[..] Les actituds d'inserció: la dedicació a la cerca

[..] Les actituds d'inserció: la flexibilitat i adaptació a les feines

[..] Les actituds: la maduresa professional (interès i coneixements de la professió)

[..] Les actituds: l'autoestima professional (valoració, motivació, etc.)

17. Observacions, crítiques i suggeriments d'aquesta edició i per a properes edicions.



ANNEX A5_21. QÜESTIONARI DE VALORACIÓ DEL PROGRAMA OIL PER ALS DOCENTS PARTICIPANTS DELS GRUPS EXPERIMENTALS.
(A5_21_VALORACIONS_OIL_DOCENTS_EXPERIMENTAL.DOC)

Valoració del Programa OIL per als docents participants en el Programa OIL

Aquest curs hem dut a terme un programa d'orientació perquè els estudiants tinguin eines per buscar feina en l'àmbit del màster/postgrau. Algunes activitats del programa s'han fet amb la col·laboració dels docents, i d'altres s'han lliurat en un dossier com a guia. Per poder millorar aquestes activitats els propers anys, ens interessa la teva opinió; els teus suggeriments seran de gran ajuda. Sigues sincer/a. Marca el número de la resposta amb una creu i/o dóna la teva opinió.

MOLTES GRÀCIES PER LA TEVA COL·LABORACIÓ

NOM I COGNOMS:

MÀSTER/POSTGRAU:

ASSIGNATURA QUE IMPARTEIXES:

Observacions prèvies:

1) 1 vol dir "Gens" / 2 vol dir "Una mica" / 3 vol dir "Força" / 4 vol dir "Molt"

2) *Quan parlem de Programa OIL en general, parlem del Qüestionari Pretest/Postest + DossierOIL + Col·laboració dels docents.*

La iniciativa del Programa OIL s'ha valorat positivament per part de:

Estudiants: 1 2 3 4

1. Valora l'interès dels estudiants per les diferents activitats relacionades amb el Programa OIL que has proposat: 1 2 3 4

2. Creus que vas rebre tota la informació necessària sobre el Programa OIL abans de participar? 1 2 3 4

3. Com valores l'organització de la posada en pràctica de les activitats? 1 2 3 4

4. T'has sentit inclòs/a en el programa d'orientació? 1 2 3 4

5. S'han tingut en compte els teus suggeriments en el Programa OIL? 1 2 3 4

6. Creus que en la teva col·laboració s'acomplia els objectius del Programa OIL?

Objectiu general:



Millorar la formació per a la inserció laboral dels postgraduats que estudien els màsters i postgraus de manera que hi hagi un canvi en els seus coneixements, habilitats i actituds a l'hora de buscar feina. 1 2 3 4

Objectius específics:

- 7. Conèixer la pràctica real professional de les sortides laborals dels màsters o postgraus per tenir una visió realista i no idealitzada. 1 2 3 4
- 8. Aprendre les habilitats i destreses que els estudiants de màsters i postgraus en traducció i correcció necessiten per passar el procés de selecció per a un encàrrec de feina. 1 2 3 4
- 9. Millorar la dedicació i les actituds d'inserció. 1 2 3 4

10. Creus que un estudiant de màster/postgrau necessita ajuda i orientació per buscar feina relacionada amb el màster/postgrau? 1 2 3 4

11. Com valoraries la continuïtat del Programa OIL en el màster/postgrau? 1 2 3 4

12. En quina mesura el mètode d'aplicació del Programa OIL és un bon sistema per treballar continguts transversals en el màster/postgrau? (orientació semi-integrada a les aules a partir d'una formació bàsica als docents i documentació per als estudiants) 1 2 3 4

13. Observacions, crítiques i suggeriments d'aquesta edició i per a properes edicions.

**ANNEX A5_22. QÜESTIONARI DE VALORACIÓ DEL PROGRAMA OIL PER
ALS ESTUDIANTS PARTICIPANTS DELS GRUPS
EXPERIMENTALS. VERSIÓ CATALANA I CASTELLANA.
(A5_22_VALORACIONS_OIL_ESTUDIANTS.DOC)**

Valoració del Programa OIL per als alumnes

“Aquest curs hem dut a terme un programa d’orientació perquè tinguis eines per buscar feina en l’àmbit del màster/postgrau. Algunes activitats del programa s’han fet amb la col·laboració dels docents, i d’altres s’han lliurat en un dossier com a guia. Per poder millorar aquestes activitats els propers anys, ens interessa la teva opinió; els teus suggeriments seran de gran ajuda. Sigues sincer/a. Marca el número de la resposta amb una creu i/o dóna la teva opinió.

MOLTES GRÀCIES PER LA TEVA COL·LABORACIÓ

MÀSTER/POSTGRAU QUE ESTUDIES:

Observacions prèvies:

- 1) 1 vol dir “Gens” / 2 vol dir “Una mica” / 3 vol dir “Força” / 4 vol dir “Molt”
- 2) *Quan parlem de Programa OIL en general , parlem del Qüestionari Pretest/Postest + DossierOIL + Col·laboració dels docents.*

Situació laboral durant el curs

[..] *Marca aquesta casella si NO HAS PARTICIPAT EN EL PROGRAMA OIL perquè ja tenies feina durant el màster/postgrau i no t’interessava buscar feina.*

[..] Marca aquesta casella si durant el màster/postgrau has participat en el Programa OIL, has buscat feina relacionada amb el màster/postgrau i encara no l’has trobada. (“Buscar feina” implica una dedicació de 4 h/setmana com a mínim.)

[..] Marca aquesta casella si durant el màster/postgrau has participat en el programa OIL i has trobat feina relacionada amb el màster.

Quina mena de feina? [..] Feina de pràctiques / [..] Feines esporàdiques remunerades / [..] Feina de mitja jornada / [..] Feina de jornada completa

Per quina via o vies has trobat aquesta feina/feines? (marca les que correspongui)

[..] Contactes de familiars i amics / [..] Contactes relacionats amb el màster/postgrau / [..] Pràctiques del màster/postgrau / [..] Borsa de treball del màster/postgrau / [..] Anuncis a premsa / [..] Anuncis a Internet / [..] ETTs / [..] Altres:.....

El màster/postgrau i la inserció laboral (contesta només si has trobat feina durant el curs)

Si no haguessis fet el màster/postgrau, hauries pogut aconseguir la feina?

1 2 3 4

En les feines que has trobat durant el curs, has posat en pràctica els coneixements adquirits al màster/postgrau?

1 2 3 4

Per aconseguir les feines que has trobat durant el curs, has posat en pràctica els suggeriments del Programa OIL (docents col·laboradors, DossierOIL, pretest/postest)?

1 2 3 4

Sobre les activitats

Vas fer activitats del DossierOIL?

1 2 3 4

De quins temes principalment?

[...] T1. La idea del projecte professional

[...] T2. Les adreces que m'interessen

[...] T3. La campanya de promoció a distància

[...] T4. El contacte directe: el telèfon i les entrevistes

[...] T5. La programació del pla d'acció

En quina mesura el programa OIL t'ha ajudat a ser conscient de les mancances que tenies sobre coneixements del mercat laboral i com aconseguir una feina?

1 2 3 4

En quina mesura has resolt aquestes mancances durant el curs? 1 2 3 4

En quina mesura el programa OIL t'ha ajudat a ser conscient de les mancances que tenies sobre habilitats que havies de desenvolupar per trobar una feina? (currículum, pàgina web, entrevistes, etc)

1 2 3 4

En quina mesura has resolt aquestes mancances durant el curs? 1 2 3 4

En quina mesura el programa OIL t'ha ajudat a ser conscient de les actituds inadequades per a emprendre un procés de cerca de feina? (poca dedicació a la cerca, poca dedicació al desenvolupament professional, etc.)

1 2 3 4

En quina mesura has resolt aquestes mancances durant el curs? 1 2 3 4

En quina mesura les activitats del DossierOIL t'orienten per buscar feina?

1 2 3 4



Sobre la col·laboració dels docents

Alguns docents han col·laborat en el Programa OIL (especialment en el mes d'abril), ja sigui proposant activitats pròpies o bé col·laborant en la feina de conscienciació i recordatori. Valores positivament la participació general dels docents que han col·laborat?

[] 1 [] 2 [] 3 [] 4

Quines activitats o col·laboracions destacades?

Altres

Indica els aspectes que NO has considerat positius de l'experiència:

Si tornessis a repetir l'experiència, què hi afegiries?

Observacions, crítiques, suggeriments....

**ANNEX A5_23. PRESENTACIÓ DEL PROGRAMA OIL A LA COORDINACIÓ DEL POSTGRAU DE CORRECCIÓ PER PARTICIPAR COM A GRUP DE CONTROL.
(A5_23_INFO_OIL_CORR_CONTROL.PPT)**

Programa de formació en inserció laboral a Traducció

Ajudem els estudiants a elaborar mapes personals d'inserció laboral

Coordinadora: Olga Torres

Introducció

- Us presentem un programa d'orientació destinat a afavorir i millorar la inserció laboral dels estudiants de màsters i postgraus de traducció.

Característiques del programa

- Molt SENZILL, perquè sigui realitzable i pràctic.
- RIGORÓS I CIENTÍFIC, perquè està supervisat pel catedràtic en Orientació Educativa Dr. Josep Montané, creador del model teòric que aplicarem i director de la tesi.

D'on surt la proposta i per què?

- La meua tesi doctoral consistirà en el disseny, aplicació i avaluació d'un programa de formació en inserció laboral a Traducció.
- He pensat que els estudiants dels postgraus/màster estarien molt motivats perquè paguen molts diners per fer uns estudis amb l'esperança de trobar una feina millor.

El postgrau de correcció

- Havia pensat que el Postgrau de Correcció hi col·laborés com a Grup de Control. Això significa que passaria un qüestionari ara (pretest), i el mateix qüestionari el febrer (postest).
- En passar el qüestionari els estudiants ja reflexionen sobre la seva situació respecte de la inserció laboral i reben una formació inicial.
- Després us passaria els resultats de grup.

El model teòric

Adaptarem el model teòric de Montané (1990) a la situació concreta dels postgraus/màster

Montané, J. (1990): "La Orientación Ocupacional: Enfoques y técnicas." Ponencia presentada a las VI Jornadas Nacionales de Orientación Educativa. Puerto la Cruz. (Canarias) Noviembre.

Resum del teòric de Montané (1990)

- Factors i variables de la inserció laboral:
 - Relacionats amb el mercat de treball
 - Relacionats amb la persona
 - Relacionats amb les tècniques i els processos necessaris per a la inserció laboral

Elements del model teòric que s'avaluen amb un qüestionari inicial

- Coneixements d'inserció laboral
- Destreses d'inserció laboral
- Actituds d'inserció laboral (dedicació, amplitud, maduresa ocupacional i autoestima professional)

El qüestionari

- El qüestionari sobre inserció laboral es passarà als estudiants del postgraus/màsters. Els grups que participin en tot el programa seran els grups experimentals. Els grups que facin només els qüestionaris seran els grups de control.

Preguntes

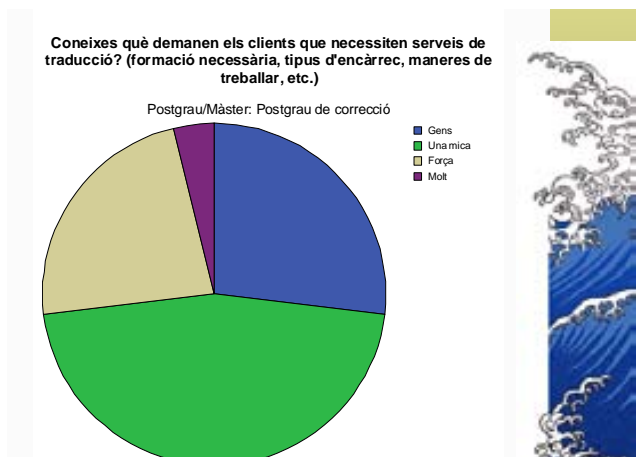
- Si teniu preguntes, escriviu a olga.torres.hostench@uab.es

ANNEX A5_24. RESULTATS DEL PRETEST DEL GRUP DE CONTROL DEL POSTGRAU DE CORRECCIÓ I QUALITAT LINGÜÍSTICA. (A5_24_PRETEST_CORR_CONTROL.PPT)

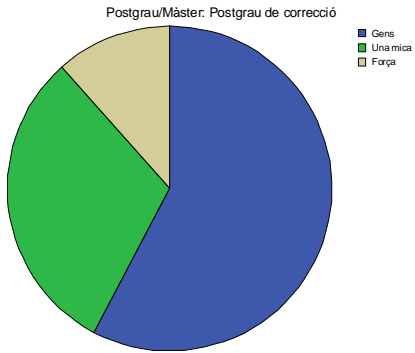
SOS

En inserció laboral, els estudiants van a la deriva.

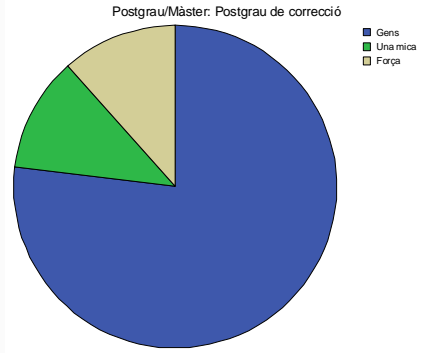
Resultats del test del programa OIL d'orientació per a la inserció laboral



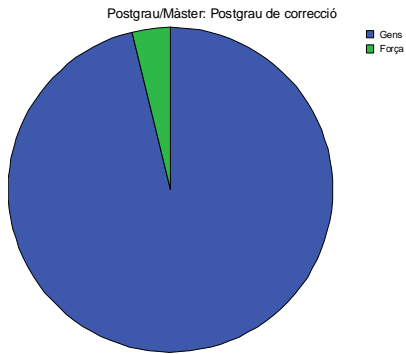
Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)



Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?



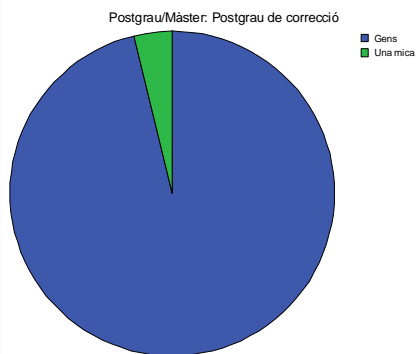
Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?



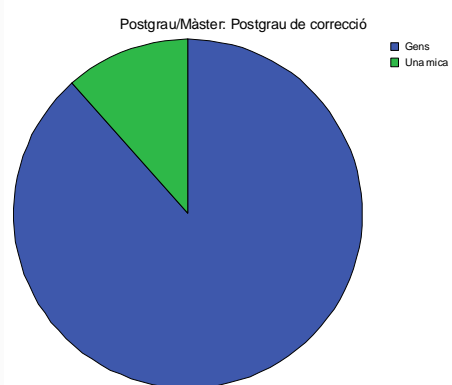
Tens la teva pàgina web professional actualitzada?

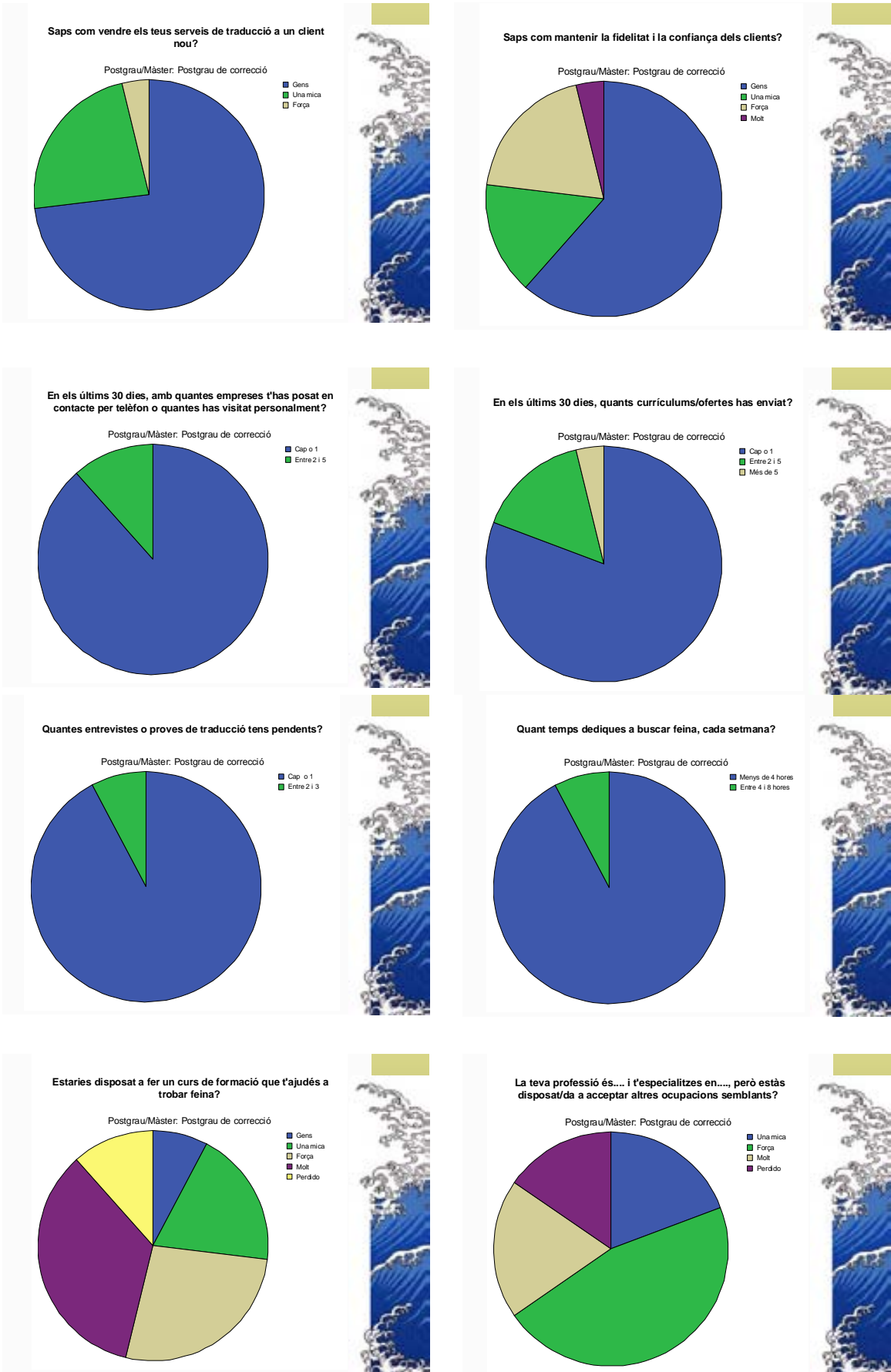


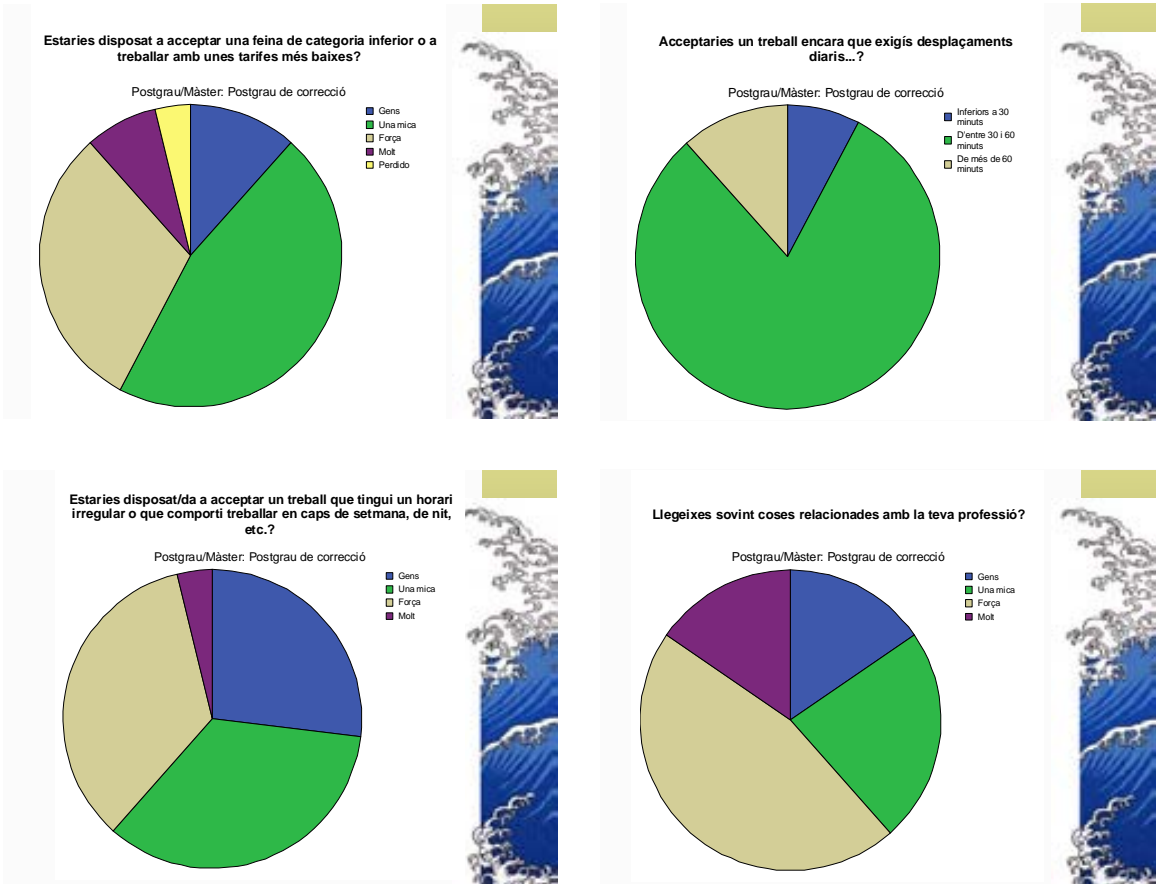
Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?

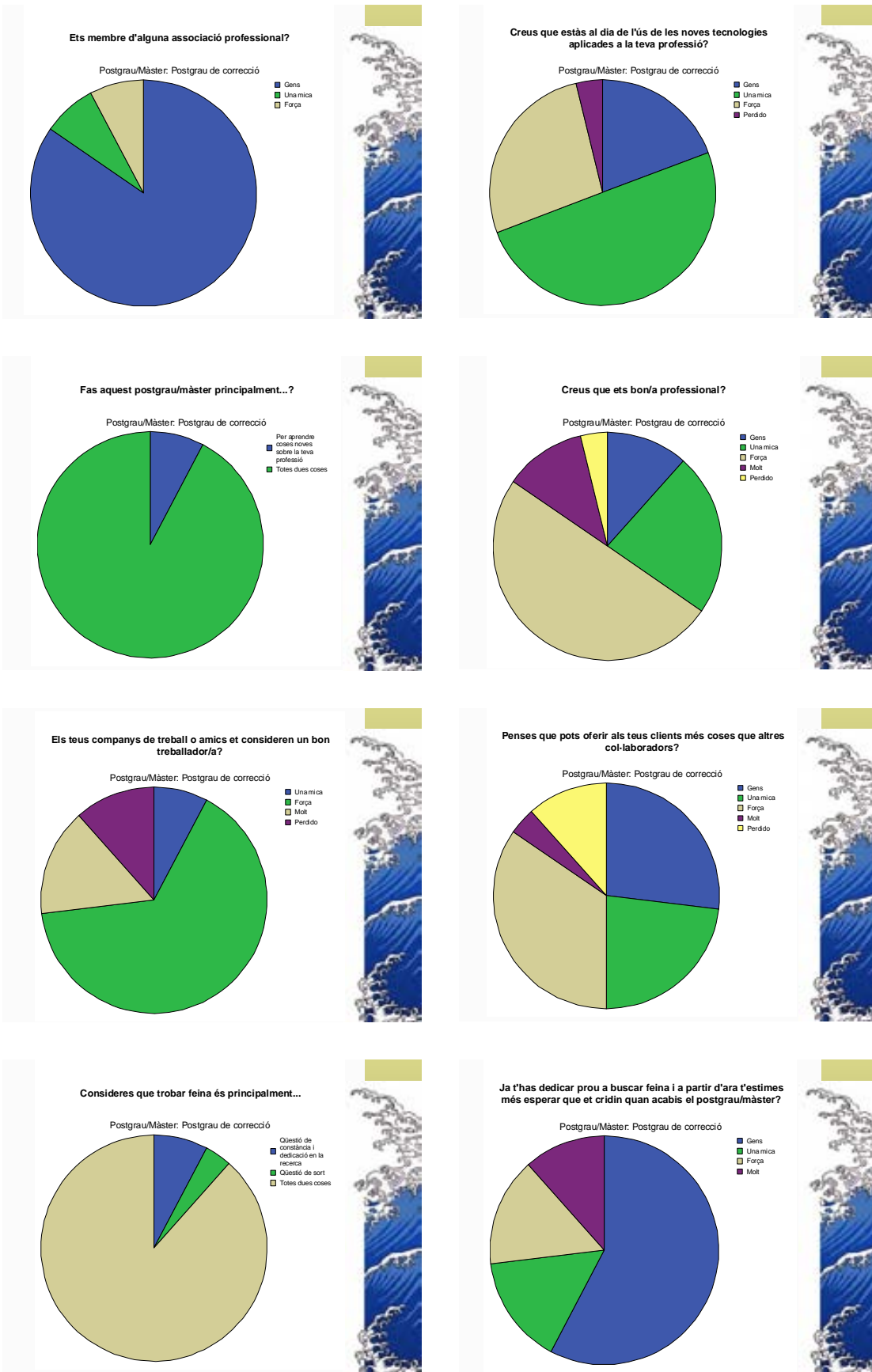


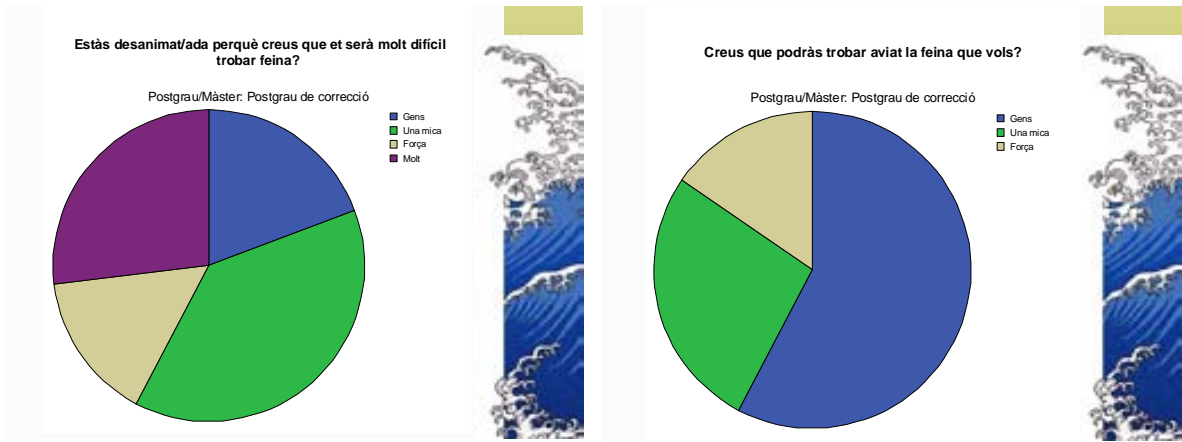
Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?





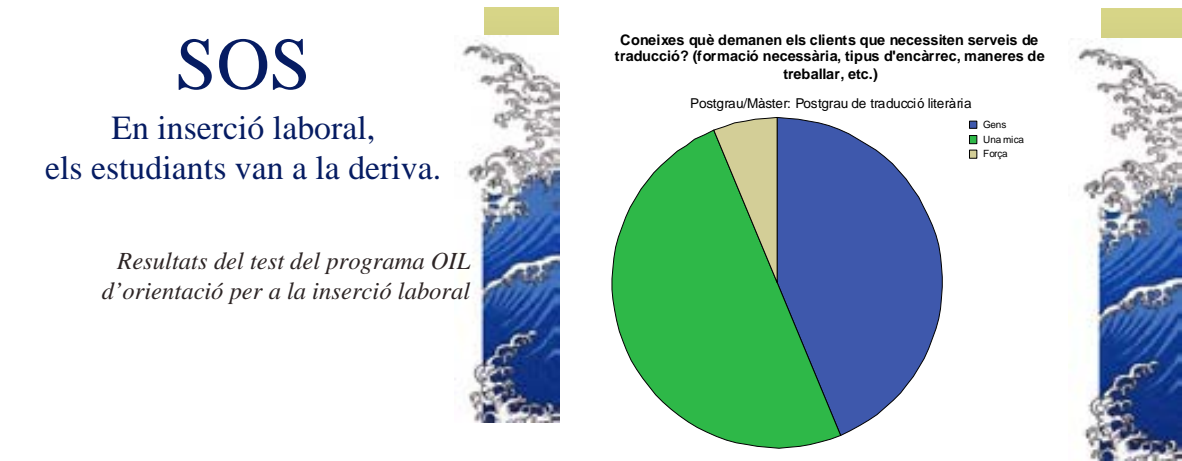




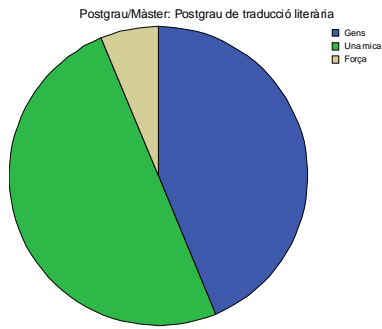


- Proposta de millora dels resultats més baixos:**
- ▲ **Per millorar els coneixements sobre inserció:**
 - ▲ Conèixer els requisits legals i fiscals per treballar
 - ▲ **Per millorar les habilitats d'inserció:**
 - ▲ Elaborar una pàgina web i material de promoció
 - ▲ Elaborar un pla o estratègia
 - ▲ Aprendre a vendre's
 - ▲ **Per millorar la dedicació a la inserció:**
 - ▲ Dedicar més temps a buscar feina
 - ▲ Entrar en contacte directe amb empreses, concertar entrevistes, enviar currículums, etc.
 - ▲ **Per millorar la maduresa professional:**
 - ▲ Ser membre d'una associació professional

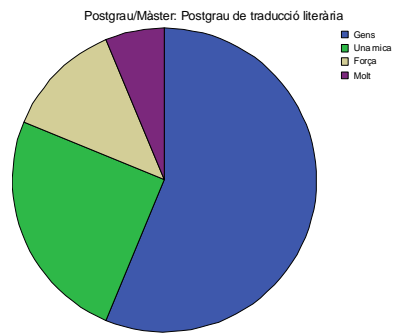
ANNEX A5_25.RESULTATS DEL PRETEST DEL GRUP DE CONTROL DEL POSTGRAU DE TRADUCCIÓ LITERÀRIA. (A5_25_PRETEST_TLIT_CONTROL.PPT)



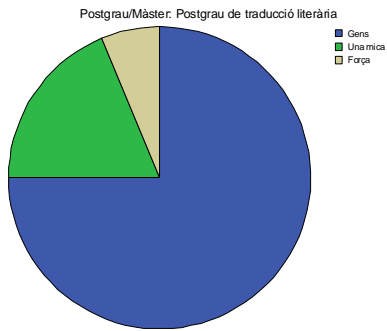
Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)



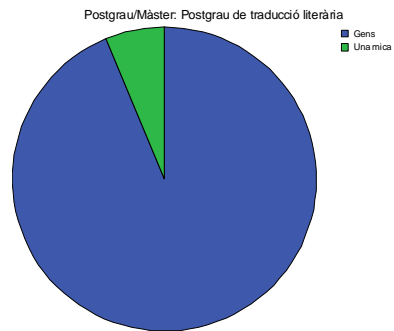
Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?



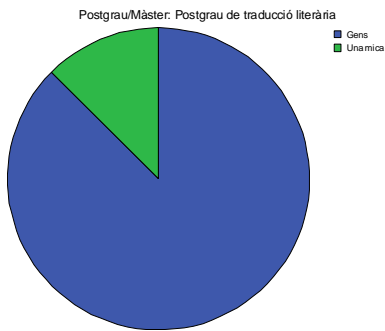
Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?



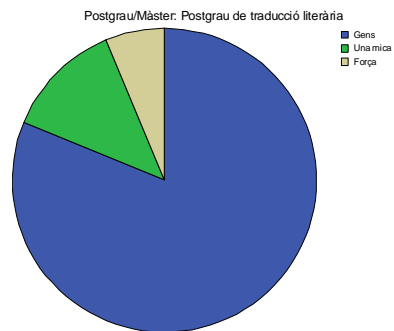
Tens la teva pàgina web professional actualitzada?



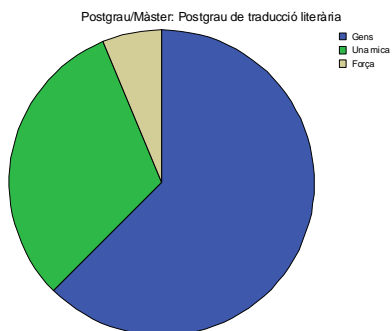
Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?



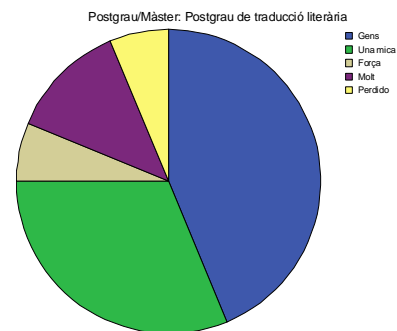
Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?



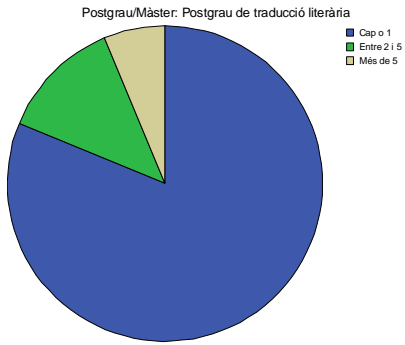
Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?



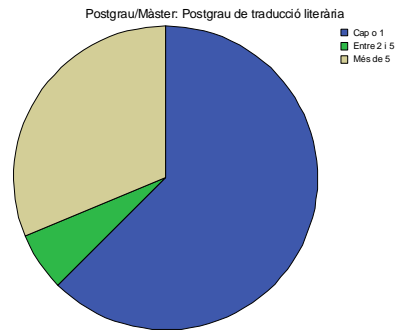
Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?



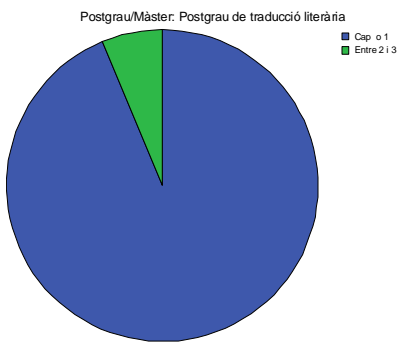
En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?



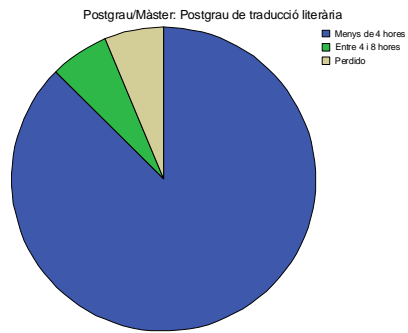
En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?



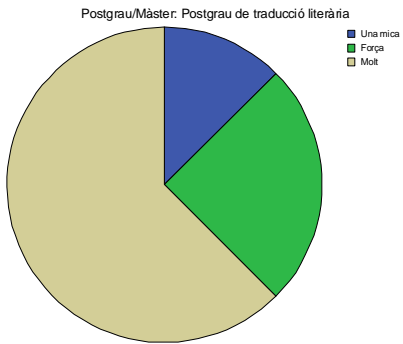
Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?



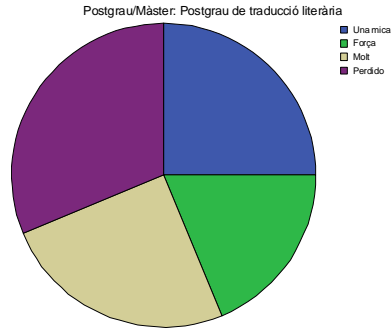
Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?



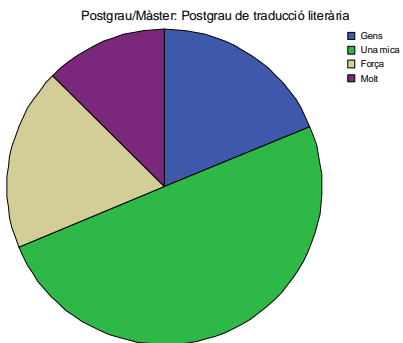
Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?



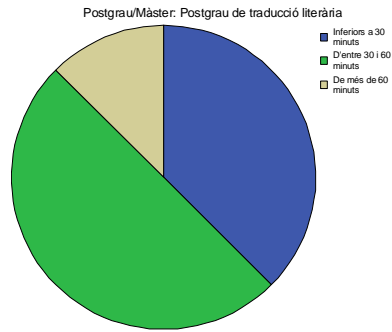
La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?



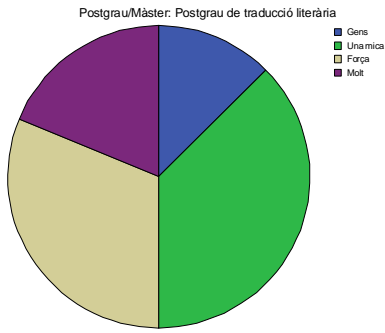
Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?



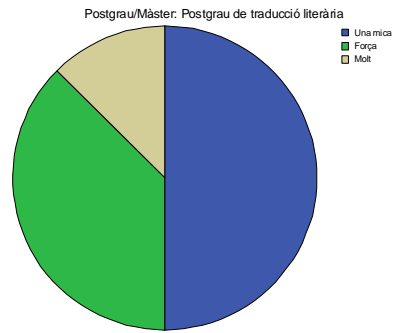
Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?



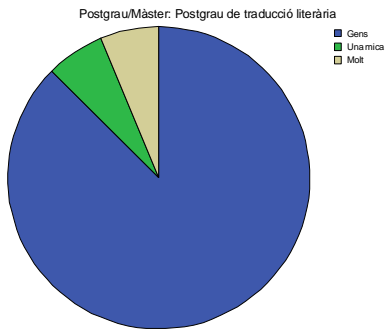
Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?



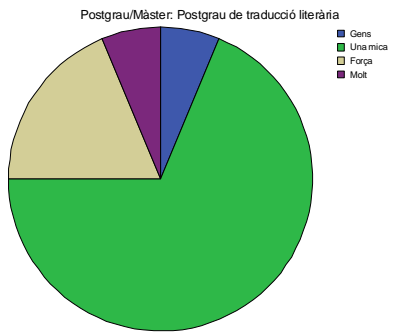
Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?



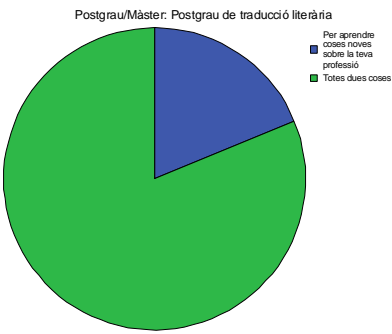
Ets membre d'alguna associació professional?



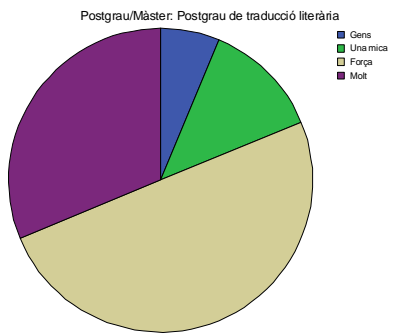
Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?



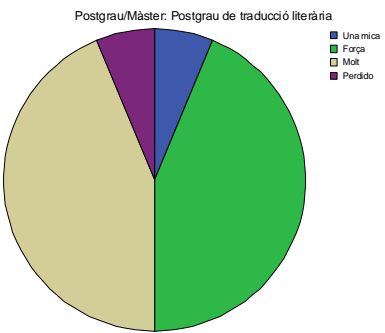
Fas aquest postgrau/màster principalment...?



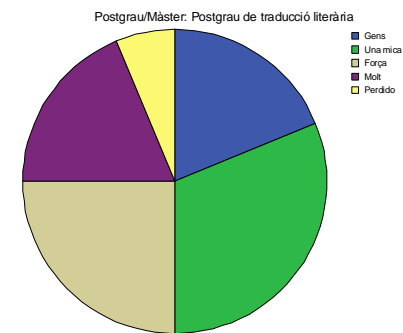
Creus que ets bon/a professional?



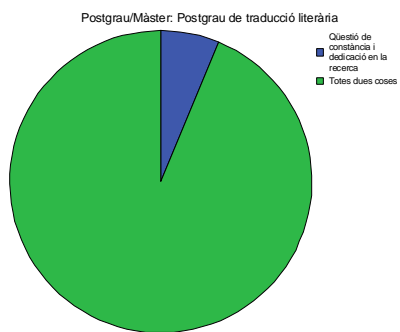
Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?



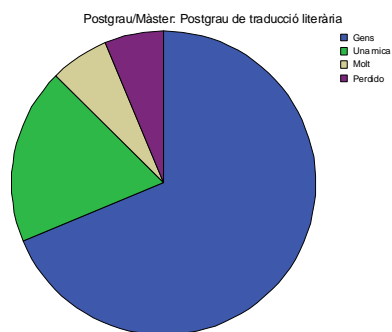
Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?



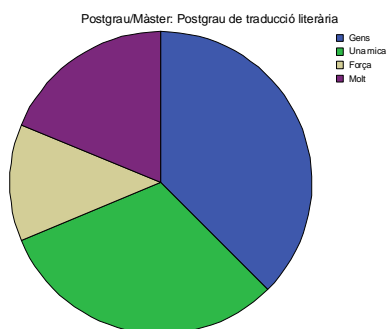
Consideres que trobar feina és principalment...



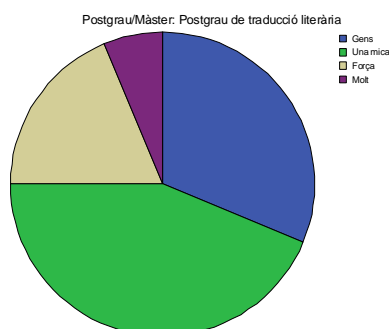
Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?



Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?



Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?



Proposta de millora dels resultats més baixos:

- ▲ **Per millorar les habilitats d'inserció:**
 - ▲ Elaborar una pàgina web professional
 - ▲ Distribuir material de promoció
 - ▲ Elaborar un pla o estratègia
- ▲ **Per millorar la dedicació a la inserció:**
 - ▲ Dedicar més temps a buscar feina
 - ▲ Entrar en contacte directe amb empreses, concertar entrevistes, etc.
- ▲ **Per millorar la maduresa professional:**
 - ▲ Ser membre d'una associació professional

ANNEX A5_26. RESULTATS DEL PRETEST DEL GRUP DE CONTROL DEL POSTGRAU DE TRADUCCIÓ I TRACTAMENT INFORMÀTIC DE LA INFORMACIÓ.
(A5_26_PRETEST_TTIUPF_CONTROL.PPT)

Postgrau de traducció i tractament de textos (UPF)

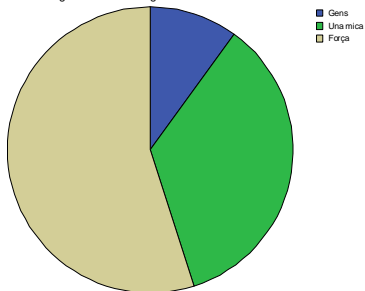
Resultats del pretest del programa OIL d'orientació per a la inserció laboral

Àmbit dels coneixements

Els coneixements d'inserció laboral fan referència a la informació que té l'estudiant sobre les ofertes, els perfils de la feina, els llocs on adreçar-se, etc.

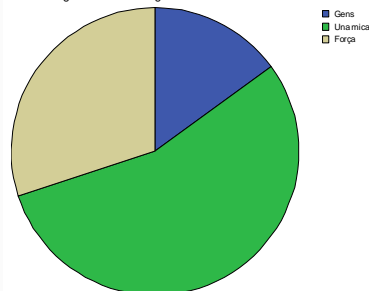
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)

Postgrau/Màster: Postgrau de Traducció i tractament de textos



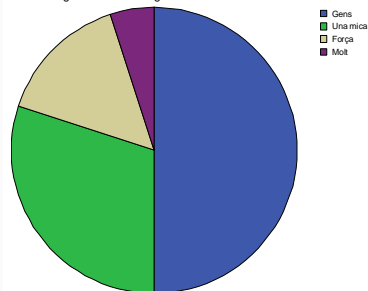
Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)

Postgrau/Màster: Postgrau de Traducció i tractament de textos



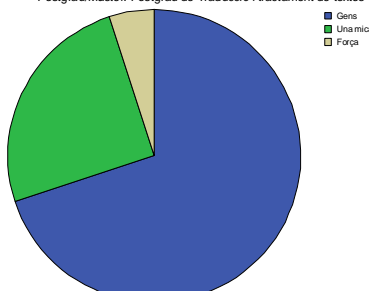
Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?

Postgrau/Màster: Postgrau de Traducció i tractament de textos



Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?

Postgrau/Màster: Postgrau de Traducció i tractament de textos

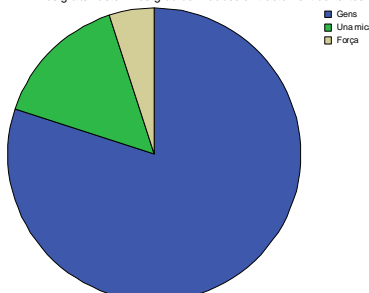


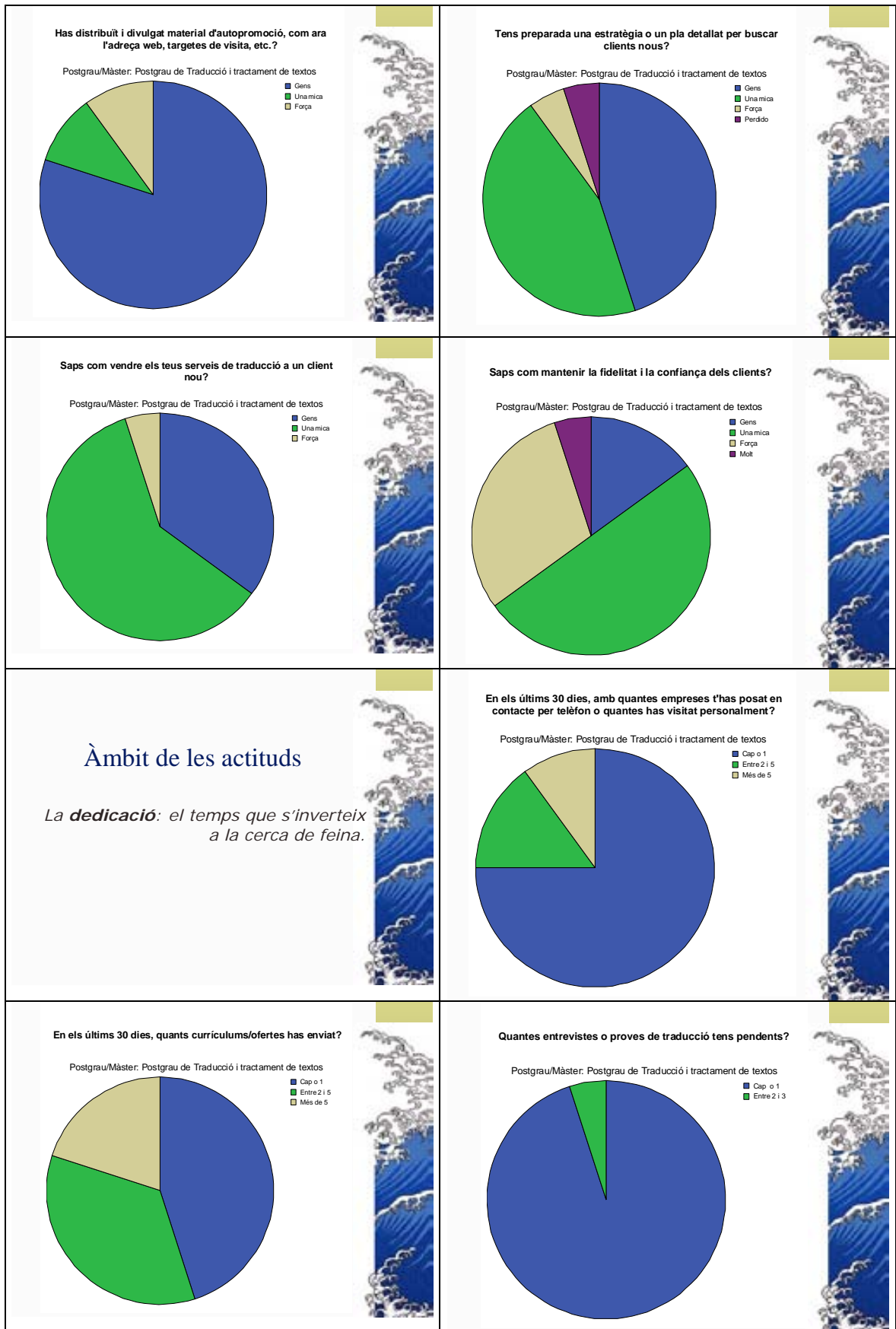
Àmbit de les habilitats

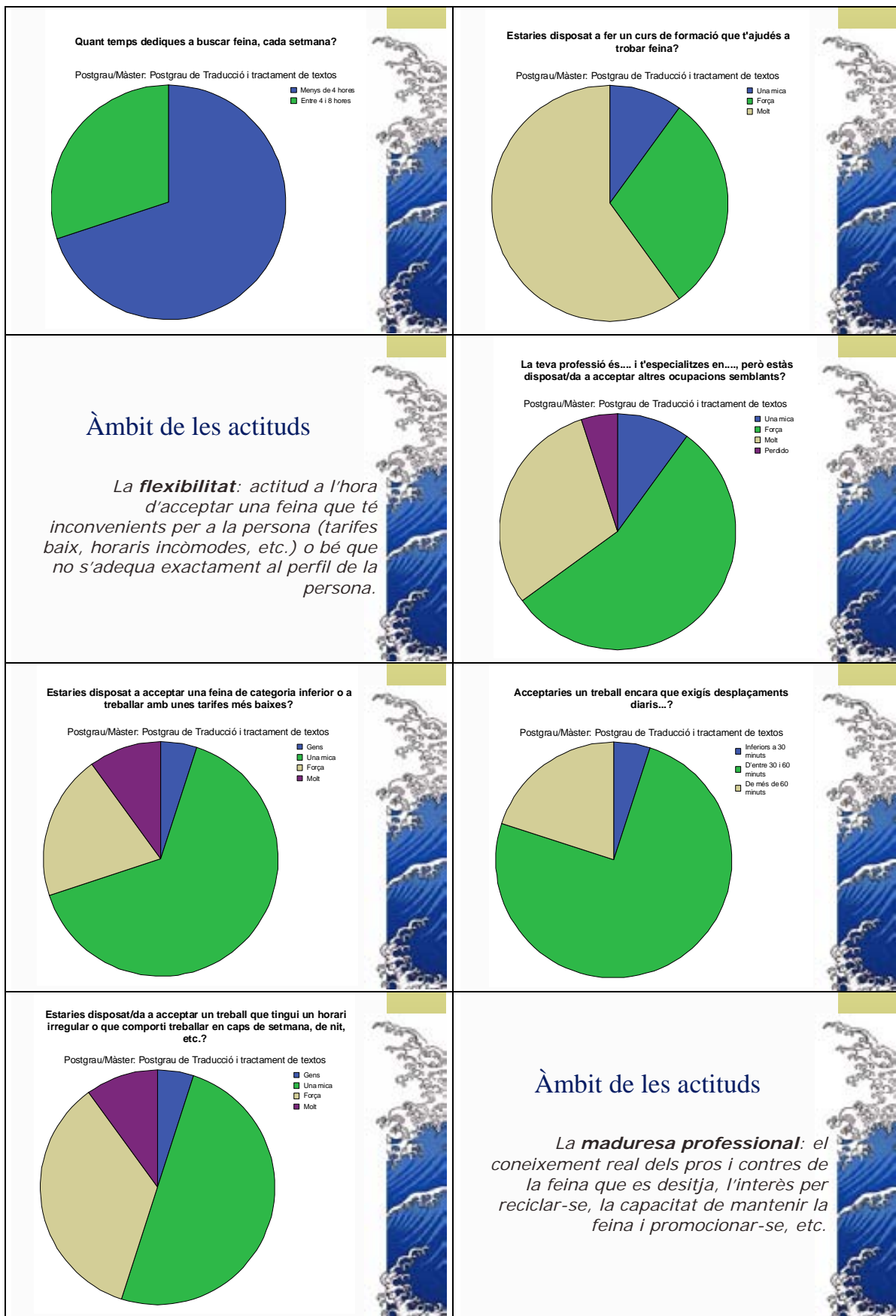
Les destreses i tècniques d'inserció laboral són els instruments i eines que la persona ha de dominar per passar amb èxit el procés de selecció d'una feina.

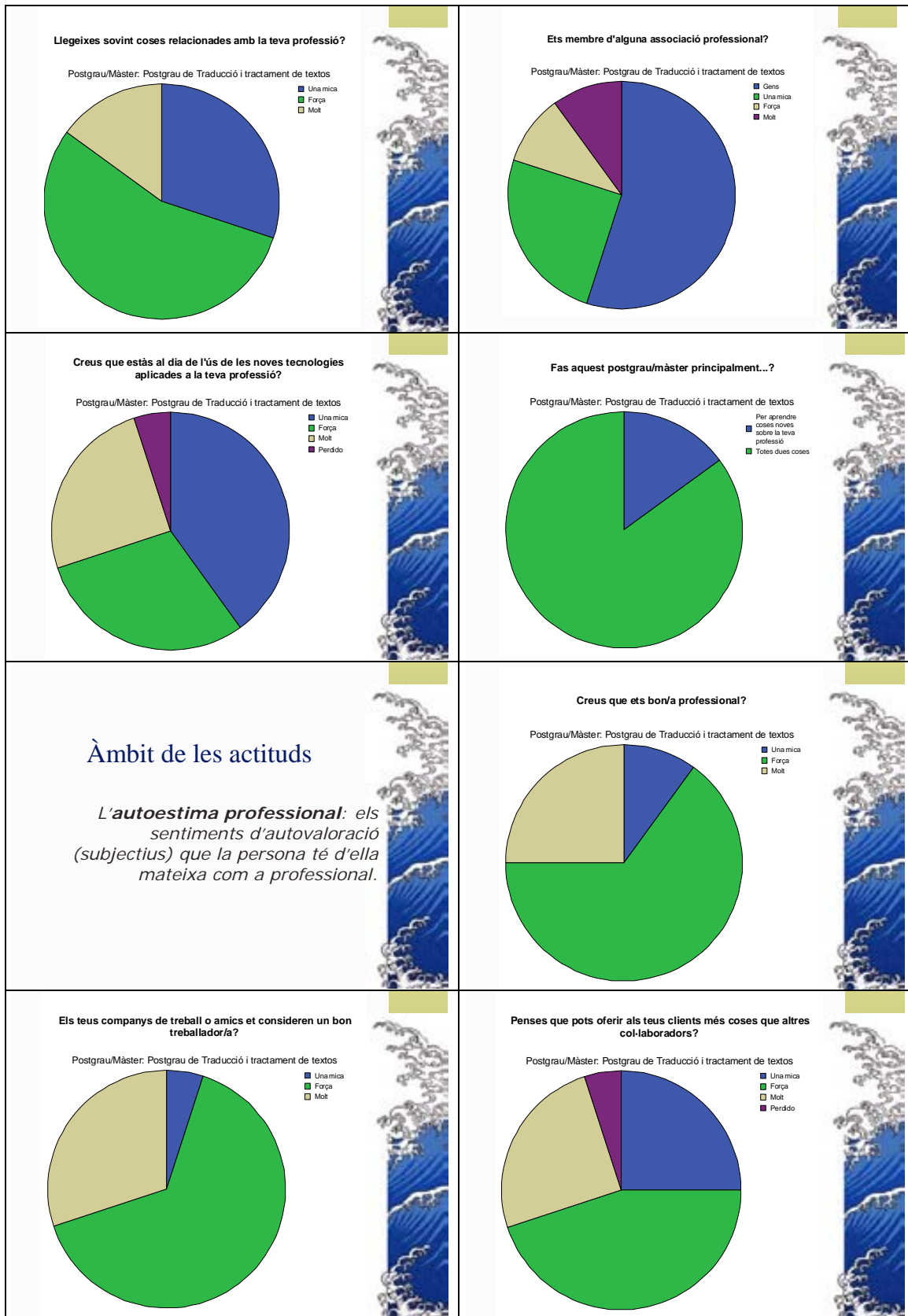
Tens la teua pàgina web professional actualitzada?

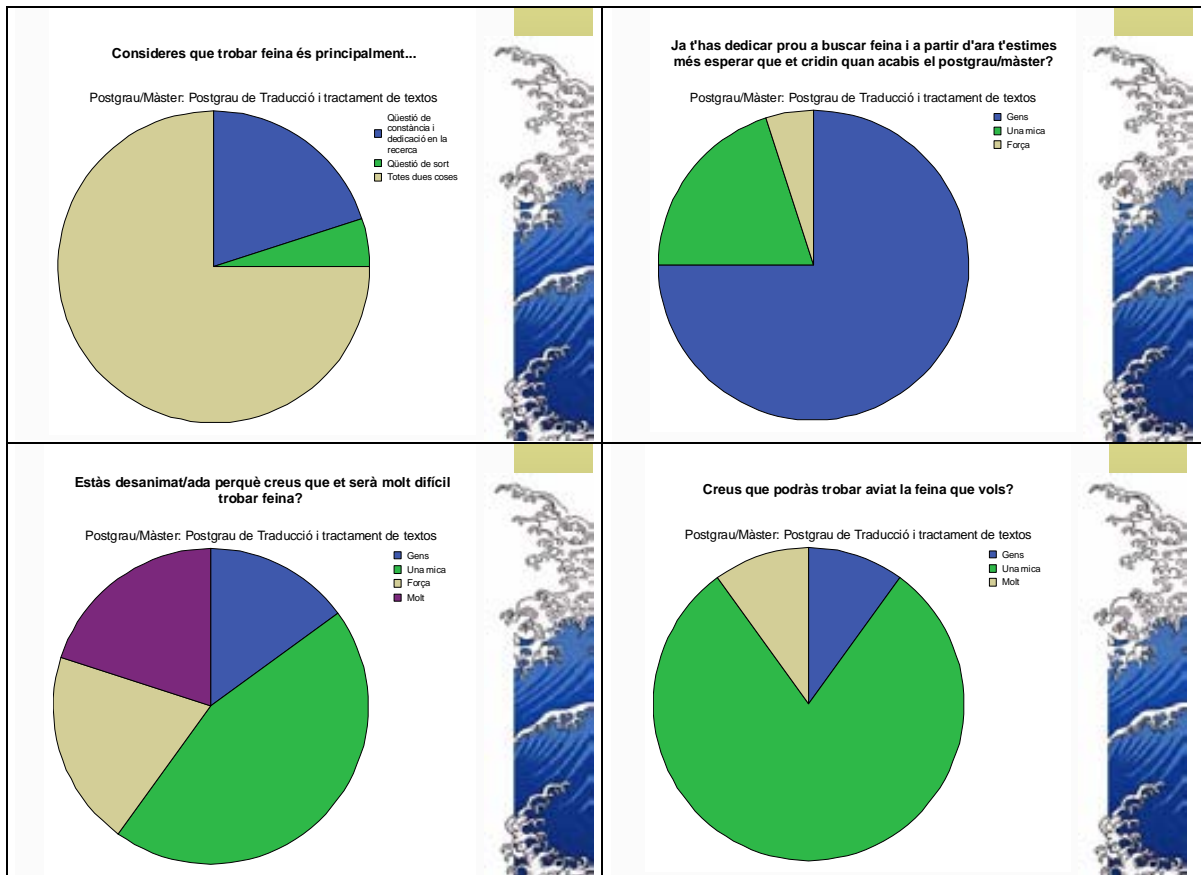
Postgrau/Màster: Postgrau de Traducció i tractament de textos













OIL

**ANNEX A5_27. INFORME FINAL PERSONALITZAT PER ALS ESTUDIANTS
(A5_27_INFORME_FINAL_OIL_ESTUDIANTS_EXPERIMENTAL.DOC)**

Informe exemple dels resultats dels qüestionaris d'inserció laboral

Nom i cognoms...XXX.....
 Postgrau/Màster...TRADUCCIÓ AUDIOVISUAL.....

A continuació et presentem els factors i les variables que intervenen en els processos d'inserció laboral. Et convidem a analitzar els resultats i t'animem a continuar el teu projecte professional.

MOLTS ÀNIMS!!!

Els **coneixements d'inserció laboral** fan referència a la informació que tens sobre les ofertes, els perfils de la feina, els llocs on adreçar-te, etc. És a dir, tota mena d'informació que necessites per prendre decisions sobre la feina. En el cas de la traducció ens referim, per exemple, a conèixer bé com funcionen els encàrrecs de traducció, què demanen els clients i què ofereixen, on et pots adreçar per obtenir informació sobre el mercat i sobre clients, etc.

PREGUNTES	PRETEST Octubre	POSTEST Maig
1. Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	1	2
2. Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	1	2
3. Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	1	2
4. Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	1	1

Nota general: 1 (Gens); 2 (Una mica); 3 (Força) i 4 (Molt)

AUTOREFLEXIÓ:.....

Les **destreses i tècniques d'inserció laboral** són els instruments i eines que has de dominar per passar amb èxit el procés de selecció d'una feina o d'un encàrrec de traducció. En traducció, ens referim a l'elaboració d'un currículum de traductor/a, la preparació d'un pla d'acció de cerca de feina i de clients, les tècniques per comportar-te correctament en una entrevista de selecció o en una proposta d'encàrrec de traducció, etc.

PREGUNTES	PRETEST	POSTEST
5. Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	1	1
6. Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	1	1
7. Tens preparada una estratègia o pla detallat per buscar clients?	1	1
8. Quins camins fas servir per buscar clients?	(varis)	(varis)
9. Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	1	2
10. Saps com mantenir la fidelitat i confiança dels clients?	2	3

AUTOREFLEXIÓ:.....

L'**actitud** és l'última variable, clau per a dur a terme amb èxit el procés d'inserció laboral. Una actitud positiva d'interès per la feina és bàsica perquè els clients confiïn en tu. En aquest model estudiem tres actituds principals: **l'autoestima professional, la disponibilitat laboral (dedicació i amplitud) i la maduresa ocupacional.**

La **disponibilitat laboral** es relaciona amb la *dedicació*, és a dir, el temps que dediques a la cerca de feina, i amb l'*amplitud* de la recerca de feina. L'*amplitud* es refereix a la flexibilitat a l'hora d'acceptar una feina que té inconvenients per a tu (tarifes baixes, horaris incòmodes, etc.) o bé que no s'adequa exactament al teu perfil. Com més exigent siguis, millor haurà de ser l'estratègia de cerca, perquè el ventall de clients serà més petit.

PREGUNTES SOBRE DEDICACIÓ	PRETEST	POSTEST
11. En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	1	1
12. En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	1	1
13. Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	1	1
14. Quant de temps dediques a buscar feina, cada setmana?	1	1
15. Estaries disposat/ada a fer un curs de formació si t'ajudés a trobar feina?	3	4

AUTOREFLEXIÓ:.....

PREGUNTES SOBRE AMPLITUD	PRETEST	POSTEST
16. La teva professió ési et vols especialitzar en....., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?		
17. Estaries disposat/ada a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	2	2
18. Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris....?	2	2
19. Estaries disposat/ada a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	2	2

AUTOREFLEXIÓ:.....

La **maduresa ocupacional** està relacionada amb el coneixement real dels pros i contres de la feina que desitges, l'interès per a reciclar-te, la capacitat de conservar la feina i de promocionar-te, etc. En aconseguir la feina, la maduresa ocupacional

es detecta en l'interès de la persona per conservar la feina (si és una bona feina), el reciclatge, la voluntat de promoció, etc.

PREGUNTES	PRETEST	POSTEST
20. Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	2	3
21. Ets membre d'alguna associació professional?	1	1
22. Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	1	1
23. Fas aquest postgrau/màster principalment..... <input type="checkbox"/> Per aprendre coses noves sobre la teva professió. <input type="checkbox"/> Per trobar feina amb més facilitat. <input type="checkbox"/> Totes dues coses.	3	3

AUTOREFLEXIÓ:.....

L'**autoestima professional** està relacionada amb els sentiments d'autovaloració (subjectius) que un/traductor/a té com a professional. Una autoestima alta mostra seguretat i interès en els processos de selecció. Teòricament, també estimula una cerca de feina activa.

PREGUNTES	PRETEST	POSTEST
24. Creus que ets bon/a professional?	2	2
25. Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	3	3
26. Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	2	2
27. Consideres que trobar feina és principalment.....: <input type="checkbox"/> Qüestió de constància i dedicació en la recerca. <input type="checkbox"/> Qüestió de sort. <input type="checkbox"/> Totes dues coses.	3	3
28. Creus que ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	1	1
29. Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	3	4
30. Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	2	1

AUTOREFLEXIÓ:.....

En el procés de cerca de feina s'ha de trobar un equilibri entre tots els factors anteriors. Si hi ha algun factor que està descuidat i no l'has tingut gaire en compte pel motiu que sigui, t'animem a treballar-lo.

Molts ànims!!

Coordinació del Programa OIL



OIL

**ANNEX A5_28. INFORME FINAL, PART COMÚ PER A TOTES LES
COORDINACIONS (A5_28_INFORME_FINAL_GLOBAL.DOC)**

**Informe final de la recerca sobre la formació en inserció laboral dels
postgraduats en traducció i interpretació**

En aquesta recerca s'ha volgut avaluar el grau de millora en la formació en inserció laboral de diferents grups d'estudiants i docents participants amb el Programa OIL, un programa d'intervenció dissenyat i aplicat per millorar la formació en inserció laboral. En aquesta recerca primer s'ha fet un estudi inicial de l'estat de les competències relacionades amb coneixements, habilitats i actituds relacionades amb la inserció laboral, després s'ha dissenyat, aplicat i avaluat un programa de millora, i per últim, s'han analitzat els resultats.

DESTINATARIS DE L'INFORME

L'informe final de la recerca va adreçat a les coordinacions i docents dels màsters i postgraus participants en les edicions 2004-2005 i 2005-2006.

PARTICIPANTS EN LA RECERCA

En l'estudi exploratori de la recerca en l'edició 2004-2005 han participat 122 postgraduats. Per grups, s'han distribuït de la manera següent:

- Màster de Traducció Audiovisual (grup experimental). D'un total de 41 estudiants, 32 participen inicialment en la recerca perquè completen el pretest i d'aquests, 14 completen el postest.
- Màster de Tradumàtica (grup experimental). D'un total de 27 estudiants, 25 participen inicialment en la recerca perquè completen el pretest i d'aquests, 19 completen el postest.

- Postgrau de Traducció Jurídica (grup experimental). D'un total de 24 persones matriculades, 23 participen inicialment en la recerca perquè completen el pretest i d'aquests, 11 completen el postest.
- Postgrau de Traducció Literària (grup de control). Participen 16 estudiants en el pretest i 12 en el postest.
- Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (grup de control). D'un total de 27 estudiants, participen inicialment 26 estudiants en la recerca perquè completen el pretest i d'aquests, 20 completen el postest.

LA FORMACIÓ EN INSERCIÓ LABORAL

Després d'estudiar diferents models teòrics relacionats amb la orientació i amb la inserció laboral, es va prendre com a model de referència per a avaluar la formació en inserció laboral el model de Montané (1990)¹. Aquest model contempla els factors i variables de la inserció laboral que estan relacionats amb el mercat de treball, amb el demandant i, a diferència d'altres models que es limiten a estudiar aquests dos elements, el model de Montané inclou també les tècniques i els processos que es poden desenvolupar per millorar la formació en inserció laboral. Precisament és aquesta part la que es treballa en el Programa OIL de la nostra recerca.

En la formació per a la inserció laboral, contemplem:

- els coneixements d'inserció laboral, que seran els coneixements que cal saber per accedir a la feina desitjada;
- les destreses d'inserció laboral, que seran les destreses que s'han de dominar per passar amb èxit el procés de selecció per a una feina;
- les actituds d'inserció laboral, que seran les actituds que poden tenir una major rellevància a l'hora de trobar una feina, com ara la dedicació a la cerca de feina, la flexibilitat (que nosaltres anomenarem "amplitud"), la maduresa ocupacional i l'autoestima professional.

¹ Montané, J. (1990): "La Orientación Ocupacional: Enfoques y técnicas." Ponència presentada a las VI Jornadas Nacionales de Orientación Educativa. Puerto la Cruz. (Canarias). Noviembre.

DISSENY DE L'ESTUDI

El disseny de la recerca es va elaborar a partir de l'anàlisi del context i de les necessitats identificades. En l'anàlisi de necessitats es va veure que calia millorar els coneixements que tenen els postgraduats del mercat de treball on es volen inserir i, sobretot, saber com accedir-hi. En segon lloc, calia millorar les habilitats i destreses dels postgraduats en el procés d'inserció laboral. En tercer lloc, calia que els postgraduats es responsabilitzin de la cerca de feina i hi dediquessin temps. Per últim, calia millorar la maduresa professional dels postgraduats del màster/postgrau.

Arran de les necessitats identificades, es van determinar els objectius de la recerca i del programa:

Objectiu general:

Millorar la formació per a la inserció laboral dels postgraduats que estudien els màsters i postgraus mitjançant un canvi en els coneixements, habilitats i actituds a l'hora de buscar feina.

Objectius específics:

1. Conèixer la pràctica real professional de les sortides laborals del màsters/postgraus.
2. Aprendre les habilitats i les destreses que es necessiten per reeixir en el procés de selecció per a un encàrrec de feina.
3. Millorar la dedicació i les actituds d'inserció.

Per treballar i avaluar posteriorment aquests objectius es dissenya la recerca amb l'estructura següent:

(2003-2004)	Grups pilot	Pretest.....Postest
(2004-2005)	Grups experimental	Pretest.....Programa OILPostest
(2004-2005)	Grups control	Pretest.....Postest

Fig.1 Estructura del disseny de la recerca

En aquest estudi, identifiquem com a variable independent (VI) el programa d'intervenció (el Programa OIL), i com a variable dependent (VD), els resultats que obtinguem de l'aplicació del programa, que es classificaran en tres àmbits (els coneixement, les destreses i les actituds d'inserció laboral). Com a variables alienes, és a dir, les dimensions de variació que poden confondre l'acció de les variables independents manipulades, identifiquem les característiques personals i professionals dels estudiants i, sobretot, els continguts propis dels màsters i postgraus.

PROCEDIMENT I MATERIALS

1. Fase de preparació i avaluació del disseny de la recerca

Per a la recerca, s'ha elaborat un instrument per mesurar el grau de formació per a la inserció laboral: el qüestionari pretest i postest. El qüestionari consta de 30 ítems que avaluen coneixements, destreses i actituds relacionades amb la inserció laboral, i uns ítems inicials que serveixen per definir el perfil personal de l'estudiant i la seva situació laboral.

2. Fase d'aplicació i avaluació de la recerca en els grups experimentals (2004-2005)

S'avalua la situació inicial (*base line*) dels participants (grups experimentals i de control), es processen les dades i, a partir dels resultats, per una banda amb els docents dissenyen una sèrie d'activitats per millorar els resultats i, per una altra banda, es confeccionen materials específics, com ara el Dossier OIL. El programa que proposem inclou una intervenció integrada en el currículum, és a dir, els docents de les diferents assignatures –que són majoritàriament professionals de l'àmbit en què es volen inserir els estudiants–, imparteixen formació sobre inserció laboral d'una manera activa en la seva assignatura.

3. A final de curs, es passa el qüestionari postest per poder comparar els resultats del final de curs amb els resultats del pretest i també es recullen valoracions del disseny i l'aplicació del Programa OIL.

Materials elaborats	Materials de recopilació de dades
Material informatiu sobre la recerca	Qüestionari pretest
Qüestionari pretest	Fitxes de les activitats dels docents
Informes de resultats dels pretest	Qüestionari postest
Dossier OIL d'activitats	Valoracions dels participants
Plantilles de valoracions i materials de recerca	(estudiants, docents i coordinacions)
Informes de resultats finals	

RESULTATS

A continuació es presenten uns comentaris generals finals.

Sobre els coneixements d'inserció laboral

L'àmbit dels coneixements d'inserció laboral és el que mostra una major evolució. Es constata que si s'estudia un dels màsters i postgraus participants s'augmenten els coneixements d'inserció laboral. La manca de coneixements és allò que més preocupa els estudiants i el primer que volen resoldre durant el màster: conèixer els temes legals, fiscals, què demanen i ofereixen els clients, etc. Entre els estudiants hi ha una enorme motivació per "saber" i conèixer millor el mercat. Es constata que els grups de control també mostren una evolució remarcable en aquest àmbit.

L'ítem que mostra una major evolució en l'àmbit de coneixements és l'ítem sobre els requisits legals i fiscals. Tanmateix, gairebé no hi ha canvis en l'ítem del serveis de Barcelona Activa, és a dir, en l'ítem en què es demanaven uns coneixements que s'havien d'adquirir fora del context del màster i postgrau i exigien una major proactivitat.

Com a conclusió, podem dir que després del màster o postgrau se satisfà la necessitat detectada i s'assoleix l'objectiu proposat, perquè els estudiants coneixen molt millor la realitat professional de l'àmbit on es volen inserir. Probablement el canvi d'actitud en aquest àmbit no es degui al programa OIL sinó als continguts propis del màster o postgrau però el fet de dur a terme una recerca que enregistri aquests resultats és una

iniciativa que beneficia molt les coordinacions dels màsters i postgraus, que no tenien abans cap constatació escrita d'aquesta realitat. Creiem que aquests resultats poden ser una eina positiva per a la promoció dels màster o postgraus.

Sobre les destreses d'inserció laboral

La diferència en els resultats entre els grups de control i els experimentals s'accentua en els resultats relacionats amb les destreses (justament el que s'ha intentat treballar més en el programa OIL). Hi ha menys diferència en les accions més proactives, com ara elaborar un lloc web o fer accions d'autopromoció, que tenen resultats baixos, i més diferències en les destreses relacionades amb els coneixements. És a dir, que els nous coneixements adquirits han estimulat el desenvolupament de destreses relacionades, com ara l'elaboració d'un pla de cerca de feina (si es coneixen millor els clients és més fàcil fer un pla de treball), i les destreses per vendre i mantenir la fidelitat dels clients.

El grup de Tradumàtica és el grup que ha demostrat una major evolució en aquest àmbit i hem de dir que és el que ha dut a terme més activitats del programa OIL.

Sobre les actituds d'inserció laboral

S'havia detectat la necessitat d'augmentar el temps de dedicació a la cerca de feina, i per això s'havia elaborat un objectiu específic. El Dossier OIL donava molta importància a aquest objectiu perquè era un dels que tenia uns resultats més baixos en el pretest. Finalment, es constaten que hi ha molt poca diferència entre el pretest i el postes), tot i que hem de dir que el grup de Tradumàtica, que ha treballat més el Dossier OIL i és el que ha rebut més estimulació del programa OIL, manifesta una puntuació en dedicació molt més alta que la resta de grups. En aquest grup s'observa una conscienciació clara de la relació entre dedicació i cerca de feina.

Una altra de les necessitats detectades era la millora de la maduresa professional. En aquest àmbit es constata una millora de les qüestions de la maduresa que el màster millora de manera obligatòria en les assignatures, com ara les noves tecnologies aplicades a la professió, i no s'observa gaire millora en les accions no obligatòries, com

ara llegir sobre la professió. També es detecta un lleuger augment positiu en les xifres d'associacionisme.

Ni en el pretest ni en els estudis de context inicial no es detecta que calgui una millora en l'actitud de l'autoestima professional, perquè els resultats inicials eren força bons. Els resultats finals posen de manifest una lleugera millora global en l'autoestima, però molt petita, que no arriba a un 0,1 de diferència.

Vegeu els resultats detallats en el document corresponent al vostre postgrau o màster que us lliurarà la coordinació del Programa OIL.

VALORACIÓ DE L'ESTUDI I FUTURES ACTUACIONS

Per una banda, aquest estudi ha servit per comptar amb dades empíriques sobre la formació per a la inserció laboral que reben els postgraduats que estudien els postgraus i màsters participants en la recerca i per millorar la formació que es donava fins ara en aquest aspecte. Alhora, la recerca ha introduït en els màsters i postgraus una metodologia de treball de continguts transversals molt interessant que es podrà seguir utilitzant d'ara endavant. D'una altra banda, cal dir que en l'edició 2004-2005 s'hauria pogut intensificar més la participació de docents i estudiants. Les valoracions que els docents han fet de l'experiència ens permet afirmar que s'han quedat amb ganes de fer més coses. Per contra, el fet que la participació dels estudiants fos voluntària ha dificultat la integració a fons dels estudiants en la recerca.

CONCLUSIONS

Per concloure direm que, com hem vist, els coneixements no són l'únic factor que s'ha de tenir en compte a l'hora de buscar feina o clients. El millor és combinar i equilibrar coneixements, destreses i actituds. Es recomana incorporar en el postgrau continguts que fomentin el desenvolupament de destreses i actituds, atès que els resultats són més baixos en aquestes àrees. Els resultats d'aquest informe abonen aquesta proposta.

INFORME FINAL DE RESULTATS DE LA RECERCA OIL AL MÀSTER DE TRADUMÀTICA 04-05

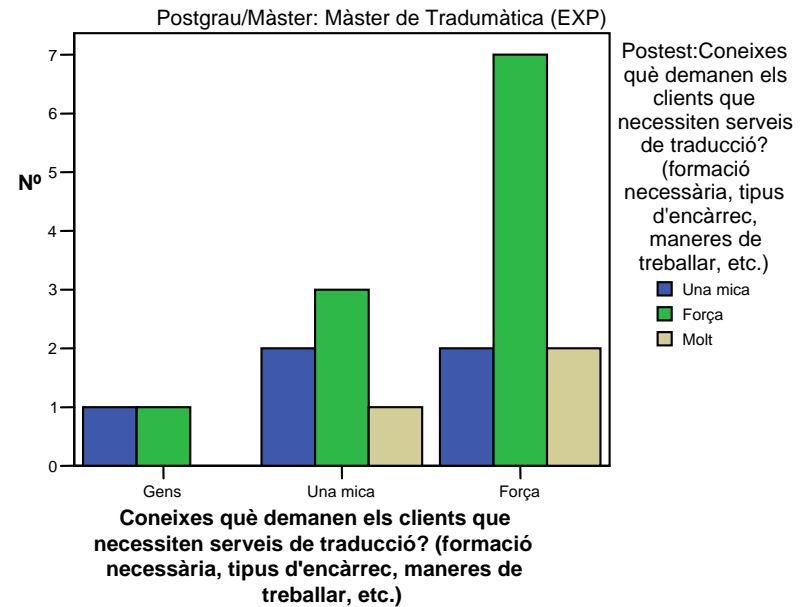
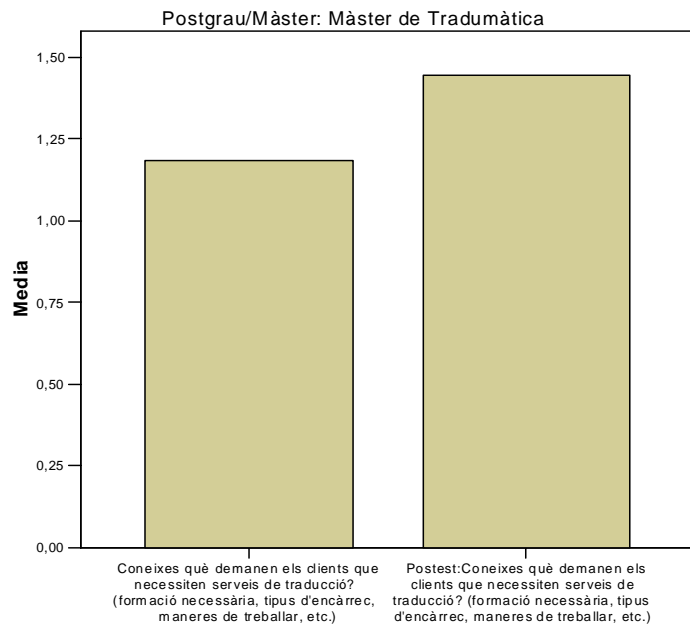
En aquest grup es van recollir 25 qüestionaris pretest el setembre de 2004 i 19 qüestionaris postest (el 76% del total de pretest) el maig de 2005. És una mostra prou representativa. Per a cada ítem del qüestionari formulat als estudiants s'inclou un comentari sobre els resultats del grup. En els comentaris també es fa referència a percentatges calculats amb taules de contingència que no s'inclouen en aquest document, però que podeu consultar per separat si hi esteu interessats. Dos gràfics acompanyen els comentaris de cada ítem. El primer gràfic és una comparativa de les puntuacions mitjanes obtingudes en el pretest i en el postest. El valor de la mitjana se situa entre 0 i 2. En segon gràfic compara les respostes que es van triar en el pretest amb les que es van triar en el postest. Per llegir correctament el segon gràfic, direm que en l'eix vertical podem veure quants estudiants van triar cadascuna de les opcions. Per exemple, en el segon gràfic de la pàgina següent veiem que a *Gens* hi ha dos estudiants, un d'un color clar, i un altre d'un color fosc. Els colors els hem d'interpretar segons la llegenda de color de la dreta del gràfic, que corresponen a les respostes del postest. És a dir, en l'apartat d'estudiants que van respondre *Gens* en el pretest (eix horitzontal), un va respondre *Una mica* (color clau) en el postest, i un altre va respondre *Força* (color clar). Així doncs, els dos estudiants han millorat la resposta del postest amb relació al pretest.

Coneixements d'inserció laboral

Els coneixements d'inserció laboral fan referència a la informació que té l'estudiant sobre les ofertes, els perfils de la feina, els llocs on adreçar-se, etc. És a dir, tota mena d'informació sobre les feines i el mercat de treball que la persona necessita per prendre decisions sobre la inserció. En el cas de la traducció ens referim, per exemple, a conèixer bé com funcionen els encàrrecs de traducció, què demanen els clients i què ofereixen, on es poden adreçar els postgraduats per obtenir informació sobre el mercat i sobre clients, etc.

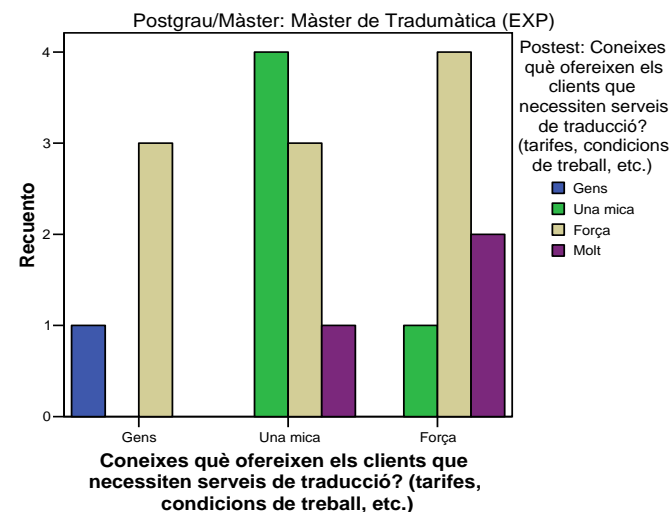
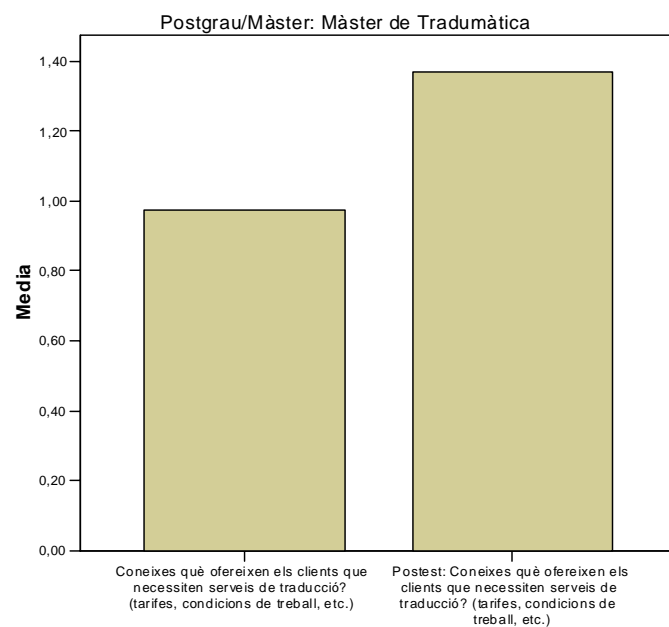
1. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest. Com veiem en el gràfic de la dreta, en el pretest ningú havia respost que tenia molts coneixements sobre el que demanen els clients i, en canvi, en el postest han respost *Molt* un 15% dels estudiants (3 estudiants). En el postest ningú ha triat que no té cap coneixement sobre el que demanen els clients. La resposta més triada ha estat *Força*. Hi ha estudiants que ja havien contestat *Força* en el pretest, i ho han tornat a fer en el postest. Curiosament, hi ha dues persones que han passat de *Força* a *Una mica*.



2. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)

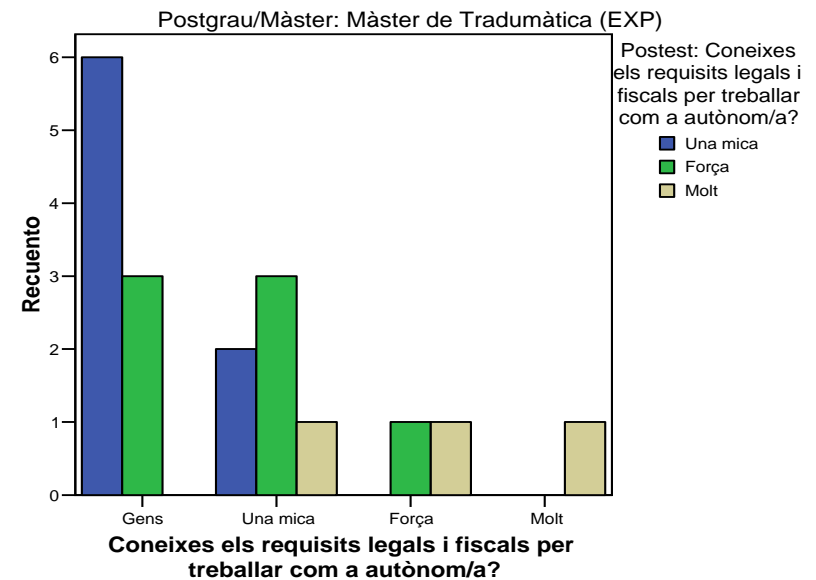
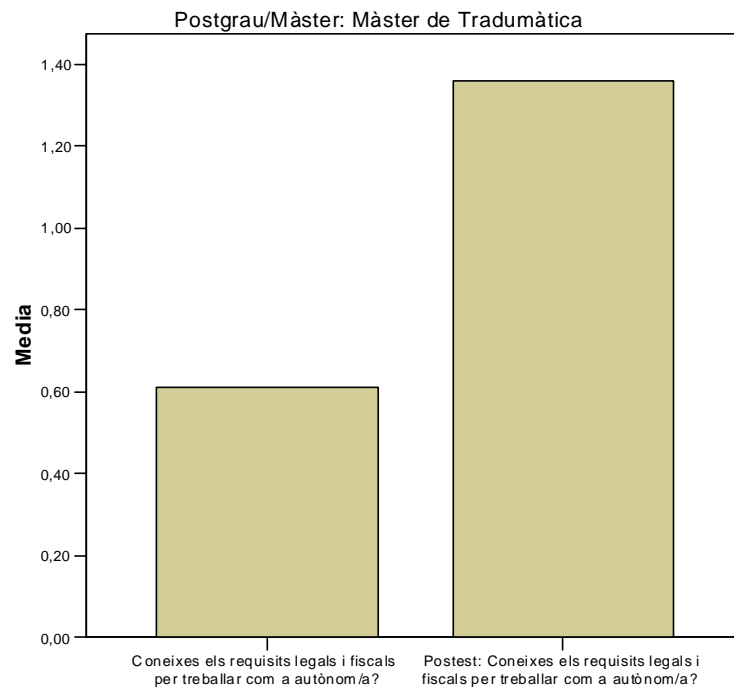
En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana força més alta en el posttest. En el gràfic de la dreta podem veure que les respostes són molt variades i mostren força evolució. La resposta majoritària en el posttest és *Força* (un 52,6% dels estudiants). Destaquem les 6 persones que han passat de *Gens* o *Una mica* a *Força* directament. En el pretest no s'havia respost cap *Molt*, i en el posttest n'hi ha 3. Només una persona afirma que des de l'inici del curs fins el final no ha après res sobre què ofereixen els clients i va respondre *Gens* en els dos qüestionaris. En el pretest hi havia una persona més a *Una mica* que a *Força*, i en el posttest hi ha el doble d'estudiants a *Força* que a *Una mica*.



3. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?

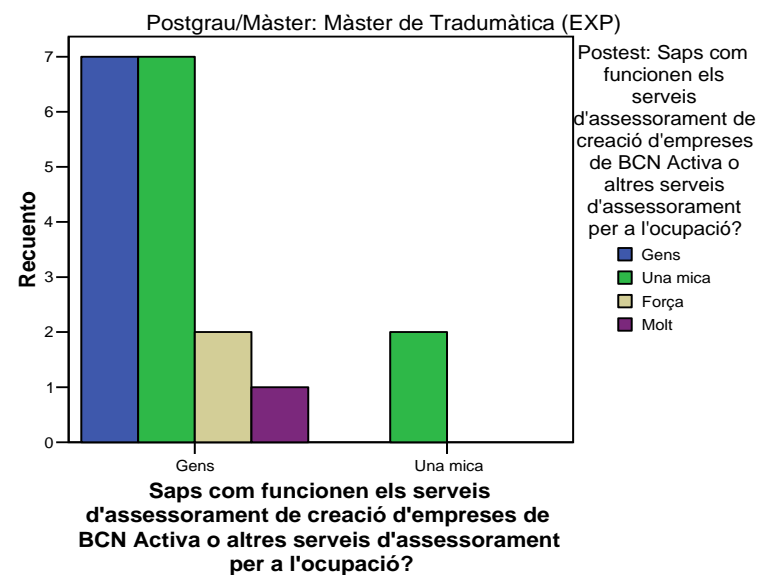
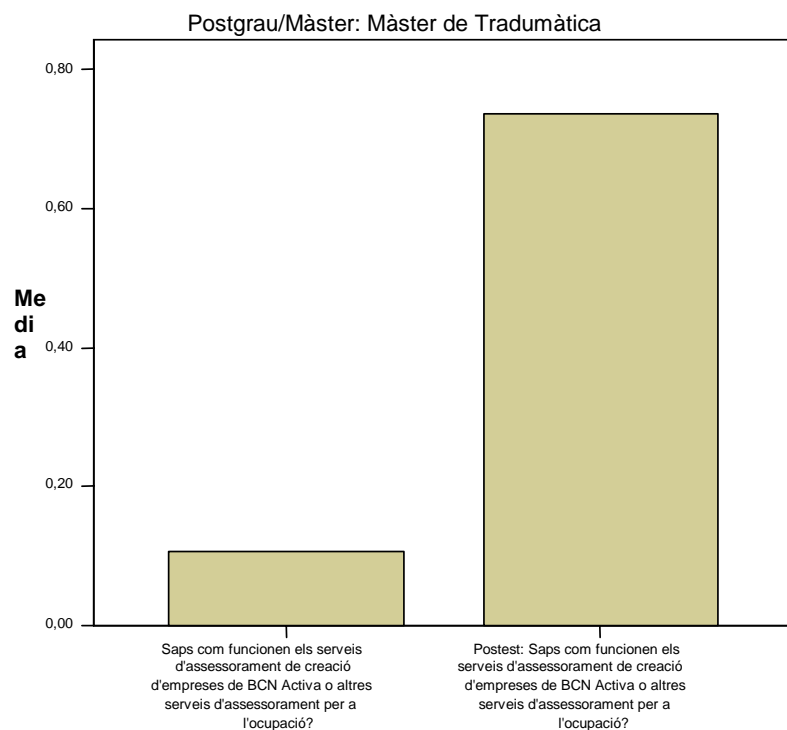
En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana molt més alta en el postest. En el gràfic de la dreta veiem que en el pretest, la major part de respostes estaven entre *Gens* i *Una mica*, mentre que en el postest les respostes han passat a *Una mica* i *Força*. La persona que va respondre *Molt* en el postest és la mateixa que va respondre *Molt* en el pretest. Per tant, deduïm que ja és professional autònom. En el postest ningú ha respost *Gens*.

¡Error!



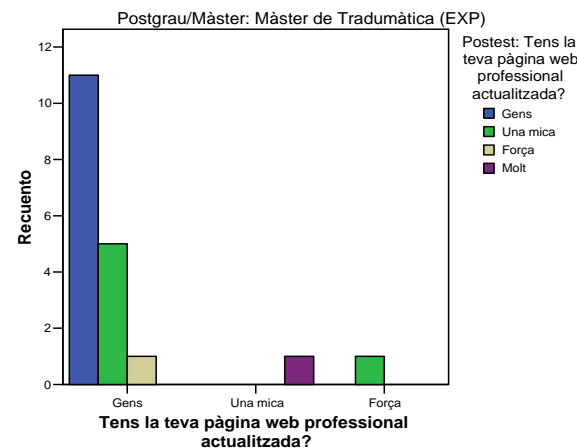
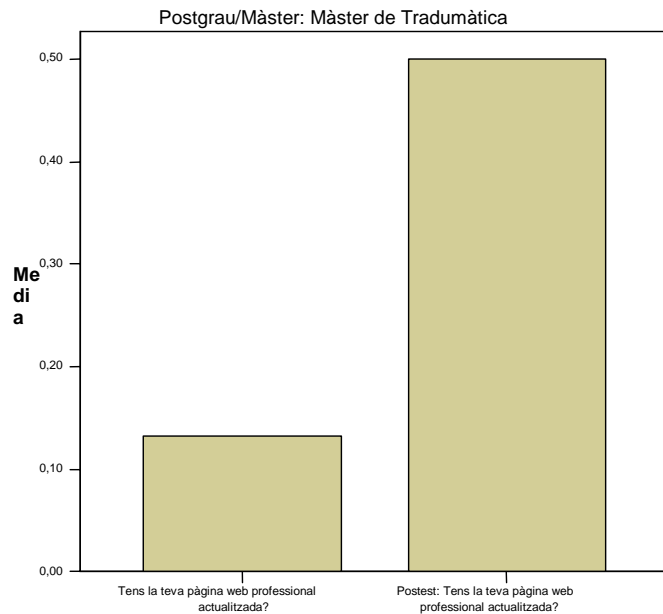
4. Coneixements d'inserció laboral: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana molt més alta en el posttest. La diferència és de gairebé un punt. En el pretest, 17 de 19 estudiants van respondre *Gens*. En el posttest, com podem veure en el gràfic, la resposta és més diversificada. La resposta majoritària és *Una mica*, tot i que un 36,8% dels estudiants encara no tenen cap coneixement sobre els serveis d'assessorament per a l'ocupació i la creació d'empreses.



Les **destreses i tècniques d'inserció laboral** són els instruments i eines que la persona ha de dominar per reeixir en el procés de selecció d'una feina. En traducció, ens referim a l'elaboració d'un currículum de traductor/a, la preparació d'un pla d'acció de cerca de feina i de clients, les tècniques per comportar-se correctament en una entrevista de selecció o en una proposta d'encàrrec de traducció, etc.

5. Destreses d'inserció laboral: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?

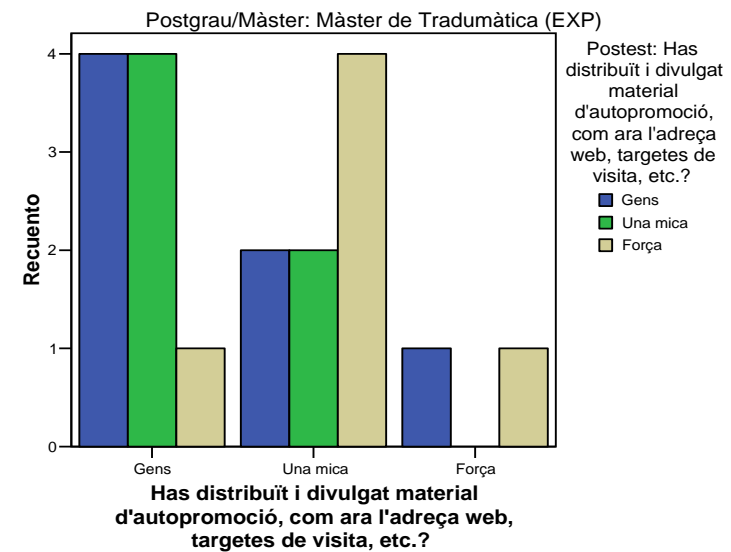
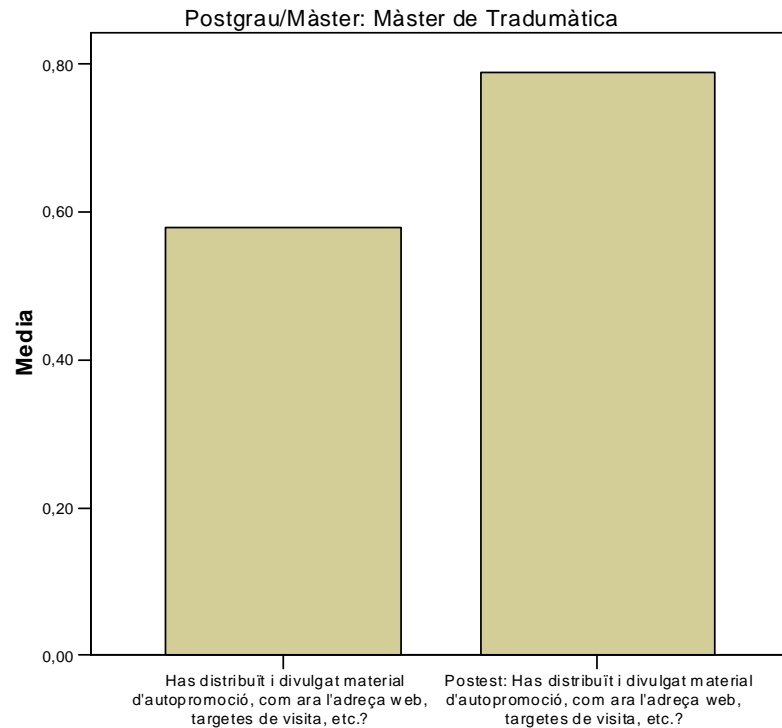


En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana molt més alta en el posttest.

En el gràfic de la dreta podem veure que a l'inici de curs, 17 de 19 estudiants no tenien cap pàgina web pròpia. En el posttest, el 57,9% afirma que no té la pàgina web actualitzada, però un 31,6% afirma que la té a mitges. L'estudiant que va respondre *Una mica* en el pretest, en el posttest va passar a *Molt*. Podem esmentar aquí que en el màster de Tradumàtica es va dur a terme una activitat OIL dins d'una assignatura que consistia en l'elaboració d'una pàgina web pròpia. Així doncs, l'evolució de *Gens* a *Una mica* podria ser una conseqüència de la realització d'aquesta activitat.

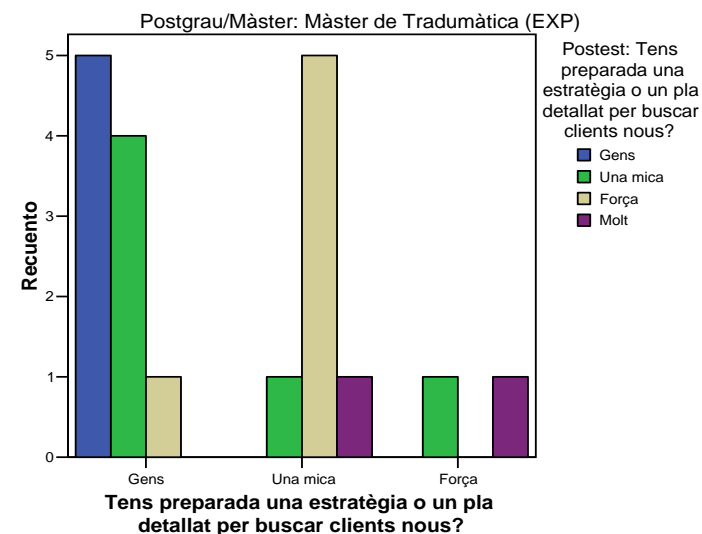
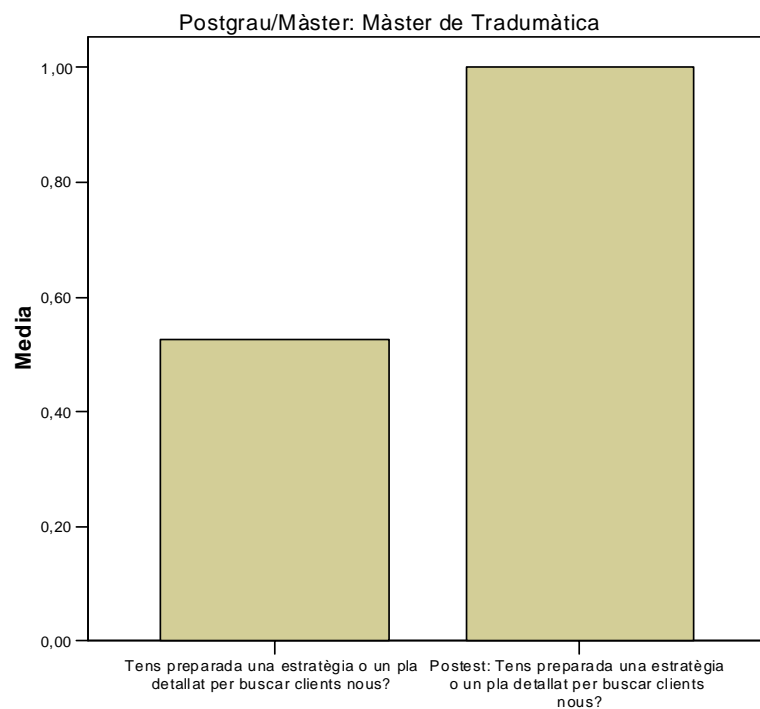
6. Destreses d'inserció laboral: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest. En el gràfic de freqüències de la dreta podem veure que en el pretest les respostes majoritàries eren *Gens* (9 estudiants) i *Una mica* (8 estudiants). En el postest, les respostes es distribueixen de la manera següent: *Gens* (36,8%), *Una mica* (31,6%) o *Força* (31,6%). Això significa que, en general, en aquest grup s'observa força activitat en la distribució i divulgació de material d'autopromoció.

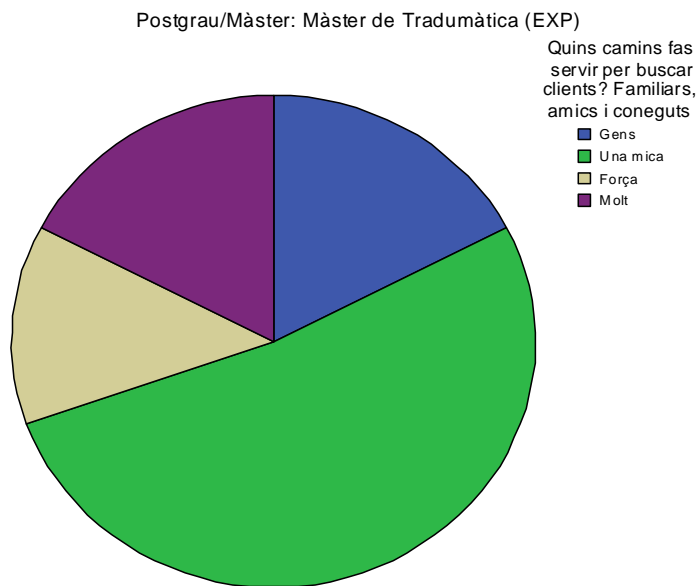


7. Destreses d'inserció laboral: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana força més alta en el postest. En aquest gràfic de la dreta veiem que es detecta activitat entre el pretest i el postest. En el pretest no es va detectar cap resposta *Molt*, i en el postest aquesta opció ja representa un 10,5% dels estudiants. La resta de percentatges del postest són els següents: *Gens* (26,3%), *Una mica* (31,6%) i *Força* (31,6%). Com podem veure en el gràfic, gairebé un 50% de les respostes inicials a *Gens* ha passat a *Una mica*, i gairebé totes les respostes inicials a *Una mica*, han passat a *Força*. Per tant, s'observa que els estudiants tenen una estratègia o un pla per buscar clients nous.



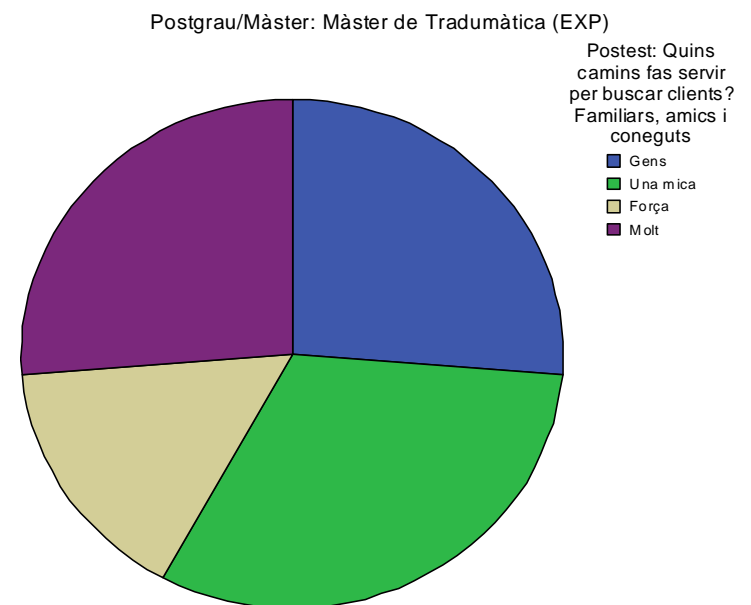
8a. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Familiars, amics i coneguts



A l'esquerra hi ha els resultats del pretest, i a la dreta els resultats del postest. Aquesta disposició es repetirà en totes les pàgines que presenten els diferents camins per buscar clients, que corresponen a l'ítem 8.

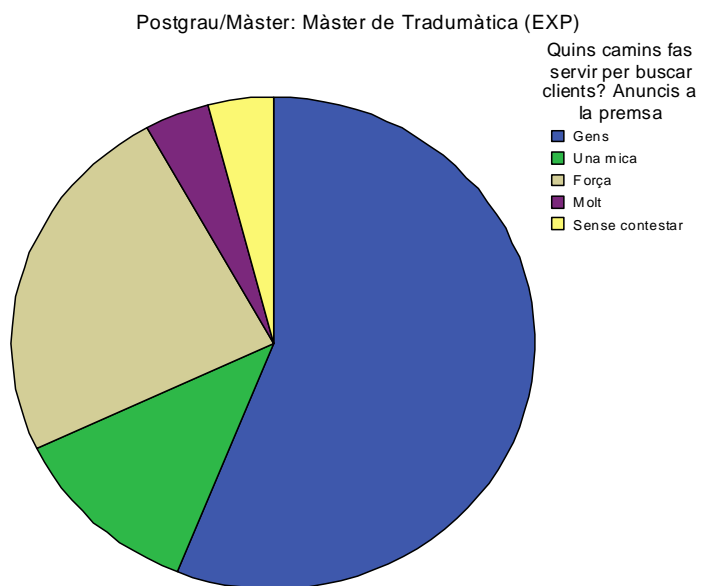
S'observa que en el postest hi ha més activitat de cerca activa de feina. Han augmentat les proporcions corresponents a *Força* i *Molt*, tot i que s'ha de dir que també ha augmentat una mica la proporció de *Gens*.

En tots els estudis d'inserció laboral de llicenciats de traducció que hem revisat s'indica que aquesta és la via per la qual els llicenciats troben més feina, de manera que es valora positivament un augment d'activitat en aquesta àrea.

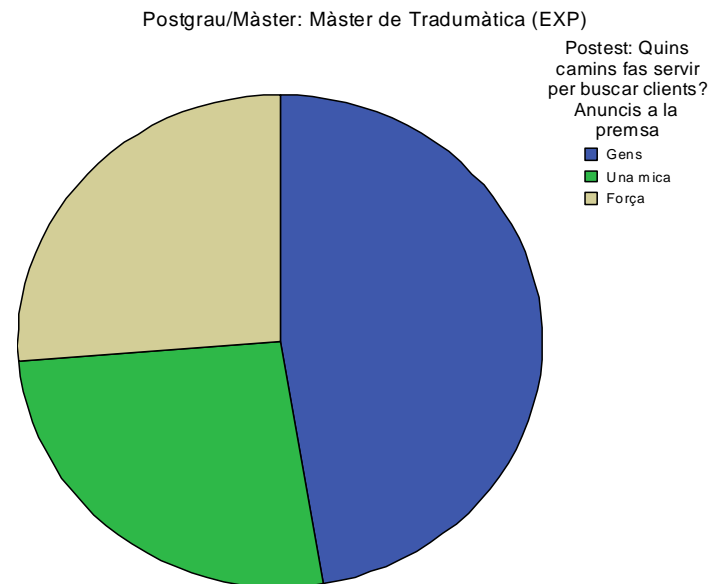


8b. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis a la premsa

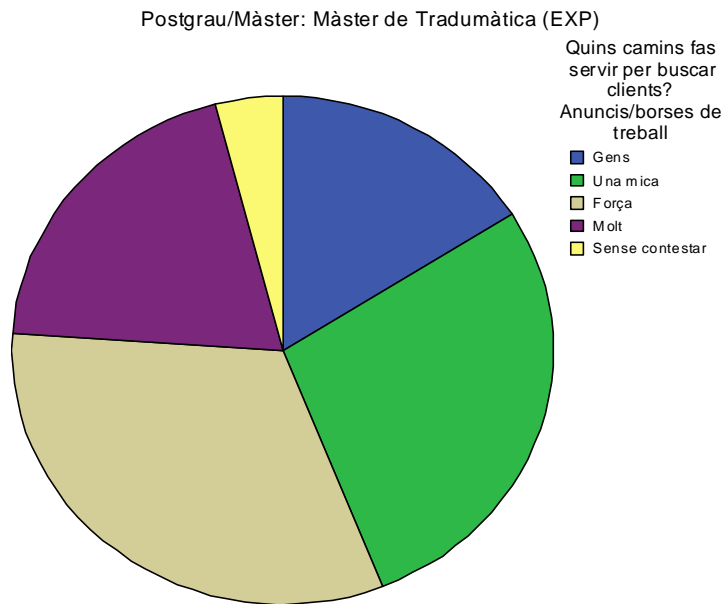
En aquest apartat s'observa un augment d'activitat, tot i que és força lleu.



Val a dir que les feines de traducció no se solen anunciar massa a la premsa. Així doncs, no és estrany que els estudiants no tinguin massa en compte aquesta via. No és la via habitual utilitzada per les empreses per buscar traductors. Així, un resultat baix en aquest apartat es podria deure més al fet que no hi ha massa ofertes de feina a la premsa que no pas a la inactivitat dels estudiants.

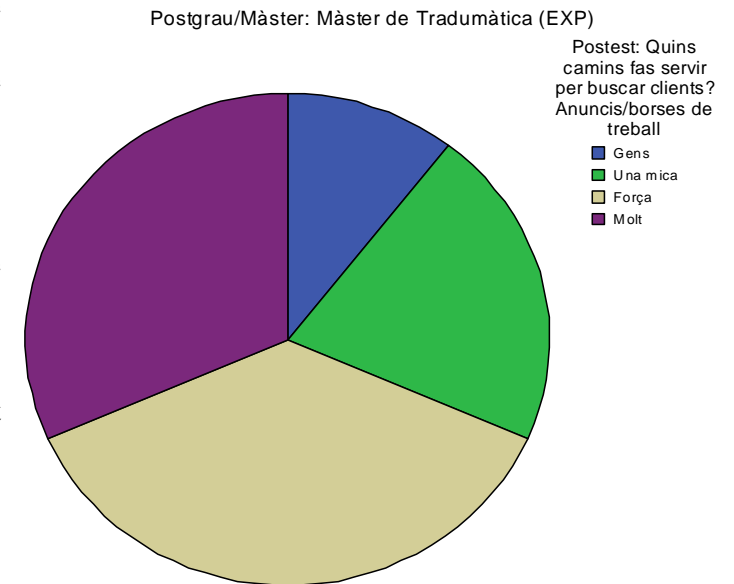


8c. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis/borses de treball



Per “Anuncis o borses de treball” s’entenen els serveis de demandes de feina que hi ha ara a Internet. Les empreses que necessiten traductors publiquen anuncis en aquestes borses de treball. És una pràctica molt habitual que utilitzen tota mena d’empreses, des d’empreses de serveis de traducció a empreses d’altres àmbits que necessiten traductors esporàdicament. Les demandes poden anar adreçades a traductors autònoms o a traductors que volen treballar en plantilla.

En els resultats s’observa que els estudiants ho saben i en el postest gairebé tots els estudiants utilitzen aquest camí.

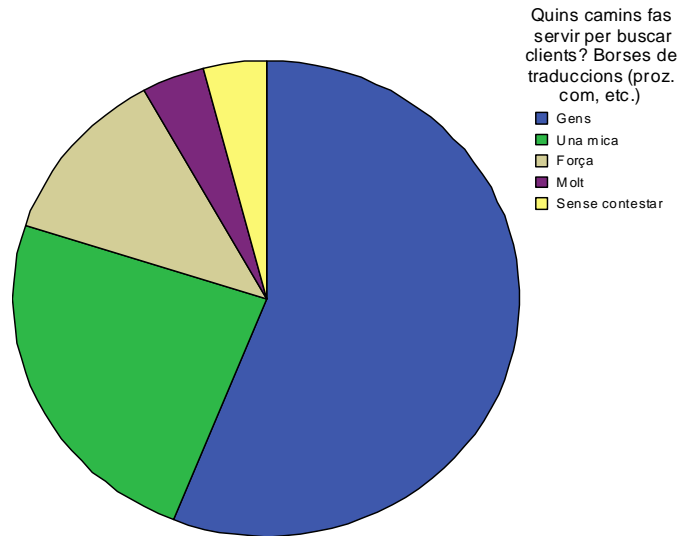


8d. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Borses de traduccions (proz.com, etc.)

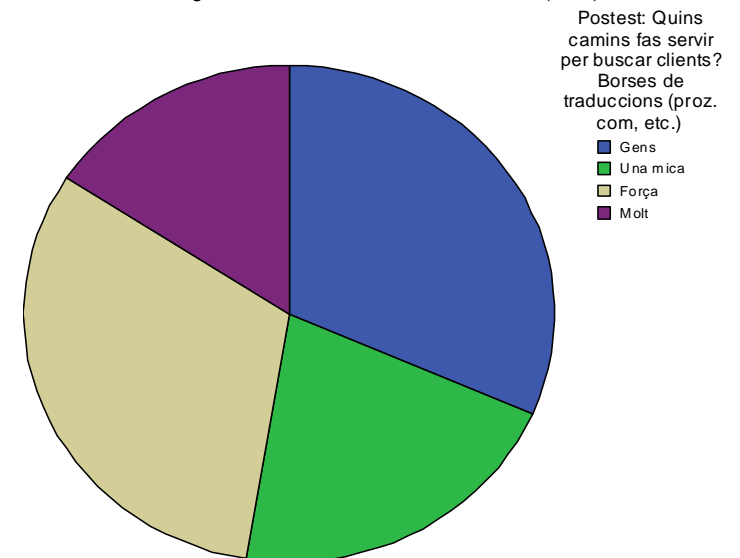
Les borses de traduccions com ara proz.com són borses en què una empresa demana una traducció i els professionals interessats envien una oferta a l'empresa amb el pressupost i el currículum. L'empresa tria la millor oferta en funció de diferents criteris (preu, rapidesa, experiència, etc.). Els professionals autònoms utilitzen molt aquesta via.

En els resultats s'observa que en el pretest els estudiants no coneixien aquesta via o no la consideraven adequada. En el postest, en canvi, s'observa que és una via molt utilitzada. Val a dir que el màster proporciona una sèrie de coneixements i destreses professionalitzadores que capaciten els estudiants per acceptar ofertes d'aquesta mena de borses.

Postgrau/Màster: Màster de Tradumàtica (EXP)

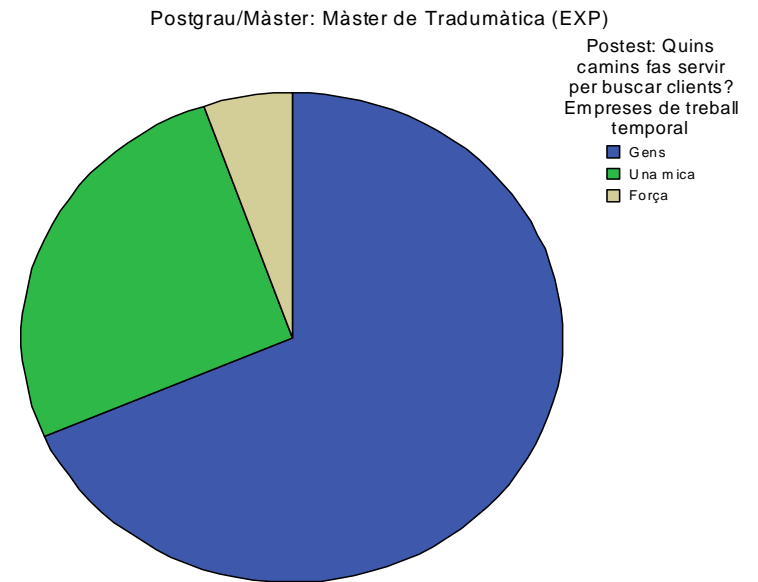
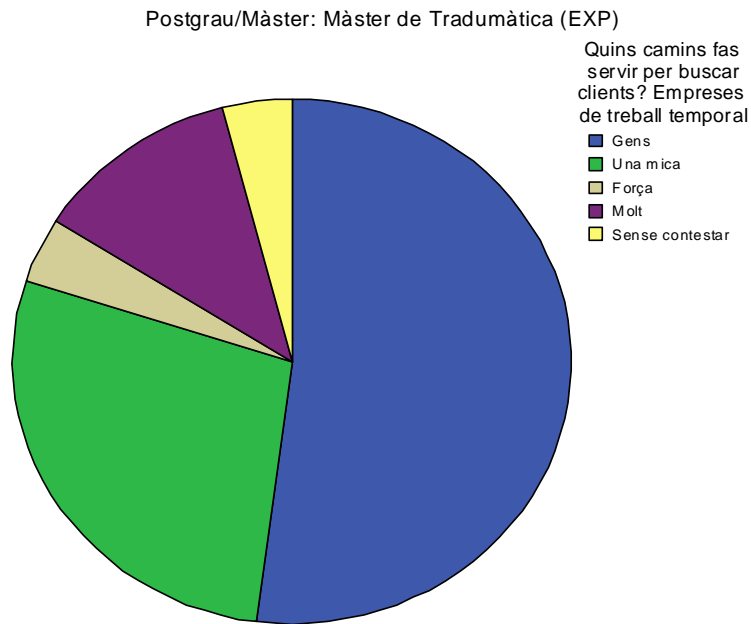


Postgrau/Màster: Màster de Tradumàtica (EXP)



8e. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Empreses de treball temporal

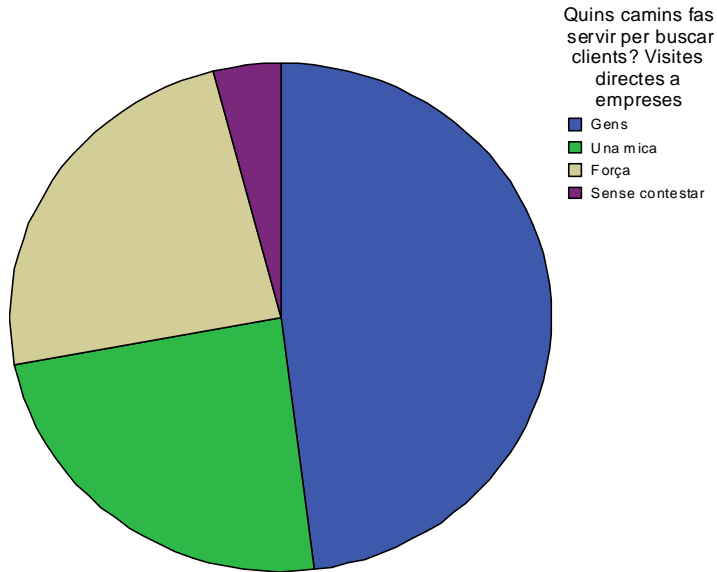
En el pretest s'observa que les ETT són una via força utilitzada per buscar feina. En canvi, ja no ho són en el postest. Val a dir que els estudiants que fan el màster volen treballar com a traductors en plantilla en una empresa amb un contracte durador, o bé com a autònoms. No volen treballar per a una ETT. Sembla que al final del màster tenen més clares les prioritats. Així doncs, les ETT no els interessien.



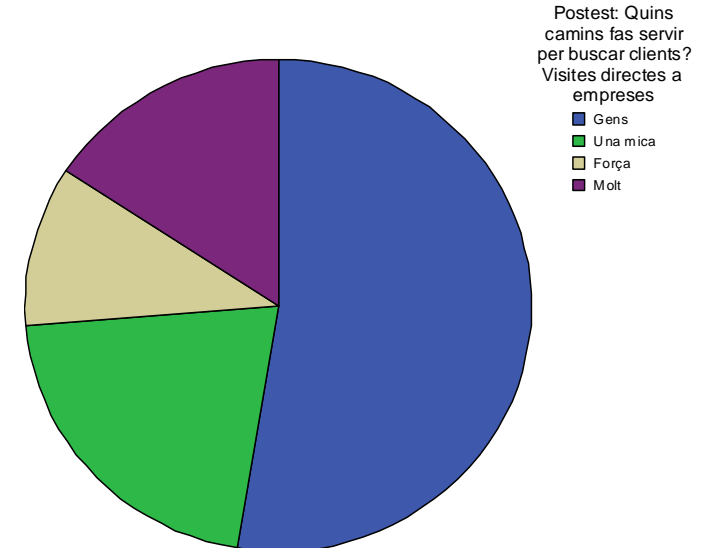
8f. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Visites directes a les empreses

Visitar directament les empreses és una pràctica que exigeix un grau d'activitat molt alt. S'observa que aquest grup és molt actiu perquè gairebé la meitat s'adreça directament a les empreses. En el posttest augmenta l'activitat, que ja era força significativa en el pretest.

Postgrau/Màster: Màster de Tradumàtica (EXP)



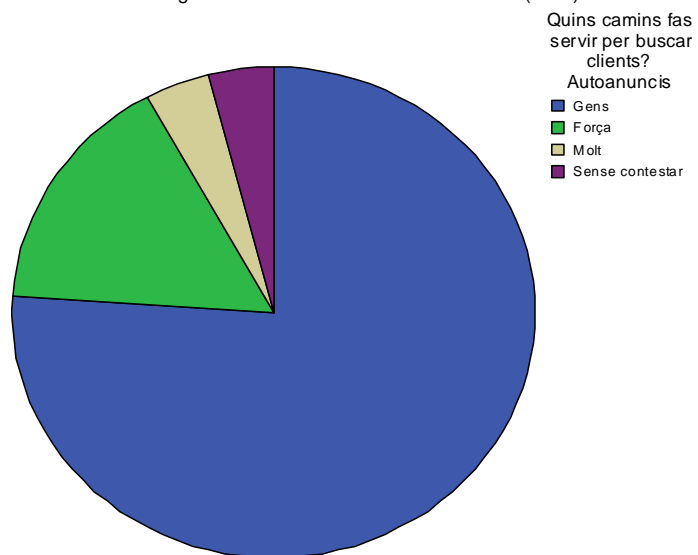
Postgrau/Màster: Màster de Tradumàtica (EXP)



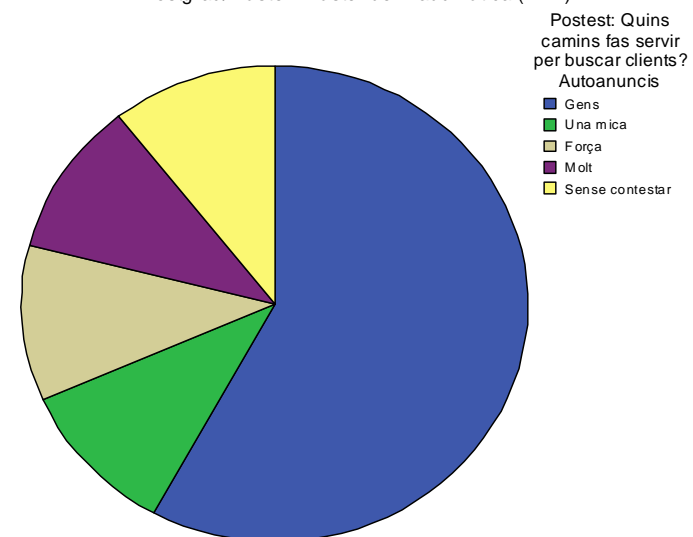
8g. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Autoanuncis

Aquesta via és potser la més proactiva de totes, perquè implica que els estudiants promocionen els seus serveis sense que els ho demanin. Tot i que la majoria dels estudiants no fa servir aquesta via, en el posttest s'observa un lleuger augment en aquesta via.

Postgrau/Màster: Màster de Tradumàtica (EXP)

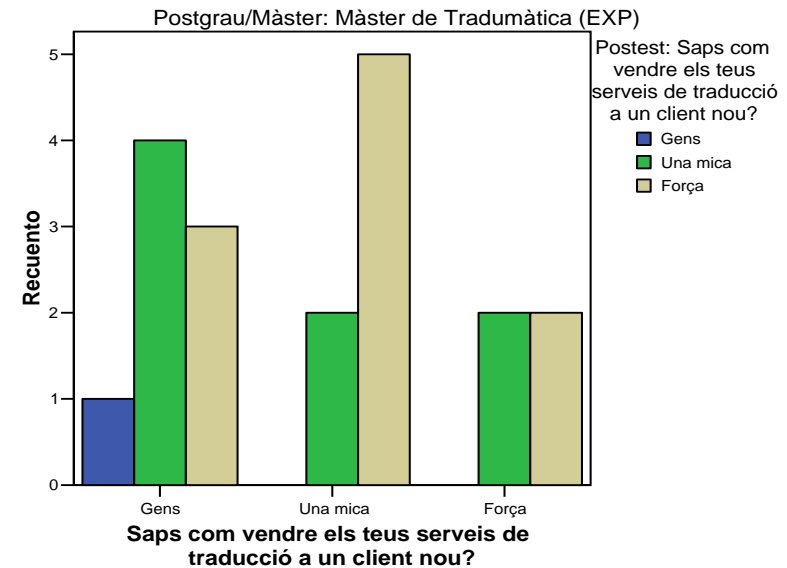
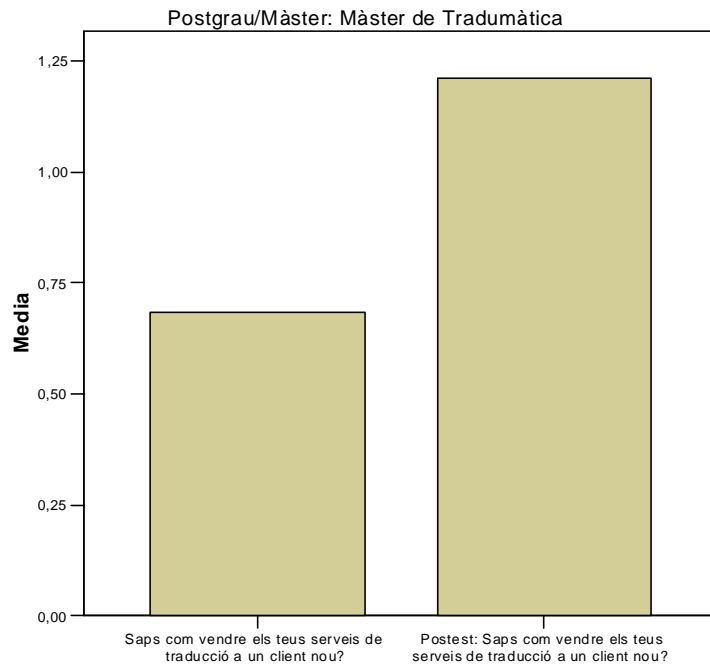


Postgrau/Màster: Màster de Tradumàtica (EXP)



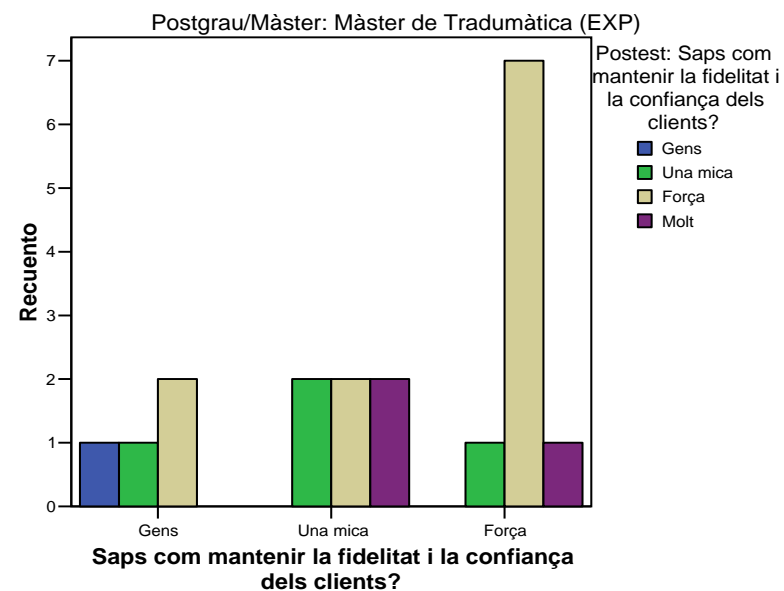
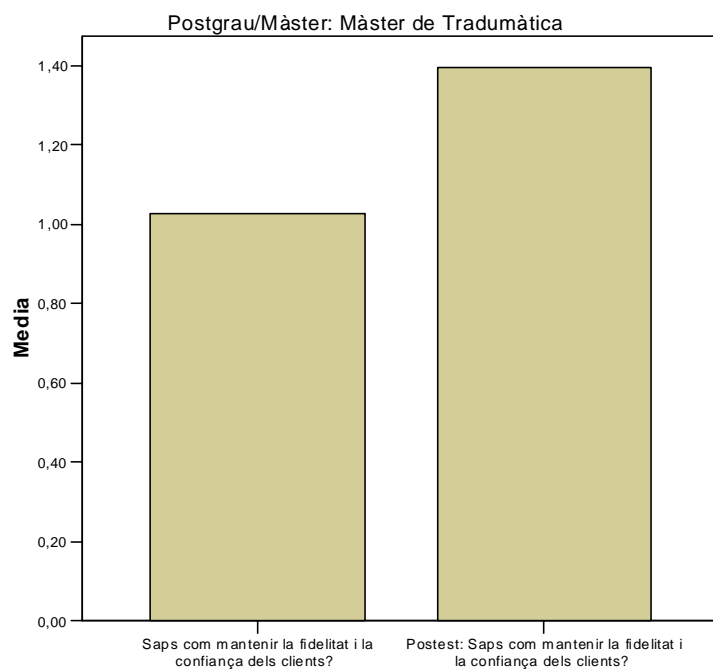
9. Destreses d'inserció laboral: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el posttest. En aquest ítem s'ha detectat una forta evolució, com veiem en el gràfic de la dreta. En el pretest, la majoria de respostes estaven distribuïdes entre *Gens* i *Una mica*. Tanmateix, en el posttest el gruix de respostes es troben entre *Una mica* (41,1%), i *Força* (52,6%). Com podem veure en el gràfic, les respostes de *Força* provenen tant de *Gens*, com d'*Una mica*.



10. Destreses d'inserció laboral: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?

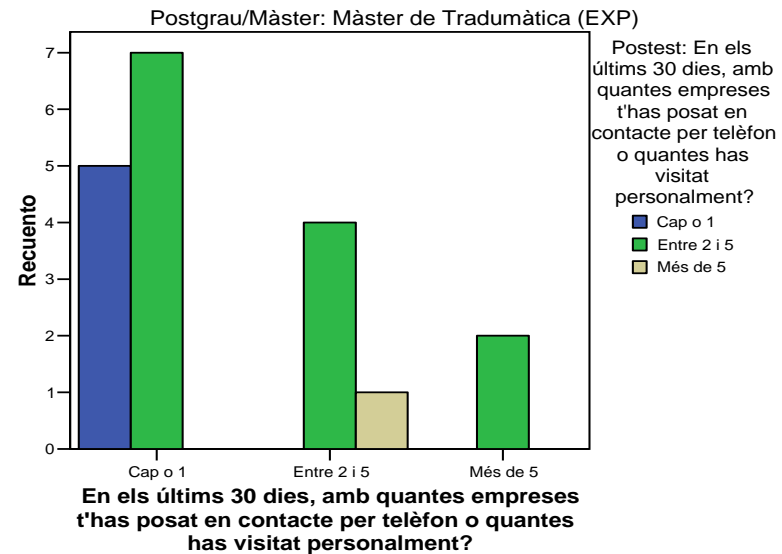
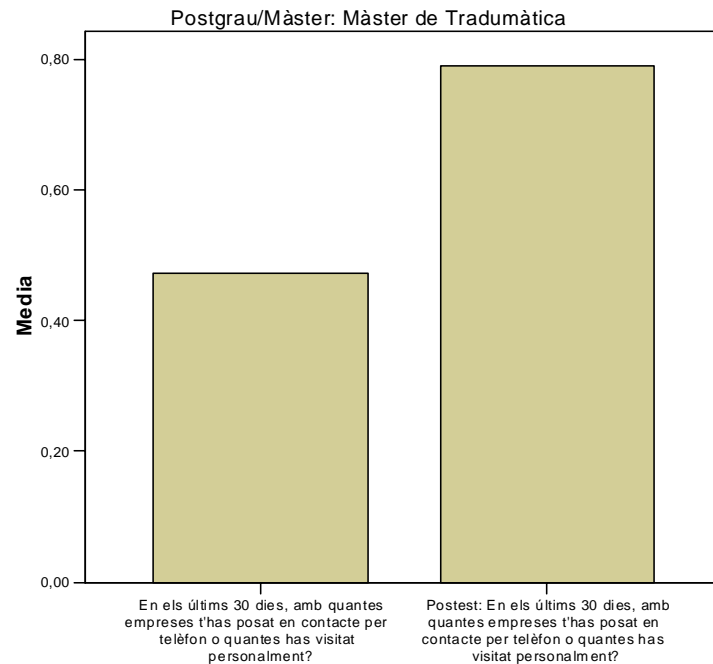
En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el posttest, tot i que en aquest ítem no s'ha detectat una evolució significativa perquè la major part d'estudiants ja havia contestat *Força* en el pretest. Del gràfic de freqüències podem esmentar que el percentatge a *Força* creix encara més en el posttest i que fins i tot apareix un 15,3% nou que ha respost *Molt*. Disminueix el percentatge de respostes en *Una mica*. Creiem que aquestes respostes signifiquen que els estudiants han adquirit experiència laboral durant el curs.



L'**actitud** és l'última variable, clau per a dur a terme amb èxit el procés d'inserció laboral. Una actitud positiva d'interès per la feina és bàsica perquè els clients confiïn en un traductor. En aquest model estudiem tres actituds principals: l'**autoestima professional**, la **disponibilitat laboral (dedicació i amplitud)** i la **maduresa professional**.

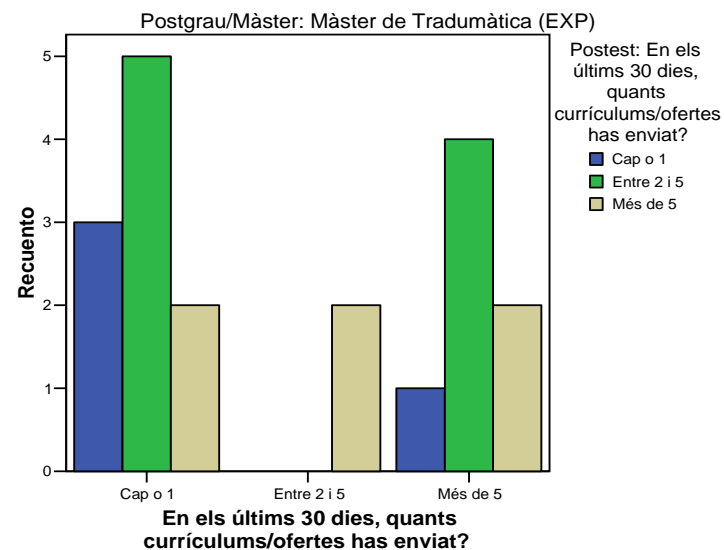
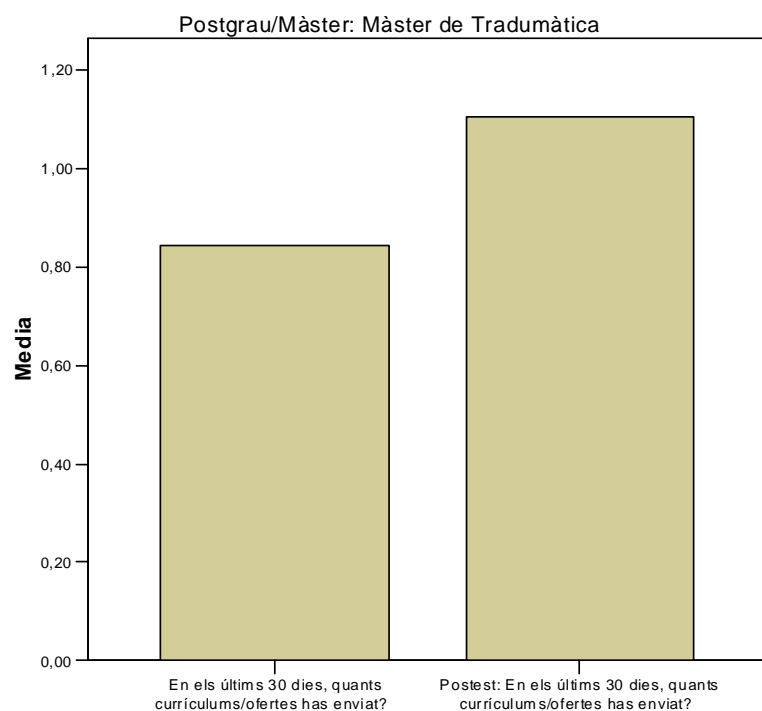
11. Actituds / Dedicació: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el posttest. En el gràfic de la dreta veiem que en el pretest, hi havia 12 estudiants dels 19 que no s'havien posat en contacte amb cap empresa. En el posttest, aquest nombre ha baixat a 5 (26,3%) i 13 estudiants afirmen que s'han posat en contacte amb més de 2 empreses. Això representa un 68,4% dels estudiants. És una dada molt remarcable.



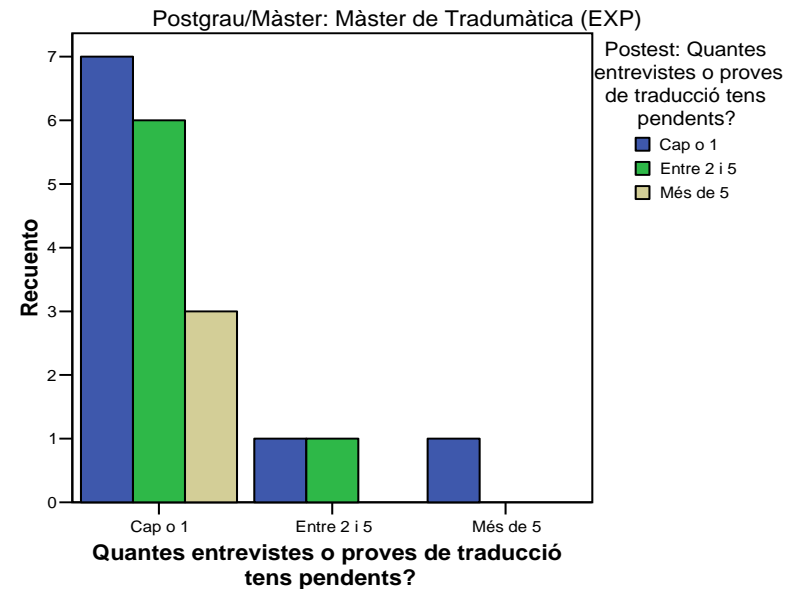
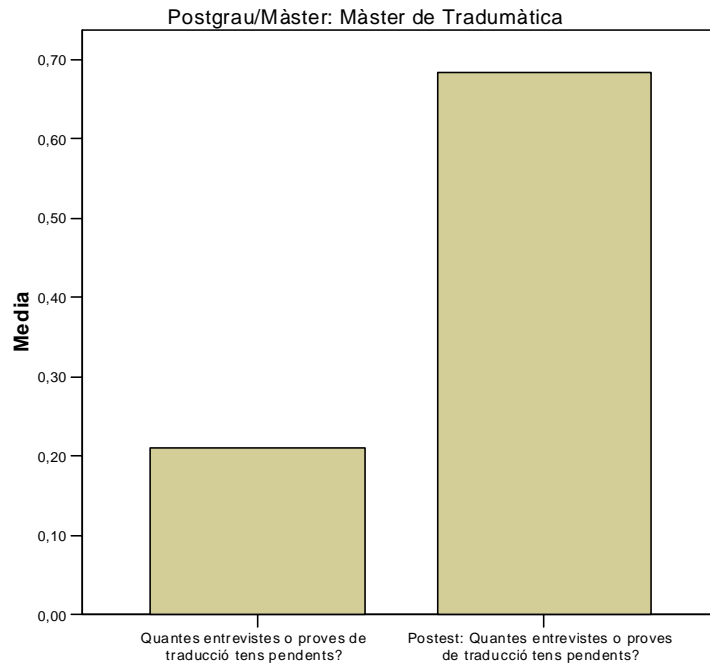
12. Actituds / Dedicació: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana una mica més alta en el postest. En aquest ítem podem veure com a l'inici de curs hi havia dos tipus d'estudiants: els que no havien enviat cap currículum en l'últim mes (10 de 19), i els que n'havien enviat més de 5 (7 de 19). En el postest, hi ha hagut força canvis. Només un 21,1% no ha enviat cap currículum, un 24,7% s'han enviat entre 2 i 5, i un 31,6% ha enviat més de 5 currículums. Com podem veure, aquest grup és molt actiu en l'enviament de currículums.



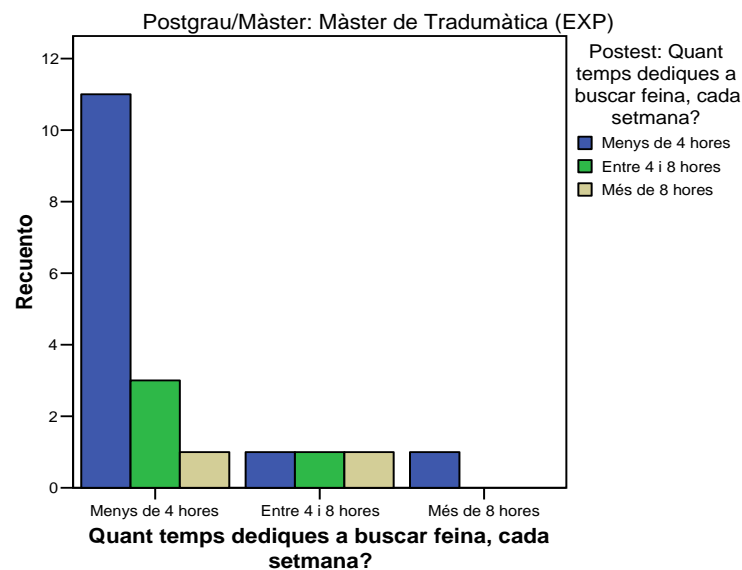
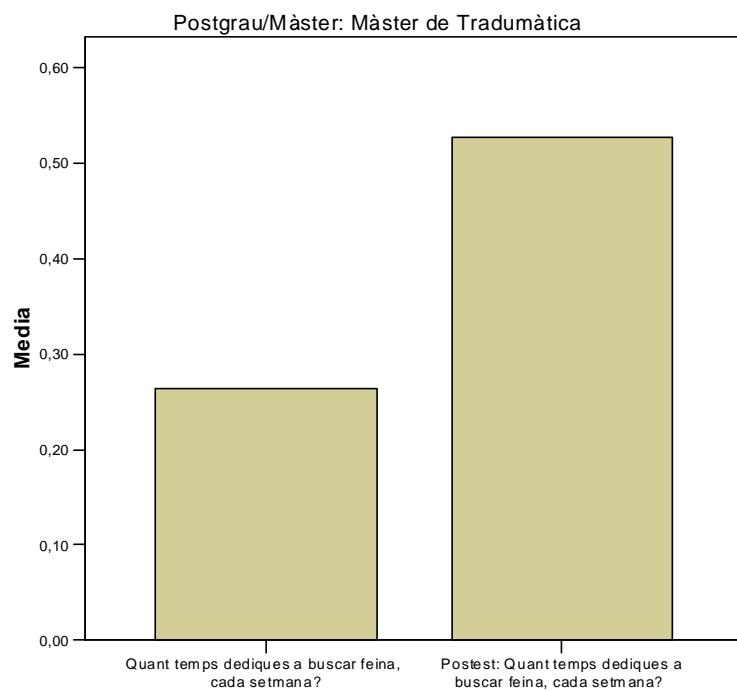
13. Actituds / Dedicació: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana molt més alta en el postest. En aquest ítem també s'observa molta activitat. Vegem en el gràfic de la dreta com en el pretest 16 de 19 estudiants no tenien cap entrevista o prova pendent, mentre que en el postest només són 9 els que no tenen res pendent. En canvi, hi ha un 36,8% d'estudiants (7) que tenen entre 2 i 5 proves pendents i un 15,8% (3) tenen més de 5 proves pendents.



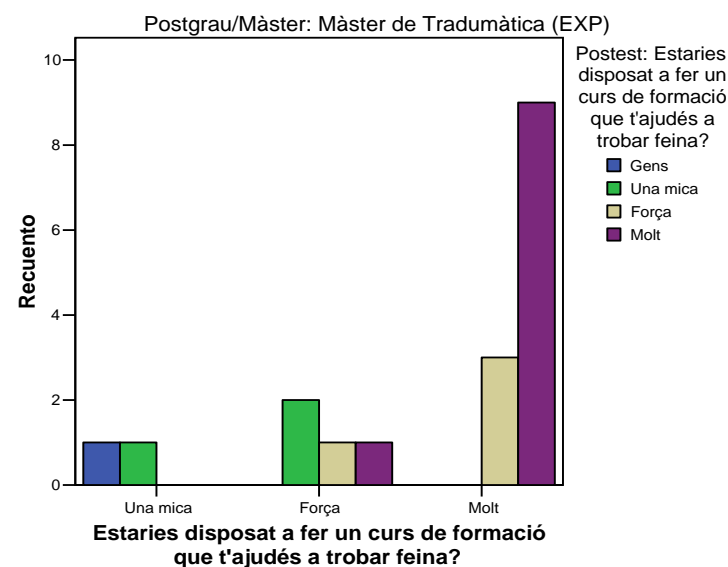
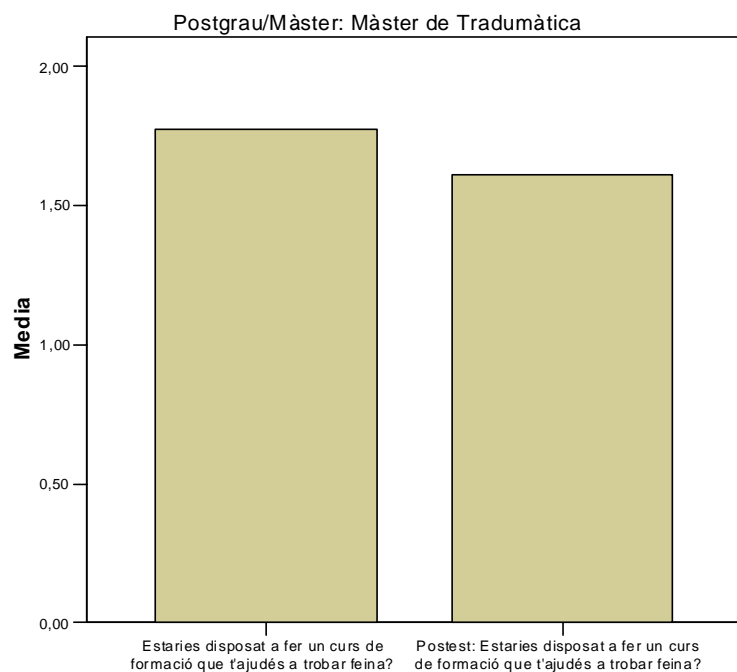
14. Actituds / Dedicació: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana una mica més alta en el posttest. En el gràfic de freqüències veiem que a l'inici de curs, 15 estudiants de 19 dedicaven menys de 4 hores/setmana a buscar feina, mentre que en el posttest només són 13. Tot i que d'aquests 13, hem de comentar que 3 són estudiants que a l'inici de curs van dedicar més de 4 hores/setmana (ho hem comprovat als qüestionaris), de manera que potser ara no s'hi dediquen perquè ja tenen feina. Un 31,6% dedica més de 4 h/setmana a buscar feina.



15. Actituds / Dedicació: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?

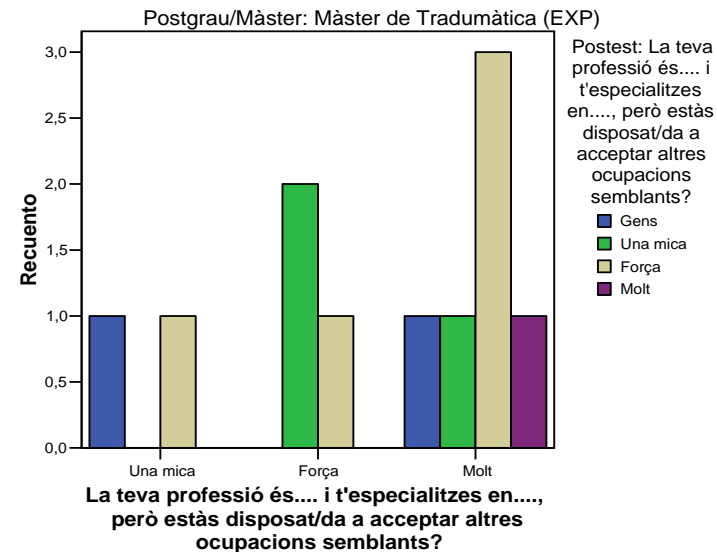
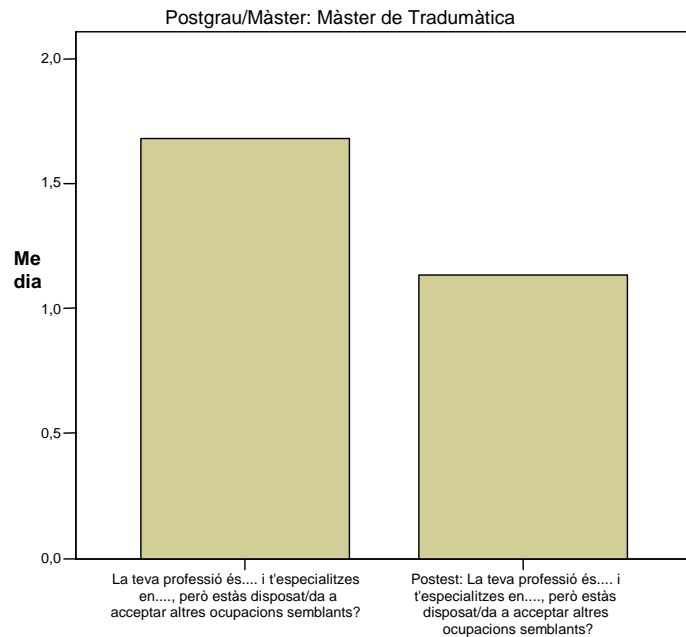
En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana més baixa en el posttest, que es podria explicar perquè els estudiants són a final de curs. A l'inici de curs, hi havia 12 estudiants molt disposats a fer un curs de formació per trobar feina, i a final de curs són 10. Les dades intermèdies es mantenen.



La **disponibilitat laboral** es relaciona amb la *dedicació*, és a dir, el temps que s'inverteix a la cerca de feina, i amb l'*amplitud* de la recerca de feina. L'*amplitud* es refereix a la flexibilitat a l'hora d'acceptar una feina que té inconvenients per a la persona (tarifes baixes, horaris incòmodes, etc.) o bé que no s'adequa exactament al perfil de la persona. Òbviament, les possibilitats d'inserció augmenten en la mesura que la disponibilitat laboral és més alta.

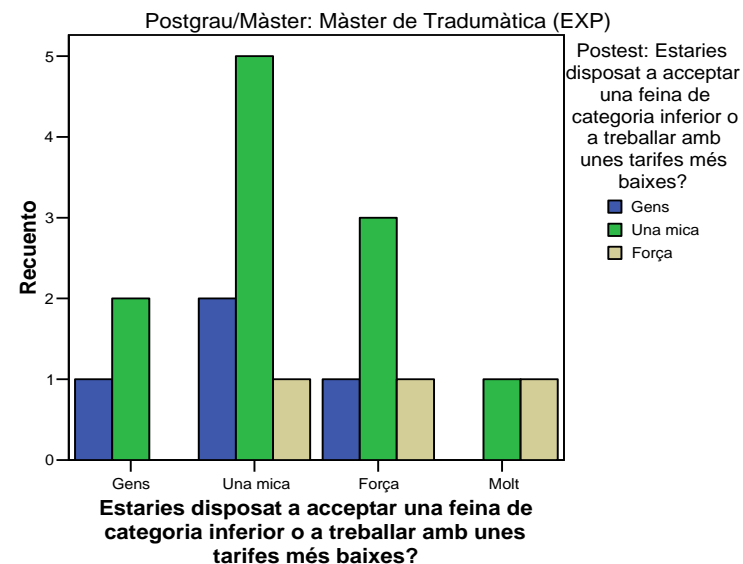
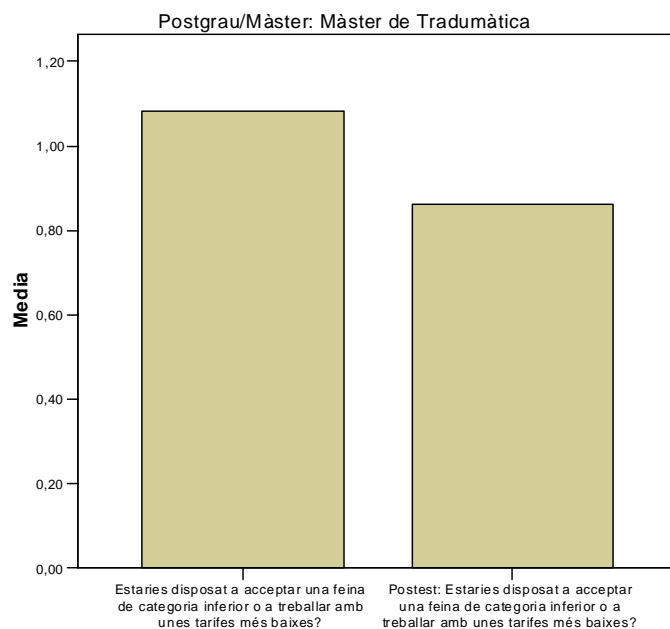
16. Actitud / Amplitud: La teva professió és.... i t'especialitza en..., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més baixa en el posttest. En el pretest hi havia 6 estudiants que estaven molt disposats a acceptar ocupacions semblants. És a dir, eren molt flexibles. En el posttest disminueix el grau de flexibilitat atès que dels sis estudiants inicials, en el posttest només ho faria un. La resta han contestat *Gens*, *Una mica* o *Força*. Creiem que després del màster els estudiants tenen les coses més clares i saben millor què volen. Per això no estan disposats a acceptar ocupacions semblants i volen trobar feina del que desitgen.



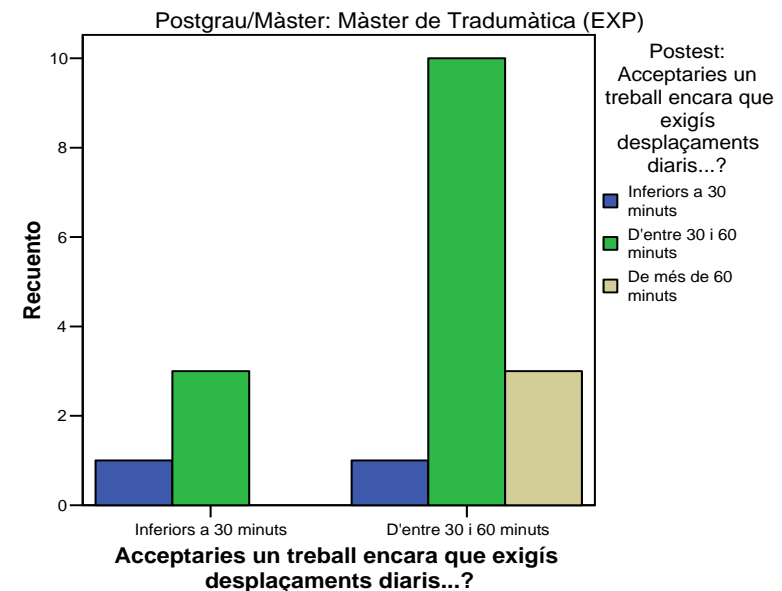
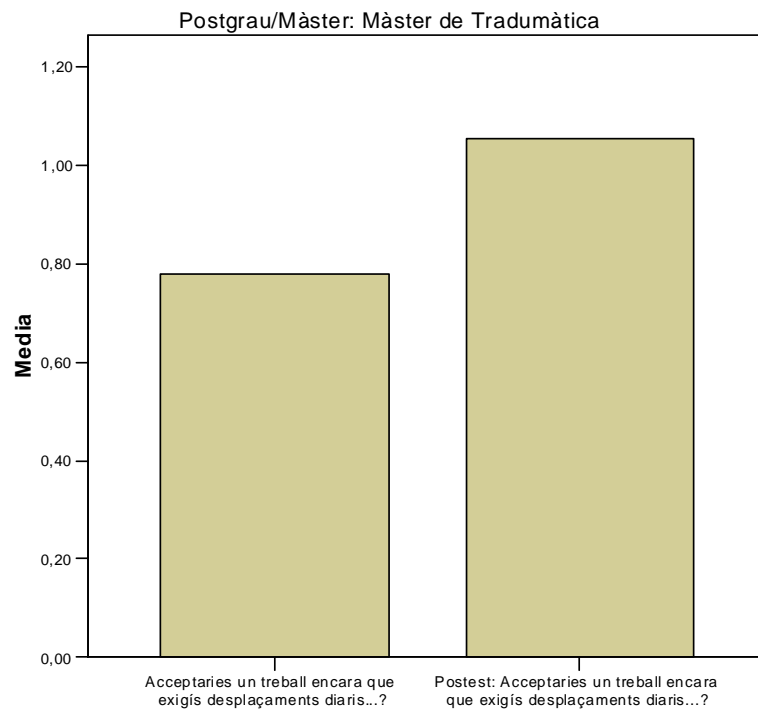
17. Actituds / Amplitud: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més baixa en el posttest. En aquest ítem es confirma novament la tendència a la disminució en la flexibilitat. En el posttest ja no hi ha cap estudiant que respongui *Molt* a la pregunta de si estaria disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes. En el pretest dos estudiants havien respost *Molt*. Com podem veure, la resposta més triada és *Una mica* (61,1%), que sembla que porta implícit un "depèn". El percentatge de *Força* també ha disminuït en aquest cas, i passa de 5 estudiants a 3. El percentatge de *Gens* augmenta a un 22,2%. Creiem que el fet d'augmentar la competència professional consciència sobre la necessitat d'exigir unes tarifes més altes.



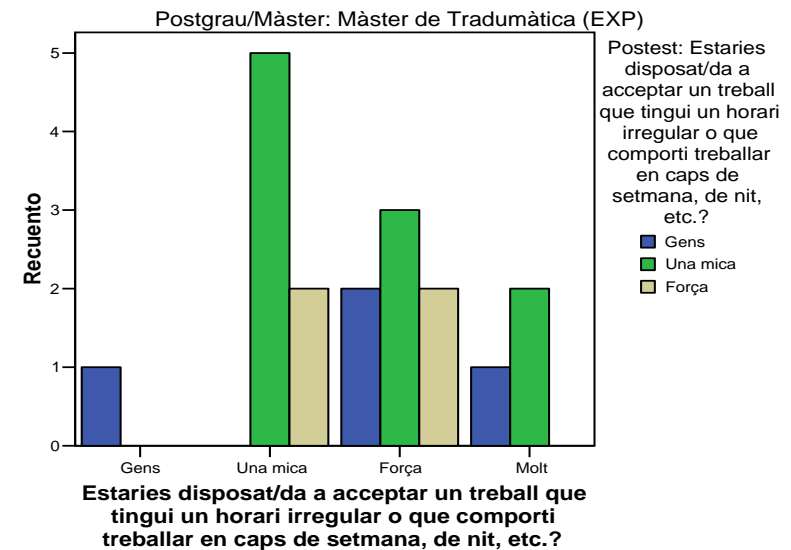
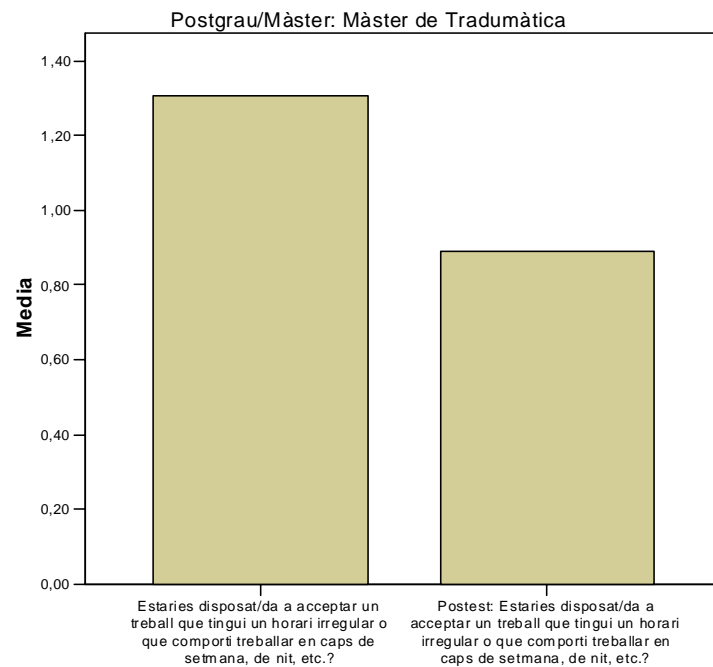
18. Actituds / Amplitud: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...? (a) Inferiors a 30 minuts; (b) D'entre 30 i 60 minuts; (c) De més de 60 minuts

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest. Del gràfic de la dreta podem dir que hi ha hagut un augment de la flexibilitat en els desplaçaments. En el pretest hi havia més estudiants que preferien una feina situada a menys de 30 minuts. En el postest n'hi ha més i, hi ha estudiants disposats a desplaçar-se més de 60 minuts. En el pretest cap estudiant estava disposat a desplaçar-se més de 60 minuts.



19. Actituds / Amplitud: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?

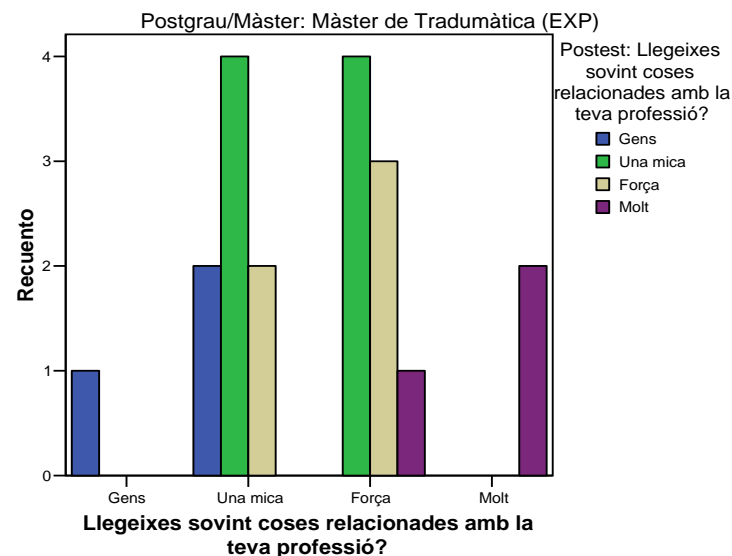
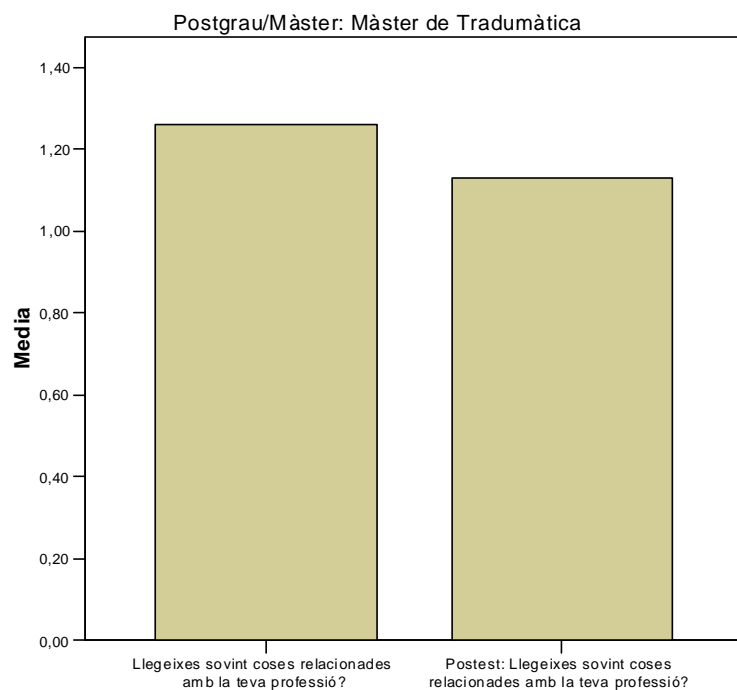
En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més baixa en el posttest. En aquest aspecte s'observa una disminució de la flexibilitat. Hi ha estudiants menys disposats a acceptar un treball amb horari irregular. En el pretest només un va contestar *Gens*, i en el posttest 4 han triat aquesta opció. En el pretest, 7 van triar *Una mica*, i en el posttest això ho han triat 10. La resposta *Força* també ha baixat, de 7 a 4. És a dir, en el grup de Tradumàtica s'observa que estan disposats a desplaçar-se més lluny però no estan disposats a acceptar tarifes baixes ni horaris irregulars.



La **maduresa ocupacional** està relacionada amb el coneixement real dels avantatges i desavantatges de la feina que es desitja, l'interès per reciclar-se, la capacitat de conservar la feina i promocionar-se, etc. Alguns signes de maduresa abans d'aconseguir la feina són: interès pels avantatges i inconvenients de la feina, curiositat pel futur de la feina i la seva evolució, etc. En aconseguir la feina, la maduresa ocupacional es detecta en l'interès de la persona per conservar la feina (si és una bona feina), el reciclatge, la voluntat de promoció, etc.

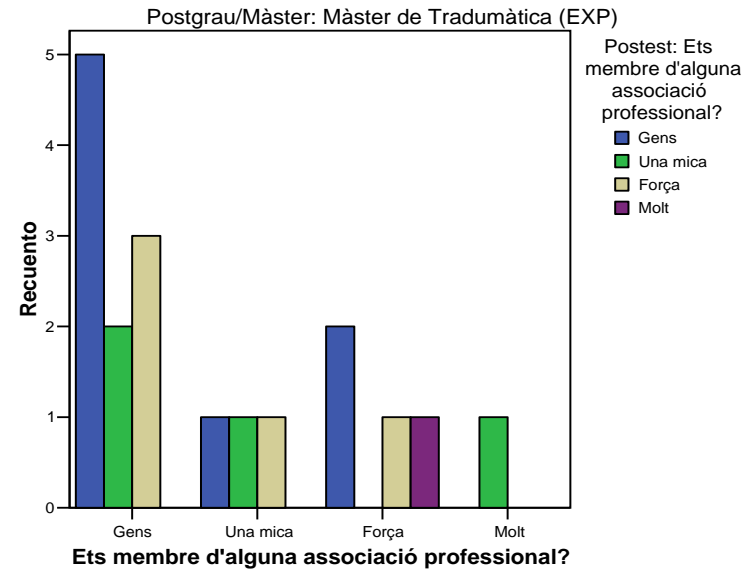
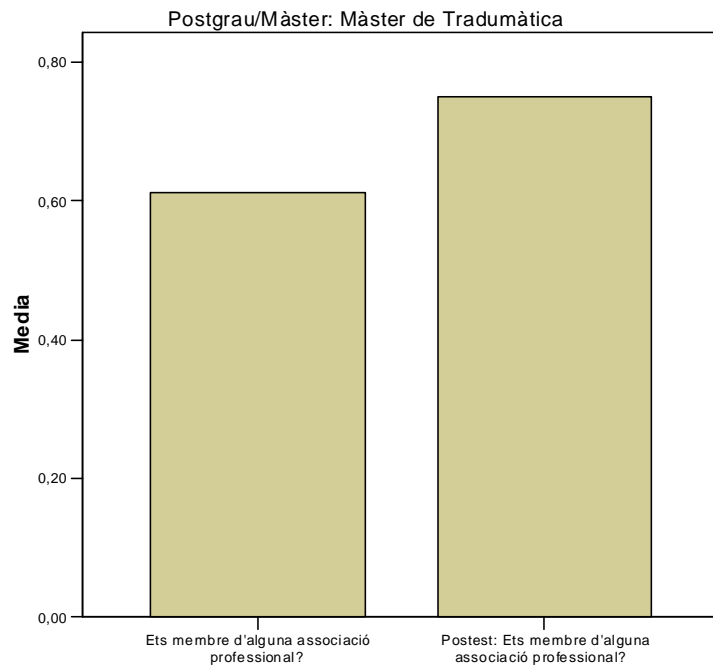
20. Actituds / Maduresa ocupacional: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que en aquest ítem gairebé no s'han detectat canvis, tret d'una lleugera davallada en la mitjana del postest. Disminueix lleugerament el nivell de lectura, però la diferència és gairebé imperceptible. En el gràfic de freqüències veiem que la resposta més triada és *Una mica* (42,1% dels estudiants).



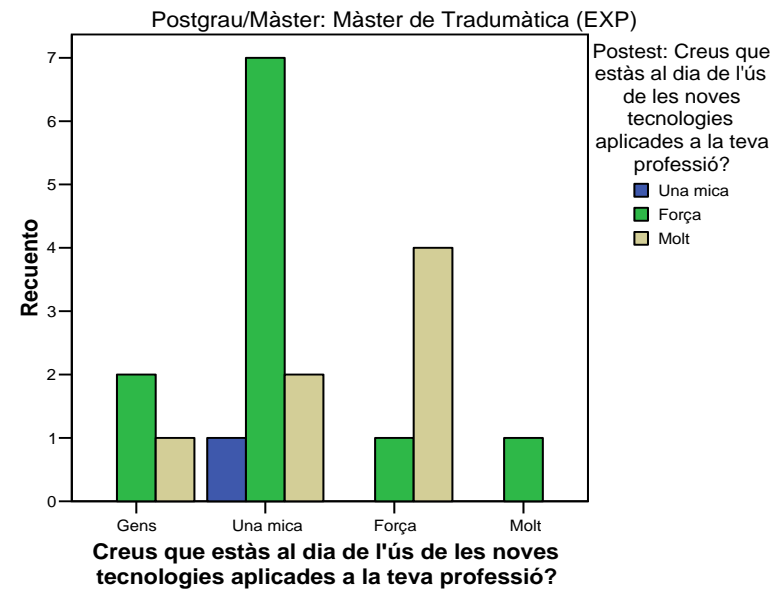
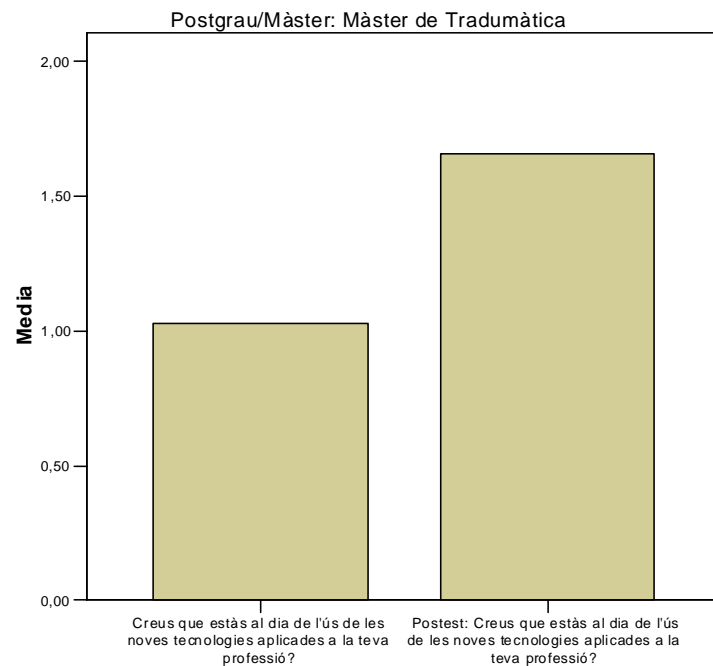
21. Actituds / Maduresa ocupacional: Ets membre d'alguna associació professional?

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana més alta en el postest. S'ha detectat una lleugera millora en aquest apartat. Tot i que la resposta més triada és *Gens* (44,4%), el percentatge de *Gens* ha disminuït i han augmentat les respostes *Una mica* i *Força*. Això significa que hi ha estudiants d'aquest grup que s'han fet membres d'alguna associació de traductors durant el curs.



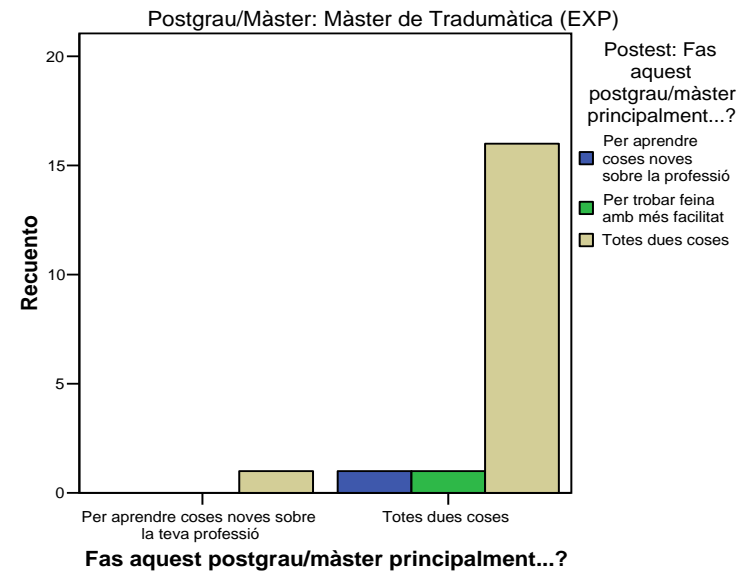
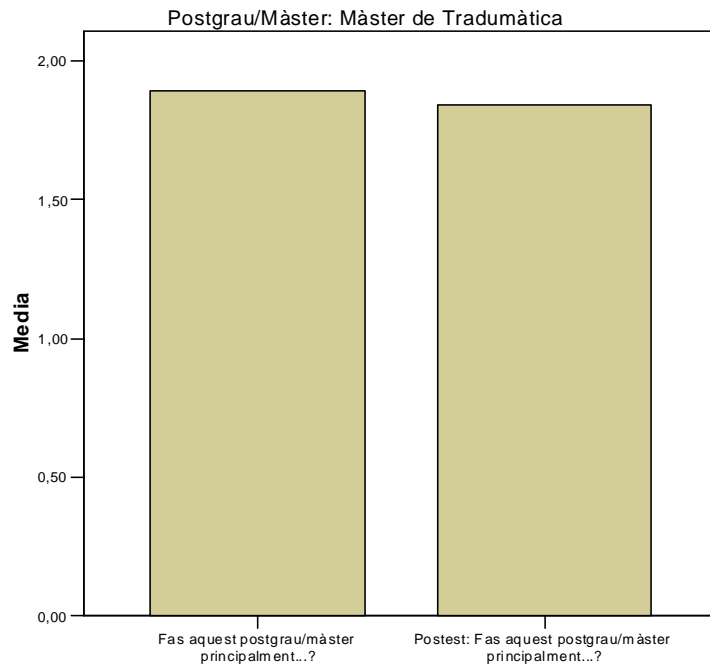
22. Actituds / Maduresa ocupacional: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest. En les respostes observades en el gràfic de la dreta s'observa un desplaçament significatiu de les respostes *Una mica* a *Força*. *Força* és la resposta més triada en el postest amb un 57,9% de les respostes. En el postest ha desaparegut *Gens*. La resposta *Molt* passa d'un estudiant a set. Les respostes altes en aquest grup són previsibles perquè l'objectiu del màster és donar coneixements sobre noves tecnologies aplicades a la traducció.



23. Actituds / Maduresa ocupacional: Fas aquest postgrau/màster principalment...? (a) Per aprendre coses noves sobre la teva professió; (b) Per trobar feina amb més facilitat; (c) Totes dues coses

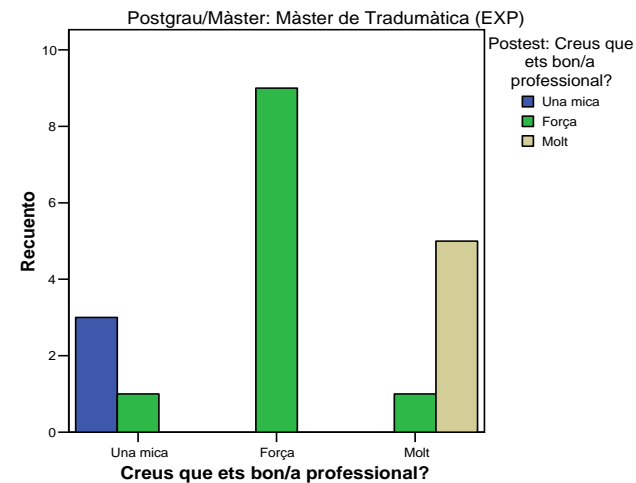
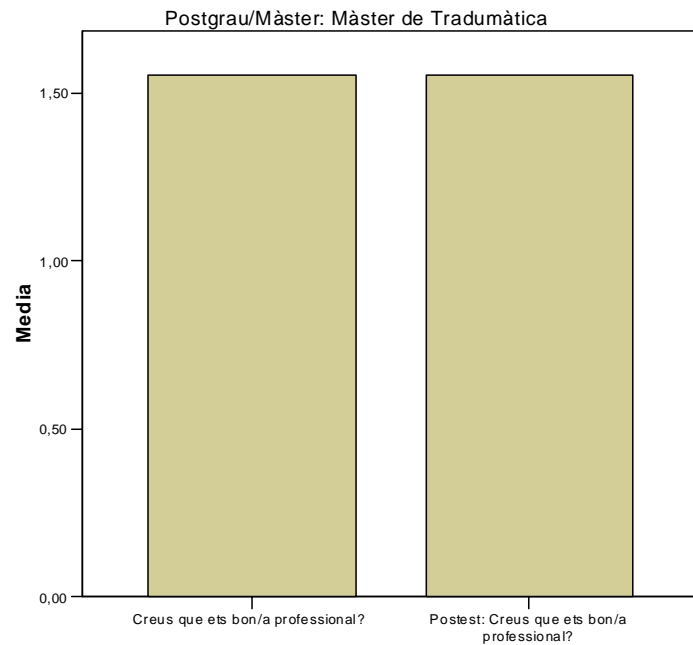
En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana lleugerament més alta en el pretest. Gairebé no es detecten canvis en aquest apartat. La resposta majoritària és *Totes dues coses*. És a dir, els estudiants fan el màster per aprendre coses noves sobre la professió i per trobar feina amb més facilitat. L'objectiu d'aquesta pregunta és prendre consciència sobre els objectius reals d'estudiar el màster i no perdre de vista que també l'estudien per trobar feina.



L'autoestima professional està relacionada amb els sentiments d'autovaloració (subjectius) que la persona té d'ella mateixa com a professional. Una baixa autoestima pot dificultar el procés d'inserció, mentre que una autoestima alta permet donar una imatge de capacitat i ganes de fer la feina.

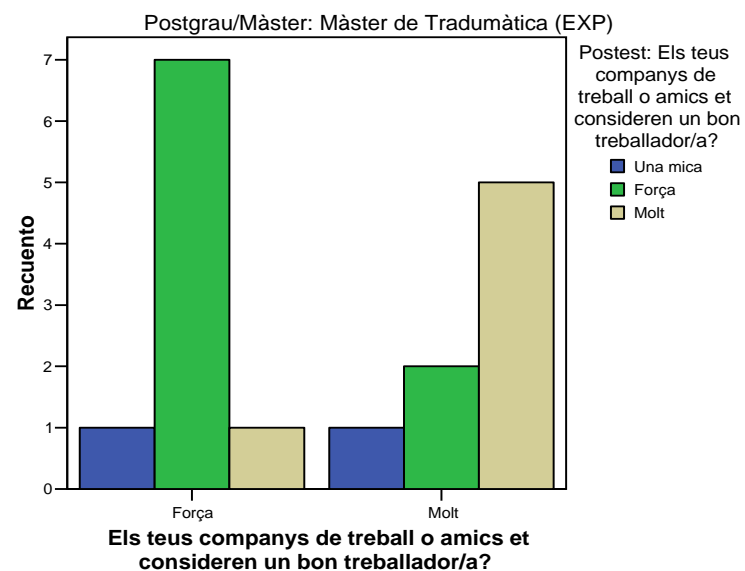
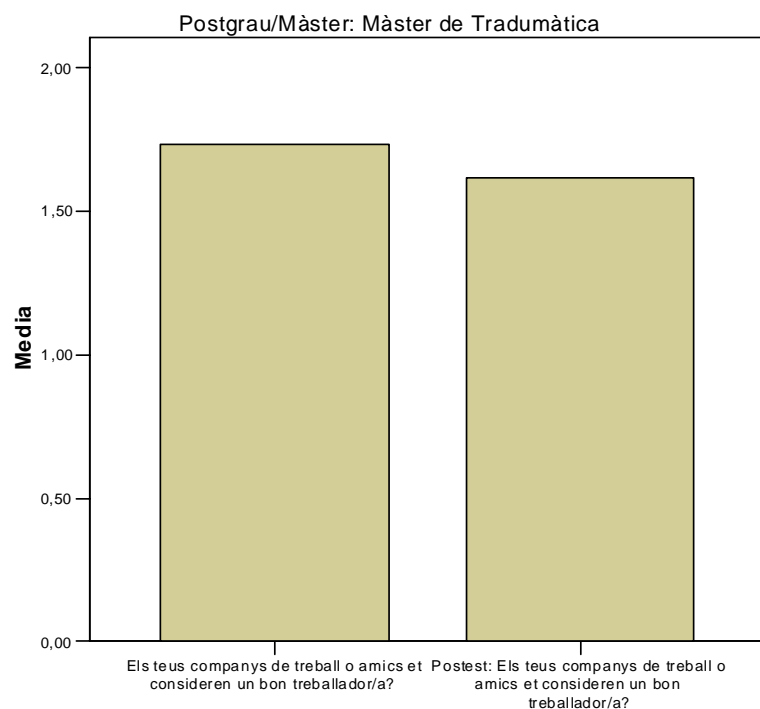
24. Actituds / Autoestima professional: Creus que ets bon/a professional?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que les mitjanes no han variat. Això significa que l'autoestima professional és intrínseca i no varia durant el curs. En el gràfic de la dreta veiem que el grau d'autoestima professional és bo. Un 57,9% dels estudiants creuen que són força bons professionals. El percentatge de la resposta *Força* ha augmentat en el postest. Cinc estudiants creuen que són molt bons professionals, i en el pretest això ho pensaven sis estudiants. Només tres estudiants pensen que només ho són *Una mica*.



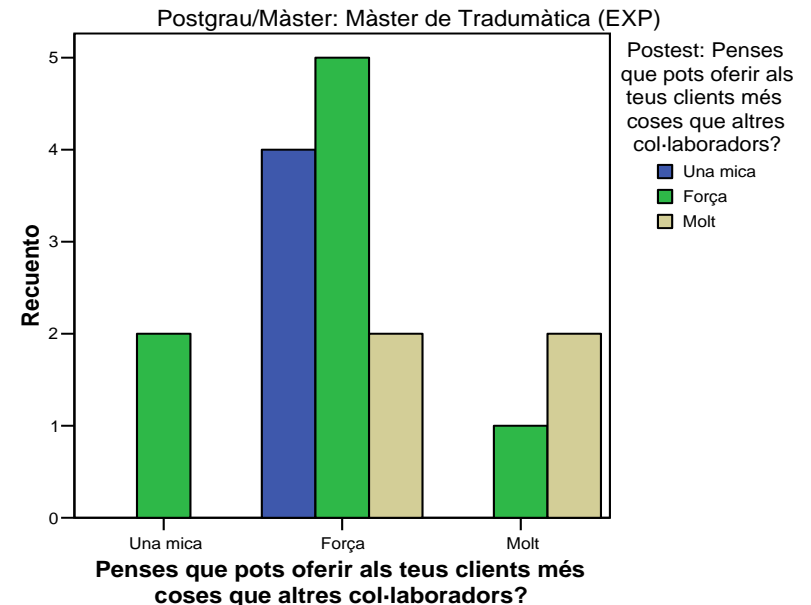
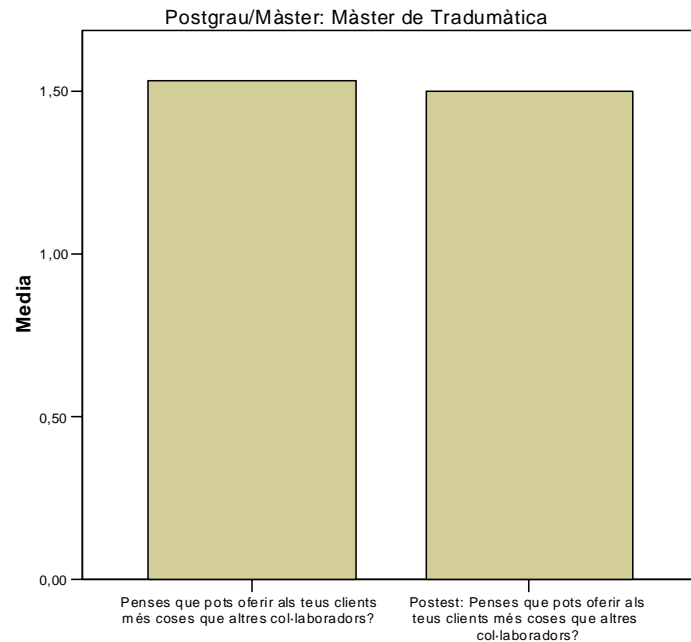
25. Actituds / Autoestima professional: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més baixa en el posttest. La resposta majoritària és *Força*, amb un 52,9%. Aquesta proporció és idèntica en el pretest i en el posttest, tot i que en el pretest no s'havia enregistrat cap *Una mica*, i en el posttest s'han enregistrat 2 casos. Un estudiant ha passat de *Molt* a *Força*, de manera que globalment els resultats en aquest apartat han disminuït. Potser també influeix el fet que hi ha hagut dos persones que no han respost.



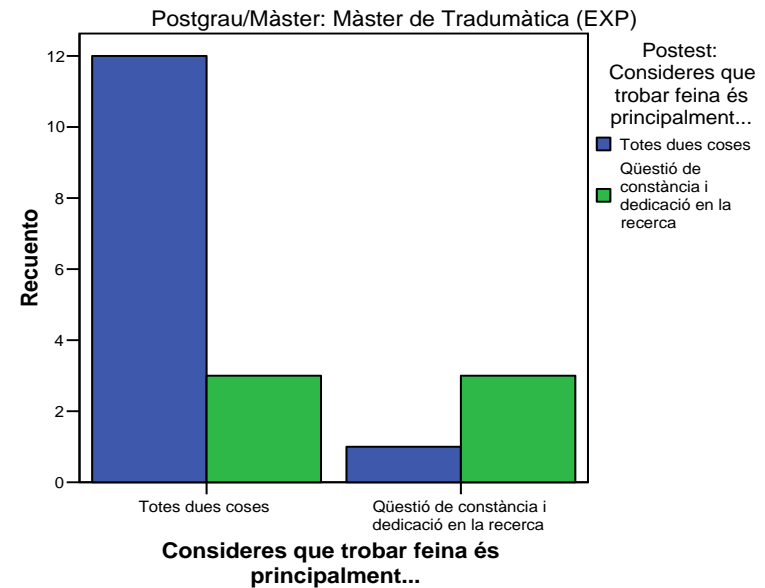
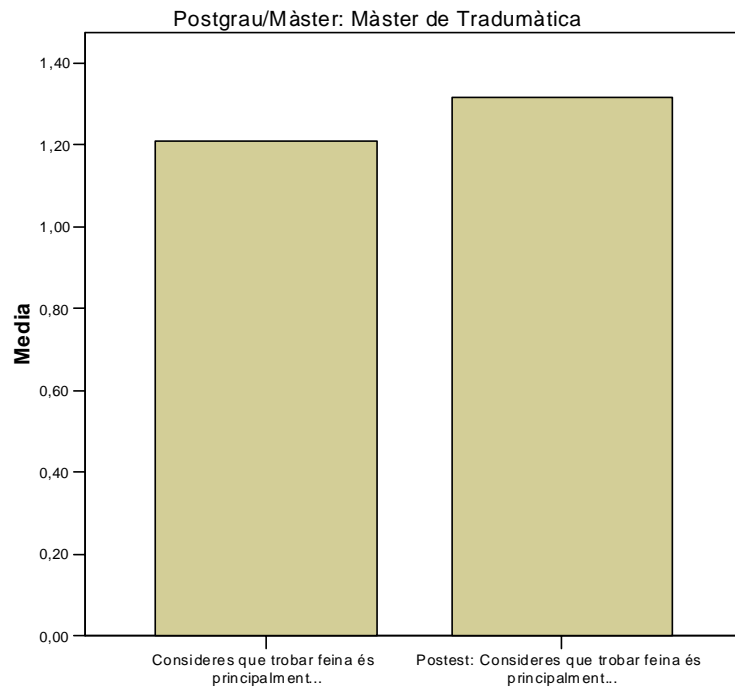
26. Actituds / Autoestima professional: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana lleugerament més alta en el pretest. Aquesta resposta l'han deixat sense contestar tres estudiants. En el gràfic de la dreta veiem que han augmentat en el postest les opcions *Una mica* i *Molt*, i ha disminuït la resposta *Força* (50% en el postest). Sembla que al final del màster i després de conèixer totes les opcions que es poden oferir als clients, els estudiants pensen que no poden oferir tant com altres. Una explicació d'aquesta resposta podria ser que després del màster els estudiants són més conscients de tot el que s'inclou en un servei de traducció i són conscients de les seves limitacions.



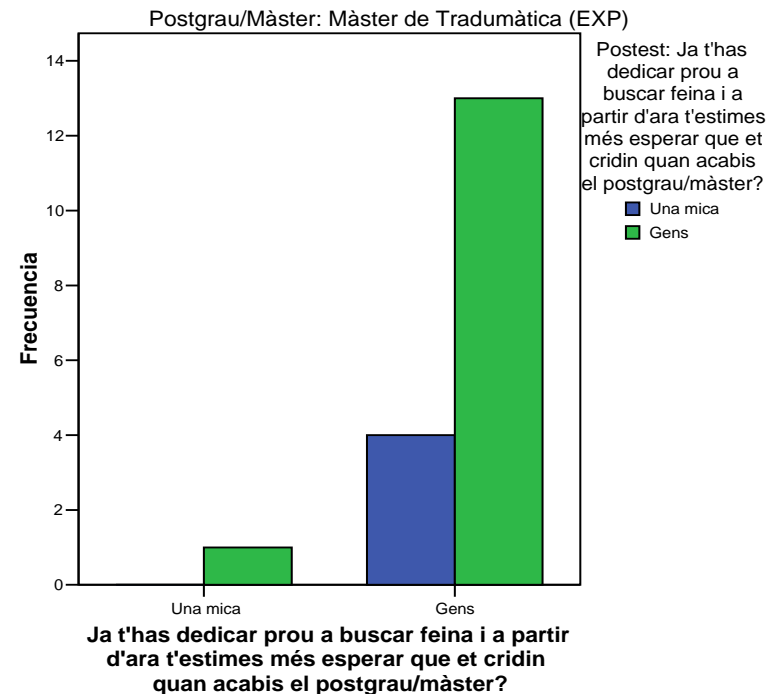
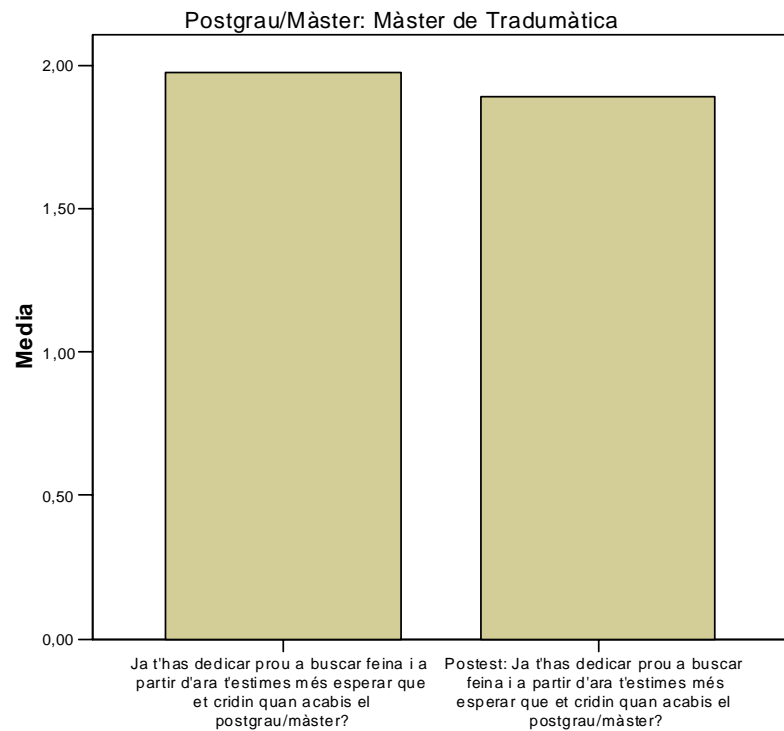
27. Actituds / Autoestima professional: Consideres que trobar feina és principalment...? (a) Qüestió de constància i dedicació en la recerca; (b) Qüestió de sort; (c) Totes dues coses

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana més alta en el postest. Tot i que els estudiants segueixen pensant al final de curs que trobar feina és una combinació de sort i de constància i dedicació en la recerca (68,4%), en el postest ha augmentat el nombre d'estudiants que consideren que és només una qüestió de constància i dedicació (31,6%). Cap estudiants d'aquest grup, ni el pretest ni el postest, va respondre que buscar feina fos exclusivament una qüestió de sort.



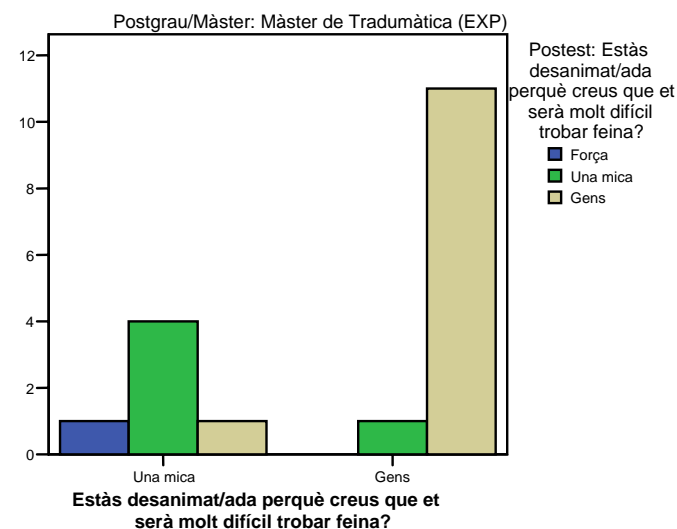
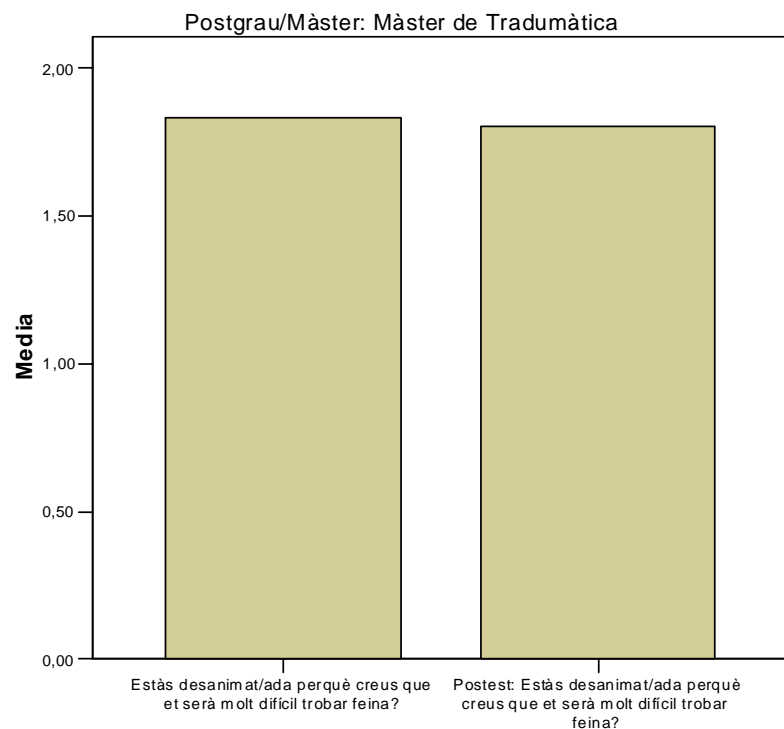
28. Actituds / Autoestima professional: Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana lleugerament més alta en el pretest. En el gràfic de la dreta veiem que el gruix d'estudiants (77,8%) pensa en el posttest, com en el pretest, que no s'han dedicat prou a buscar feina i que no s'esperaran fins que els cridin, tot i que, a final de curs, hi ha un augment d'estudiants (d'1 en el pretest a 4 en el posttest) que reconeixen que ja s'han dedicat *Una mica* a buscar feina.



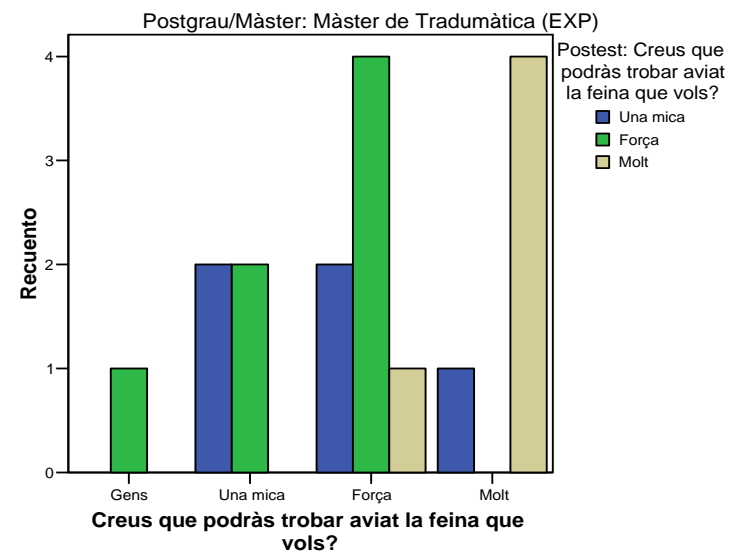
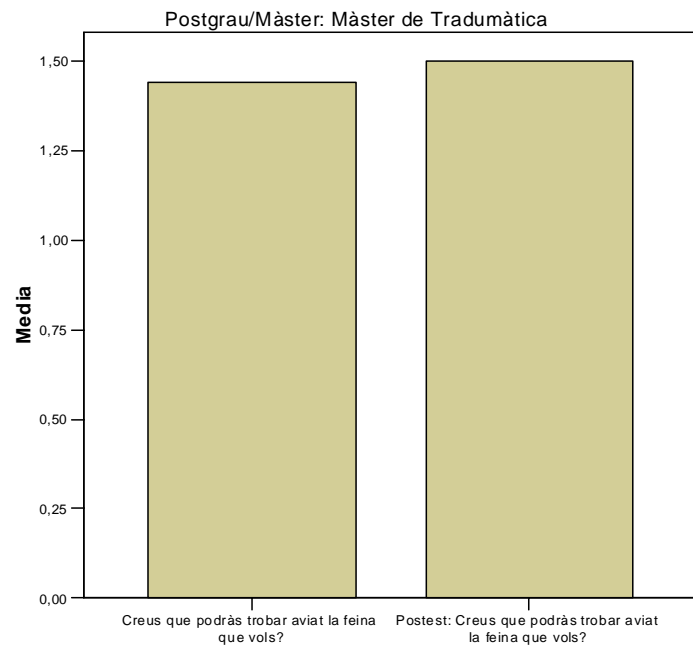
29. Actituds / Autoestima professional: Estàs desanimat/da perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que les mitjanes entre pretest i postest gairebé no han canviat. En el pretest i en el postest hi ha el mateix nombre d'estudiants que han respost que no estan gens desanimats (66,7%). És un percentatge molt alt, tenint en compte que a final de curs tenen uns coneixements més realistes sobre el mercat laboral, més realistes que els que tenien a l'inici de curs. En el postest, només un estudiant ha passat d'estar *Una mica* desanimat a *Força*.



30. Actituds / Autoestima professional: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana lleugerament més alta en el posttest. Les respostes d'aquest apartat són molt optimistes. En el posttest no hi ha cap resposta *Gens* i les respostes *Una mica* han pujat lleugerament. Curiosament, el nombre de respostes *Força* i *Molt* és igual en el pretest i en el posttest, tot i que com veiem hi ha hagut evolucions individuals, com demostra el fet que hi ha estudiants que en el pretest van respondre *Gens* i en el posttest han respost *Força*, o altres que en el pretest van respondre *Una mica* i en el posttest han respost *Força* o *Molt*. Per altra banda, altres van respondre *Força* en el pretest i en el posttest han respost *Una mica*. Sigui com sigui, en el posttest la resposta més triada és *Força* amb un percentatge del 41,2%, i les opcions *Una mica* i *Molt* empaten amb un 29,4% cadascuna.



CONCLUSIONS

L'àmbit dels **coneixements d'inserció laboral** ha obtingut els millors resultats. Es constata que si s'estudia el màster augmenten els coneixements d'inserció laboral. La manca de coneixements és allò que més preocupa els estudiants i el primer que volen resoldre durant el màster: conèixer els temes legals i fiscals, què demanen i ofereixen els clients, etc. Hi ha entre els estudiants una enorme motivació per “saber” i conèixer millor el mercat. Al final del curs tenen una visió més realista de la professió i saben com treballar com a traductors i què s'espera de la seva feina. Creiem que aquests resultats poden ser una eina positiva per a la promoció del màster.

Quant a les **destreses d'inserció laboral**, s'ha detectat una millora notable en les destreses més relacionades amb els coneixements (saber com aconseguir clients, com mantenir la fidelitat dels clients, etc.) i no tanta en les destreses relacionades amb la preparació del material de màrqueting. És a dir, hi ha més millores en les destreses “passives” (aprendre a fer alguna cosa), que no pas en les destreses “actives”, en les quals els participants han de dedicar temps a la seva estratègia de cerca de feina. Tot i que es pot dir que els nous coneixements adquirits han estimulat el desenvolupament de destreses relacionades, com ara l'elaboració d'un pla de cerca de feina (si es coneixen millor els clients és més fàcil fer un pla de treball). Internet i els amics i familiars són les principals vies de cerca de feina dels estudiants d'aquest grup.

Quant a les **actituds d'inserció laboral**, s'ha observat que els participants tenen una autoestima professional alta i que se senten preparats per treballar com a traductors. A més, tenen clara la feina que volen i busquen una feina ben pagada. Una altra de les necessitats era la millora de la maduresa professional dels estudiants. Es constata una millora en les qüestions sobre la maduresa que el màster imposa de manera obligatòria en les assignatures, com ara les noves tecnologies aplicades a la professió, i no es nota gaire millora en les accions no obligatòries, com ara llegir sobre la professió. Es constata que el grup de Tradumàtica, que ha treballat més el Dossier OIL i ha rebut més estimulació per part dels docents amb el programa OIL, obté una puntuació en dedicació molt alta. En aquest grup s'observa una conscienciació clara de la relació entre dedicació i cerca de feina.

Per concloure direm que, com hem vist, els coneixements no són l'únic factor que s'ha de tenir en compte a l'hora de buscar feina o clients. El millor és combinar i equilibrar coneixements, destreses i actituds. Per això es recomana continuar en el màster amb el Programa OIL i seguir fomentant específicament les destreses i les actituds d'inserció laboral. Els resultats positius d'aquest informe abonen aquesta proposta.

INFORME FINAL DE RESULTATS DE LA RECERCA OIL AL MÀSTER DE TRADUCCIÓ AUDIOVISUAL 04-05

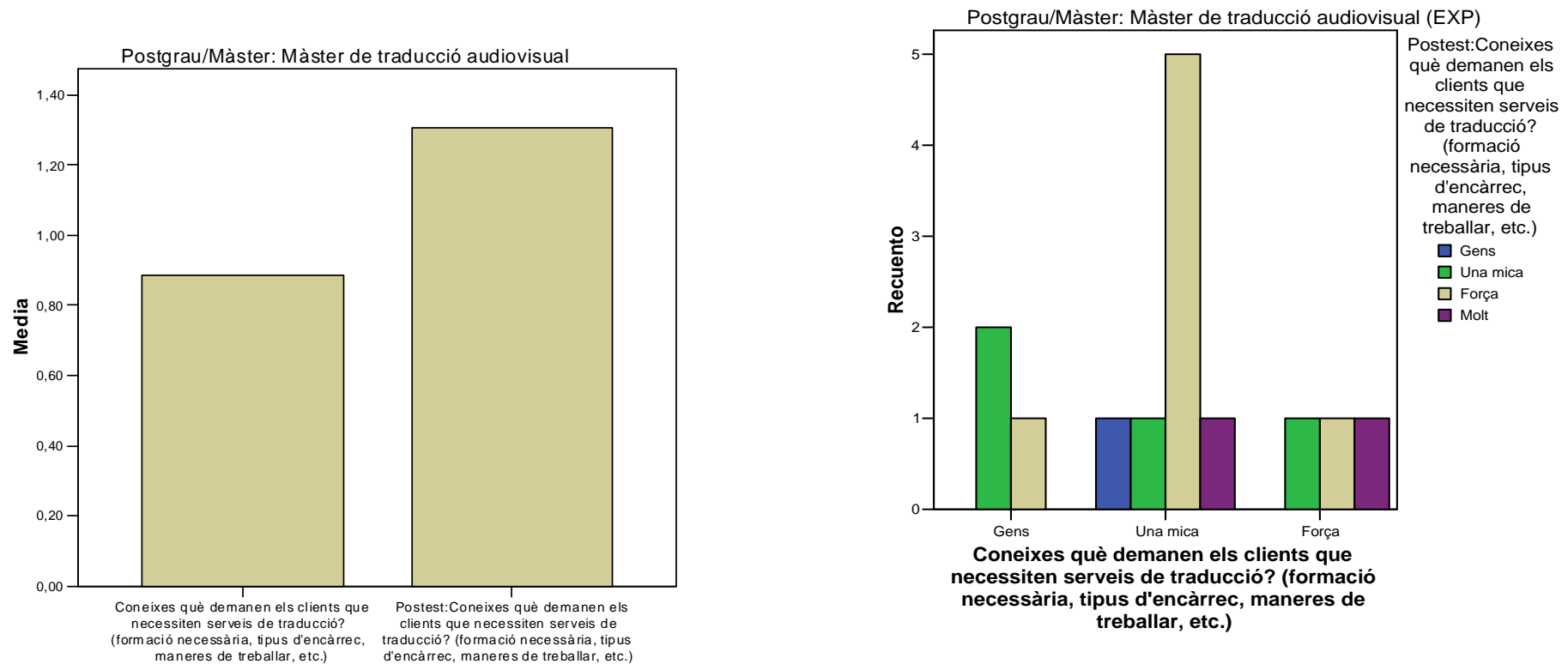
En aquest grup es van recollir 32 qüestionaris pretest el setembre de 2004 i 19 qüestionaris postest (el 43,8% del total de pretest) el maig de 2005, tot i que només poden comparar-ne 14 perquè els 5 restants són de persones que no havien completat el pretest. Per a cada ítem del qüestionari formulat als estudiants s'inclou un comentari sobre els resultats del grup. En els comentaris també es fa referència a percentatges calculats amb taules de contingència que no s'inclouen en aquest document, però que podeu consultar per separat si hi esteu interessats. Dos gràfics acompanyen els comentaris de cada ítem. El primer gràfic és una comparativa de les puntuacions mitjanes obtingudes en el pretest i en el postest. El valor de la mitjana se situa entre 0 i 2. En segon gràfic compara les respostes que es van triar en el pretest amb les que es van triar en el postest. Per llegir correctament el segon gràfic, direm que en l'eix vertical podem veure quants estudiants van triar cadascuna de les opcions. Per exemple, en el segon gràfic de la pàgina següent veiem que a *Gens* hi ha tres estudiants, dos d'un color i un d'un altre color. Els colors els hem d'interpretar segons la llegenda de color de la dreta del gràfic, que corresponen a les respostes del postest. És a dir, en l'apartat d'estudiants que van respondre *Gens* en el pretest (eix horitzontal), dos van respondre *Una mica* en el postest, i un altre va respondre *Força*. Així doncs, els dos estudiants han millorat la resposta del postest amb relació al pretest.

Coneixements d'inserció laboral

Els coneixements d'inserció laboral fan referència a la informació que té l'estudiant sobre les ofertes, els perfils de la feina, els llocs on adreçar-se, etc. És a dir, tota mena d'informació sobre les feines i el mercat de treball que la persona necessita per prendre decisions sobre la inserció. En el cas de la traducció ens referim, per exemple, a conèixer bé com funcionen els encàrrecs de traducció, què demanen els clients i què ofereixen, on es poden adreçar els postgraduats per obtenir informació sobre el mercat i sobre clients, etc.

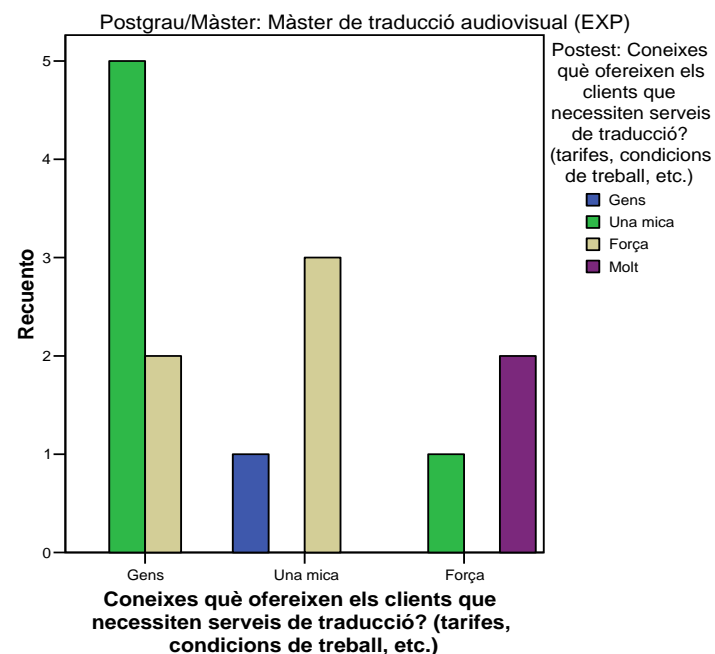
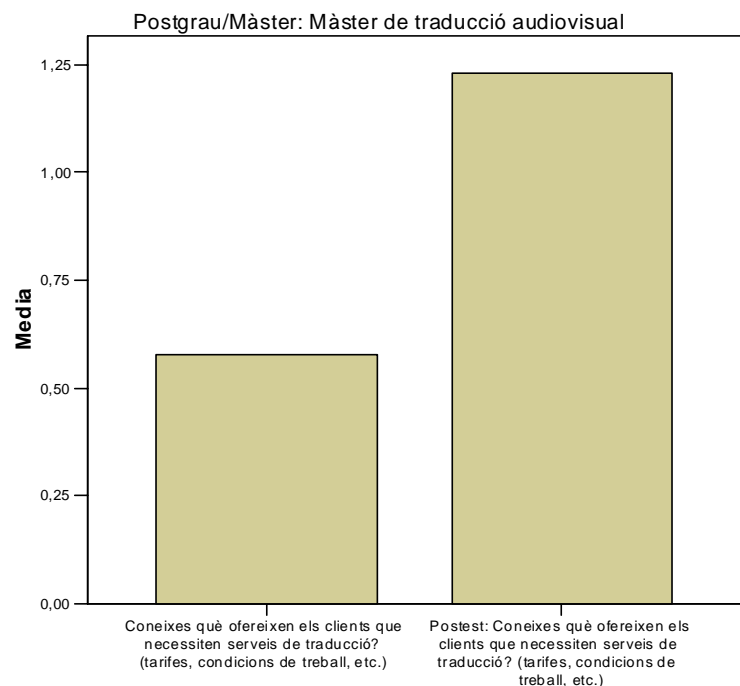
1. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)

En el gràfic de l'esquerra s'observa una mitjana força més alta en el posttest. Un 75% dels participants han millorat els coneixements que tenien sobre què demanen els clients. En el pretest, la resposta més triada va ser *Una mica*, i en el posttest la resposta més triada va ser *Força*. Hi ha hagut evolucions importants, com ara els estudiants que han passat directament de *Gens*, a *Força*, i d'*Una mica* a *Molt*.



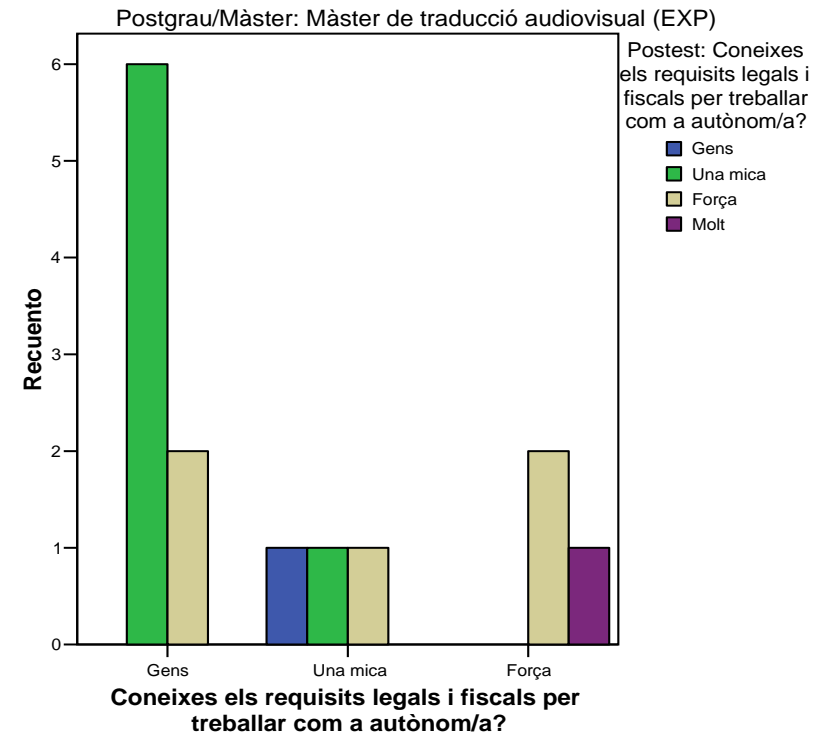
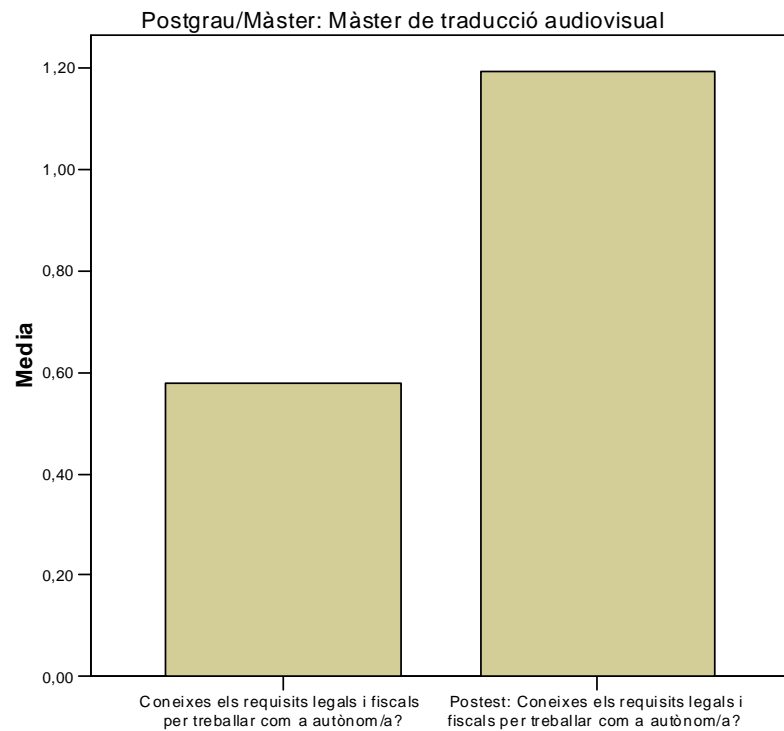
2. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana força més alta en el posttest. Un total de 91,6% dels participants van millorar els coneixements que tenien sobre el que ofereixen els clients. Sense cap dubte, el fet que els docents del màster siguin professionals afavoreix molt aquests resultats. A més, és una informació que interessa molt els estudiants. Abans de començar el curs, el 50% dels estudiants no tenia ni idea sobre aquest punt (la meitat d'estudiants van triar *Gens*), mentre que en el posttest la resposta més triada és *Una mica*.



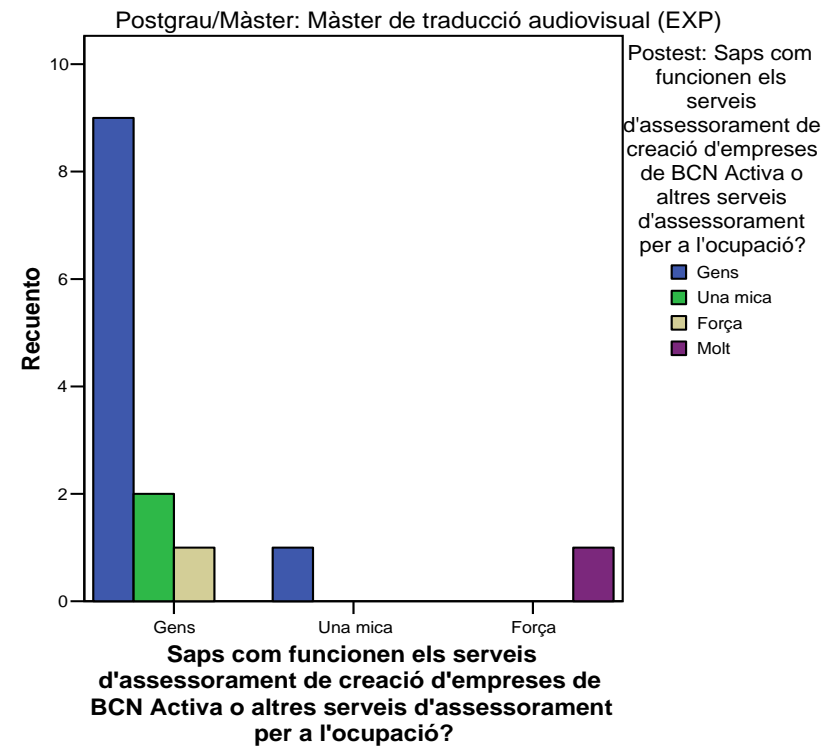
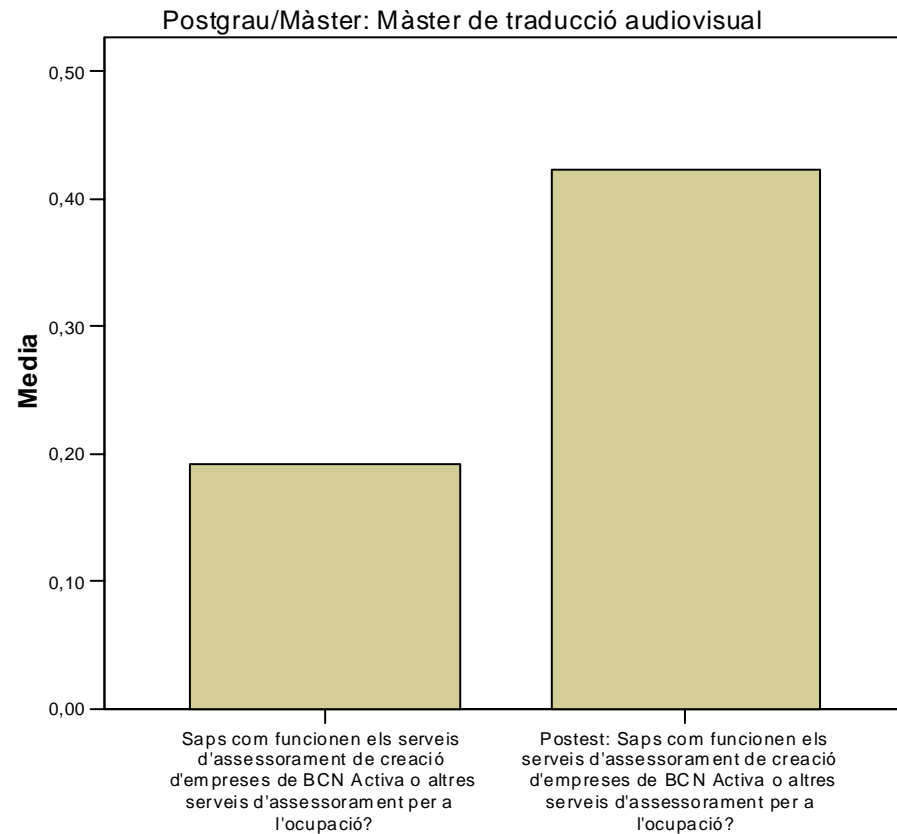
3. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana molt més alta en el postest. El 75% dels participants van millorar els coneixements sobre requisits legals i fiscals per treballar com a autònoms. Es constata la utilitat de les sessions sobre fiscalitat que s'imparteixen en el curs. En el gràfic de la dreta veiem que a l'inici del curs, el 75% va respondre *Gens* en el pretest, mentre que en el postest les respostes més triades són *Una mica* i *Força*.



4. Coneixements d'inserció laboral: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?

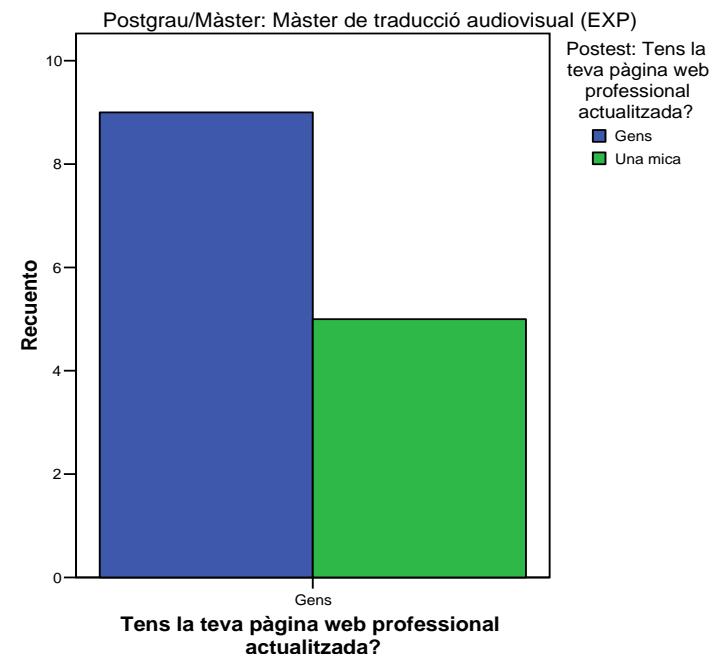
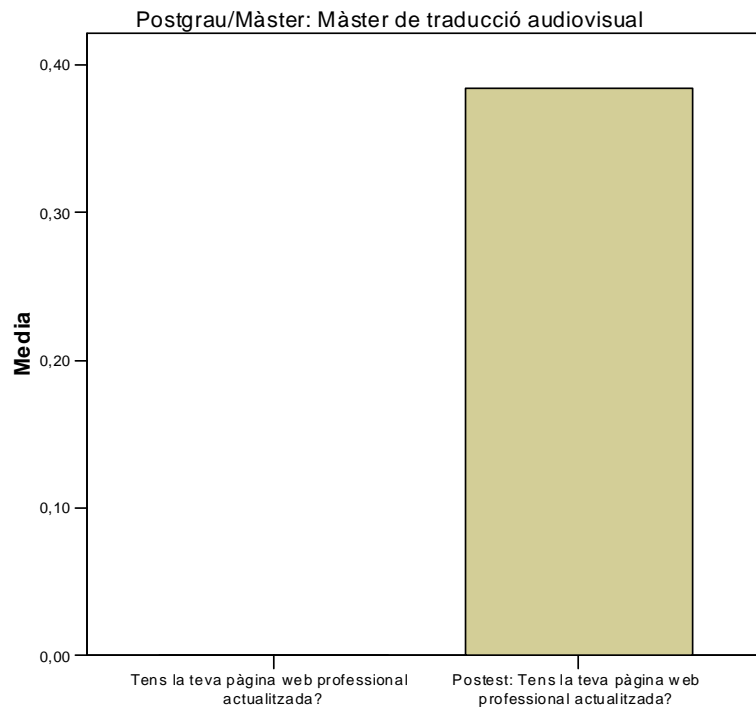
En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana més alta en el posttest. En el pretest, 12 de 14 estudiants van respondre *Gens*. En el posttest, com podem veure en el gràfic de la dreta, la resposta més triada també és *Gens*, i només tres estudiants han evolucionat. Un ha passat de *Força* a *Molt*, dos han passat de *Gens* a *Una mica*, i un ha passat de *Gens* a *Força*.



Les **destreses i tècniques d'inserció laboral** són els instruments i eines que la persona ha de dominar per passar amb èxit el procés de selecció d'una feina. En traducció, ens referim a l'elaboració d'un currículum de traductor/a, la preparació d'un pla d'acció de cerca de feina i de clients, les tècniques per comportar-se correctament en una entrevista de selecció o en una proposta d'encàrrec de traducció, etc.

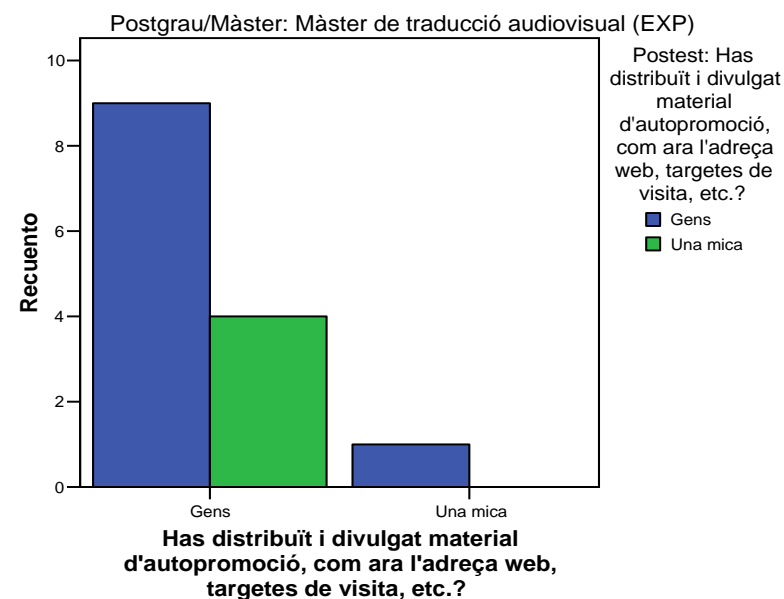
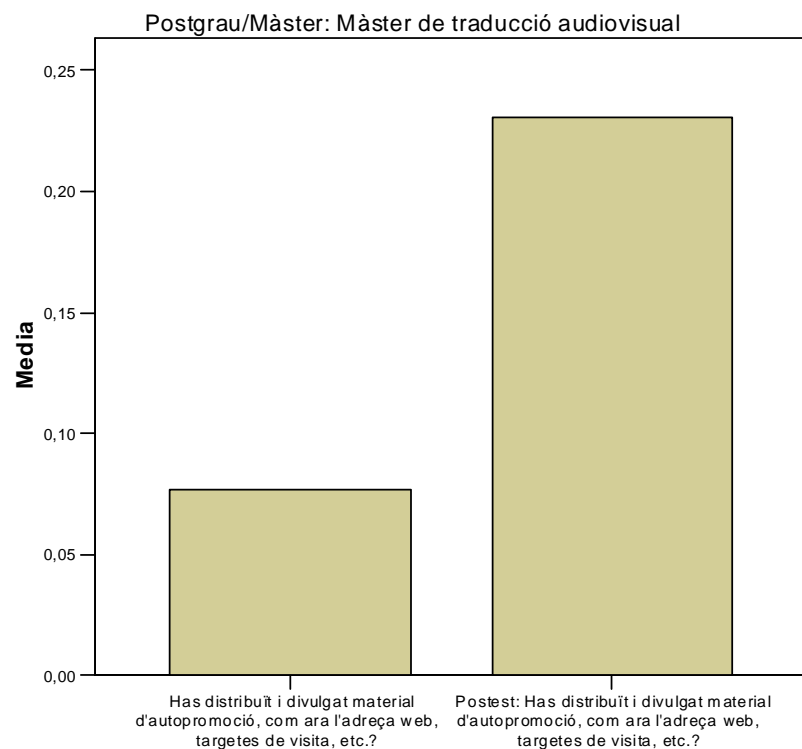
5. Destreses d'inserció laboral: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?

Un total de 41,6% dels participants van millorar els coneixements i destreses d'elaboració de llocs web professionals. Cap té encara web professional, però alguns hi estan treballant. El curs de màster inclou un seminari de 10 hores sobre creació de llocs web. A l'inici del curs, més del 95% d'estudiants no havia treballat mai en la creació d'un lloc web professional. Com veiem en el gràfic de la dreta, cinc estudiants han passat de *Gens* a *Una mica*.



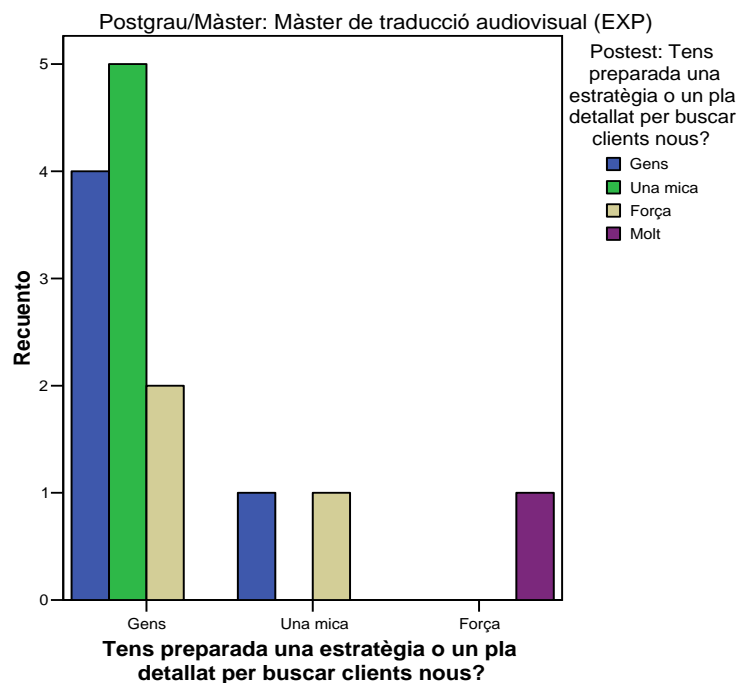
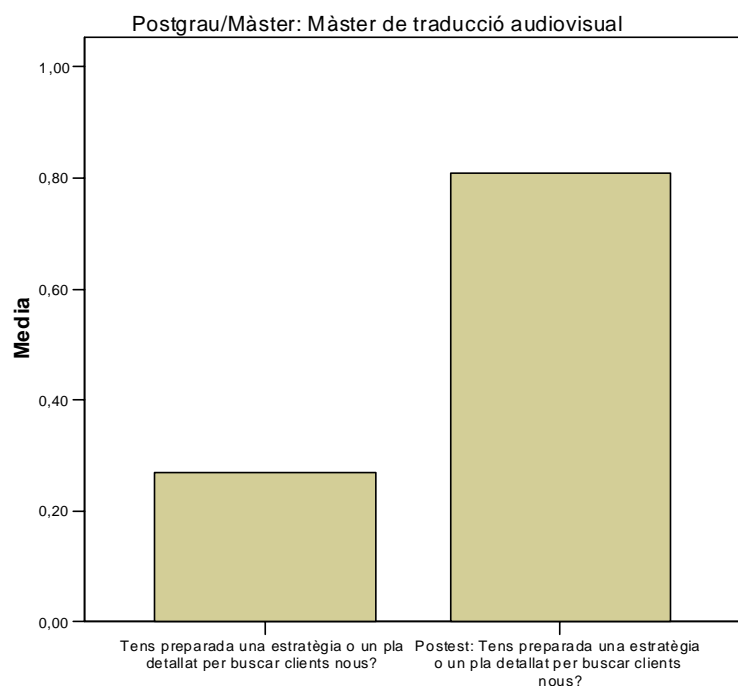
6. Destreses d'inserció laboral: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest, tot i que la mitjana és força baixa. Només un 8,3% dels participants van distribuir material d'autopromoció. En el gràfic de la dreta podem veure que en el pretest les respostes majoritàries eren *Gens* (9 estudiants). En el postest, quatre estudiants han evolucionat i han passat de *Gens* a *Una mica*.

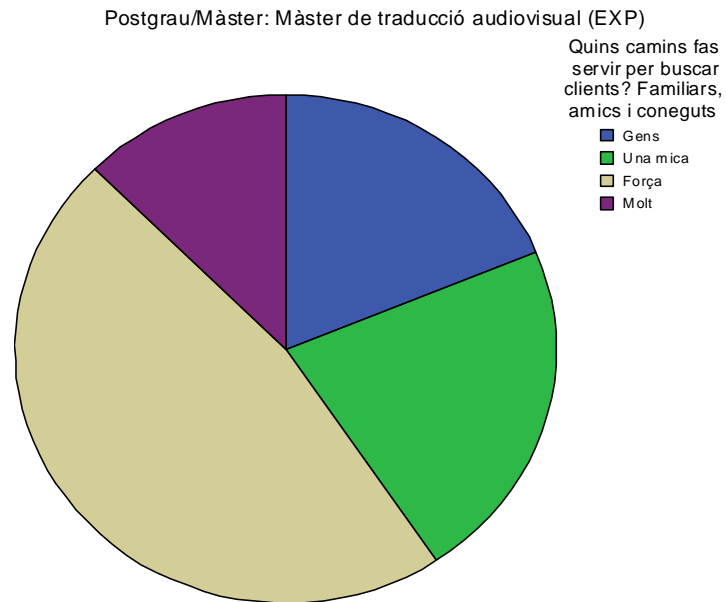


7. Destreses d'inserció laboral: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana força més alta en el posttest. Al final del curs, el 58,3% del participants van millorar les estratègies de cerca de clients. Com veiem en el gràfic de la dreta, en el pretest 11 de 14 estudiants no tenien cap estratègia. En canvi, en el posttest, hi ha cinc estudiants que van respondre *Una mica*, i tres que van respondre *Força*. És interessant veure que el fet de conèixer millor el mercat segurament també va afavorir la millora de l'estratègia comercial.



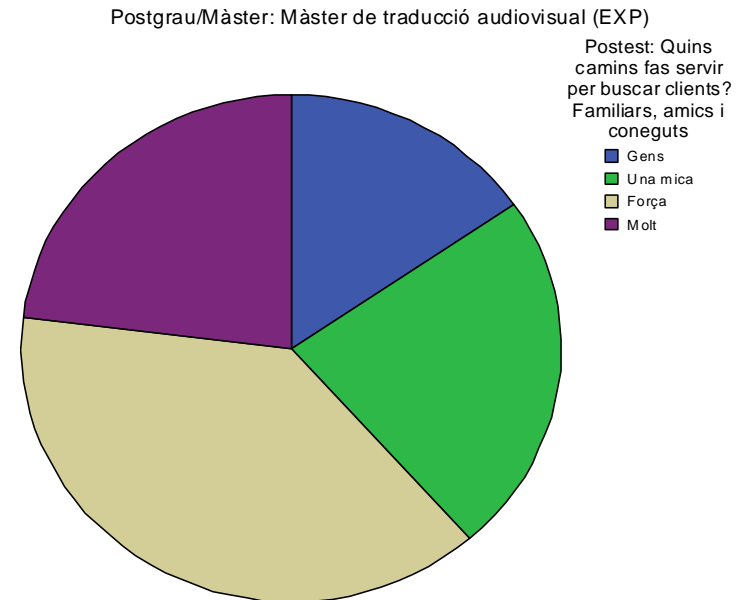
8a. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Familiars, amics i coneguts



A l'esquerra hi ha els resultats del pretest, i a la dreta els resultats del postest. Aquesta disposició es repetirà en totes les pàgines que presenten els diferents camins per buscar clients, que corresponen a l'ítem 8.

S'observa que en el postest hi ha més activitat de cerca activa de feina, tot i que cal esmentar que el pretest ja mostra força activitat. Ha augmentat la proporció corresponent a *Molt*, i ha disminuït una mica la proporció de *Gens*.

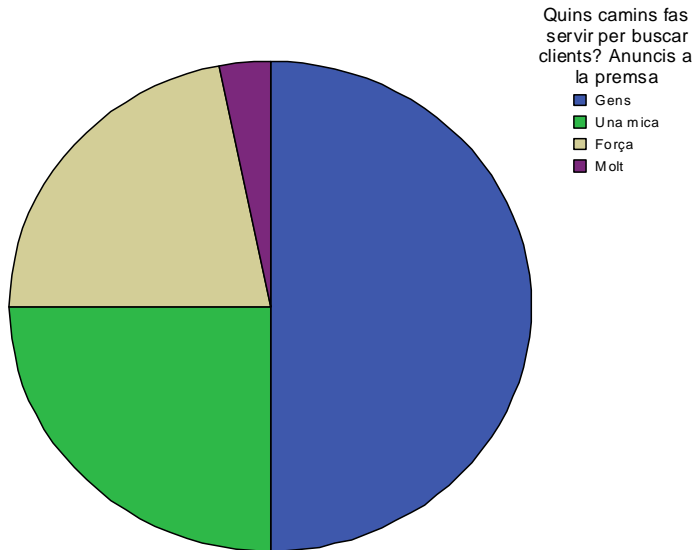
En tots els estudis d'inserció laboral de llicenciats de traducció que hem revisat s'indica que aquesta és la via per la qual els llicenciats troben més feina, de manera que es valora positivament un augment d'activitat en aquesta àrea.



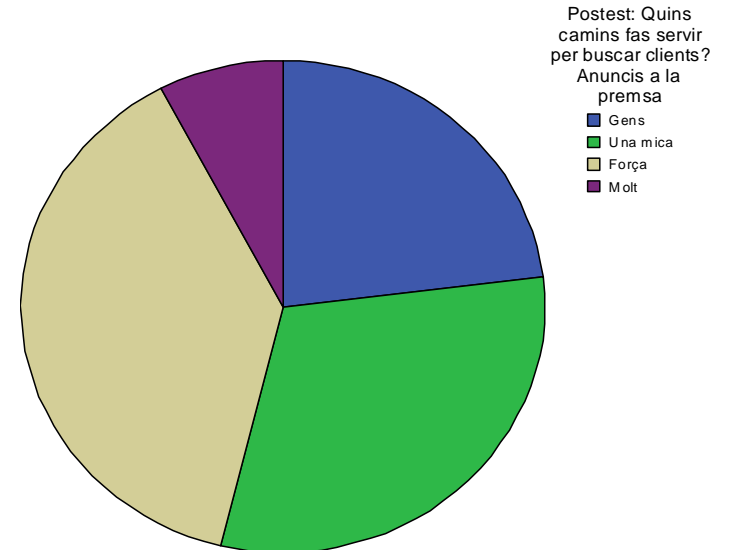
8b. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis a la premsa

En aquest apartat s'observa un augment d'activitat. S'ha reduït molt la proporció de *Gens* i ha augmentat la de *Força*. Tanmateix, val a dir que les feines de traducció audiovisual no s'anuncien a la premsa. No és la via habitual utilitzada per les empreses per buscar traductors audiovisuals.

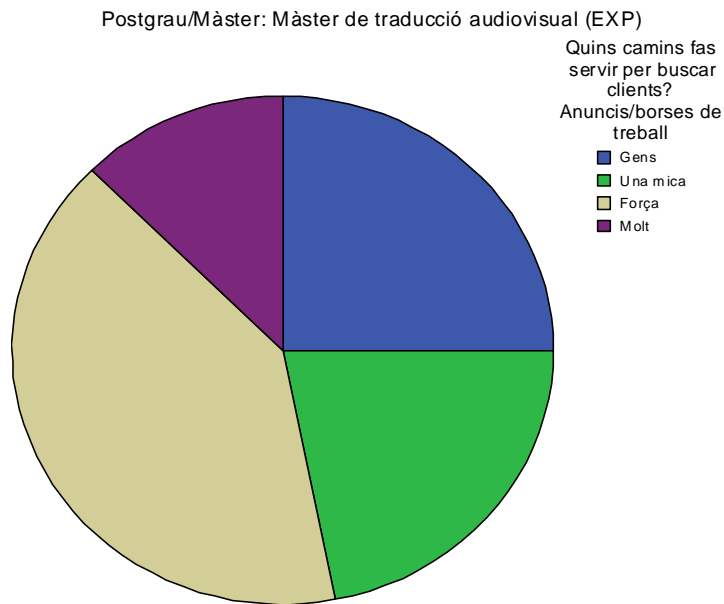
Postgrau/Màster: Màster de traducció audiovisual (EXP)



Postgrau/Màster: Màster de traducció audiovisual (EXP)

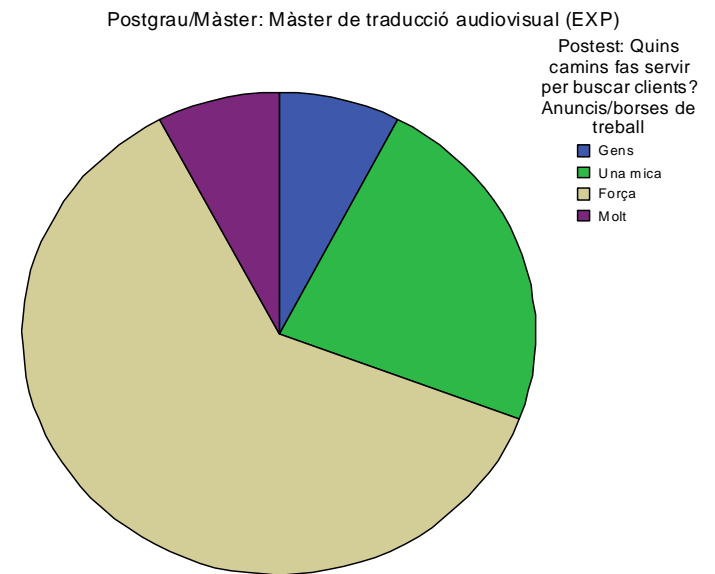


8c. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis/borses de treball



Per “Anuncis o borses de treball” s’entenen els serveis de demandes de feina que hi ha ara a Internet. Les empreses que necessiten traductors publiquen anuncis en aquestes borses de treball. És una pràctica molt habitual que utilitzen tota mena d’empreses, des d’empreses de serveis de traducció a empreses d’altres àmbits que necessiten traductors esporàdicament. Les demandes poden anar adreçades a traductors autònoms o a traductors que volen treballar en plantilla.

En els resultats s’observa que els estudiants ho saben i en el postest gairebé tots els estudiants utilitzen aquest camí.

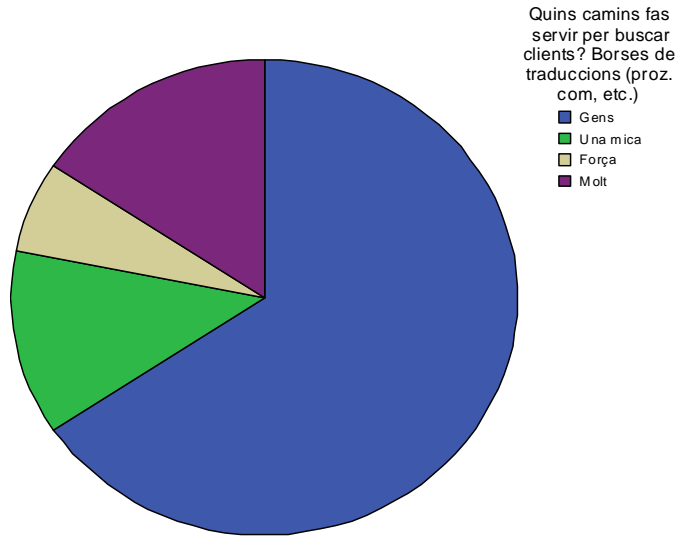


8d. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Borses de traduccions (proz.com, etc.)

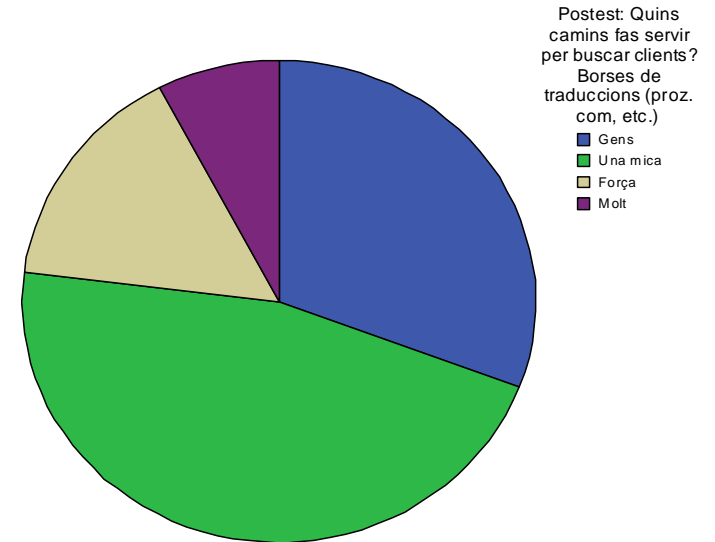
Les borses de traduccions com ara proz.com són borses en què una empresa demana una traducció i els professionals interessats envien una oferta a l'empresa amb el pressupost i el currículum. L'empresa tria la millor oferta en funció de diferents criteris (preu, rapidesa, experiència, etc.). Els professionals autònoms utilitzen molt aquesta via.

En els resultats s'observa que en el pretest els estudiants no coneixien aquesta via o no la consideraven adequada. En el postest, en canvi, l'utilitzen una mica més, tot i que val a dir que en aquestes borses normalment no es demanen serveis de traducció audiovisual.

Postgrau/Màster: Màster de traducció audiovisual (EXP)

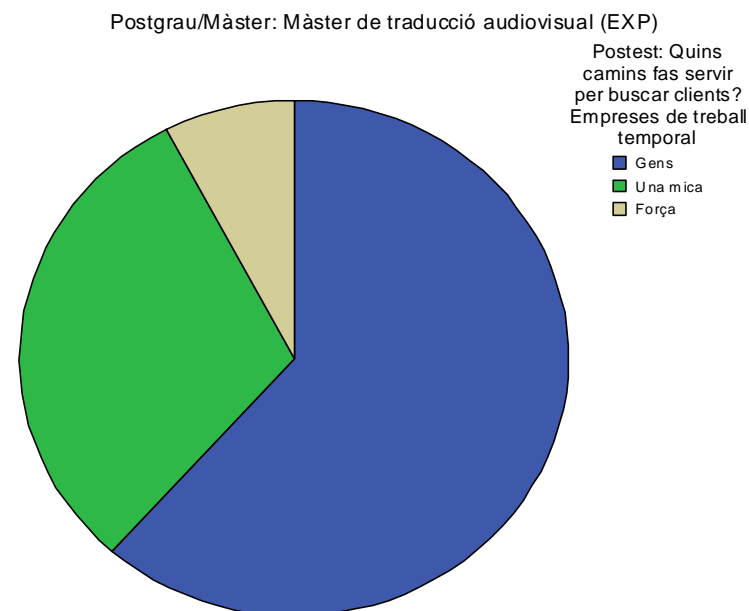
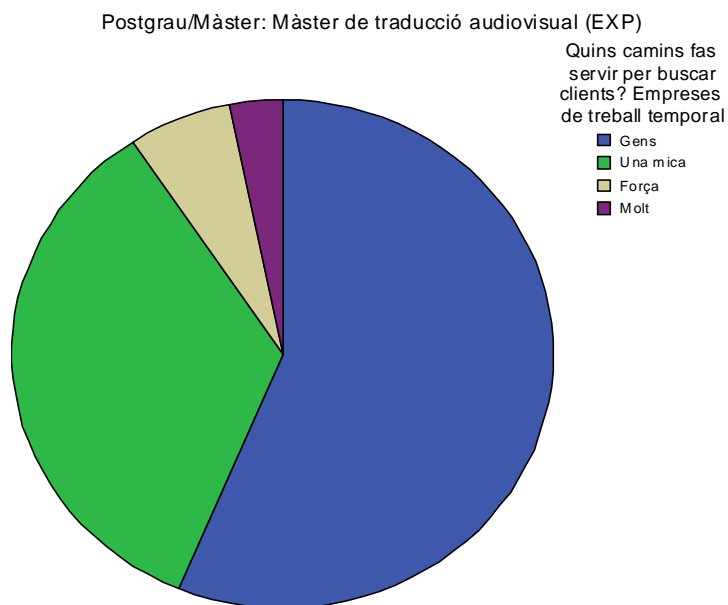


Postgrau/Màster: Màster de traducció audiovisual (EXP)



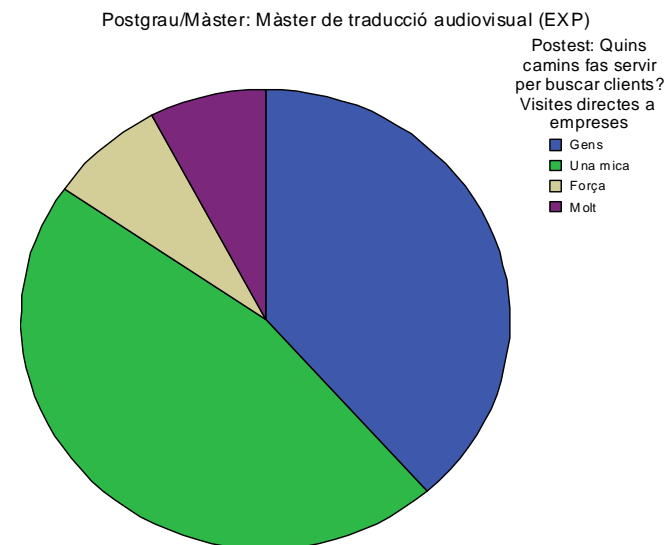
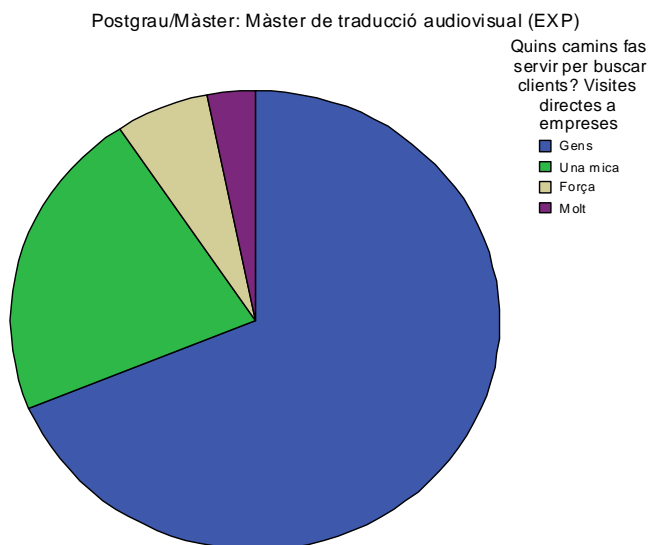
8e. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Empreses de treball temporal

En el pretest i en postest s'observen resultats similars. Sembla que les ETT no són una via molt utilitzada per buscar feina en l'àmbit audiovisual. Possiblement perquè les empreses del sector no donen feines a través d'aquesta via. Tanmateix, hi ha un grup que les utilitza una mica.



8f. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Visites directes a les empreses

Visitar directament les empreses és una pràctica que exigeix un grau d'activitat molt alt. S'observa que aquest grup és una mica més actiu en el posttest.



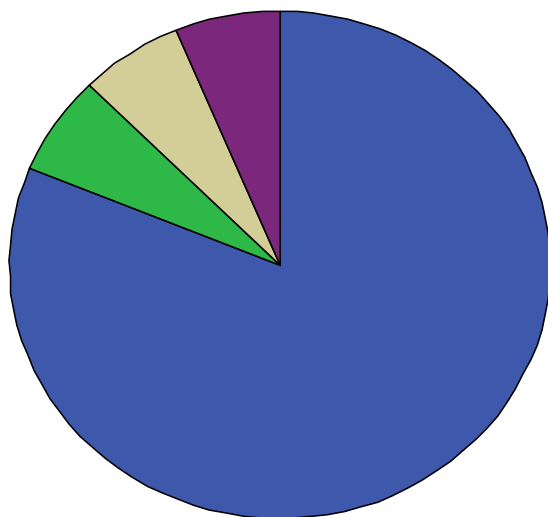
8g. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Autoanuncis

Aquesta via és potser la més proactiva de totes, perquè implica que els estudiants promocionen els seus serveis sense que els ho demanin. Tot i que la majoria dels estudiants no fa servir aquesta via, en el posttest s'observa un petit grup força actiu.

Postgrau/Màster: Màster de traducció audiovisual (EXP)

Quins camins fas servir per buscar clients?
Autoanuncis

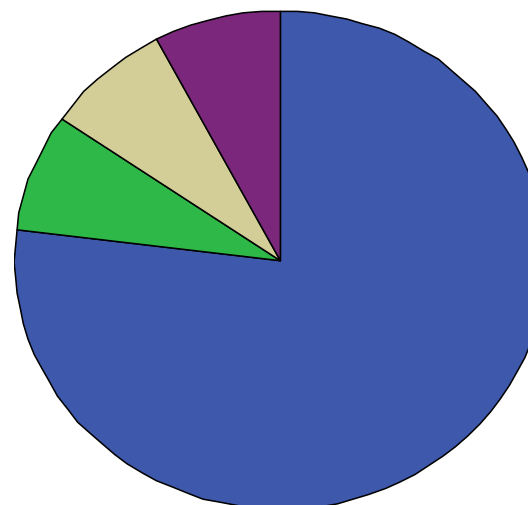
- Gens
- Una mica
- Força
- Molt



Postgrau/Màster: Màster de traducció audiovisual (EXP)

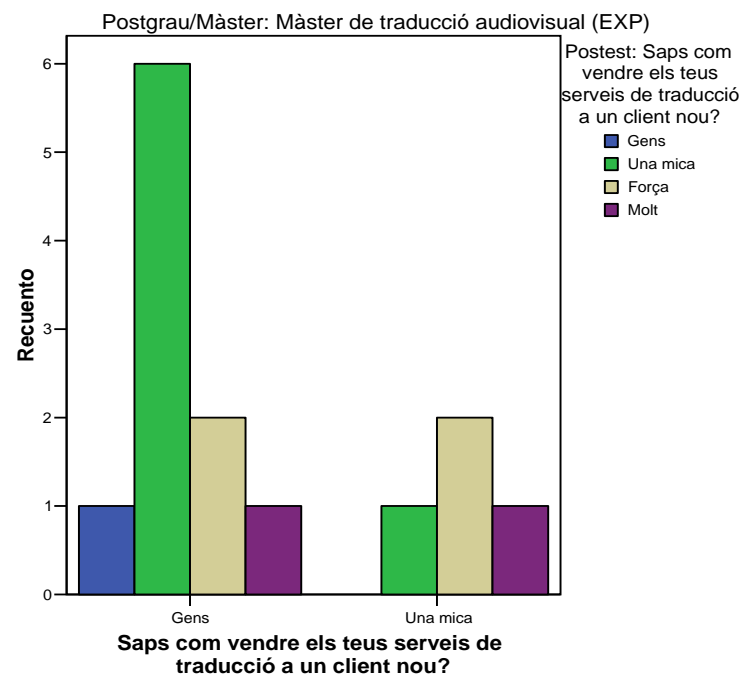
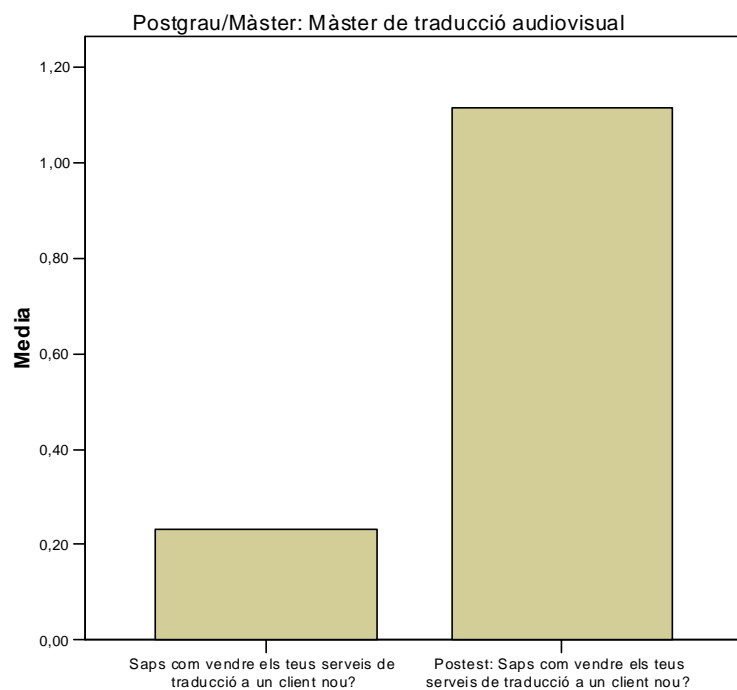
Posttest: Quins camins fas servir per buscar clients?
Autoanuncis

- Gens
- Una mica
- Força
- Molt



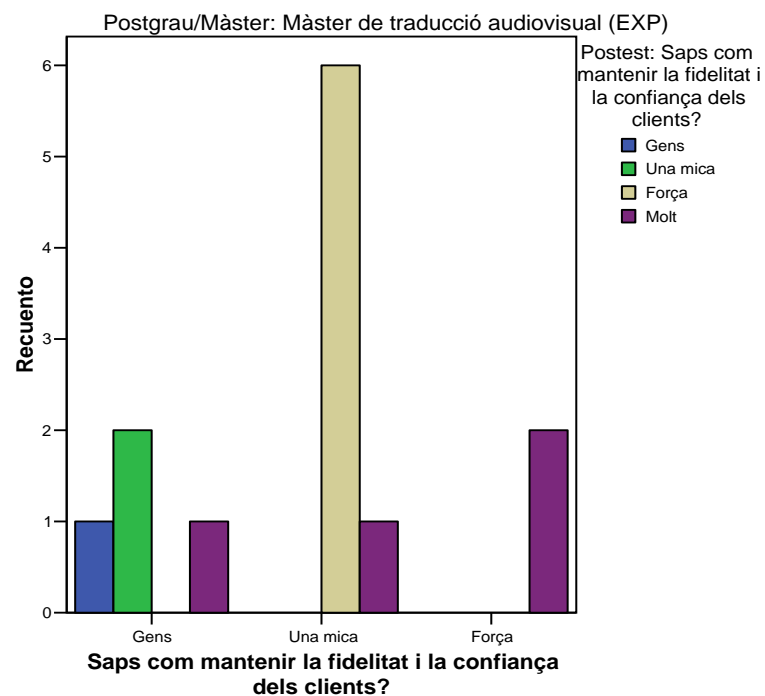
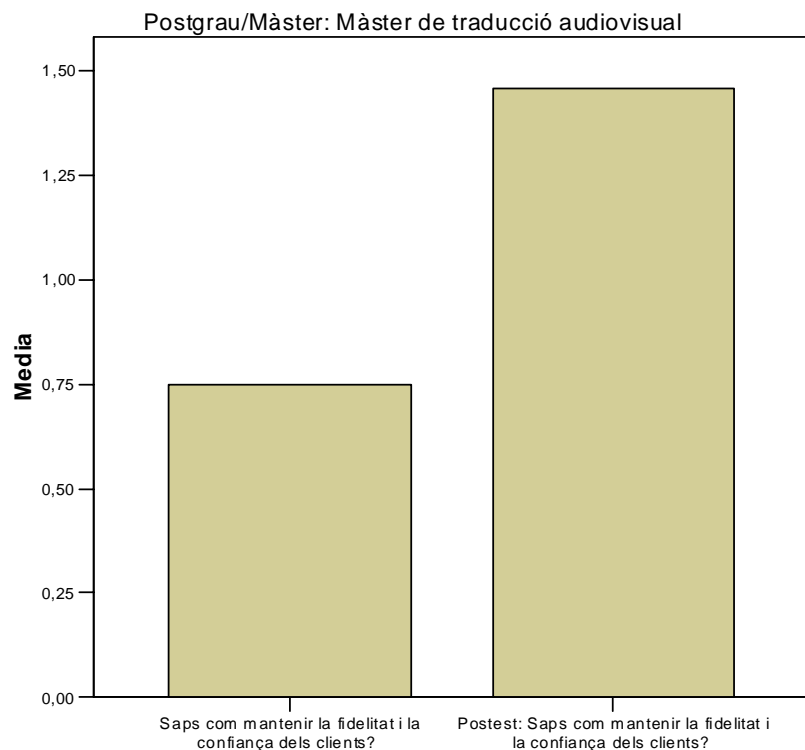
9. Destreses d'inserció laboral: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest. El 83,3% dels participants va millorar els coneixements per vendre serveis de traducció. Aquesta habilitat està clarament relacionada amb la millora de coneixements del mercat laboral. En el pretest, la majoria de respostes estaven distribuïdes entre *Gens* i *Una mica*. Tanmateix, en el postest el gruix de respostes es troben entre *Una mica* i *Força*. Com podem veure en el gràfic, les respostes de *Força* provenen tant de *Gens*, com d'*Una mica*.



10. Destreses d'inserció laboral: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?

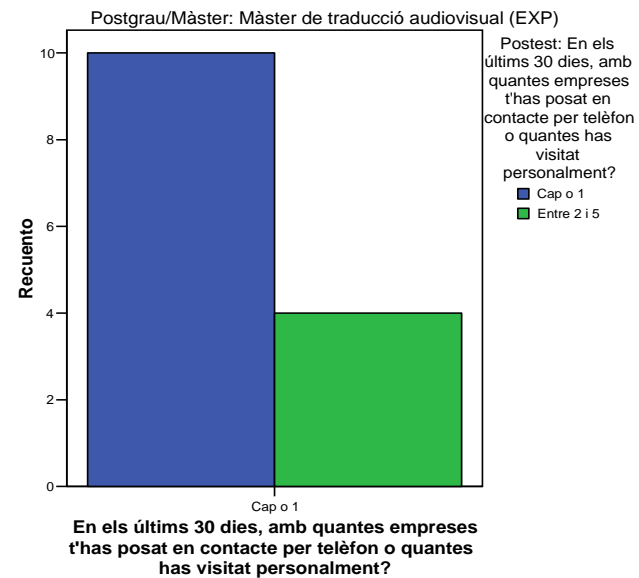
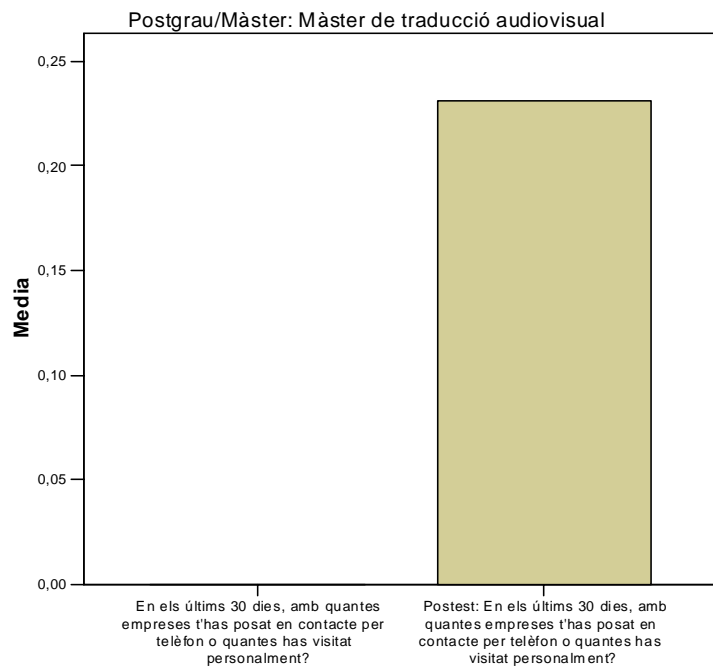
En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest. Del gràfic de la dreta podem esmentar que gairebé tots els estudiants que van respondre *Una mica* en el pretest, en el postest han respost *Força*, o *Molt*. En el postest, les respostes més triades han estat *Força* i *Molt*. Al final del curs, més del 90% dels participants ha millorat. Sens dubte, el fet de treballar en simulacres d'encàrrecs de traducció audiovisual real els ha permès creure que, en un cas real, sabrien com fer-ho bé.



L'**actitud** és l'última variable, clau per a dur a terme amb èxit el procés d'inserció laboral. Una actitud positiva d'interès per la feina és bàsica perquè els clients confiïn en un traductor. En aquest model estudiem tres actituds principals: **l'autoestima professional, la disponibilitat laboral (dedicació i amplitud) i la maduresa ocupacional.**

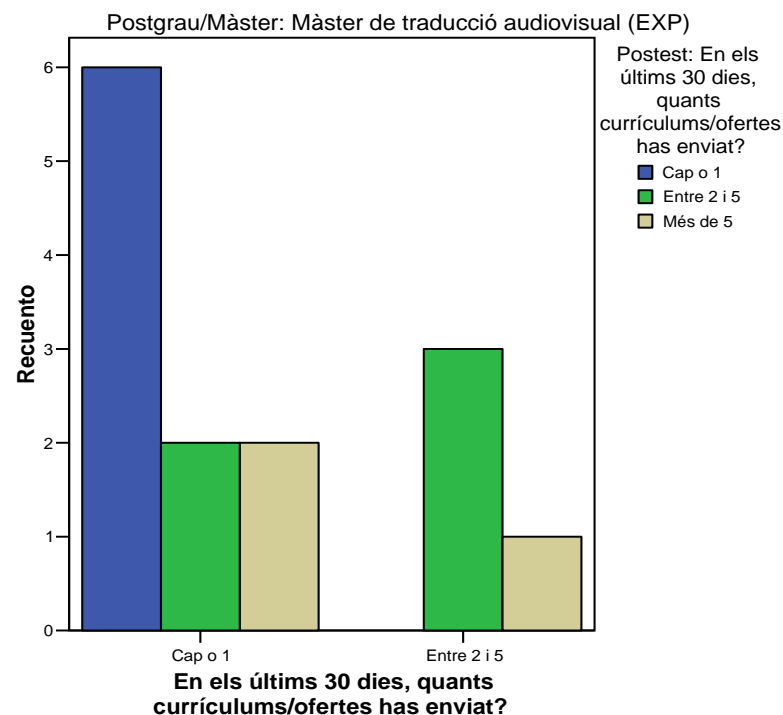
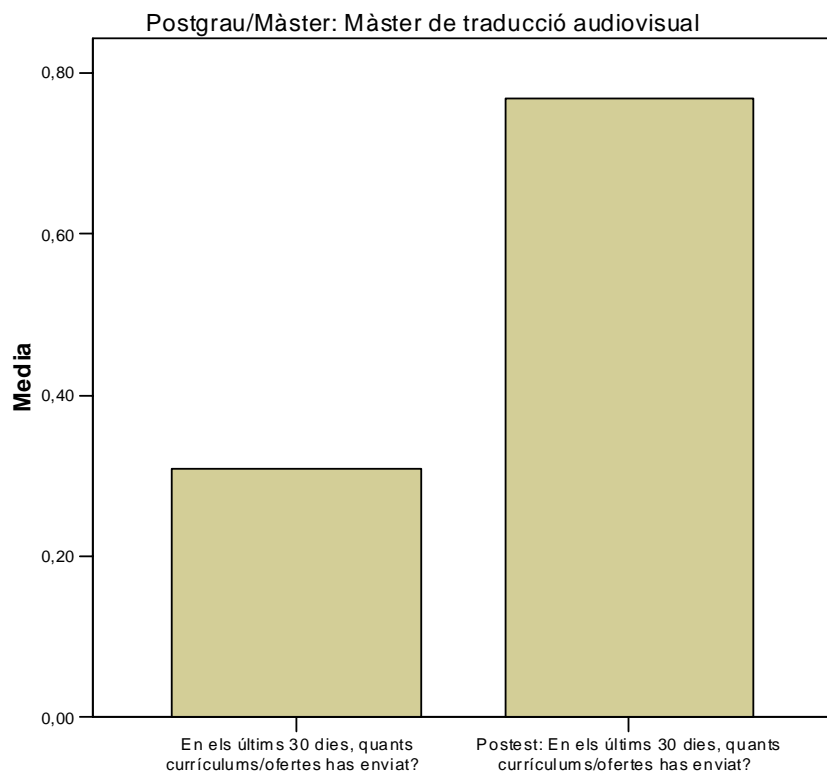
11. Actituds / Dedicació: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest, tot i que el resultat és força baix. En el gràfic de la dreta veiem que en el pretest cap estudiant s'havia posat en contacte amb cap empresa. En el postest, quatre estudiants han respost que s'han posat en contacte amb més de dues empreses i menys de cinc.



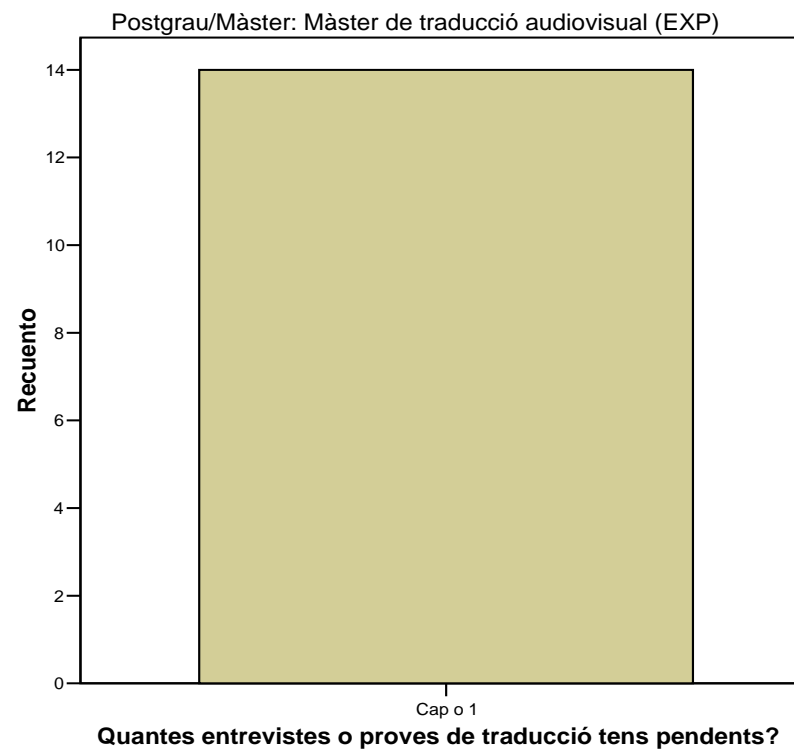
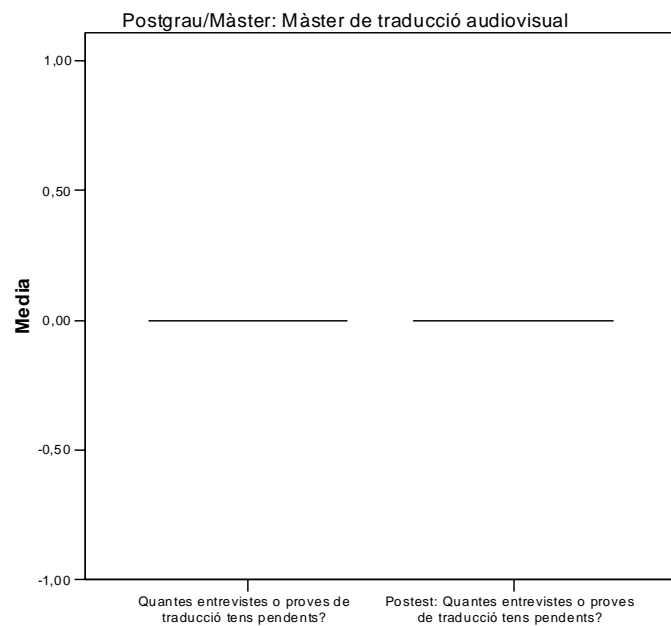
12. Actituds / Dedicació: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana una mica més alta en el posttest. En aquest ítem podem veure com a l'inici de curs hi havia dos tipus d'estudiants: els que no havien enviat cap currículum en l'últim mes (10 de 14), i els que n'havien enviat més de 2 (4 estudiants de 14). En el posttest observem que ha augmentat l'activitat i 3 estudiants han enviat més de cinc currículums.



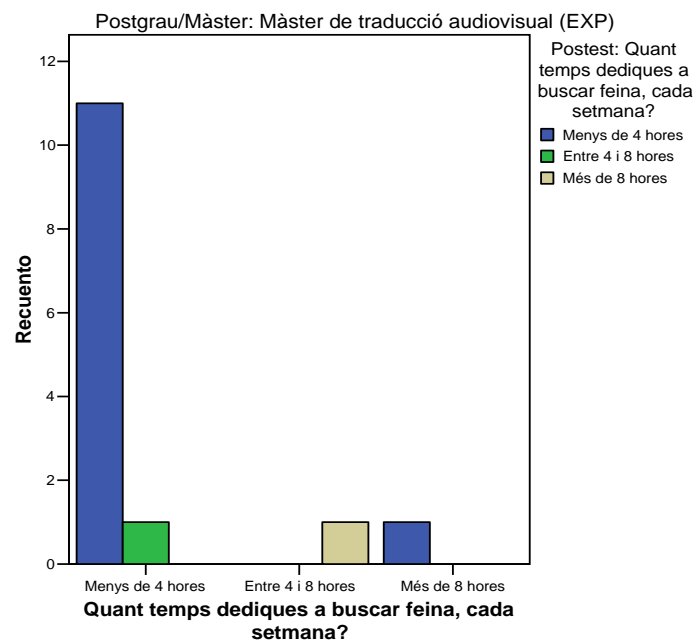
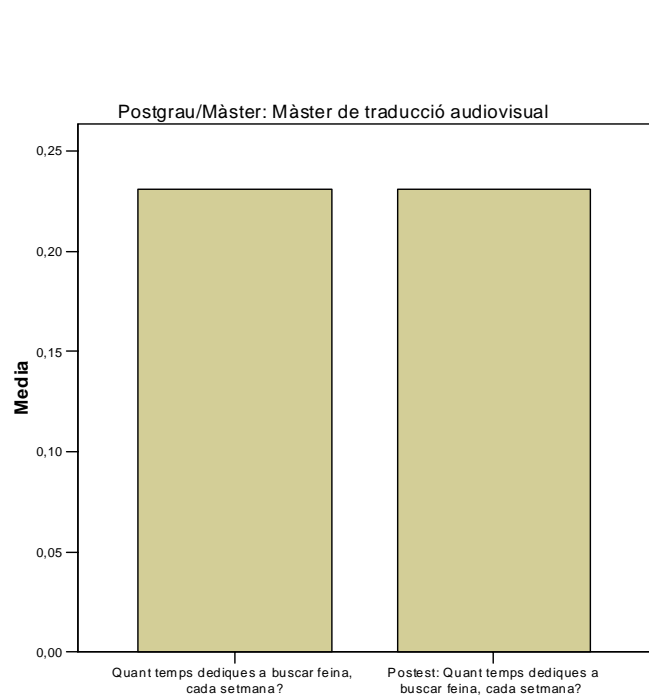
13. Actituds / Dedicació: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?

Podem veure en el gràfics que els estudiants, ni en el pretest ni el postest, no tenen entrevistes ni proves de traducció pendents.



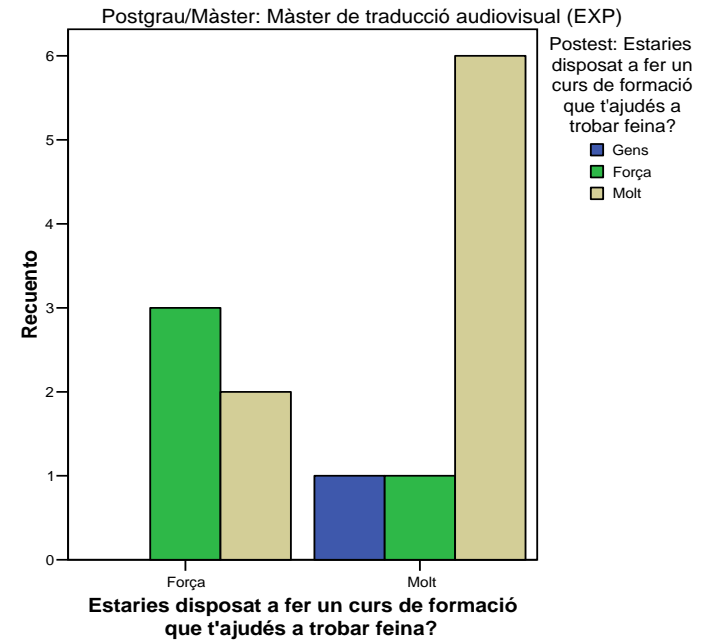
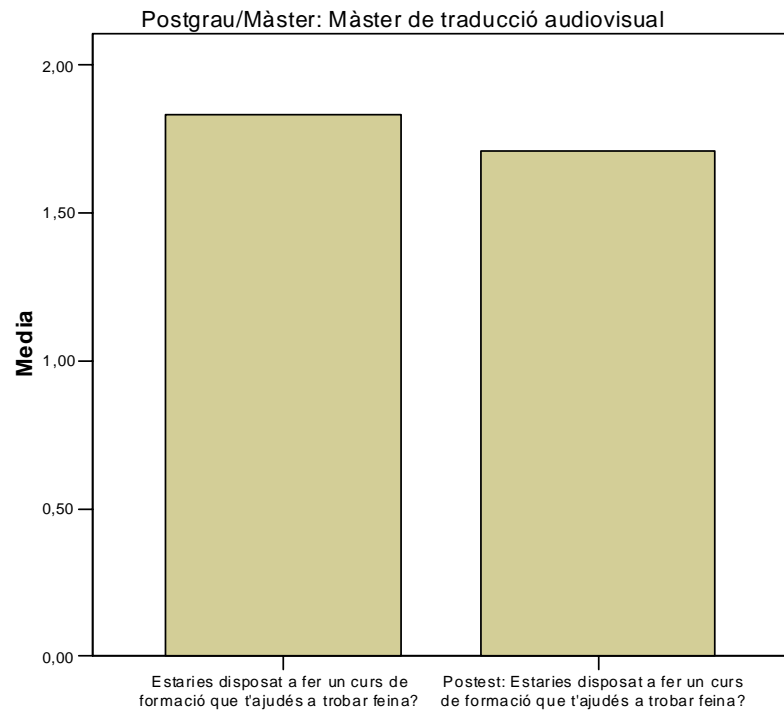
14. Actituds / Dedicació: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana del pretest i del postest són la mateixa. Tanmateix, en el gràfic de la dreta veiem que hi ha hagut petites variacions. En qualsevol cas, 12 de 14 estudiants dediquen menys de 4 hores a la setmana a buscar feina. Només dos estudiants busquen feina més de 4 hores a la setmana.



15. Actituds / Dedicació: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?

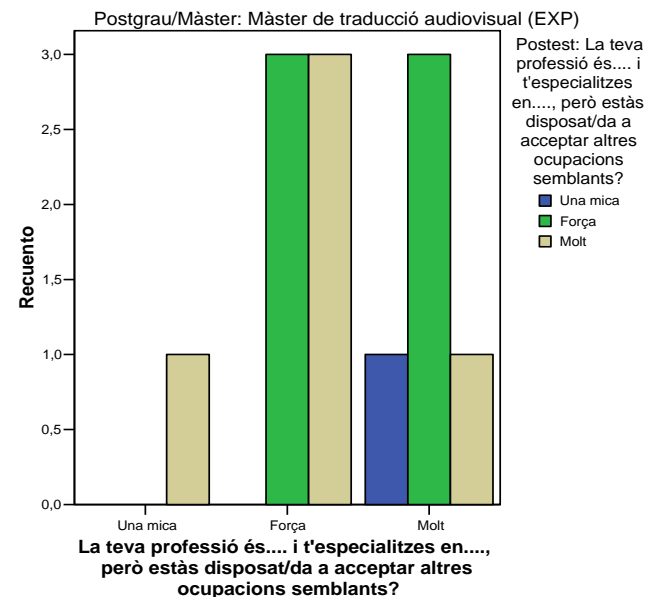
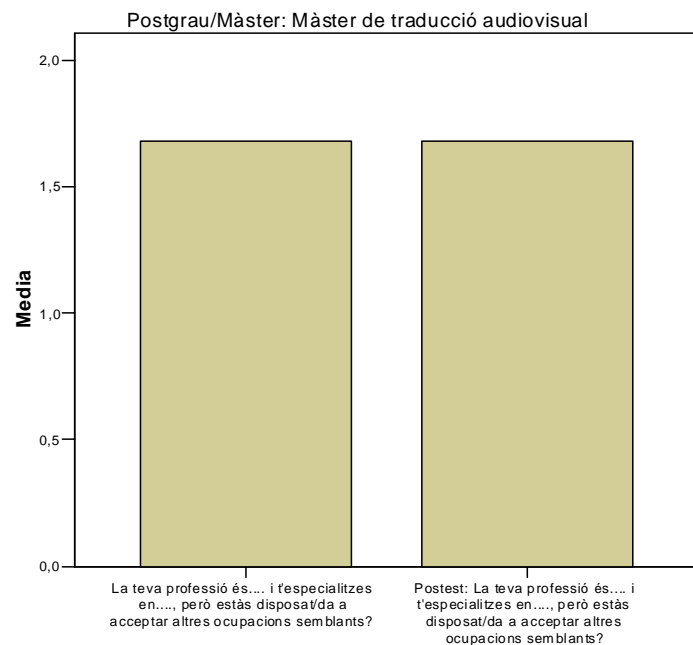
En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més baixa en el postest, que es podria explicar perquè els estudiants són a final de curs. Tant en el pretest com en el postest hi ha vuit estudiants que estarien *molt* disposats a fer un curs de formació.



La **disponibilitat laboral** es relaciona amb la *dedicació*, és a dir, el temps que s'inverteix a la cerca de feina, i amb l'*amplitud* de la recerca de feina. L'*amplitud* es refereix a la flexibilitat a l'hora d'acceptar una feina que té inconvenients per a la persona (tarifes baixes, horaris incòmodes, etc.) o bé que no s'adequa exactament al perfil de la persona. No cal dir que les possibilitats d'inserció augmenten en la mesura que la disponibilitat laboral és més alta.

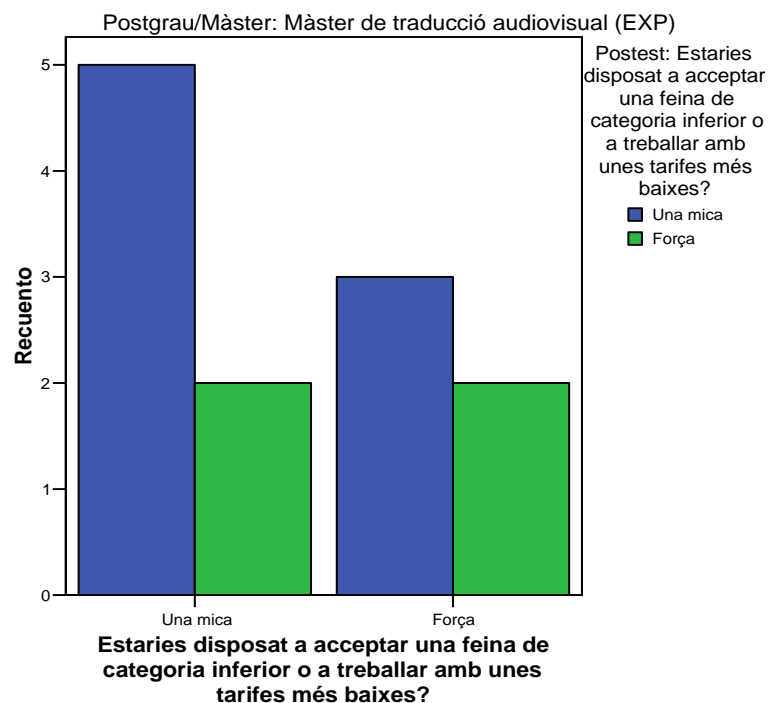
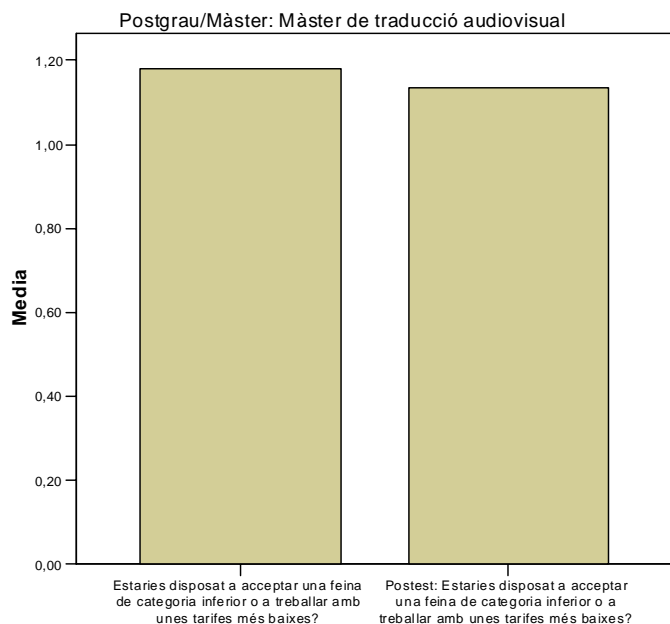
16. Actituds / Amplitud: La teva professió és.... i t'especialitzes en..., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana entre pretest i postest és la mateixa, però en el gràfic de la dreta podem veure que hi ha hagut canvis de parer en els estudiants entre pretest i postest. Alguns estudiants han passat de *Força* a *Molt*, i altres de *Molt* a *Força*.



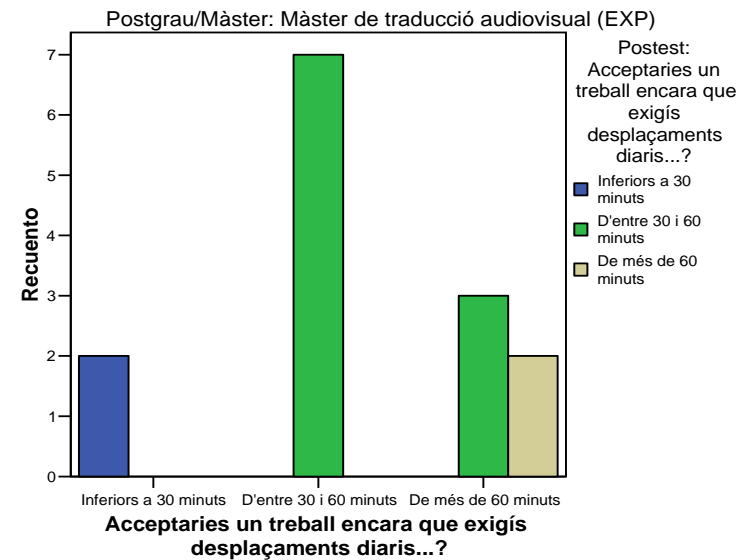
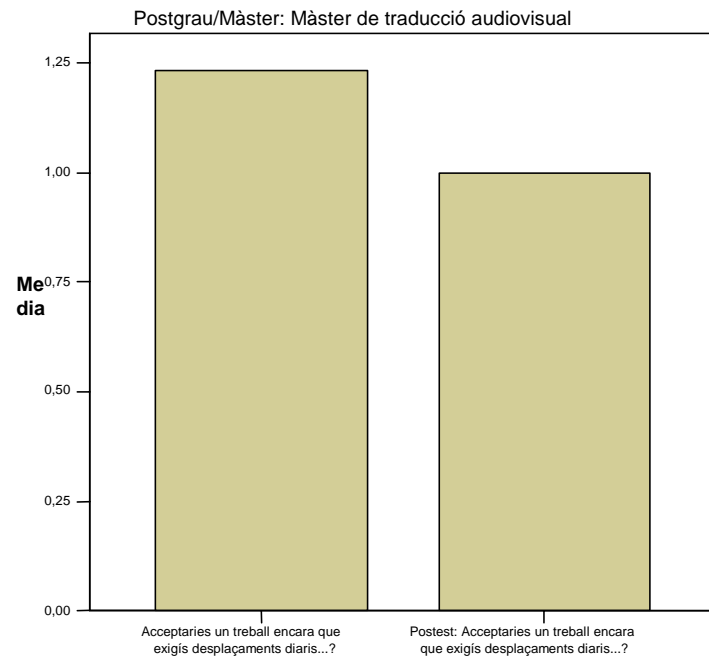
17. Actituds / Amplitud: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?

Com veiem en el gràfic de l'esquerra, en el posttest els estudiants estan una mica menys disposat a acceptar una feina d'una categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes, tot i que la resposta més triada, en el pretest i en el posttest és *Una mica*. Creiem que el fet d'augmentar la competència professional fa prendre consciència sobre la necessitat d'exigir unes tarifes més altes i d'acceptar-ne de més baixes en circumstàncies especials.



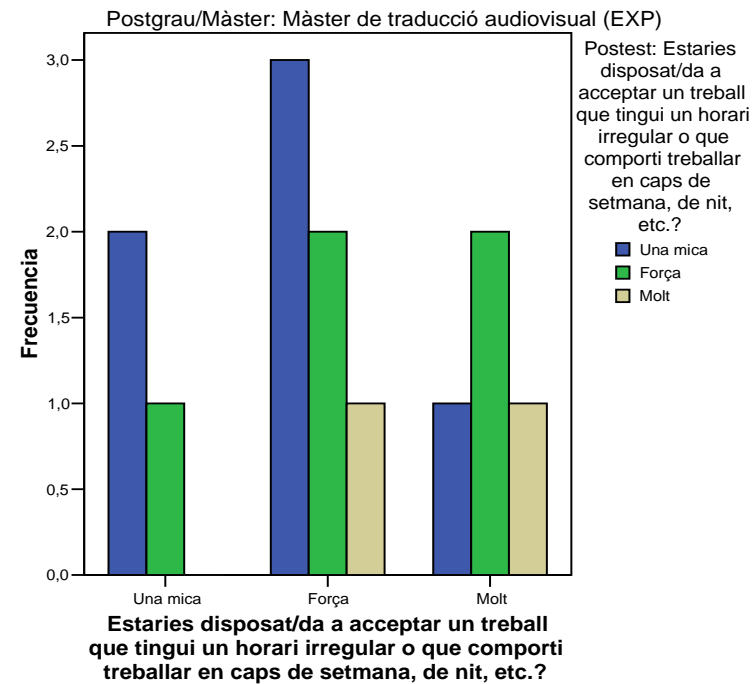
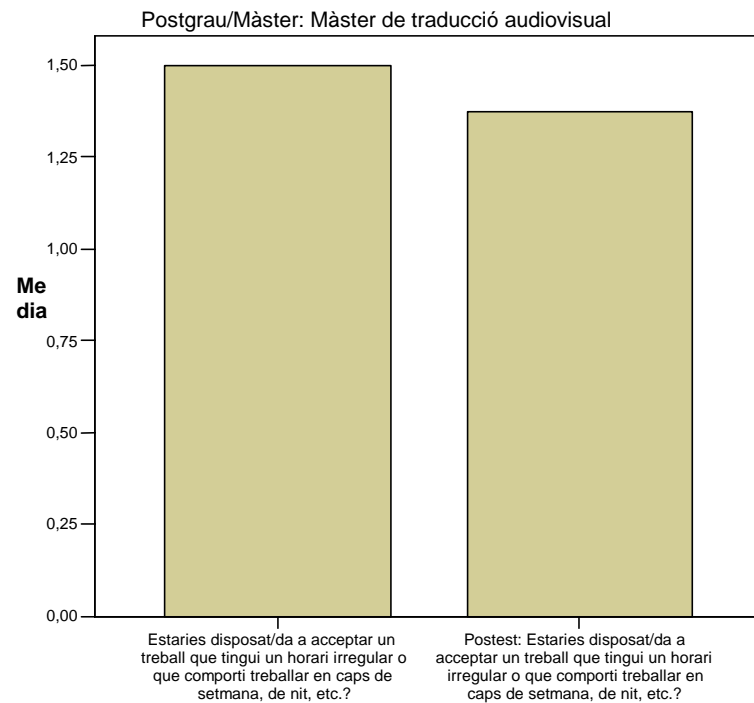
18. Actituds / Amplitud: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...? (a) Inferiors a 30 minuts; (b) D'entre 30 i 60 minuts; (c) De més de 60 minuts

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana més alta en el pretest. Això significa que hi ha hagut una disminució de la flexibilitat en els desplaçaments. En el gràfic de freqüències podem dir que hi ha dos estudiants que sempre han desitjat treballar a menys de 30 minuts de casa, la major part d'estudiants (un 60%) preferirien una feina a menys d'una hora de casa i tres estudiants que inicialment estaven disposats a desplaçar-se a més d'una hora, ara ja no ho estan.



19. Actituds / Amplitud: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?

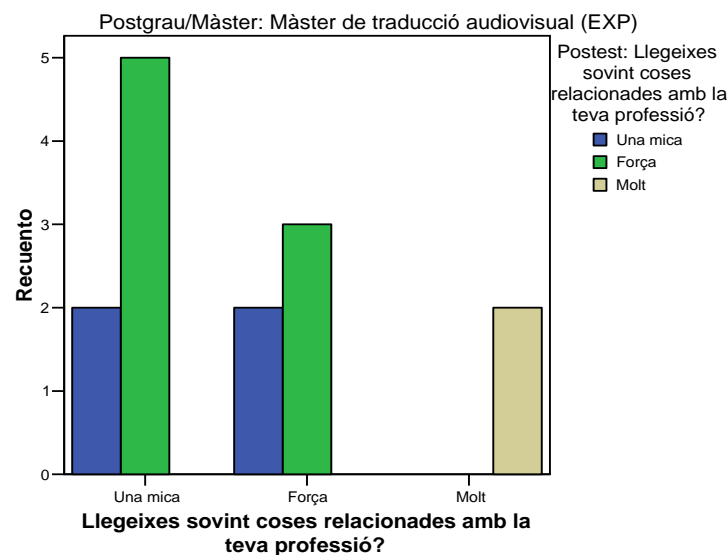
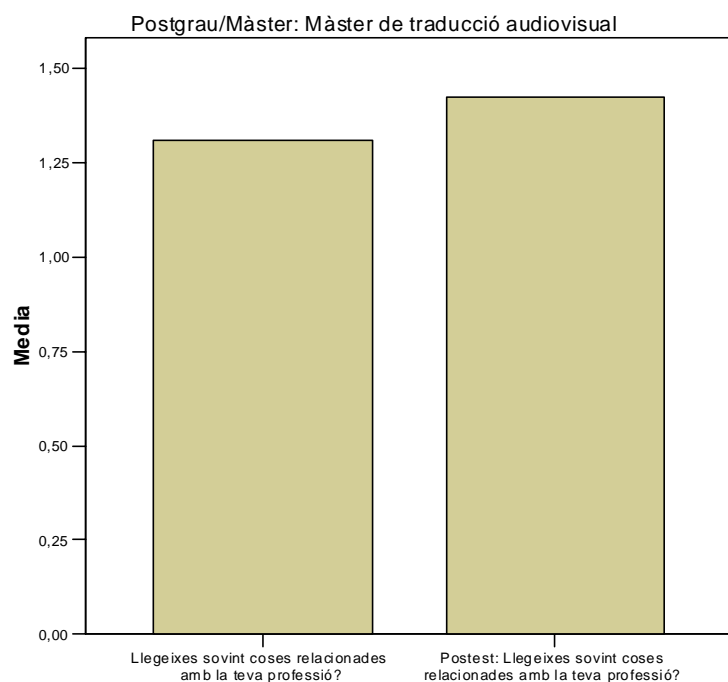
En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana lleugerament més baixa en el postest. En aquest aspecte s'observa una disminució de la flexibilitat. Hi ha estudiants menys disposats a acceptar un treball amb horari irregular. En el pretest, 3 estudiants van triar *Una mica*, i en el postest això ho han triat 6 estudiants. La resposta *Força* també ha baixat, de 6 a 5 estudiants. És a dir, en aquest grup s'observa que ha disminuït lleugerament la disposició a acceptar horaris irregulars.



La **maduresa ocupacional** està relacionada amb el coneixement real dels pros i contres de la feina que es desitja, l'interès per reciclar-se, la capacitat de mantenir la feina i promocionar-se, etc. Alguns signes de maduresa abans d'aconseguir la feina són: interès pels avantatges i inconvenients de la feina, curiositat pel futur de la feina i la seva evolució, etc. En aconseguir la feina, la maduresa ocupacional es detecta en l'interès de la persona per conservar la feina (si és una bona feina), el reciclatge, la voluntat de promoció, etc.

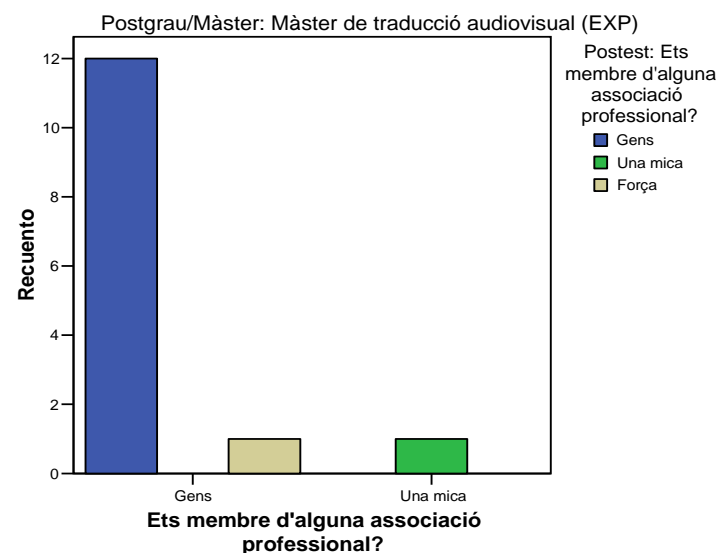
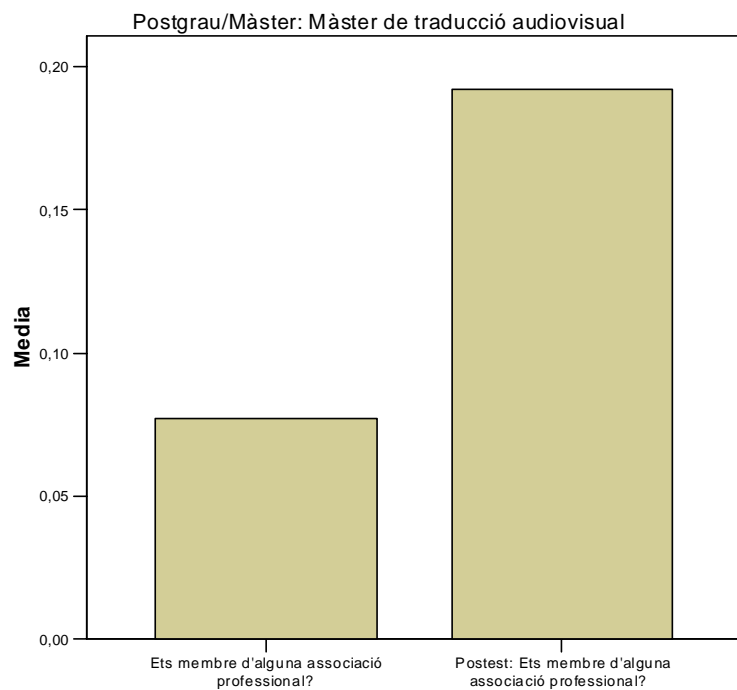
20. Actituds / Maduresa ocupacional: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una lleugera millora en el postest gràcies al fet que cinc estudiants han passat d'Una mica a Força. Disminueix lleugerament el nivell de lectura, però la diferència és gairebé imperceptible. En el gràfic de freqüències veiem que la resposta més triada és Una mica (42,1% dels estudiants). Més de la meitat d'estudiants (el 57,1%) afirma que llegeixen Força.



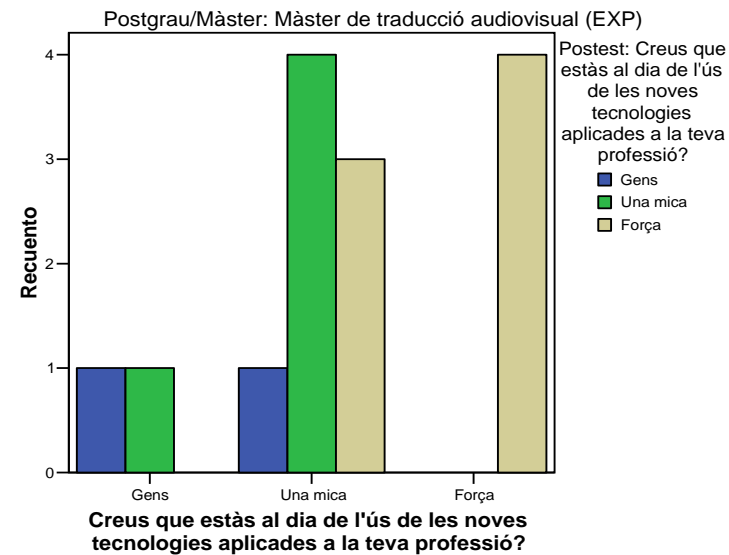
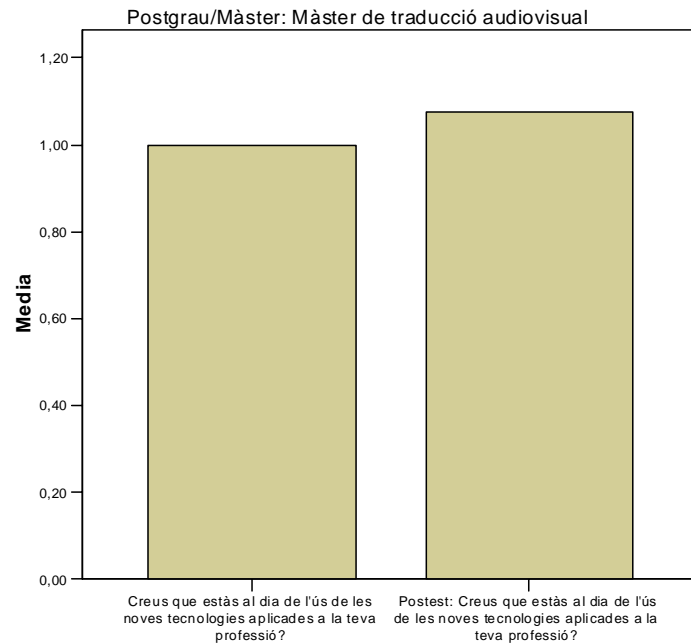
21. Actituds / Maduresa ocupacional: Ets membre d'alguna associació professional?

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana més alta en el posttest, tot i que si veiem les xifres, la mitjana és molt baixa. Podem veure que l'únic canvi que hi ha hagut en aquest grup és que un/a estudiant ha passat de *Gens* a *Força*. Per tant, l'índex d'associacionisme en aquest grup és molt baix.



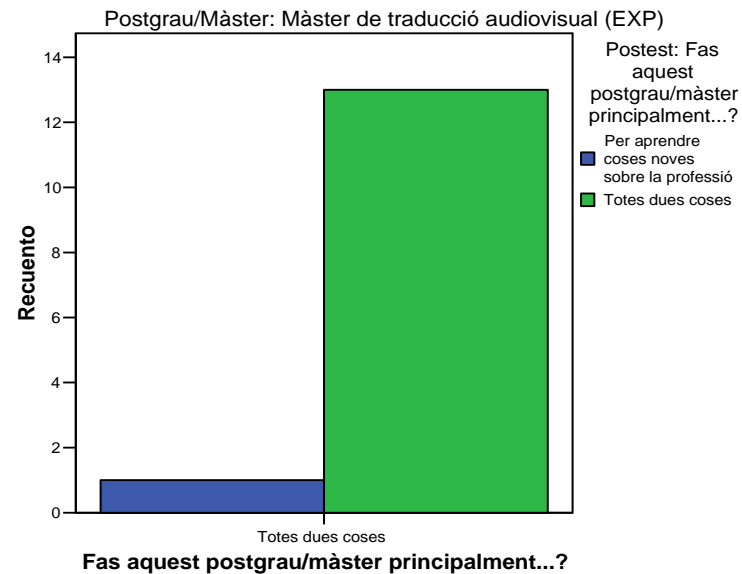
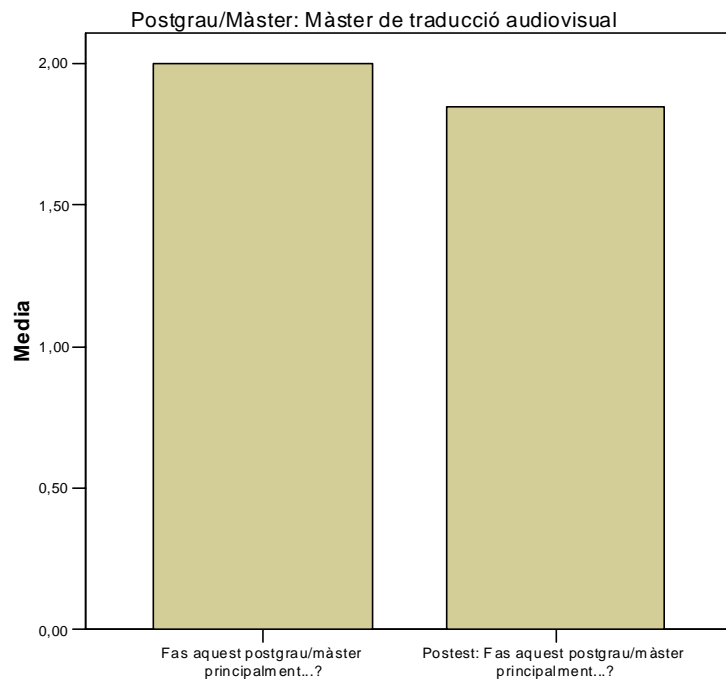
22. Actituds / Maduresa ocupacional: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana lleugerament més alta en el posttest. En les respostes observades en el gràfic de freqüències s'observa un desplaçament de tres respostes que passen d'Una mica a Força. Al final del màster, un 50% d'estudiants afirma que està *força* al dia de les noves tecnologies.



23. Actituds / Maduresa ocupacional: Fas aquest postgrau/màster principalment...? a) Per aprendre coses noves sobre la teva professió; b) Per trobar feina amb més facilitat; c) Totes dues coses

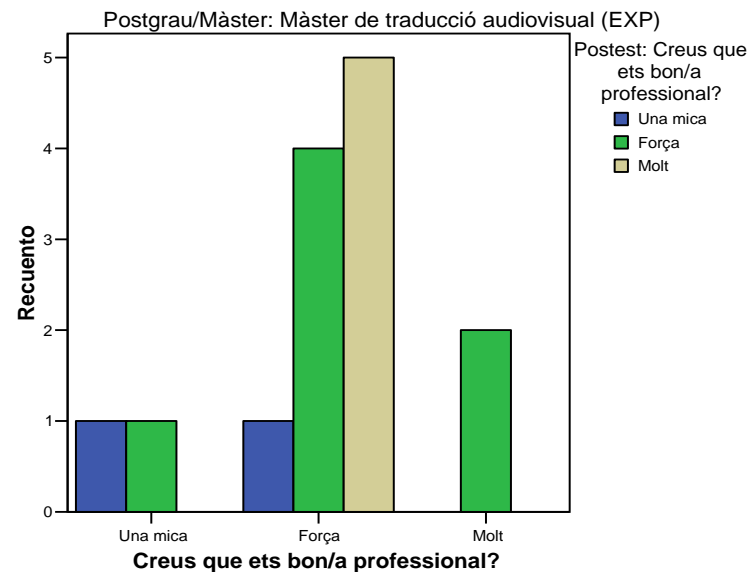
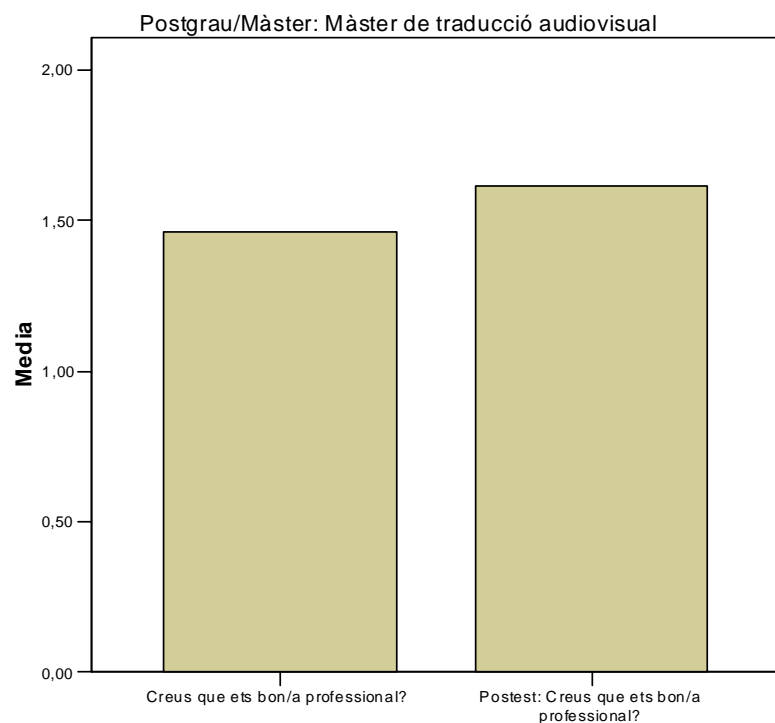
En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana lleugerament més alta en el pretest. No es detecten canvis en aquest apartat, tret d'una persona, que al final del màster admet que només vol aprendre coses sobre la professió (potser ha trobat feina durant el curs). La resposta majoritària és *Totes dues coses*. És a dir, els estudiants fan el màster per aprendre coses noves sobre la professió i per trobar feina amb més facilitat. Fet que justificaria també la utilitat de programes per formar els estudiants en inserció laboral.



L'**autoestima professional** està relacionada amb els sentiments d'autovaloració (subjectius) que la persona té d'ella mateixa com a professional. Pérez i Escoda (1996) afirma que "una baixa autovaloració va associada a sentiments de fracàs i inseguretat, que generen ansietat i dificulten el procés de recerca de col·locació. En canvi, nivells alts d'autoestima professional estan relacionats amb sentiments d'autoconfiança que estimulen la recerca activa de feina i permeten oferir una imatge de seguretat i interès en el processos de selecció".

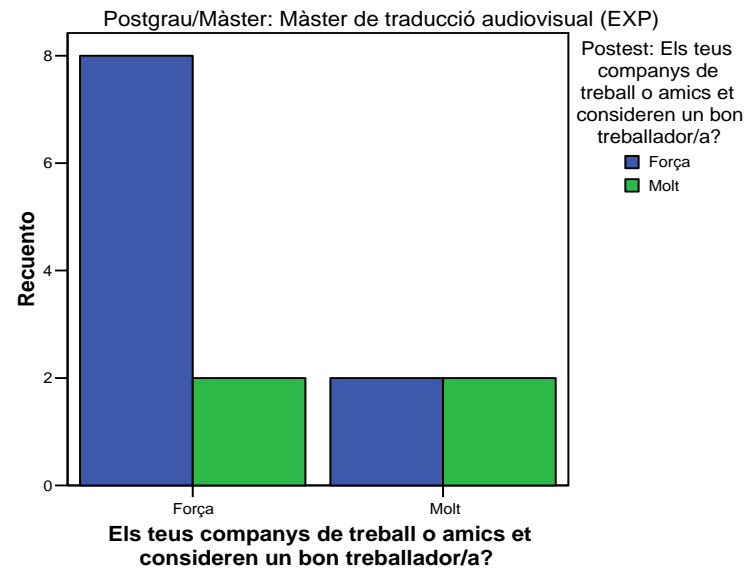
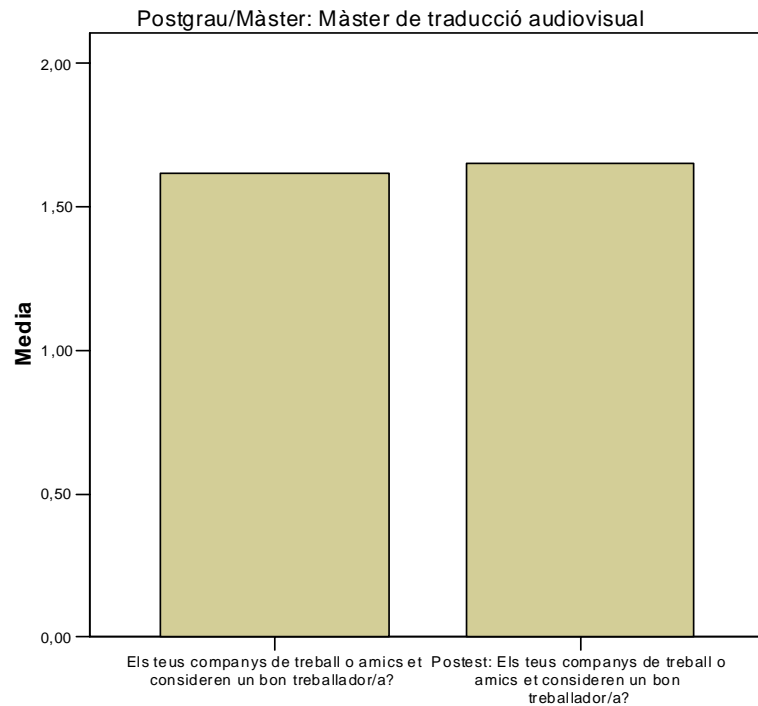
24. Actituds / Autoestima professional: Creus que ets bon/a professional?

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa un augment mínim en el postest. Això significa que l'autoestima professional és força intrínseca i gairebé no varia durant el curs. En el gràfic de freqüències veiem que el grau d'autoestima professional és bo. Un 50% dels estudiants creuen que són *força* bons professionals, i un 35,7%, que són *molt* bons professionals.



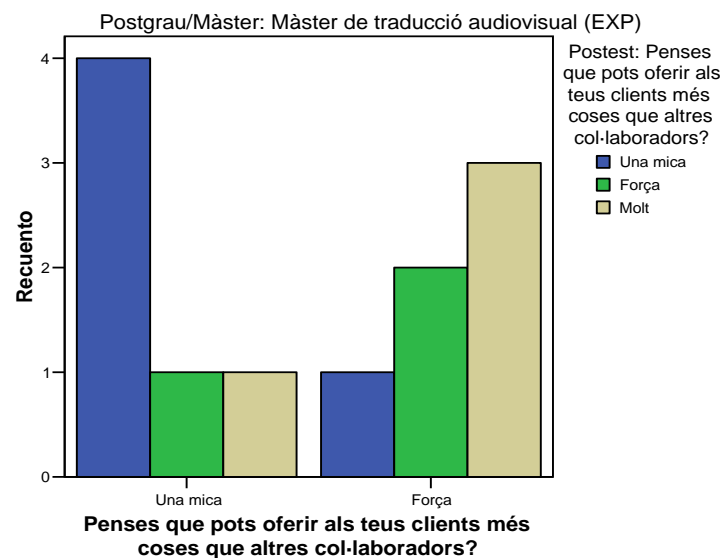
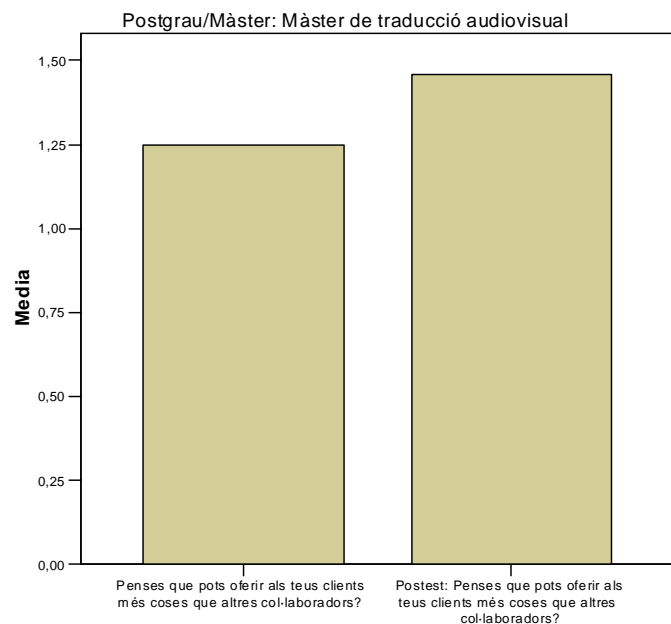
25. Actituds / Autoestima professional: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observen unes mitjanes gairebé idèntiques. La resposta majoritària és *Força*, amb un 71,4%. Aquesta proporció és gairebé idèntica que la del pretest (un 80%). Fixem-vos que a tots els estudiants, tant en el pretest com en el postest, els consideren *força* o *molt* bons professionals.



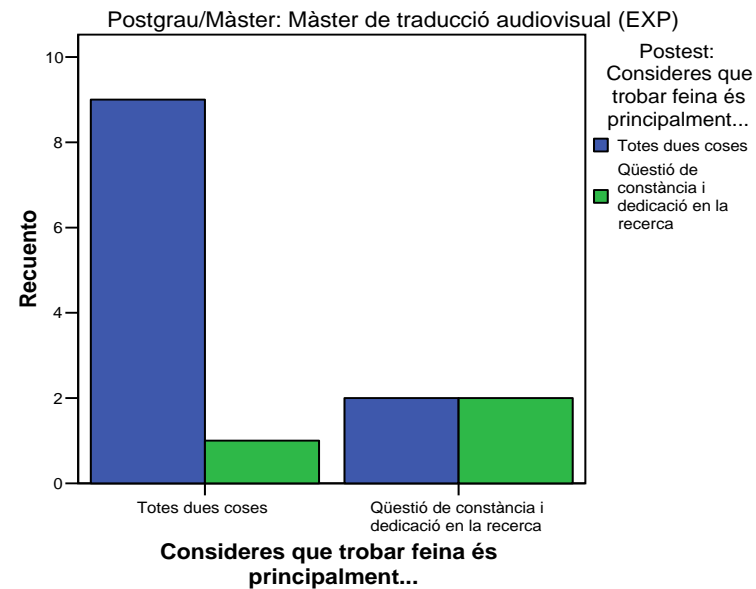
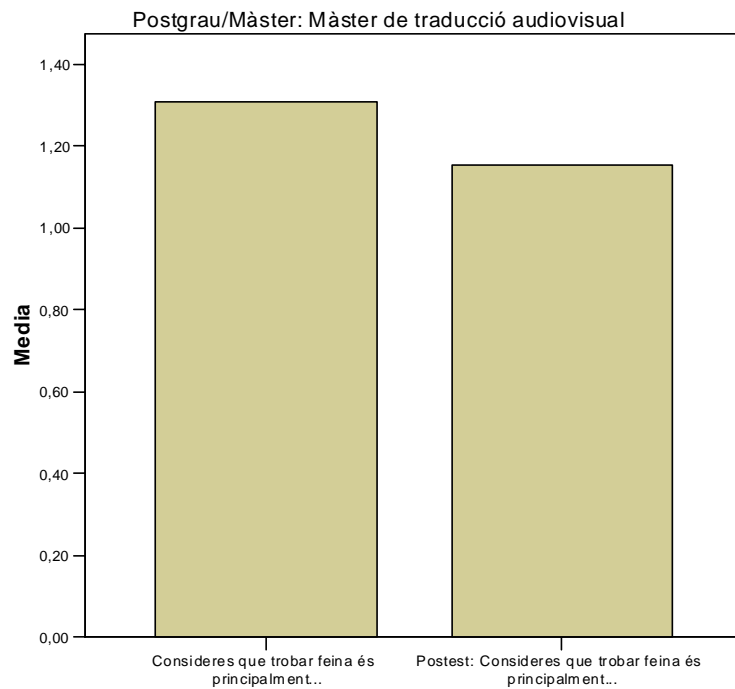
26. Actituds / Autoestima professional: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana lleugerament més alta en el postest. Aquesta resposta l'han deixada sense contestar dos estudiants. En el pretest la resposta més triada va ser *Una mica* (un 66,7%), mentre que en el postest la resposta més triada va ser *Força* (50%). Per tant, després d'aquest màster els estudiants creuen que tenen unes habilitats i coneixements que els diferencien de la competència.



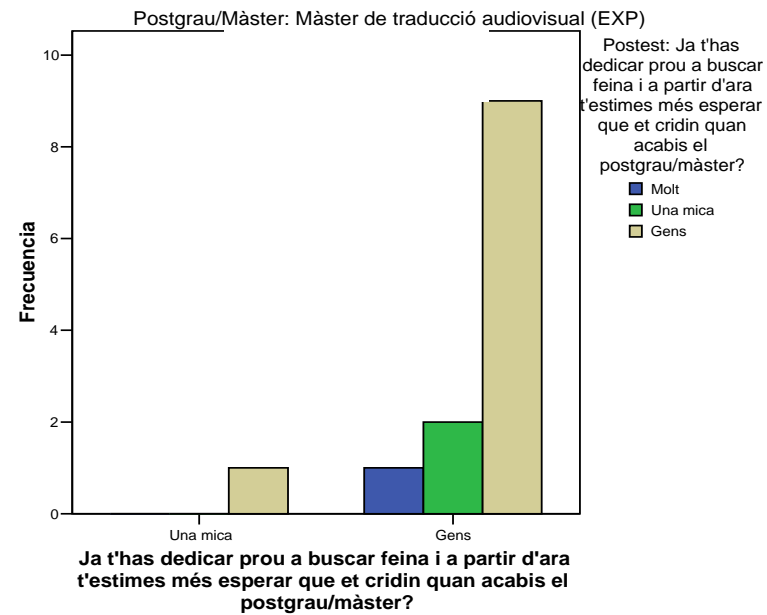
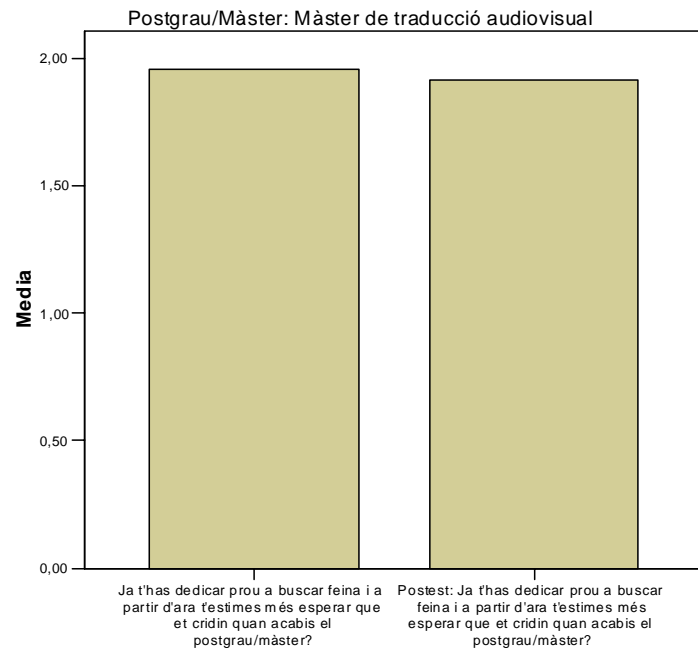
27. Actituds / Autoestima professional: Consideres que trobar feina és principalment...? a) Qüestió de constància i dedicació en la recerca; b) Qüestió de sort; c) Totes dues coses

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana més alta en el pretest. Tot i que els estudiants segueixen pensant al final de curs que trobar feina és una combinació de sort i de constància i dedicació en la recerca (78,6%), en el postest hi ha dues persones que primer pensaven que era una qüestió de dedicació i a final de curs pensen que la sort també hi intervé. Baixa la mitjana perquè tenen més punts i responen que és una qüestió de constància i dedicació en la recerca.



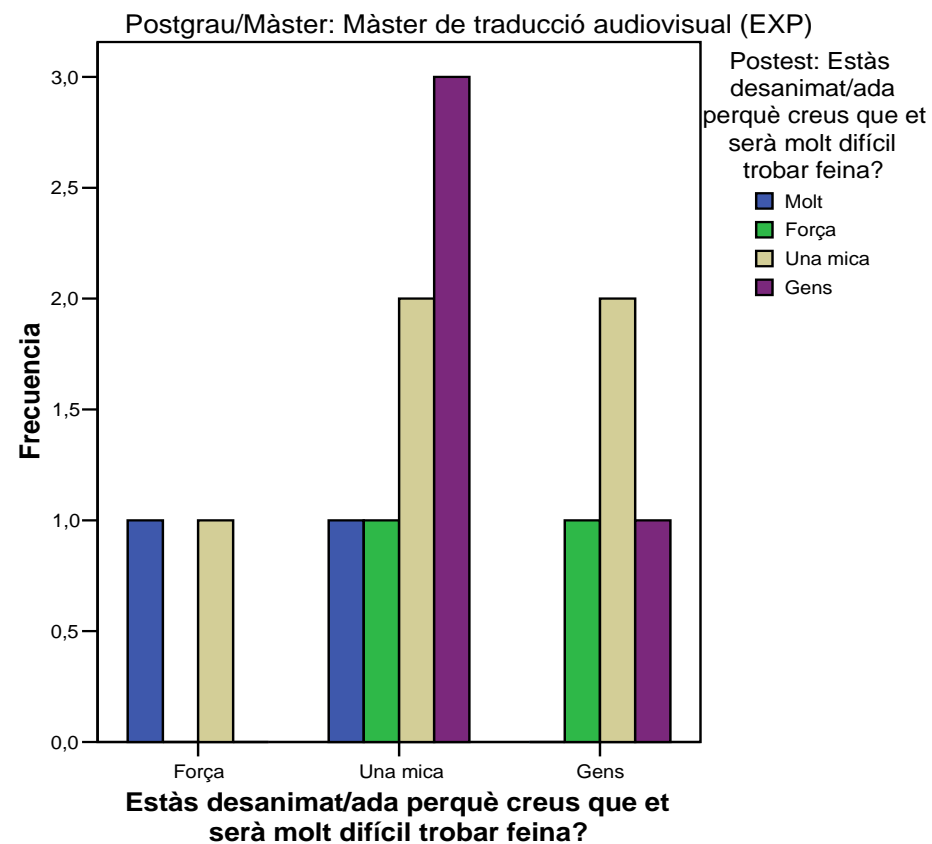
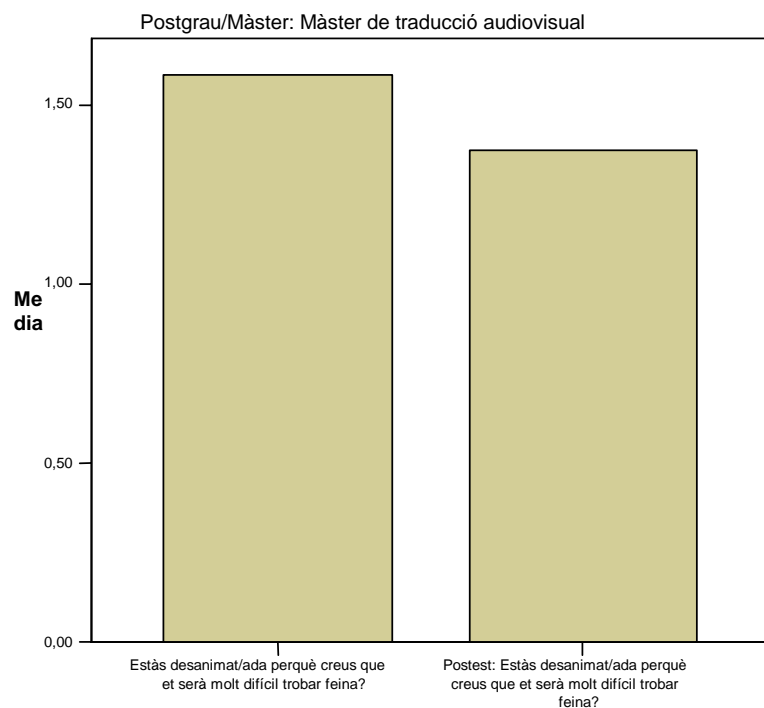
28. Actituds / Autoestima professional: Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana lleugerament més alta en el pretest. En el gràfic de freqüències veiem que el gruix d'estudiants (76,9%) pensa en el posttest, com en el pretest, que no s'han dedicat prou a buscar feina i que no s'esperaran fins que els cridin.



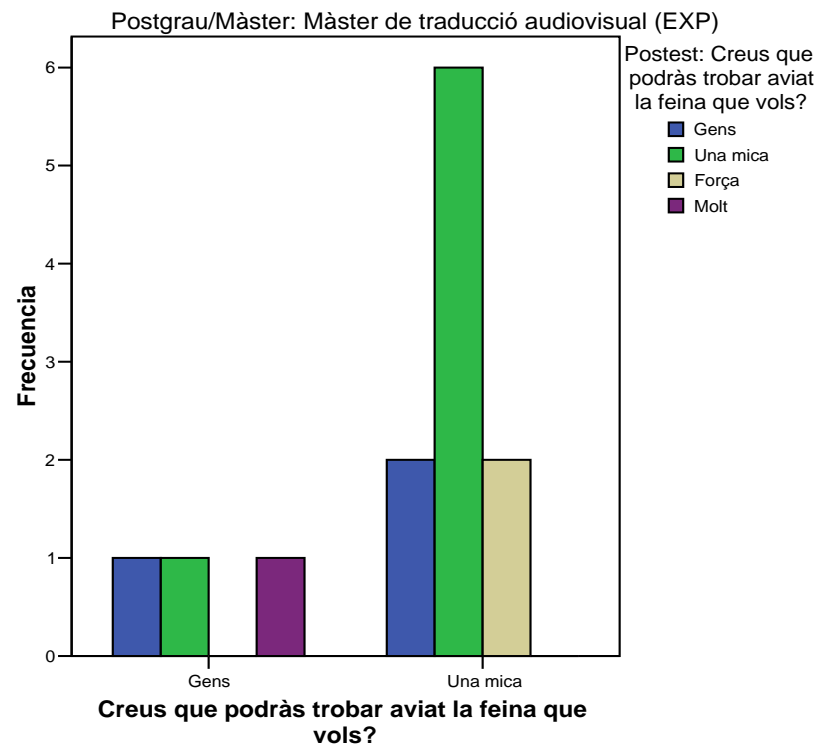
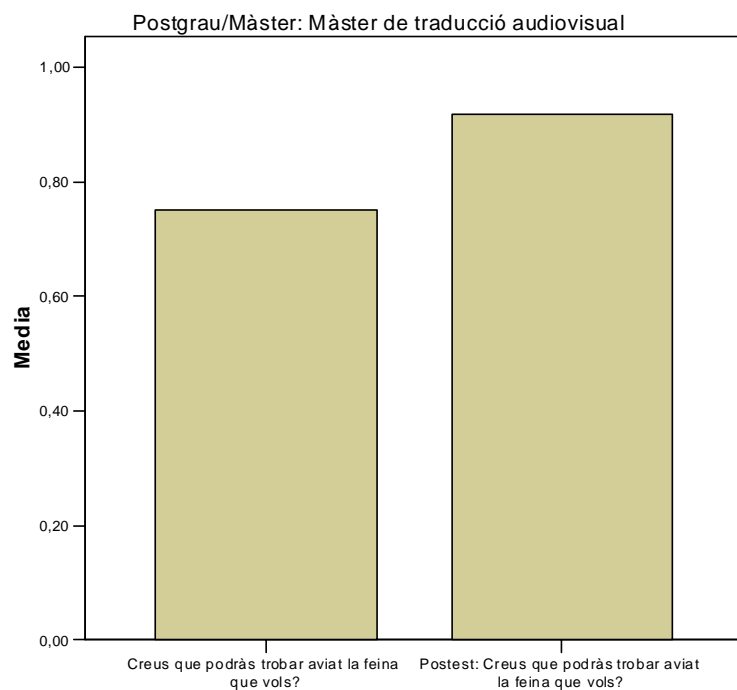
29. Actituds / Autoestima professional: Estàs desanimat/da perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?

Aproximadament un 50% dels estudiants són menys optimistes sobre les possibilitats de trobar feina al final del curs que al començament. Això no és necessàriament un mal resultat, perquè mostra una perspectiva realista. El desànim pot ser útil si es transforma en acció i dedicació a la cerca de feina.



30. Actituds. Autoestima professional: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana més alta en el postest. Les respostes d'aquest apartat són una mica més optimistes que en pretest. La resposta més triada és *Una mica* (53,8%), però en el pretest no hi havia cap resposta *Força* i *Molt*, i en el postest aquestes opcions han obtingut un 15,4% i un 7,7%, respectivament.



CONCLUSIONS

Els resultats indiquen que no hi ha dubte que el curs de màster ha millorat els coneixements dels estudiants del mercat de la traducció professional. Ara tenen una visió més realista de la professió i saben com treballar com a traductors i què s'espera de la seva feina. L'àrea de **coneixements** és l'àrea que ha experimentat una progressió més gran durant l'any i els resultats són força alts. Al final del curs, saben força bé què els poden demanar els clients i què els poden oferir, també coneixen molt les tarifes i els requisits per treballar com a autònom. Tots aquests coneixements s'inclouen en els continguts del màster.

Quant a les **destreses**, s'ha detectat més millora en les destreses més relacionades amb els coneixement (saber com aconseguir clients, com mantenir la fidelitat dels clients, etc.) que no pas en las destreses relacionades amb la preparació de material de marketing, és a dir, hi ha més millores en les destreses "passives" (aprendre a fer alguna cosa), que no pas en les destreses "actives", en les quals els participants han de dedicar temps a la seva estratègia de cerca de feina. S'observa una major diversificació de les vies de cerca de feina, però no es detecta una dedicació superior a més de 4 h a la setmana a la cerca de feina.

Quant a les **actituds**, s'ha observat que els participants tenen una autoestima professional molt alta i que se senten preparats per treballar com a traductors audiovisuals. Aquest grup és més flexible en la qüestió de tarifes i horaris que no pas en la qüestió de les distàncies. Els resultats més baixos en l'àrea d'actituds són els que corresponen al factor Dedicació, tot i que 4 estudiants s'havien posat en contacte amb empreses i s'observa activitat en l'enviament de currículums. En aquest grup també s'observa que els estudiants llegeixen força sobre la professió. Per últim, esmentarem que després del màster són optimistes a l'hora de buscar feina.

Per concloure direm que, com hem vist, els coneixements no són l'únic factor que s'ha de tenir en compte a l'hora de buscar feina o clients. El millor és combinar i equilibrar coneixements, destreses i actituds. Per això es recomana continuar en el màster amb el Programa OIL i seguir fomentant específicament les destreses i les actituds d'inserció laboral. Els resultats positius d'aquest informe abonen aquesta proposta.

INFORME FINAL DE RESULTATS DE LA RECERCA OIL AL POSTGRAU DE TRADUCCIÓ JURÍDICA 04-05

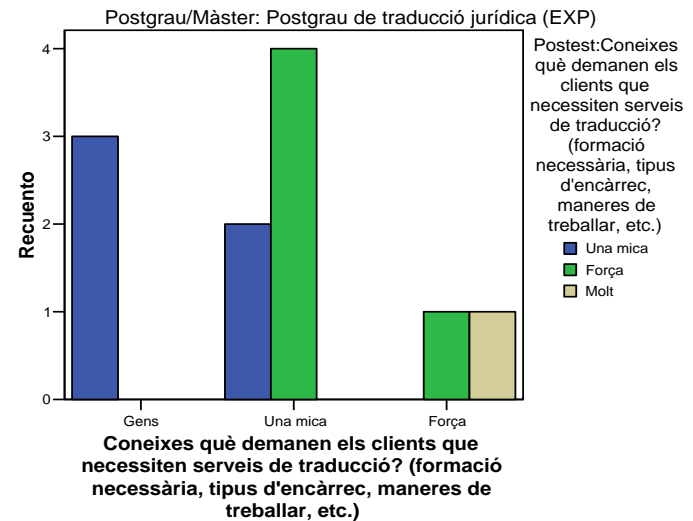
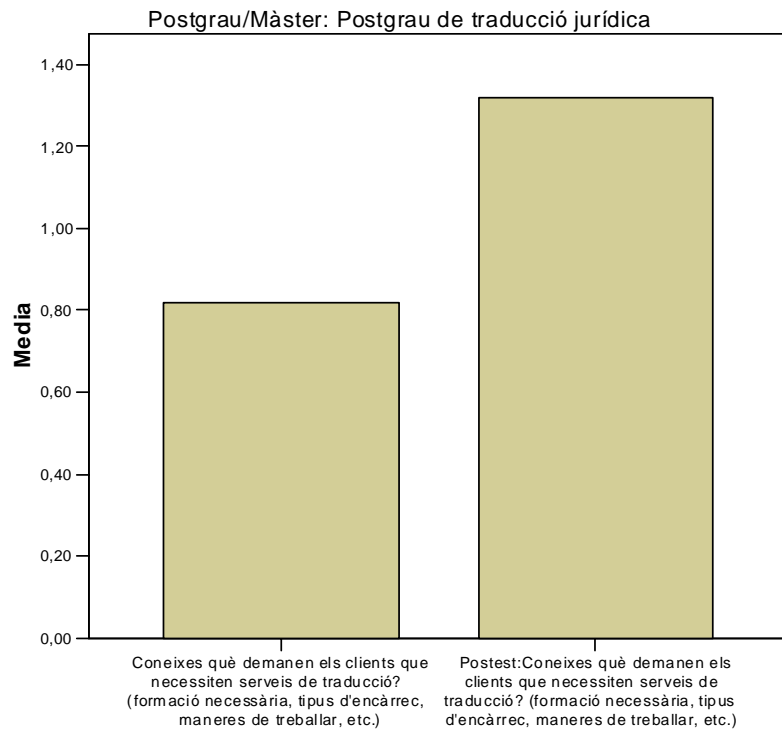
En aquest grup s'han recollit 23 qüestionaris pretest a l'octubre de 2004 i 11 qüestionaris posttest el maig de 2005. Per a cada ítem del qüestionari formulat als estudiants s'inclou un comentari sobre els resultats del grup. En els comentaris també es fa referència a percentatges calculats amb taules de contingència que no s'inclouen en aquest document, però que podeu consultar per separat si hi esteu interessats. Dos gràfics acompanyen els comentaris de cada ítem. El primer gràfic és una comparativa de les puntuacions mitjanes obtingudes en el pretest i en el posttest. El valor de la mitjana se situa entre 0 i 2. En segon gràfic compara les respostes que es van triar en el pretest amb les que es van triar en el posttest. Per llegir correctament el segon gràfic, direm que en l'eix vertical podem veure quants estudiants van triar cadascuna de les opcions. Per exemple, en el gràfic de la pàgina següent veiem que a Gens hi ha tres estudiants. Els colors els hem d'interpretar segons la llegenda de color de la dreta del gràfic, que corresponen a les respostes del posttest. És a dir, en l'apartat d'estudiants que van respondre *Gens* en el pretest (eix horitzontal), els tres van respondre *Una mica* en el posttest. Així doncs, els tres estudiants han millorat la resposta del posttest amb relació al pretest.

Coneixements d'inserció laboral

Els coneixements d'inserció laboral fan referència a la informació que té l'estudiant sobre les ofertes, els perfils de la feina, els llocs on adreçar-se, etc. És a dir, tota mena d'informació sobre les feines i el mercat de treball que la persona necessita per prendre decisions sobre la inserció. En el cas de la traducció ens referim, per exemple, a conèixer bé com funcionen els encàrrecs de traducció, què demanen els clients i què ofereixen, on es poden adreçar els postgraduats per obtenir informació sobre el mercat i sobre clients, etc.

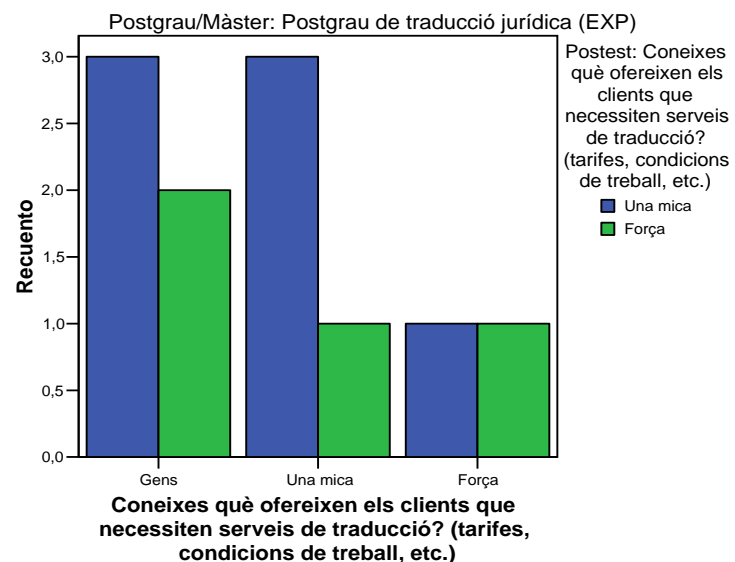
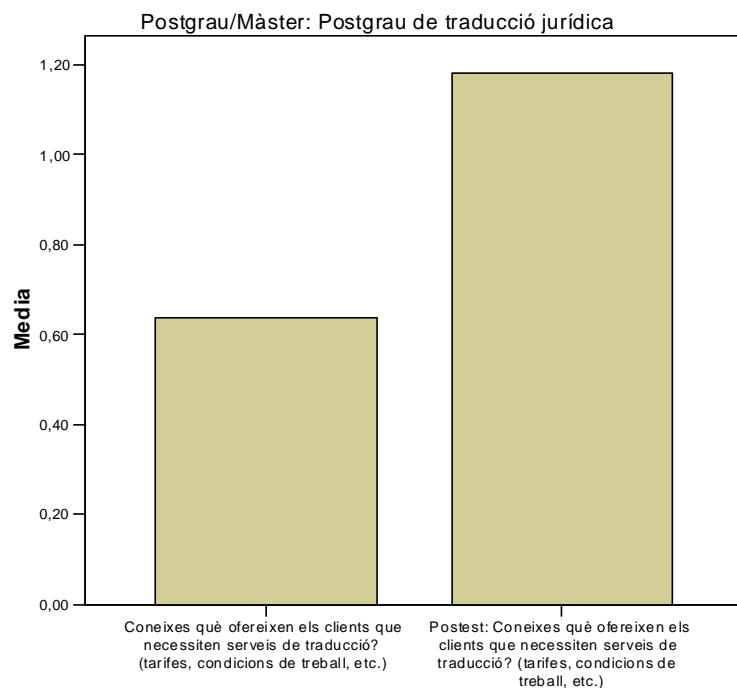
1. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana força més alta en el posttest. En el gràfic de la dreta podem veure una evolució correcta. Els estudiants que van respondre *Gens* en el pretest, han respost *Una mica* en el posttest, i gairebé tots els estudiants que van respondre *Una mica* en el pretest, han respost *Força* en el posttest. Dels dos estudiants que van respondre *Força* en el pretest, un ha respost *Força*, i l'altre *Molt*. Per tant, podem veure que en aquest aspecte hi ha hagut una clara evolució.



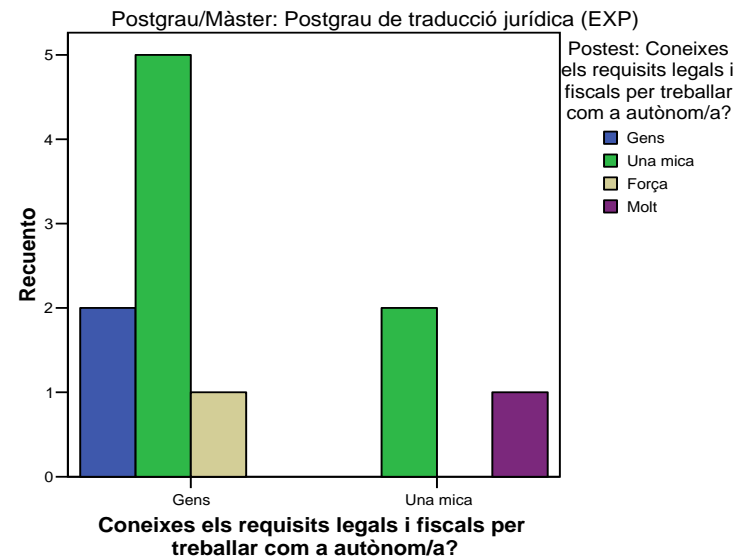
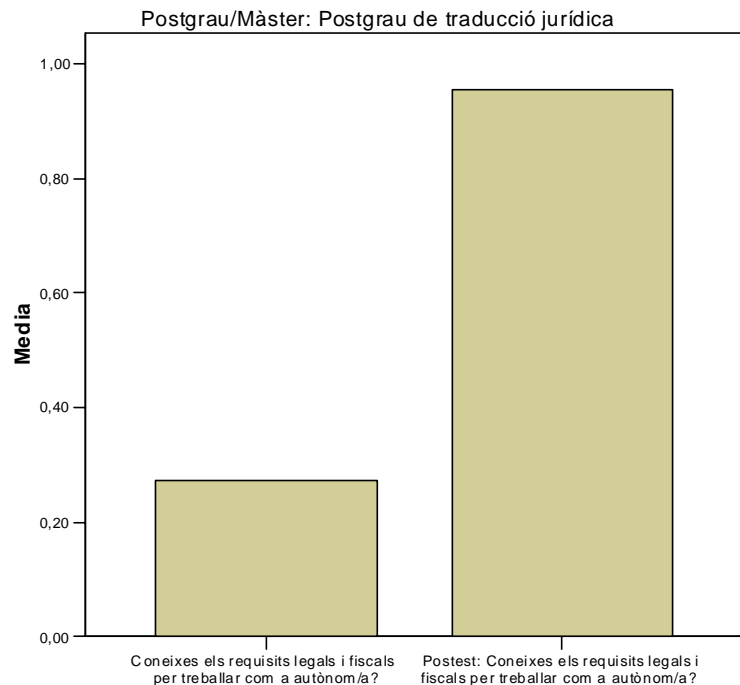
2. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el posttest. En el gràfic de la dreta veiem que la resposta més triada en aquest apartat és *Una mica*, amb el 63,6% dels resultats. En aquest apartat veiem també una clara evolució. Els que van respondre *Gens*, en el posttest es divideixen entre *Una mica* i *Força*, però ningú no tria *Gens*. Els estudiants que van triar *Una mica*, es mantenen en el posttest, i un estudiant passa a *Força*.



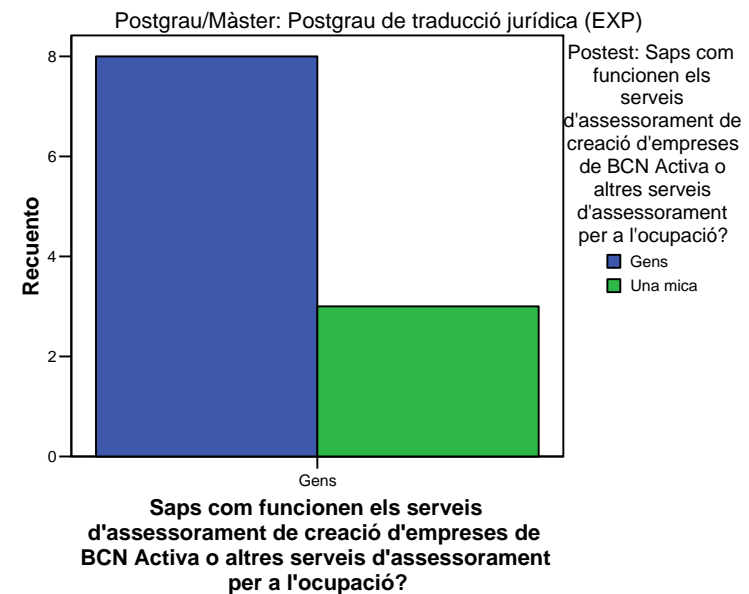
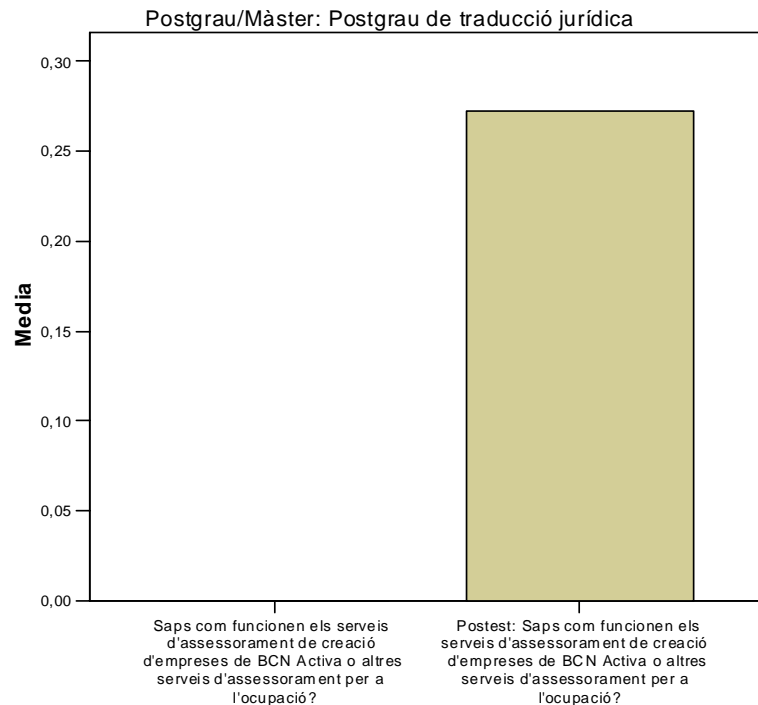
3. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana força més alta en el posttest. En aquest apartat hi ha hagut una clara evolució. En el gràfic de la dreta veiem que en el pretest els estudiants van admetre que no tenien cap coneixement sobre els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom, o en tenien molts pocs. En el posttest, les respostes estan més diversificades. La resposta més triada és *Una mica* (63,6%) i hi ha dos estudiants que han triat *Força* i *Molt*. N'hi ha dos que admeten que després del postgrau no tenen cap coneixement d'aquest tipus.



4. Coneixements d'inserció laboral: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?

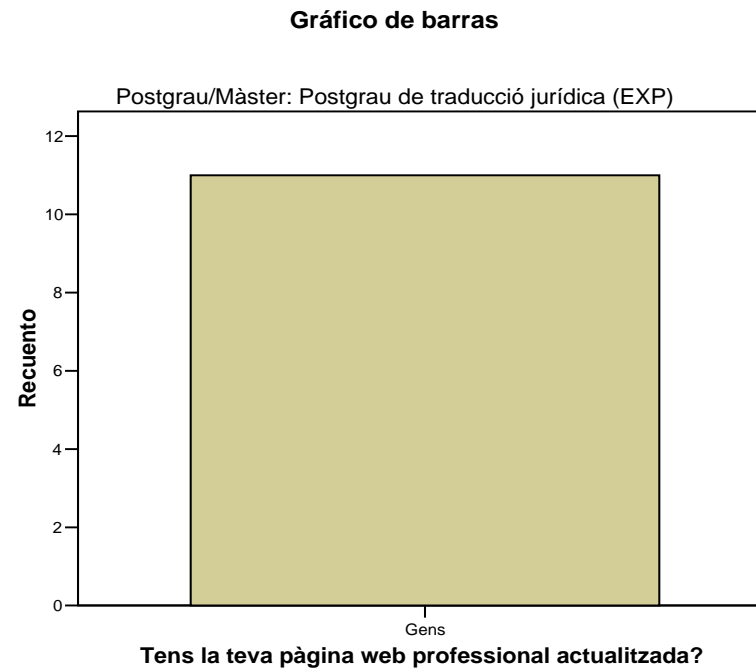
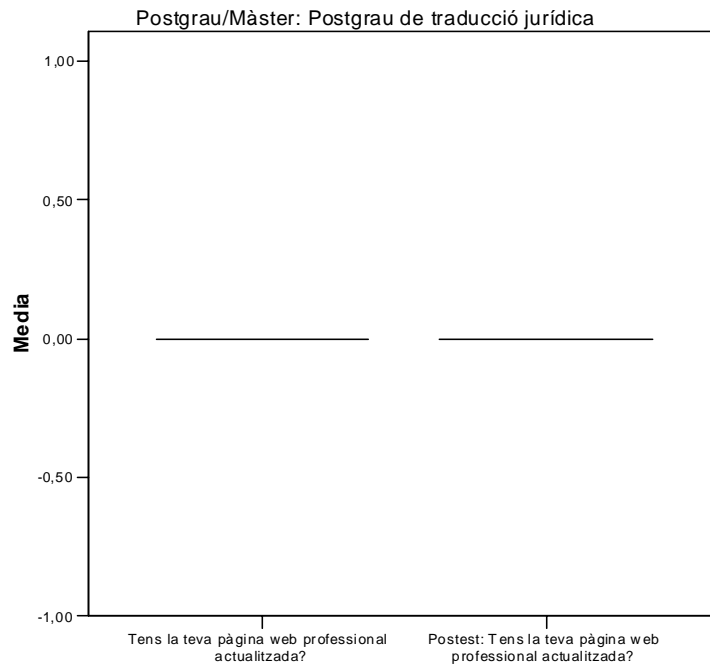
En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest, tot i que si ens fixem en les xifres, la mitjana del postest és força baixa. En el pretest tots els estudiants van admetre que no tenien cap coneixement sobre els serveis d'assessorament de creació d'empreses o assessorament per a l'ocupació. En el gràfic de freqüències s'observa que tres estudiants s'han informat una mica sobre aquests temes durant el curs.



Les **destreses i tècniques d'inserció laboral** són els instruments i eines que la persona ha de dominar per passar amb èxit el procés de selecció d'una feina. En traducció, ens referim a l'elaboració d'un currículum de traductor/a, la preparació d'un pla d'acció de cerca de feina i de clients, les tècniques per comportar-se correctament en una entrevista de selecció o en una proposta d'encàrrec de traducció, etc.

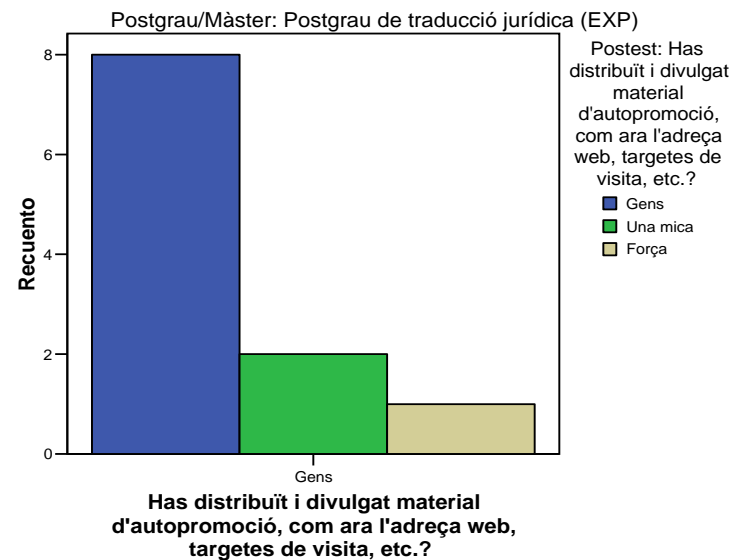
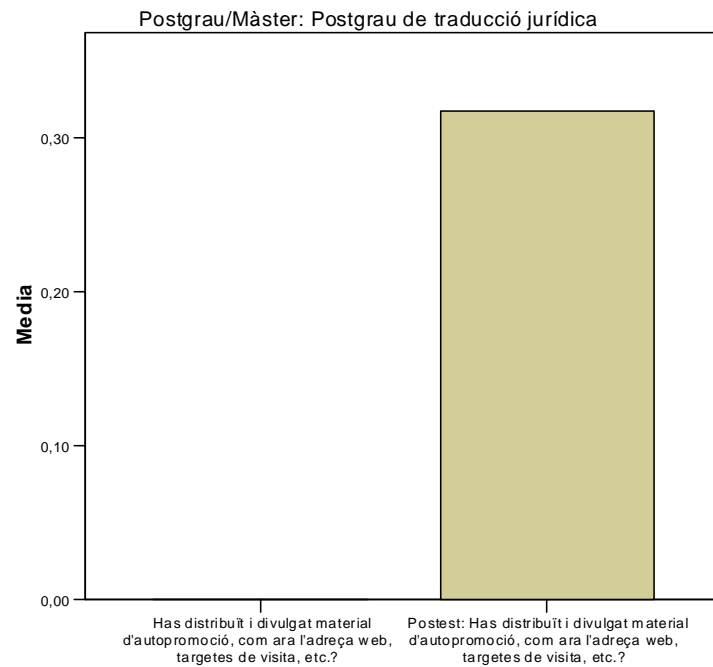
5. Destreses d'inserció laboral: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana de Zero, tant en el pretest com en el postest. Els resultats del pretest i el postest coincideixen en aquest apartat. Els estudiants d'aquest postgrau no han elaborat cap pàgina web professional pròpia.



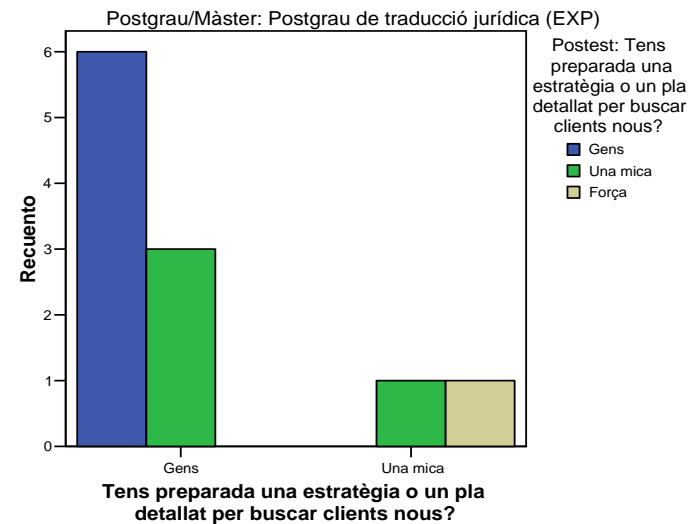
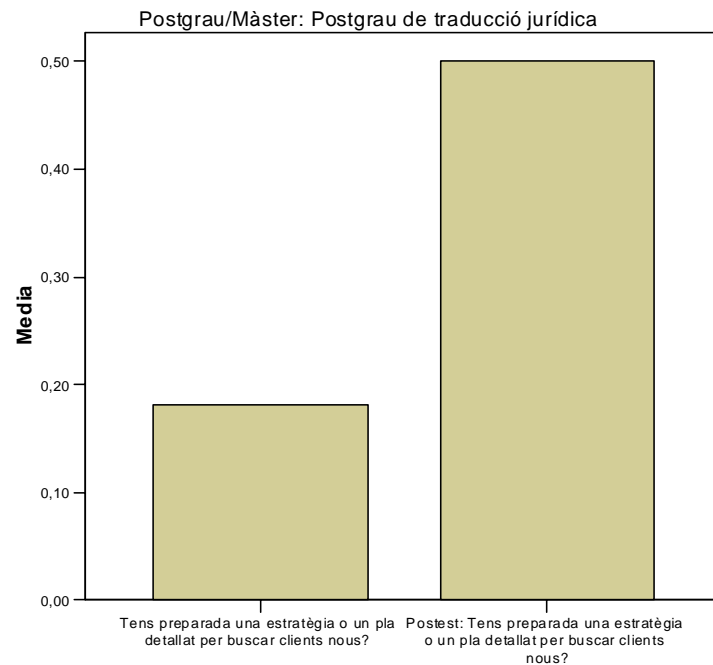
6. Destreses d'inserció laboral: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest, tot i que també és força baixa. En el gràfic de la dreta s'observa una evolució mínima: tres estudiants han passat de no divulgar cap mena de material d'autopromoció a distribuir-ne *Una mica* (dos estudiants) o *Força* (un estudiant). El 72,7% admeten que no han distribuït ni divulgat cap mena de material.

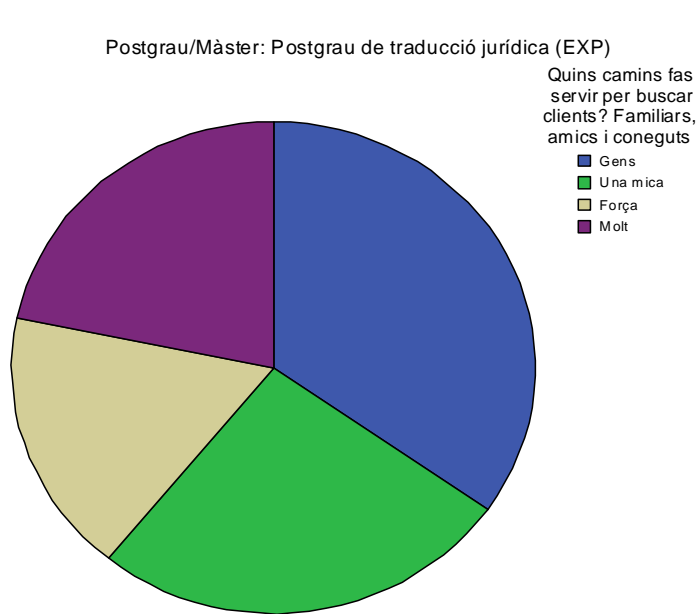


7. Destreses d'inserció laboral: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el posttest. En el gràfic de la dreta veiem una evolució en quatre estudiants. Tres han passat de no tenir cap estratègia o pla a respondre *Una mica*, i un estudiant ha passat de respondre *Una mica* a respondre *Força*.



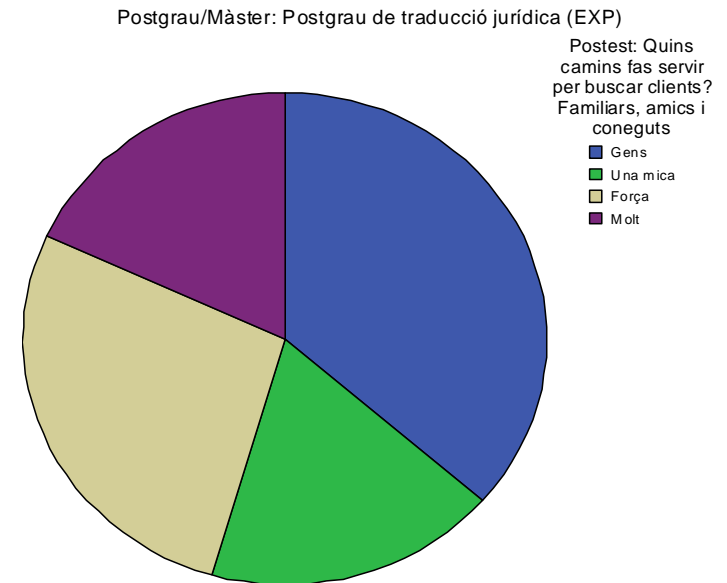
8a. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Familiars, amics i coneguts



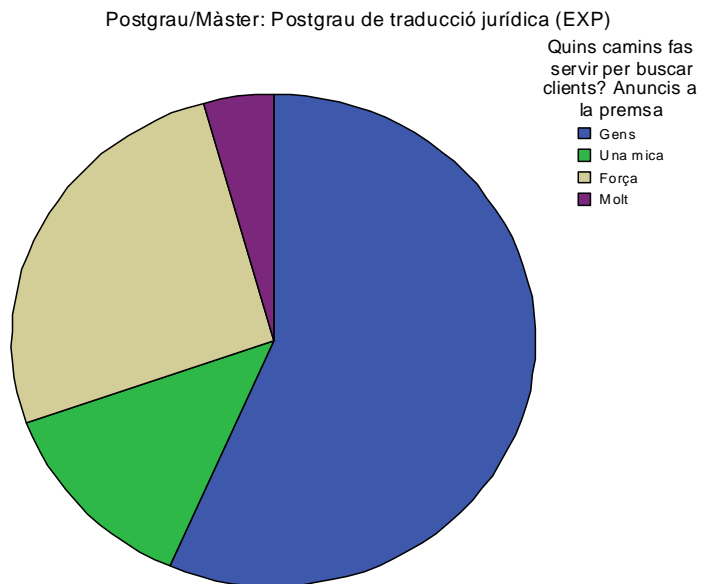
A l'esquerra hi ha els resultats del pretest, i a la dreta els resultats del postest. Aquesta disposició es repetirà en totes les pàgines que presenten els diferents camins per buscar clients, que corresponen a l'ítem 8.

S'observa que els estudiants consideren que aquesta és una via vàlida per a buscar feina, i no hi ha una variació significativa en els resultats entre pretest i postest.

En tots els estudis d'inserció laboral de llicenciats de traducció que hem revisat s'indica que aquesta és la via per la qual els llicenciats troben més feina.

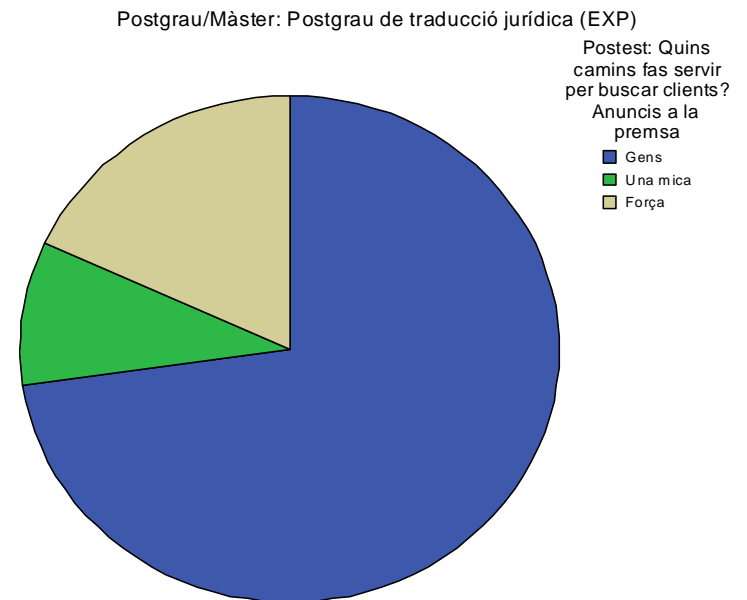


8b. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis a la premsa

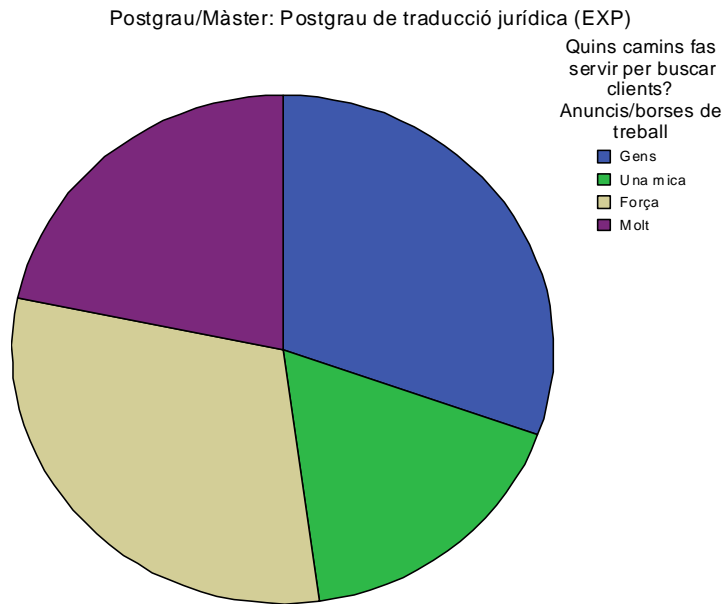


En el pretest s'observa una dedicació a aquesta via de cerca de feina, i en el postest s'observa una disminució en l'activitat de cerca de feina per aquesta via.

Val a dir que les feines de traducció no se solen anunciar massa a la premsa. No és la via habitual utilitzada per les empreses per buscar traductors. Sembla que els estudiants ho han constatat durant el curs i cap al final. Així doncs, no és estrany que els estudiants no tinguin massa en compte aquesta via.

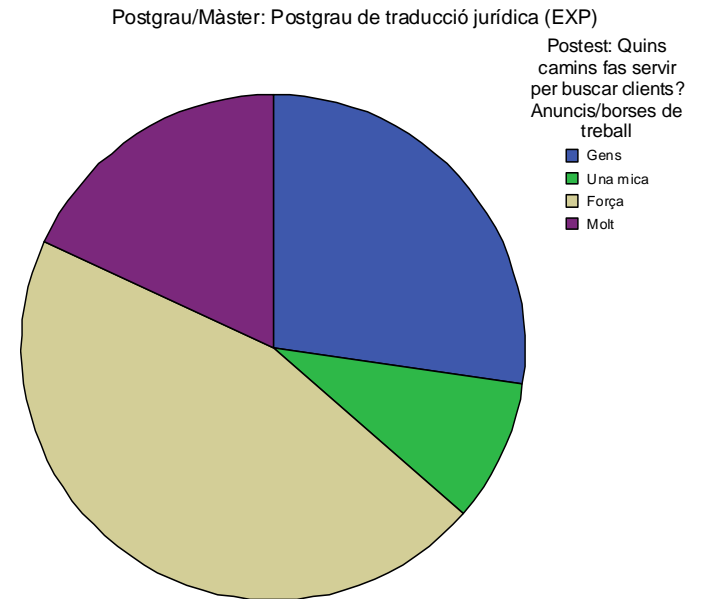


8c. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis/borses de treball



Per “Anuncis o borses de treball” s’entenen els serveis de demandes de feina que hi ha ara a Internet. Les empreses que necessiten traductors publiquen anuncis en aquestes borses de treball. És una pràctica molt habitual que utilitzen tota mena d’empreses, des d’empreses de serveis de traducció a empreses d’altres àmbits que necessiten traductors esporàdicament. Les demandes poden anar adreçades a traductors autònoms o a traductors que volen treballar en plantilla.

En els resultats s’observa que els estudiants ho saben i en el postest l’utilitzen més els estudiants.

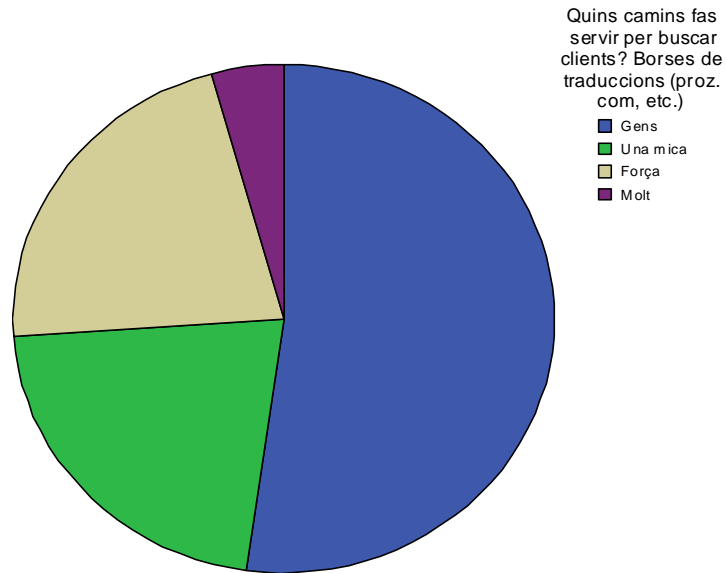


8d. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Borses de traduccions (proz.com, etc.)

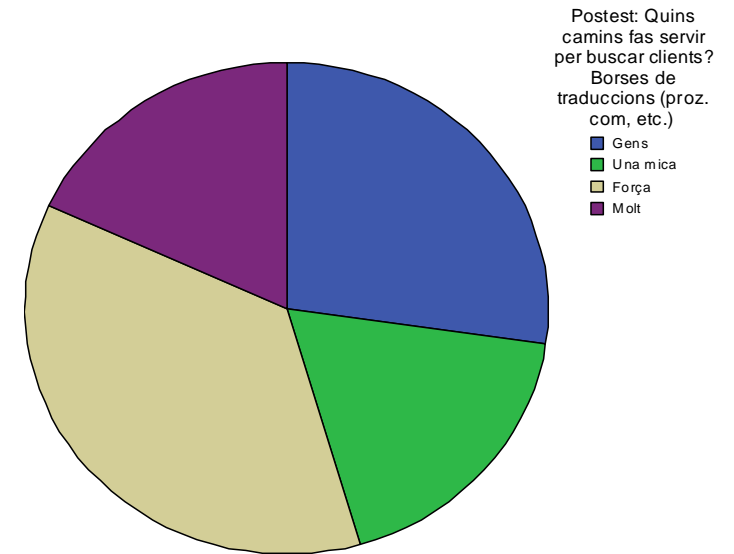
Les borses de traduccions com ara proz.com són borses en què una empresa demana una traducció i els professionals interessats envien una oferta a l'empresa amb el pressupost i el currículum. L'empresa tria la millor oferta en funció de diferents criteris (preu, rapidesa, experiència, etc.). Els professionals autònoms utilitzen molt aquesta via.

En els resultats s'observa que ja en el pretest els estudiants havien utilitzat força aquesta via i en el postest es consolida com una de les principals vies de cerca de feina.

Postgrau/Màster: Postgrau de traducció jurídica (EXP)



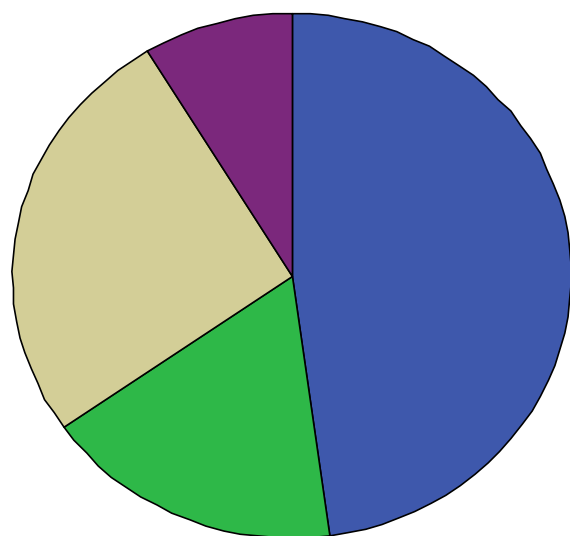
Postgrau/Màster: Postgrau de traducció jurídica (EXP)



8e. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Empreses de treball temporal

En el pretest s'observa que les ETT són una via força utilitzada per aquest grup per buscar feina, i en el postest encara ho són més. Les empreses de serveis de traducció no solen demanar traductors a través d'ETT, però potser les persones que trien aquesta via busquen introduir-se en empreses d'altres sectors que necessitin serveis administratius i de traducció alhora.

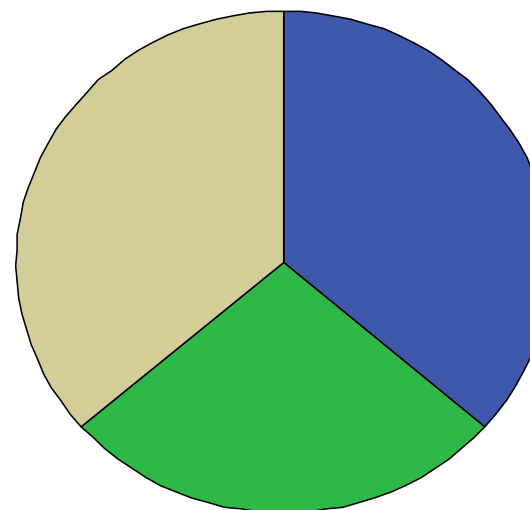
Postgrau/Màster: Postgrau de traducció jurídica (EXP)



Quins camins fas servir per buscar clients? Empreses de treball temporal

- Gens
- Una mica
- Força
- Molt

Postgrau/Màster: Postgrau de traducció jurídica (EXP)

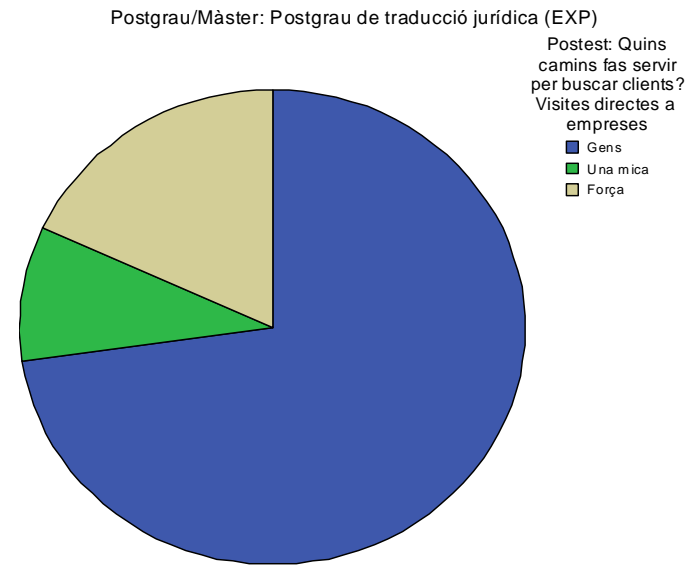
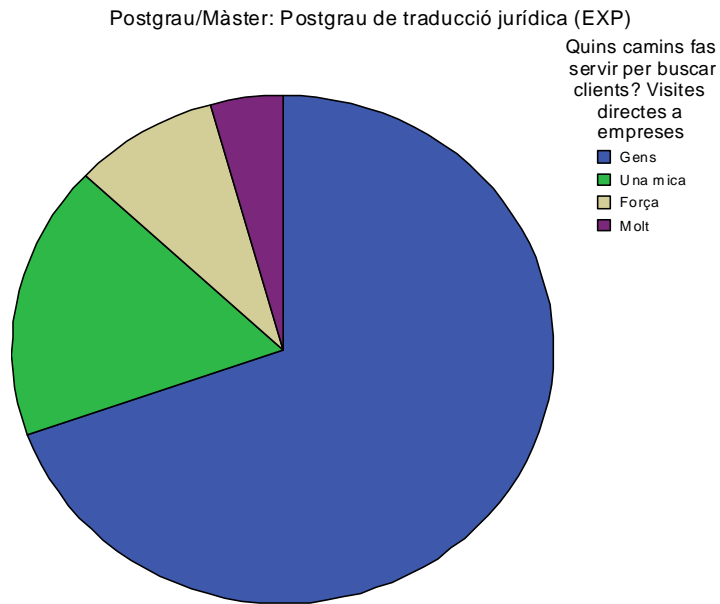


Postest: Quins camins fas servir per buscar clients? Empreses de treball temporal

- Gens
- Una mica
- Força

8f. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Visites directes a les empreses

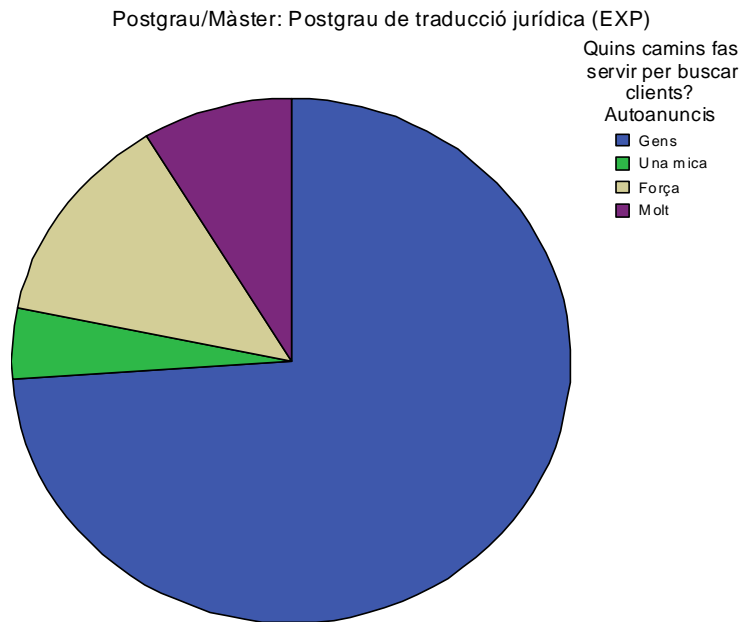
Visitar directament les empreses és una pràctica que exigeix un grau d'activitat molt alt. La major part de grup no utilitza aquesta via però s'observa que hi ha un grup reduït de gent que sí que l'utilitza força.



8g. Destreses d'inserció laboral: Ítem 8. Quins camins fas servir per buscar clients? Autoanuncis

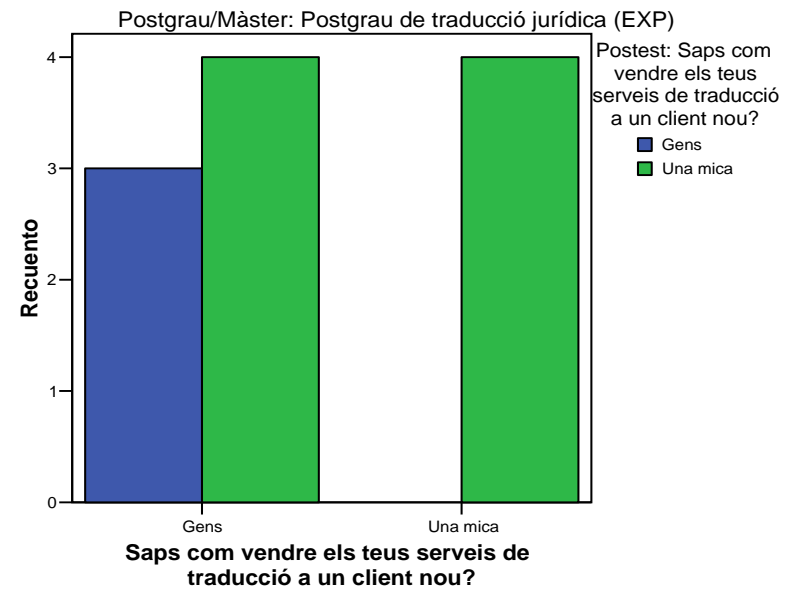
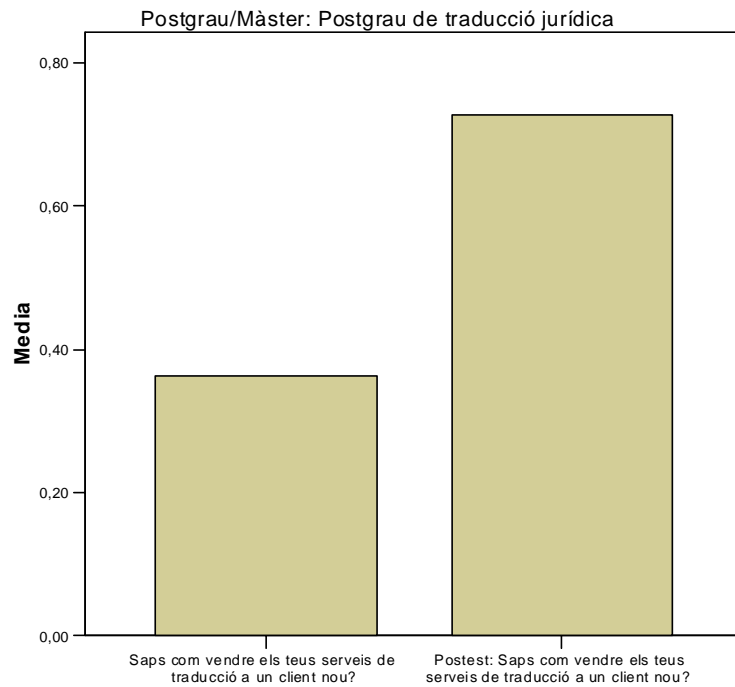
Aquesta via és potser la més proactiva de totes, perquè implica que els estudiants promocionen els seus serveis sense que els ho demanin. En el postest cap estudiant feia servir aquesta via i per aquest motiu el programa estadístic no ens ha mostrat cap gràfic.

[no disponible]



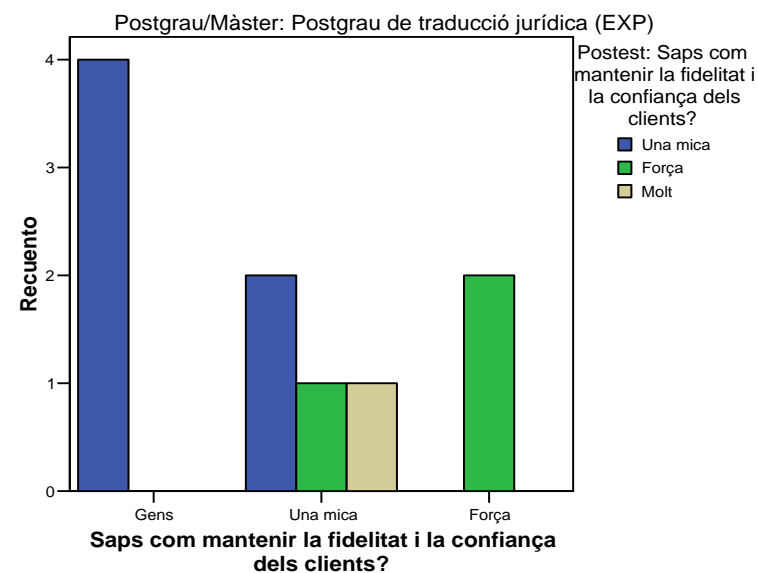
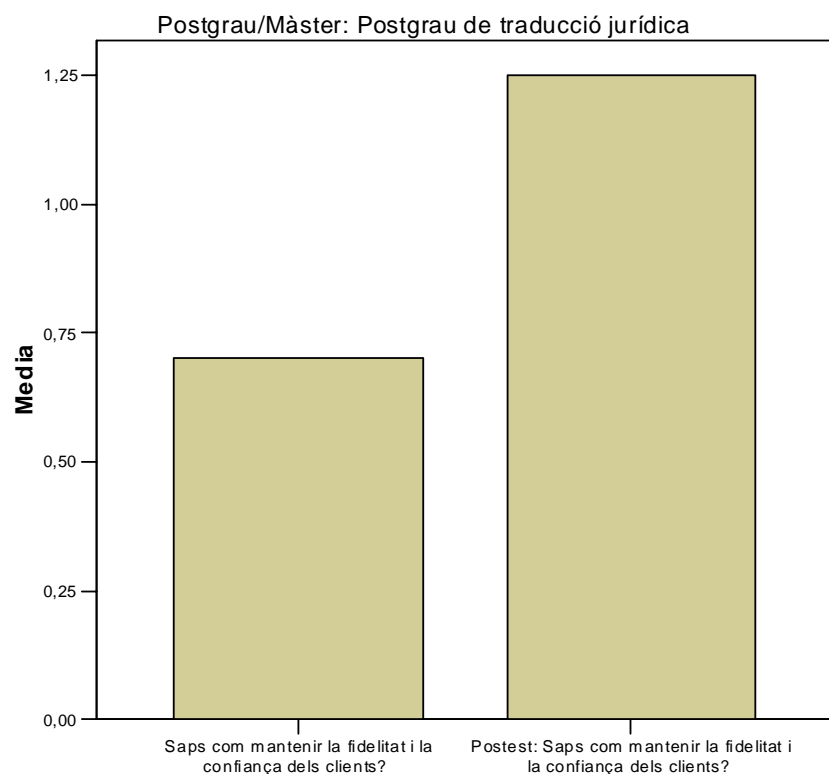
9. Destreses d'inserció laboral: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el posttest. En aquest apartat observem una certa evolució. Un 72,7% dels estudiants confessa que saben vendre *Una mica* els seus serveis de traducció a un client nou. Concretament, quatre estudiants han passat de *Gens* a *Una mica*. Els que van respondre *Una mica* en el pretest repeteixen resposta en el posttest.



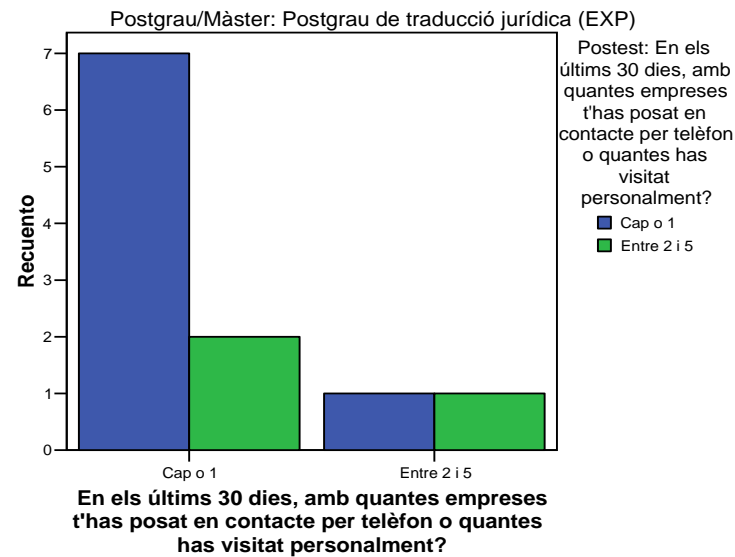
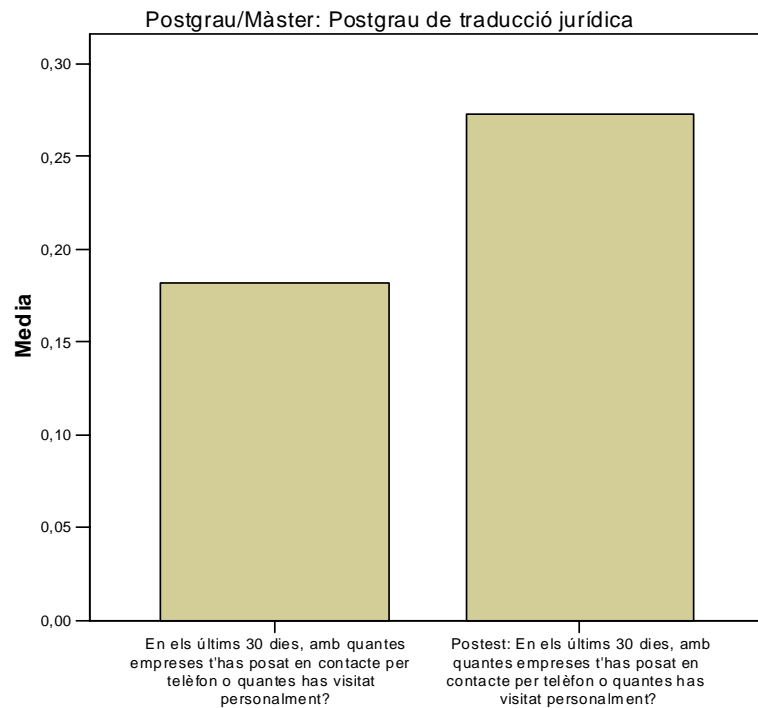
10. Destreses d'inserció laboral: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest. En aquest apartat hi ha hagut evolució. En el gràfic de la dreta veiem que els estudiants que van respondre *Gens* en el pretest han respost *Una mica* en el postest. La meitat dels que van respondre *Una mica* en el pretest, en el postest han respost *Força* o *Molt*.



L'actitud és l'última variable, clau per a dur a terme amb èxit el procés d'inserció laboral. Una actitud positiva d'interès per la feina és bàsica perquè els clients confiïn en un traductor. En aquest model estudiem tres actituds principals: **l'autoestima professional, la disponibilitat laboral (dedicació i amplitud) i la maduresa ocupacional.**

11. Actituds / Dedicació: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?

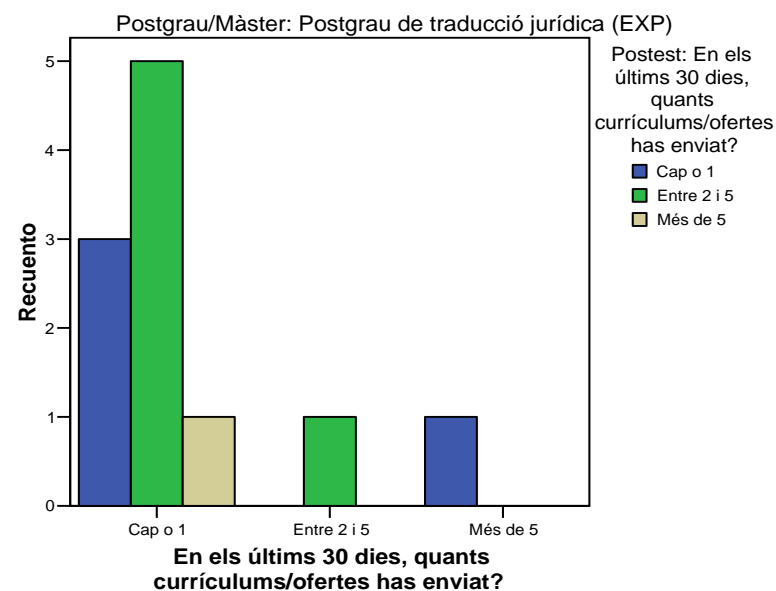
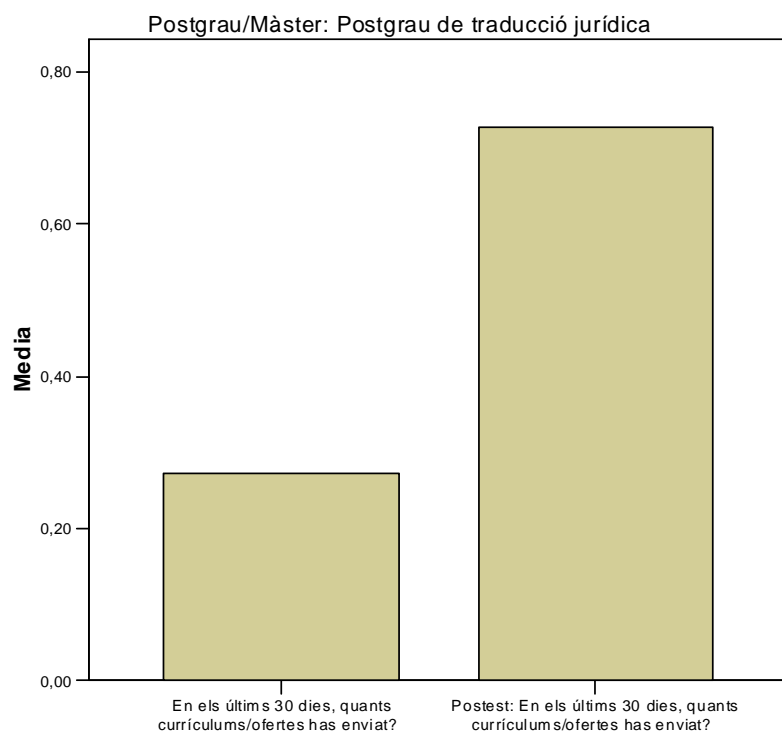


En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana més alta en el posttest.

En el gràfic de la dreta veiem que la majoria d'estudiants no s'han posat en contacte amb cap empresa durant els 30 anteriors al dia del qüestionari (un 72,7%). Hi ha 3 estudiants que s'han posat en contacte directament amb més dues empreses.

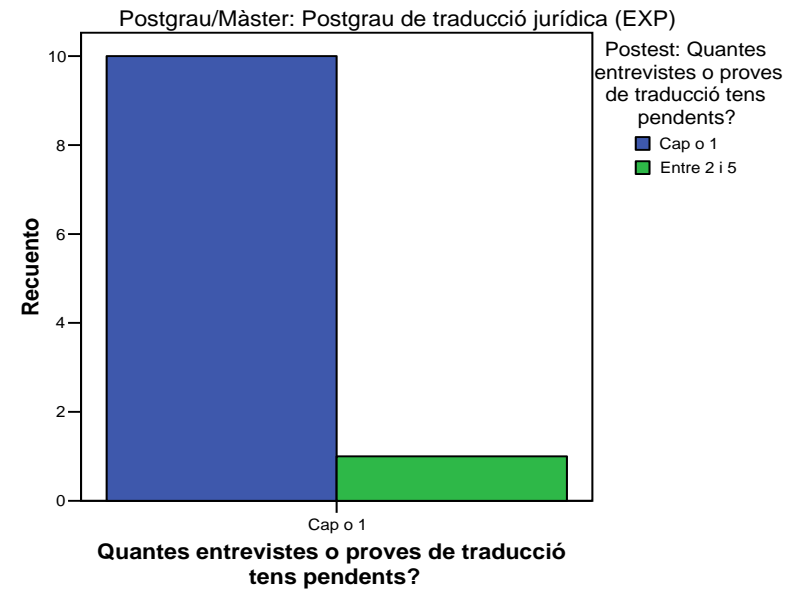
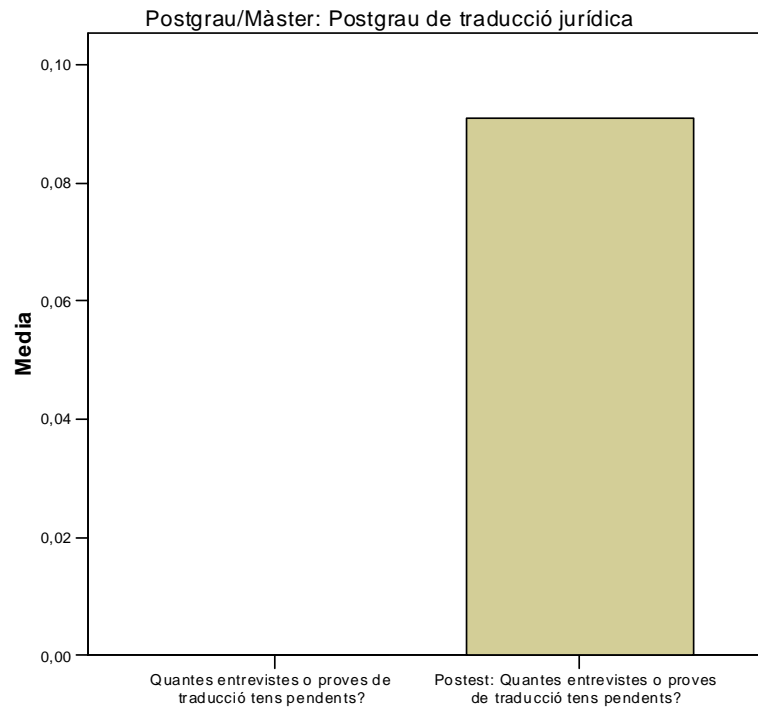
12. Actituds / Dedicació: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?

En el gràfic contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana força més alta en el posttest. A la dreta s'observa una evolució en l'enviament de currículums. En el pretest, nou estudiants dels onze no n'havien enviat cap, mentre que sis estudiants admeten en el posttest que n'han enviat entre 2 i 5 en els últims 30 dies i un estudiant n'ha enviat més de 5. La resposta més triada ha estat *Entre 2 i 5*, amb un 54,5% de les respostes.



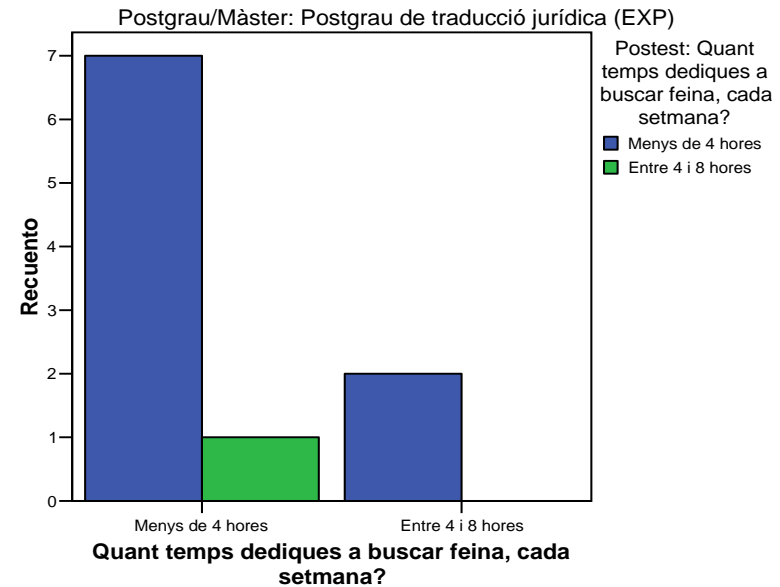
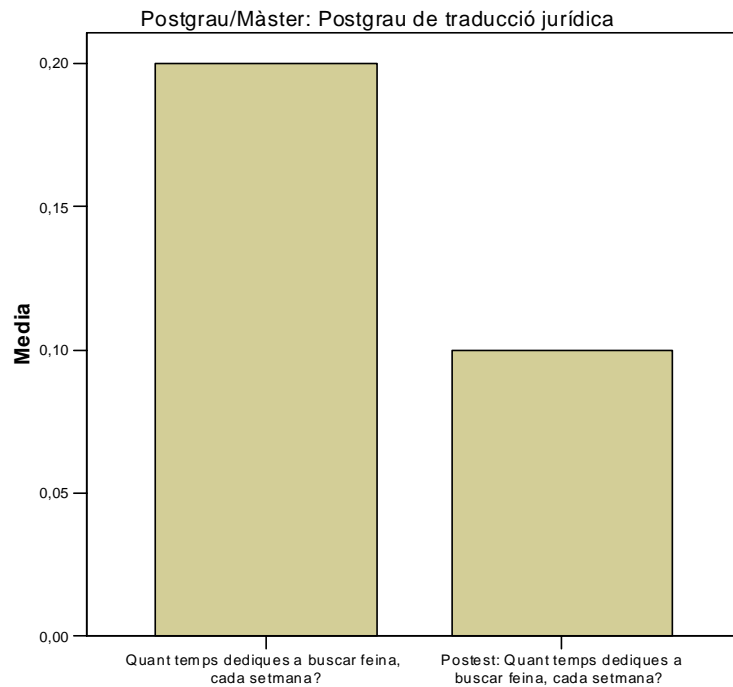
13. Actituds / Dedicació: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana és baixíssima. La mitjana del postest no arriba al 0,01. Els estudiants d'aquest grup no tenen entrevistes ni proves pendents, tret d'una persona, que té entre 2 i 5 entrevistes o proves pendents.



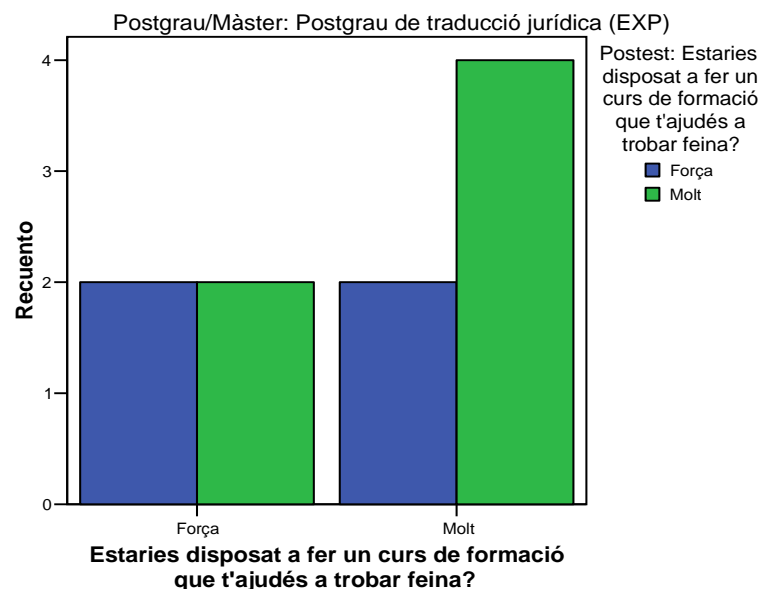
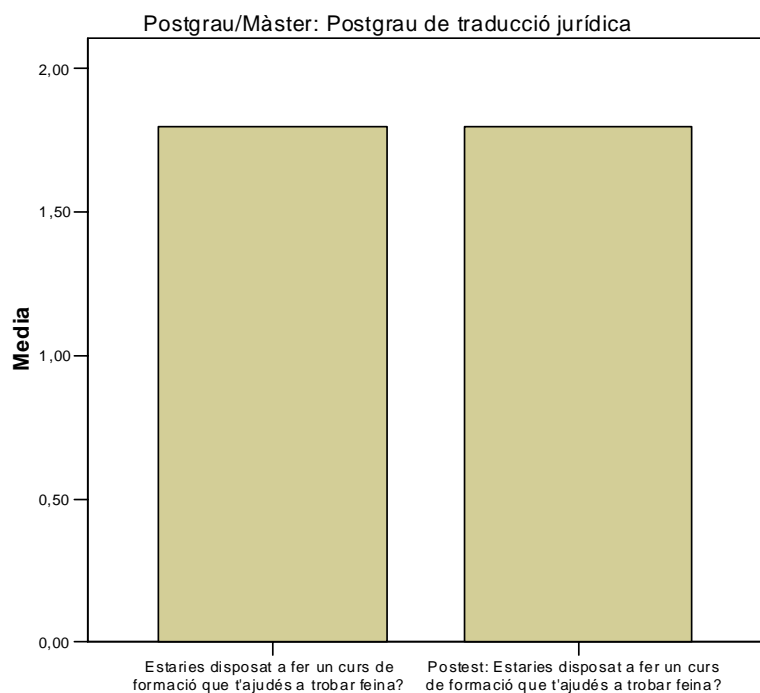
14. Actituds / Dedicació: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el pretest. El 90% dels estudiants d'aquest grup dediquen menys de 4 hores a la setmana a buscar feina i només 1 admet que dedica entre 4 i 8 hores.



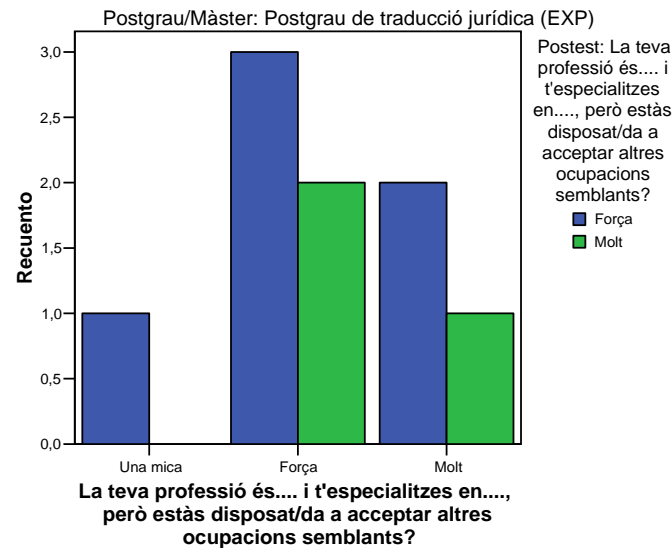
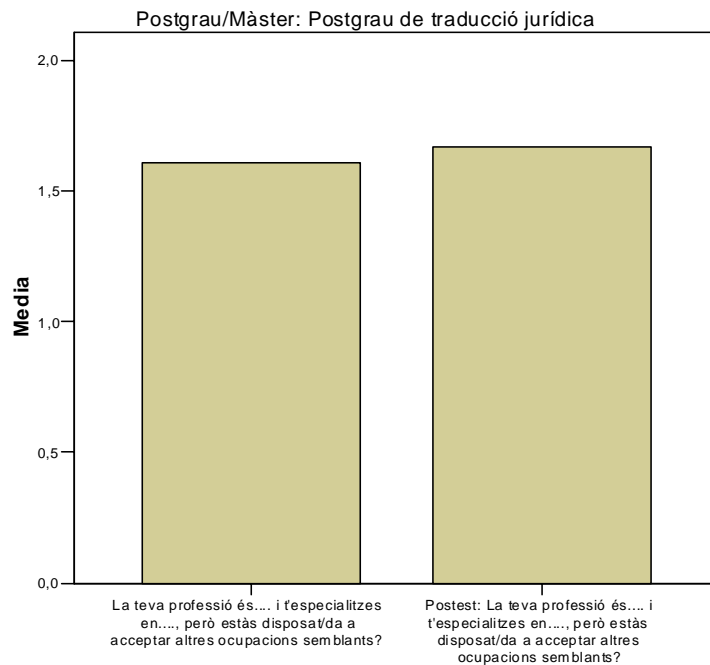
15. Actituds / Dedicació: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que les mitjanes entre pretest i posttest són iguals. En aquest apartat els resultats en percentatges de pretest i posttest són idèntics i podria semblar que no hi ha hagut canvis. Tanmateix, com podem veure en el gràfic de freqüències, hi ha estudiants que han passat de *Força* a *Molt*, i altres que han passat de *Molt* a *Força*. Sigui com sigui, els estudiants semblen ben disposats a fer un curs de formació que els ajudi a trobar feina.



La **disponibilitat laboral** es relaciona amb la *dedicació*, és a dir, el temps que s'inverteix en la cerca de feina, i amb l'*amplitud* de la recerca de feina. L'*amplitud* es refereix a la flexibilitat a l'hora d'acceptar una feina que té inconvenients per a la persona (tarifes baixes, horaris incòmodes, etc.) o bé que no s'adequa exactament al perfil de la persona. Òbviament, les possibilitats d'inserció augmenten en la mesura que la disponibilitat laboral és més alta.

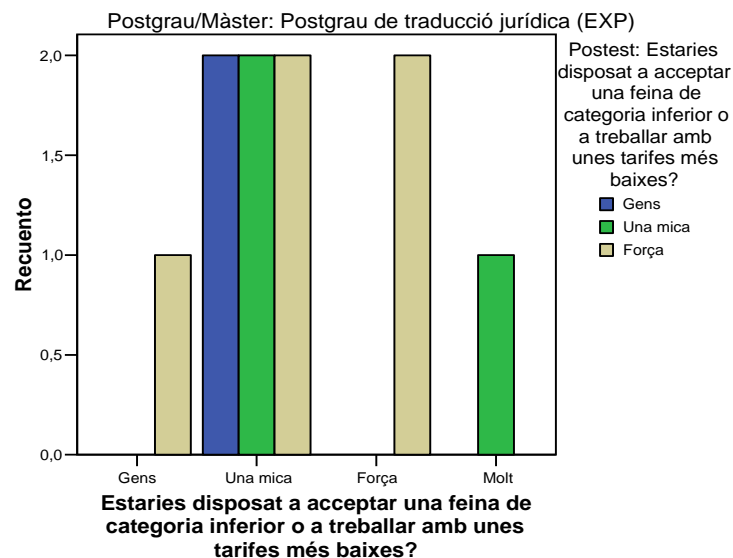
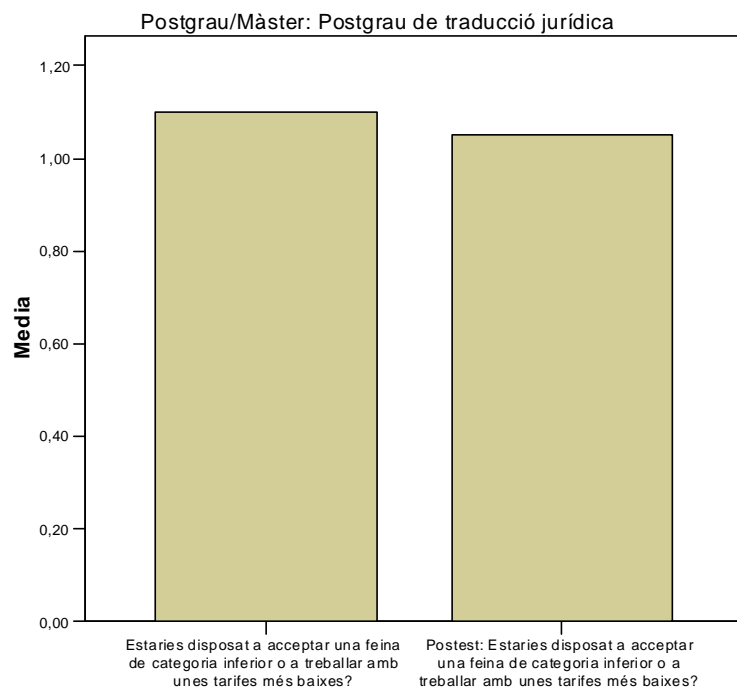
16. Actituds / Amplitud: La teva professió és.... i t'especialitza en..., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?



En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa que la mitjana del postest és lleugerament més alta. En el gràfic de freqüències veiem que en el postest, les respostes es concentren en *Força* i *Molt*. La resposta més triada és *Força* (66,7%). En aquest grup s'observa una ampliació en la flexibilitat per acceptar ocupacions semblants, perquè els que van triar *Una mica* en el pretest, en el postest han passat a *Força*, i dos estudiants que havien triat *Força*, han passat a *Molt*.

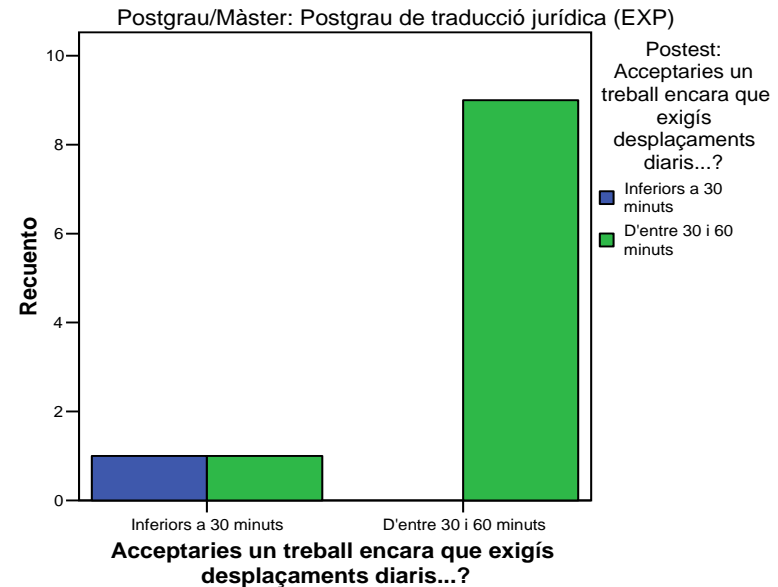
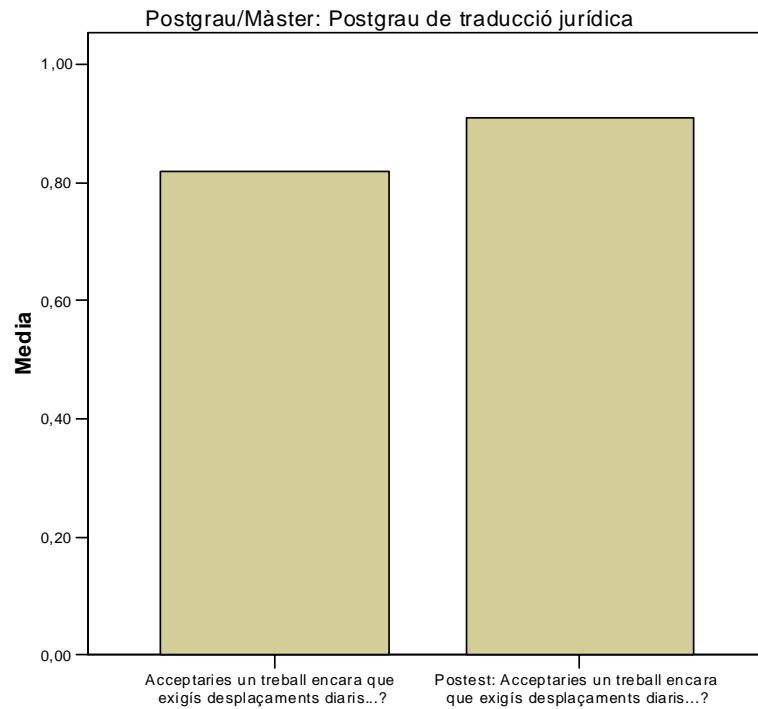
17. Actituds / Amplitud: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana del postest és lleugerament més baixa. Els resultats en aquest apartat estan molt diversificats i hi ha evolucions curioses dins el grup perquè hi ha dues tendències contraposades. Podem veure en el gràfic de la dreta que la resposta més triada és *Força* (50%), i han triat aquesta resposta estudiants que a l'inici de curs havien afirmat que no estaven gens disposats a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes, o ho estaven només una mica. En el postest són més flexibles. Per una altra banda, l'únic estudiant que a l'inici de curs estava molt disposat a fer-ho, al final de curs només ho està *Una mica*, i altres que ho estaven *Una mica*, ara no estan gens disposats.



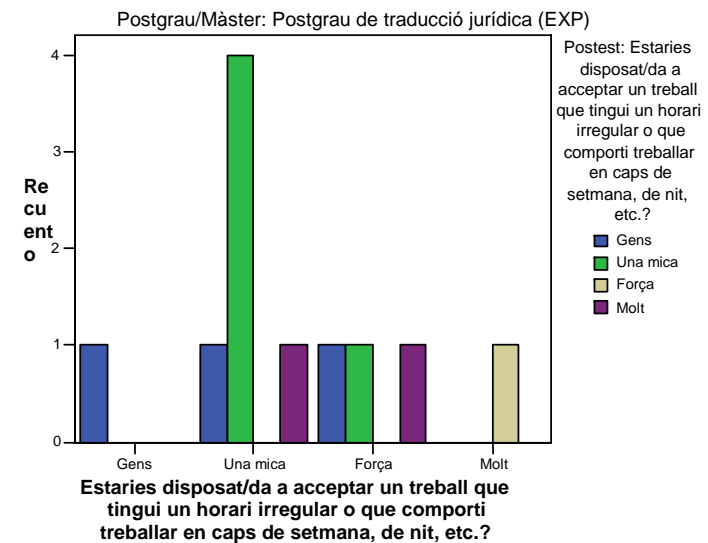
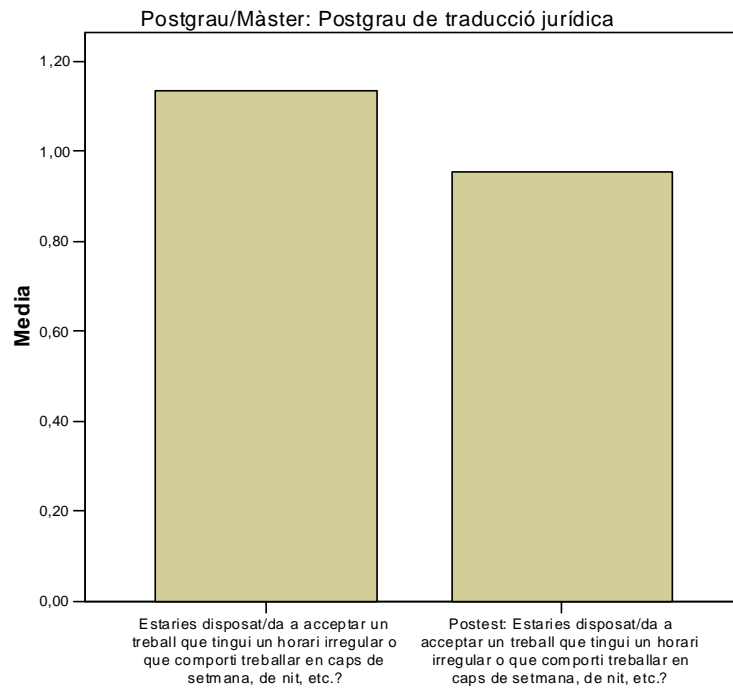
18. Actituds / Amplitud: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...? (a) Inferiors a 30 minuts; (b) D'entre 30 i 60 minuts; (c) De més de 60 minuts

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana del postest és lleugerament més baixa. El 90% dels estudiants d'aquest grup estan disposats a acceptar una feina que estigués entre 30 i 60 minuts lluny de casa. Cap voldria una feina que estigués a més d'una hora de casa.



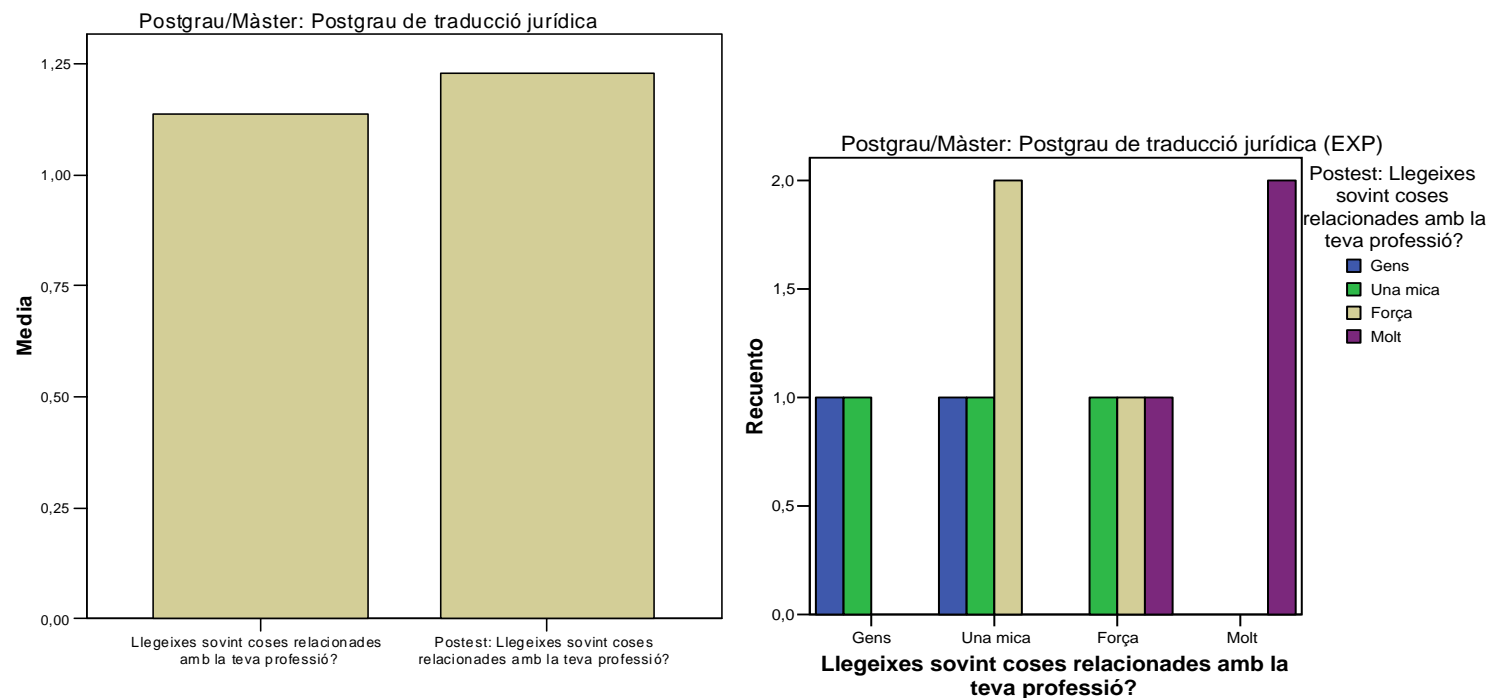
19. Actituds / Amplitud: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana del postest és lleugerament més baixa. La resposta més triada en el postest és *Una mica* (45,5%), i després *Gens* (27,3%). Hi ha alguns canvis de parer respecte de les decisions del pretest. L'estudiant que havia triat *Gens* en el pretest, en el postest ha triat *Una mica*, i l'estudiant que havia triat *Molt*, en el postest ha triat *Força*.



La **maduresa ocupacional** està relacionada amb el coneixement real dels avantatges i desavantatges de la feina que es desitja, l'interès per reciclar-se, la capacitat de mantenir la feina i promocionar-se, etc. Alguns signes de maduresa abans d'aconseguir la feina són: interès pels avantatges i inconvenients de la feina, curiositat pel futur de la feina i la seva evolució, etc. En aconseguir la feina, la maduresa ocupacional es detecta en l'interès de la persona per conservar la feina (si és una bona feina), el reciclatge, la voluntat de promoció, etc.

20. Actituds / Maduresa ocupacional: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?

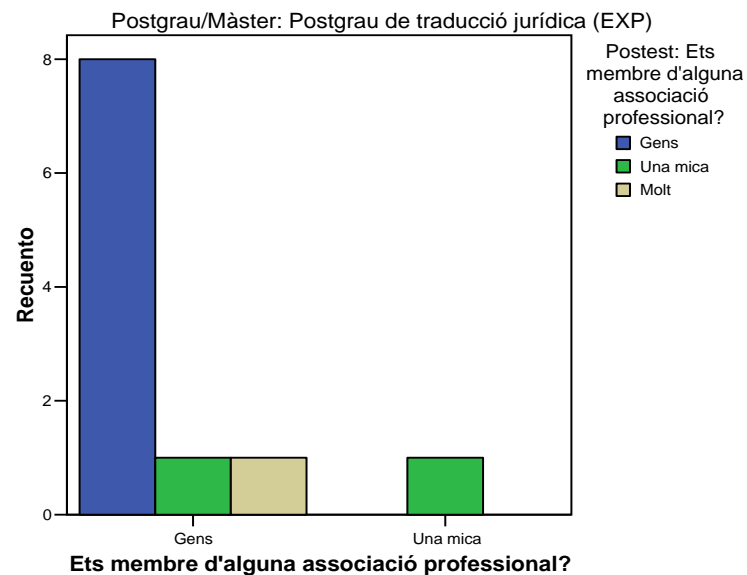
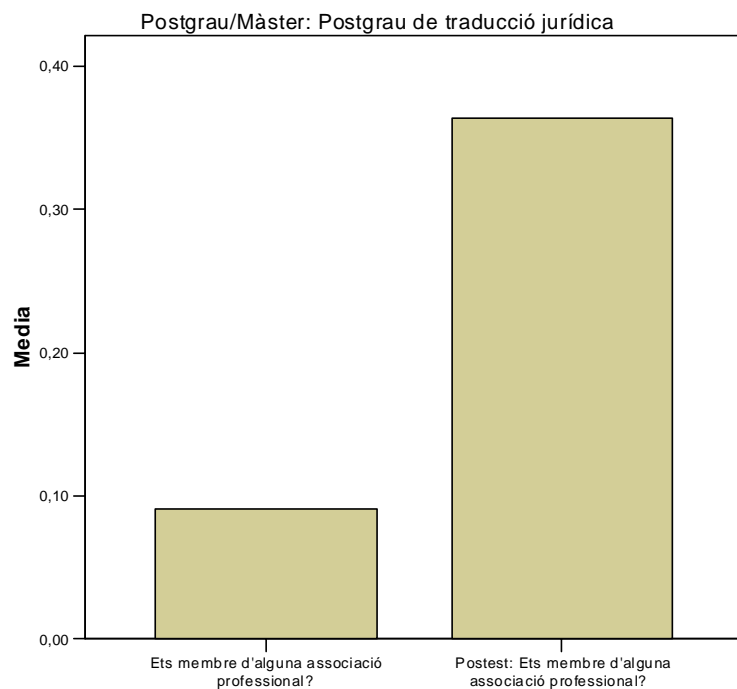


En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa que la mitjana del postest és lleugerament més alta.

A la dreta veiem que els resultats d'aquest apartat estan molt diversificats i no han canviat massa en comparació amb el pretest. Hi ha hagut algunes evolucions, i algú que no llegia *Gens* ara llegeix *Una mica*; un altre que llegia *Una mica*, ara llegeix *Força*; i algú que llegia *Força*, ara llegeix *Molt*. En altres, la quantitat de lectura no ha variat.

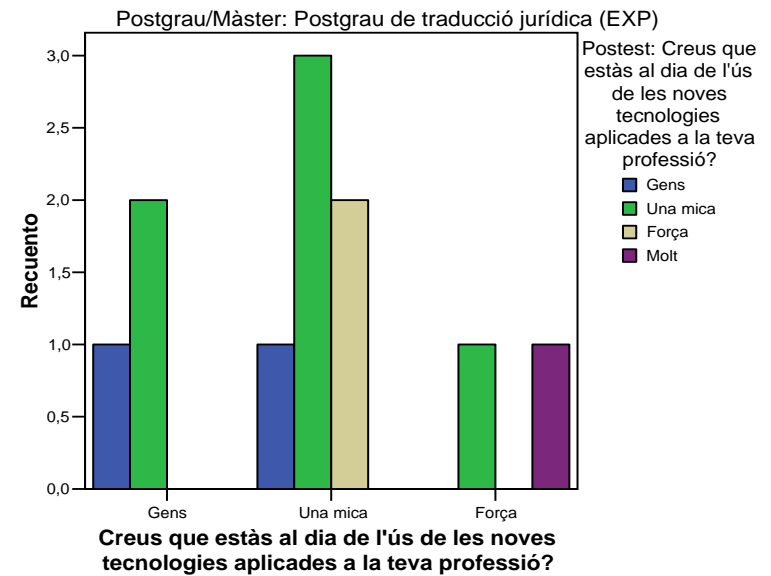
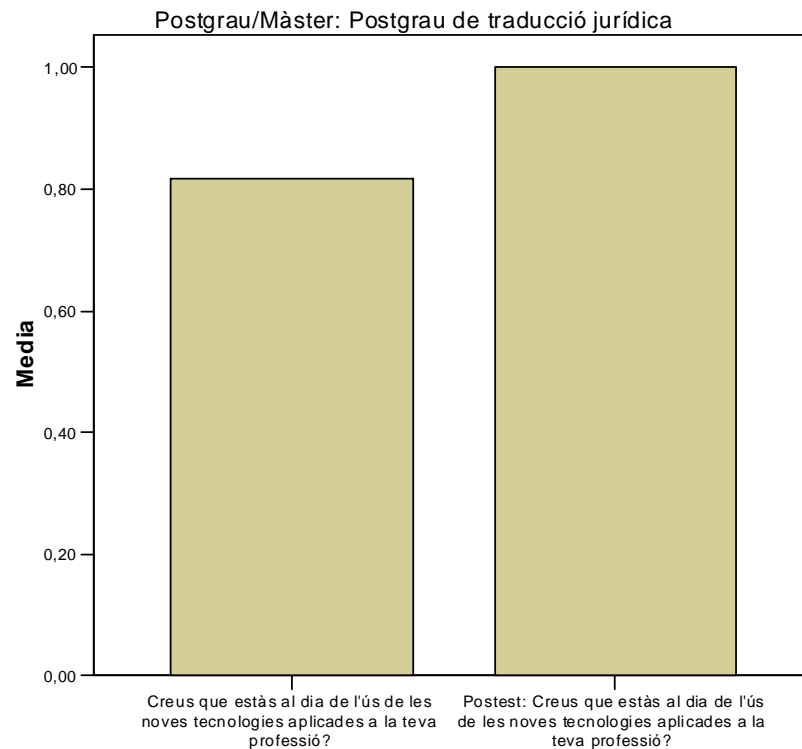
21. Actituds / Maduresa ocupacional: Ets membre d'alguna associació professional?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el posttest, tot i que la mitjana és baixa. En el gràfic de la dreta veiem que el 72,7% dels estudiants no pertany a cap associació professional. Entre el pretest i el posttest, hi ha hagut dues evolucions. Un estudiant ha passat de *Gens* a *Una mica*, i un altre ha passat de *Gens* a *Molt*.



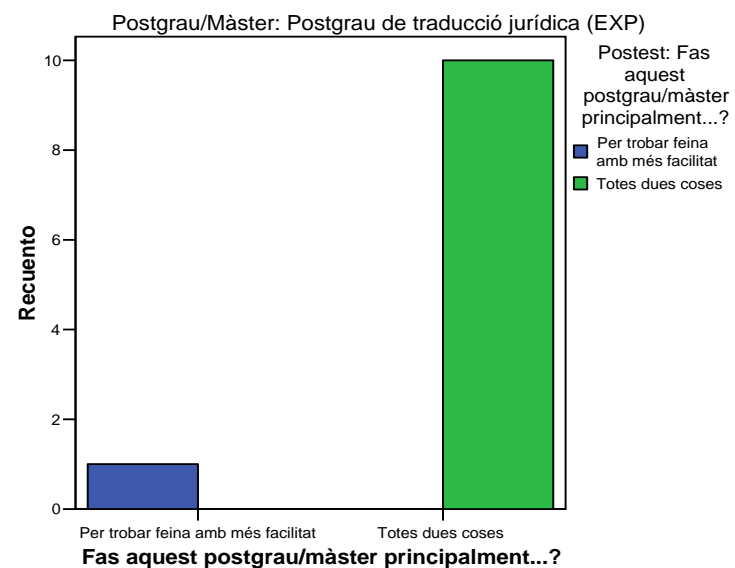
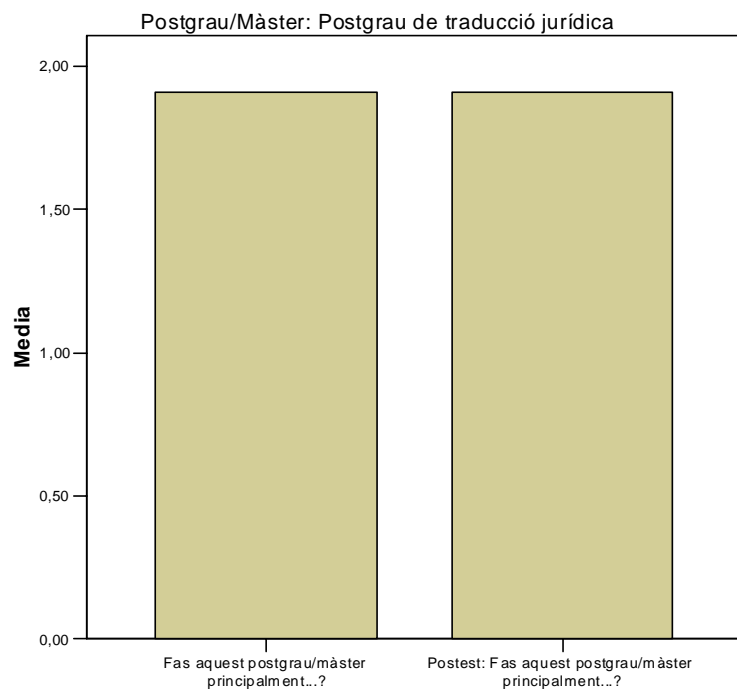
22. Actituds / Maduresa ocupacional: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest. En el gràfic de la dreta veiem que el 54,5% dels estudiants afirma que està *Una mica* al dia de les noves tecnologies aplicades a la traducció. Hi ha hagut evolucions. Dues persones han passat de *Gens* a *Una mica*; dues persones han passat d'*Una mica* a *Força*, i una persona ha passat de *Força* a *Molt*.



23. Actituds / Maduresa professional: Fas aquest postgrau/màster principalment...? (a) Per aprendre coses noves sobre la teva professió; (b) Per trobar feina amb més facilitat; (c) Totes dues coses

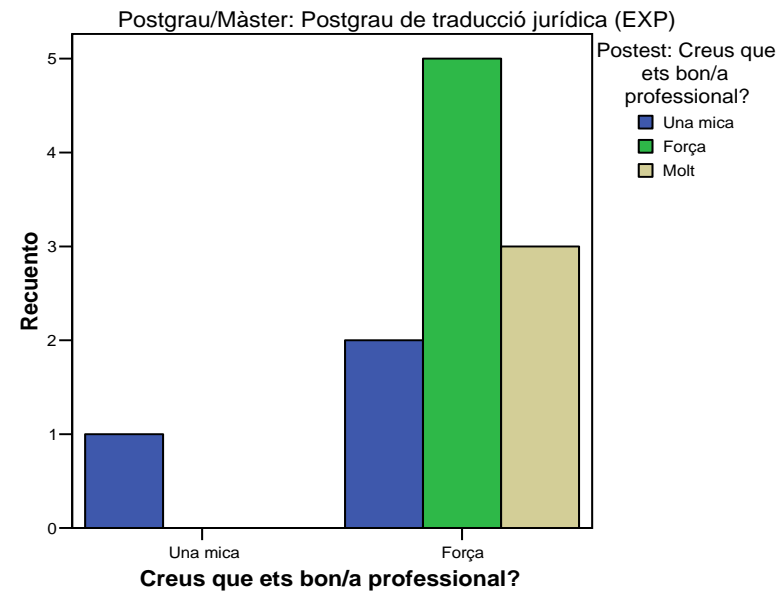
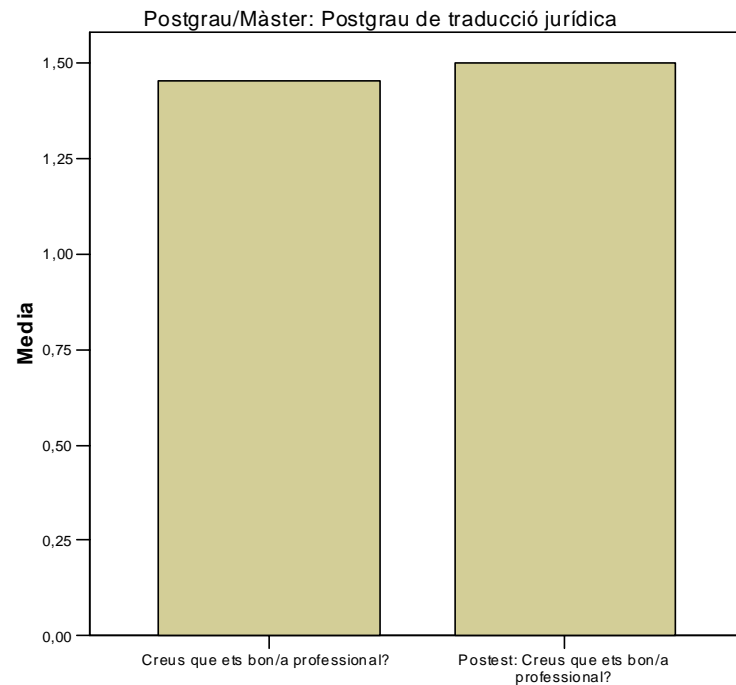
En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que les mitjanes no han canviat entre pretest i postest. El 90,9% dels estudiants del grup afirma que fa el postgrau per aprendre sobre la professió i trobar feina amb més facilitat.



L'autoestima professional està relacionada amb els sentiments d'autovaloració (subjectius) que la persona té d'ella mateixa com a professional. Una baixa autoestima pot dificultar el procés d'inserció, mentre que una autoestima alta permet donar una imatge de capacitat i ganes de fer la feina..

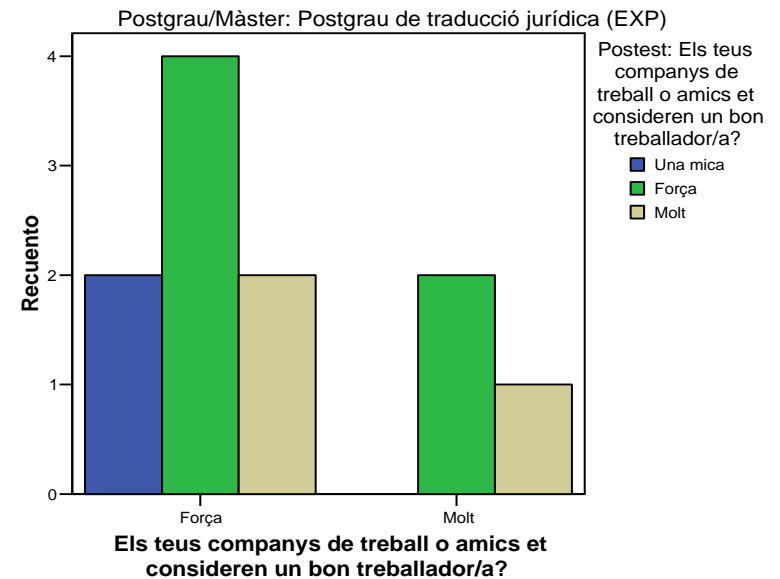
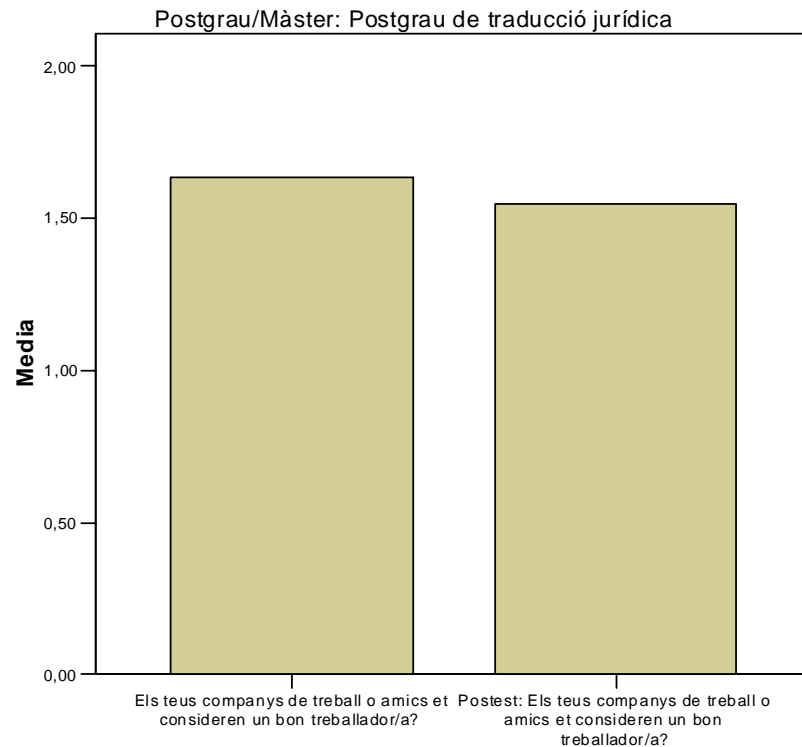
24. Actituds / Autoestima professional: Creus que ets bon/a professional?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana lleugerament més alta en el postest. En el gràfic de la dreta veiem que en el pretest, un 90% dels estudiants va respondre que es considerava força bon professional. En el postest, les respostes s'han diversificat una mica, i dos estudiants han passat a considerar-se *Una mica* bons professionals, i tres han passat a considerar-se *molt* bons professionals.



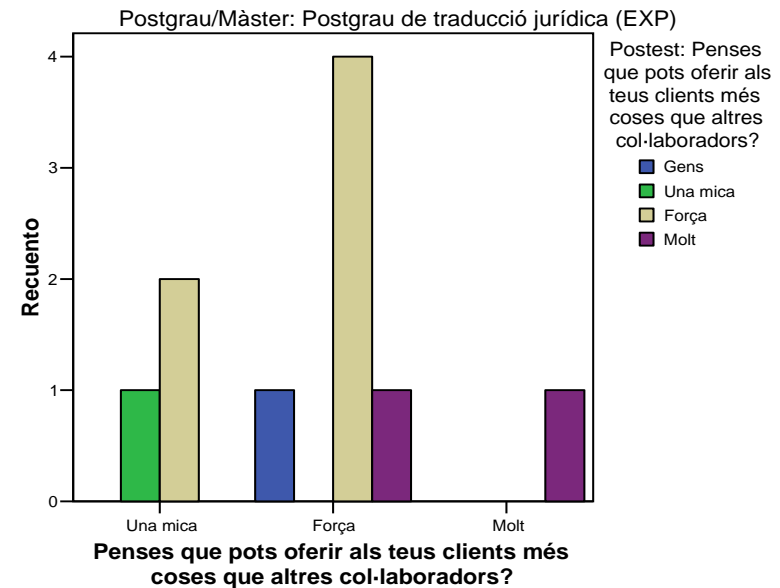
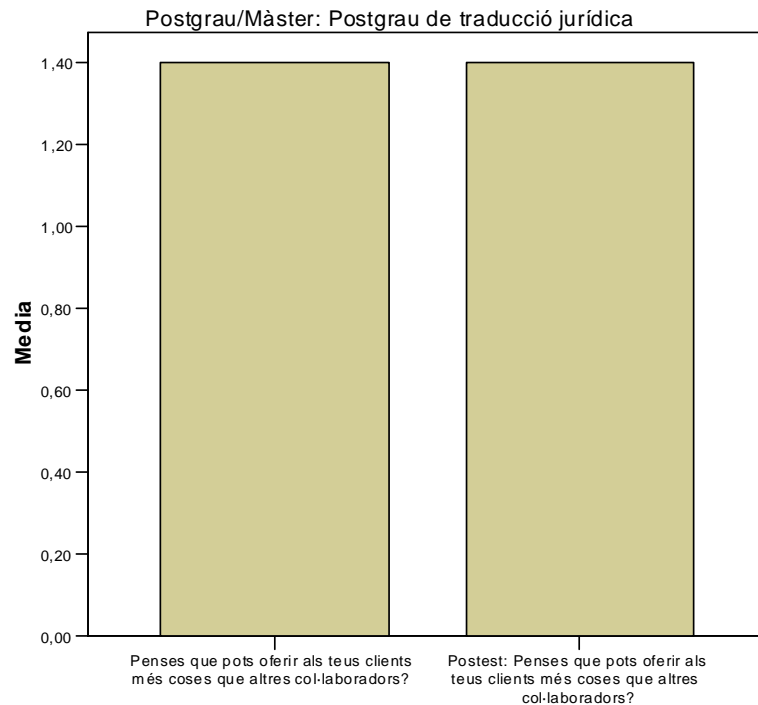
25. Actituds / Autoestima professional: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana lleugerament més baixa en el posttest. La resposta més triada és *Força* (54,5%) i entre pretest i posttest s'han produït alguns canvis. Dos estudiants han passat de *Força* a *Una mica*, i dos han passat de *Molt* a *Força*. Per això es nota una davallada en el posttest. Per una altra banda, dos estudiants han passat de *Força* a *Molt*.



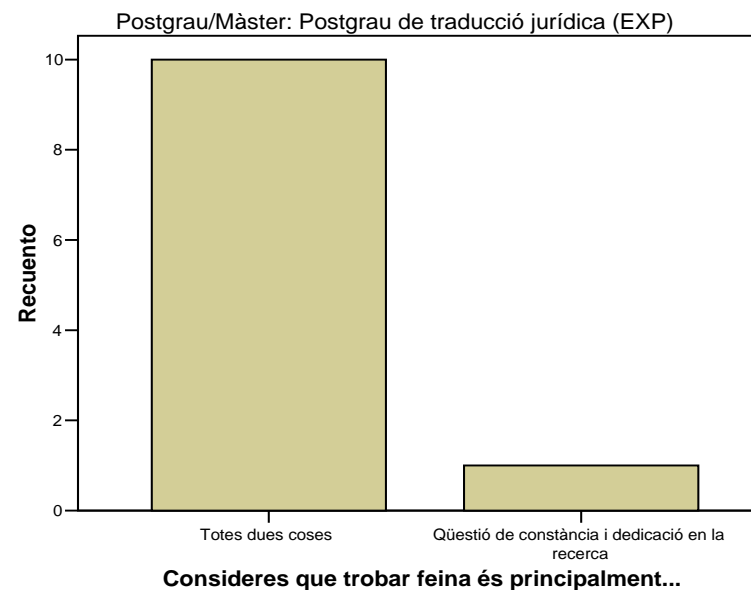
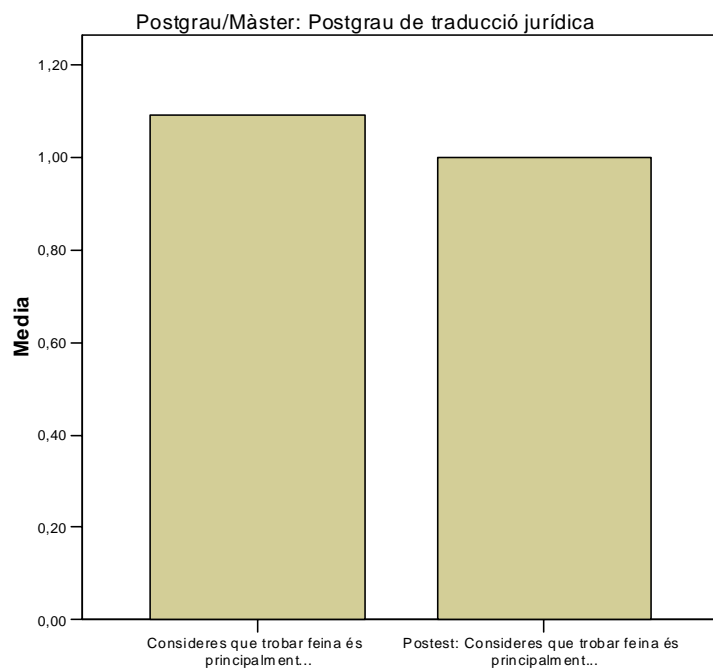
26. Actituds / Autoestima professional: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que les mitjanes entre pretest i postest no han canviat. Un 60% dels estudiants ha respost *Força* i pensa que pot oferir més coses als clients que altres col·laboradors. Hi ha hagut canvis en sentit ascendent i descendent. Un estudiant ha passat de *Força* a *Gens* mentre que dos estudiants han passat d'*Una mica* a *Força*, i un ha passat de *Força* a *Molt*.



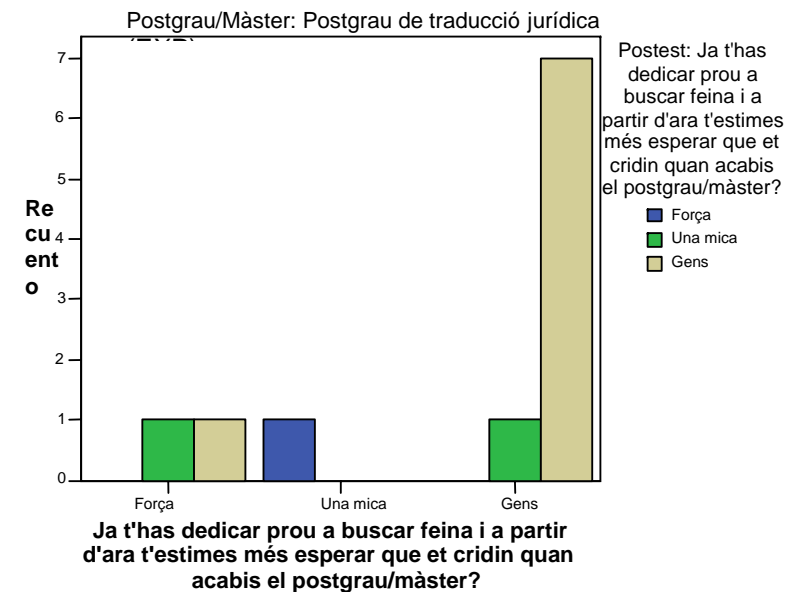
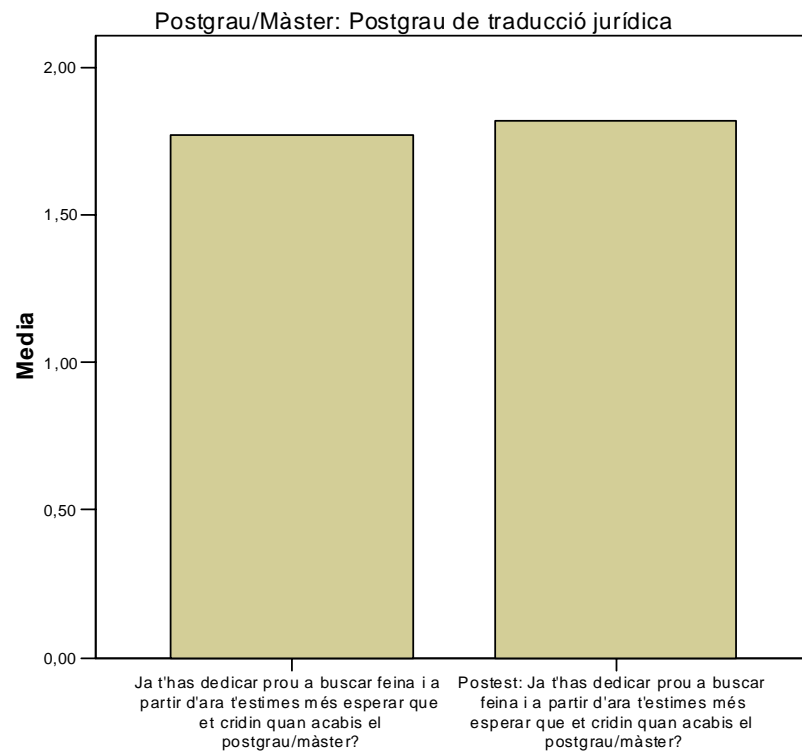
27. Actituds / Autoestima professional: Consideres que trobar feina és principalment...? (a) Qüestió de constància i dedicació en la recerca; (b) Qüestió de sort; (c) Totes dues coses

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que les mitjanes entre pretest i postest no han canviat. En el postest, tots els estudiants consideren que trobar feina és una combinació de sort i constància i dedicació en la recerca, tret d'un estudiant, que creu que la sort no hi intervé.



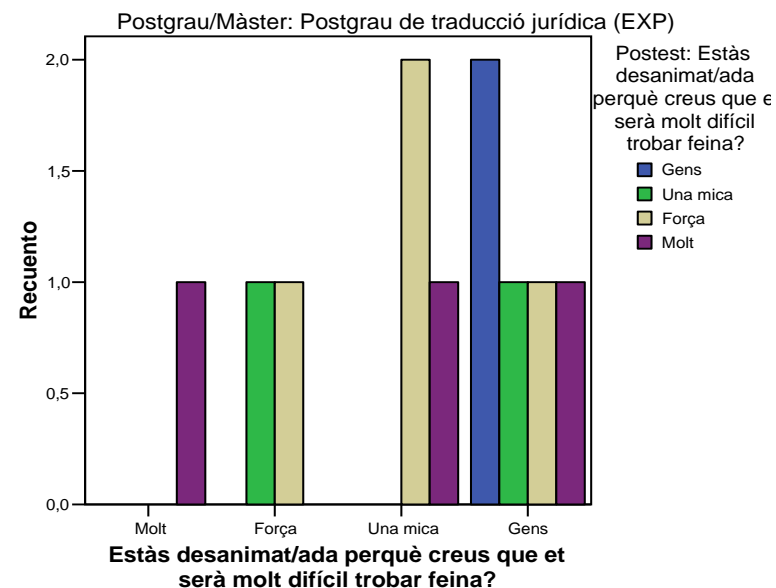
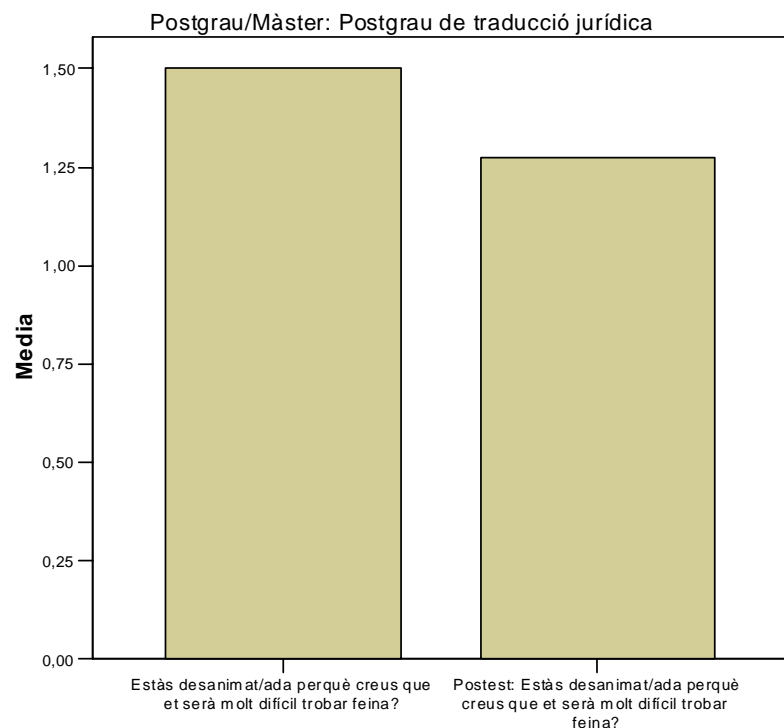
28. Actituds / Autoestima professional: Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que les mitjanes entre pretest i posttest no han canviat. Un 72,7% considera, tant en el pretest com en el posttest, que no s'han dedicat prou a buscar feina. Com podem veure en el gràfic, hi ha hagut algun petit canvi entre pretest i posttest. Només un estudiant considera que ja ha dedicat prou temps a buscar feina.



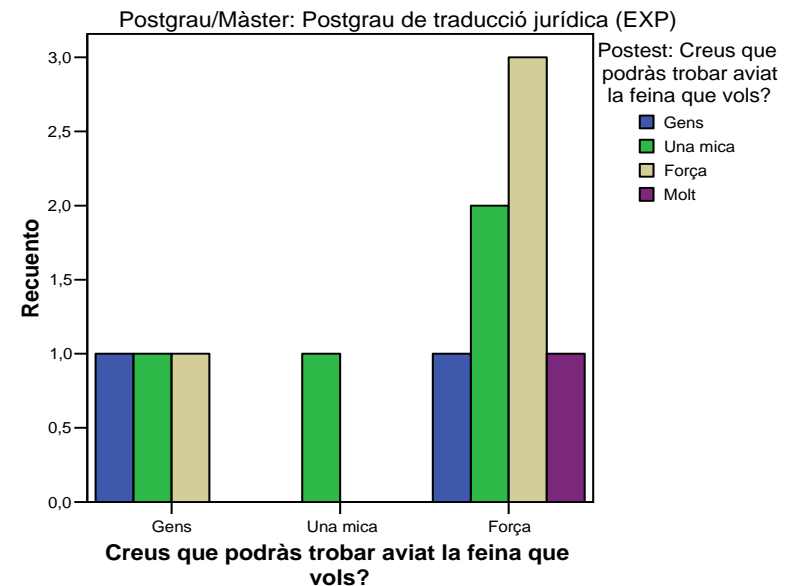
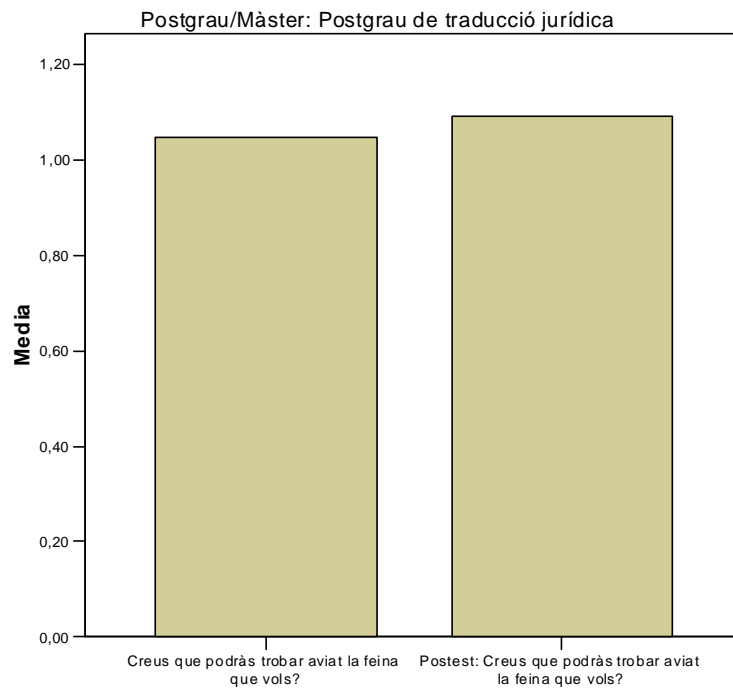
29. Actituds / Autoestima professional: Estàs desanimat/da perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?

La resposta *Gens*, en aquest ítem, obtenia la puntuació més alta. És a dir, els estudiants que responen *Gens* obtenen dos punts. Per tant, una mitjana alta significa que estan poc desanimats. En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que el grau de desànim augmenta una mica en el postest perquè la mitjana és més baixa. Un 36,4% està *Força* desanimat i un 27,3% està *Molt* desanimat i creu que serà difícil trobar una feina. El grau de desànim ha crescut força entre l'inici del curs i el final.



30. Actituds / Autoestima professional: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana del posttest és una mica més alta. Malgrat la resposta en l'apartat anterior, un 36,4% creu que trobarà força aviat la feina que vol, i un altre 36,4% ha respost *Una mica*. En aquest apartat també hi ha hagut una davallada entre les expectatives a l'inici del curs i el final del curs. Aquesta inquietud podria justificar la flexibilitat en tarifes i tipus de feina que s'expressava en els ítems sobre amplitud. Potser sorprèn una mica que estiguin més disposats a baixar els preus i menys a desplaçar-se o a ampliar horaris.



CONCLUSIONS

L'àmbit dels **coneixements d'inserció laboral** ha obtingut els millors resultats. Es constata que si s'estudia el màster augmenten els coneixements d'inserció laboral. La manca de coneixements és allò que més preocupa els estudiants i el primer que volen resoldre durant el màster: conèixer els temes legals i fiscals, què demanen i ofereixen els clients, etc. Hi ha entre els estudiants una enorme motivació per “saber” i conèixer millor el mercat. Al final del curs tenen una visió més realista de la professió i saben com treballar com a traductors i què s'espera de la seva feina.

Quant a les **destreses d'inserció laboral**, s'ha detectat una certa millora en les destreses més relacionades amb els coneixements (saber com aconseguir clients, com mantenir la fidelitat dels clients, etc.) i gairebé no s'ha detectat millora en les destreses relacionades amb la preparació del material de màrqueting. És a dir, hi ha més millores en les destreses “passives” (aprendre a fer alguna cosa), que no pas en les destreses “actives”, en les quals els participants han de dedicar temps a la seva estratègia de cerca de feina.

Quant a les **actituds d'inserció laboral**, s'ha observat que els participants tenen una autoestima professional alta i que se senten preparats per treballar com a traductors. Són flexibles en el tema tarifes, i menys en les qüestions relacionades amb horaris i distàncies. Una altra de les necessitats era la millora de la maduresa professional dels estudiants. Es constata una millora en les qüestions sobre la maduresa que el màster imposa de manera obligatòria en les assignatures, com ara les noves tecnologies aplicades a la professió, i no es nota gaire millora en les accions no obligatòries, com ara llegir sobre la professió.

Per concloure direm que, com hem vist, els coneixements no són l'únic factor que s'ha de tenir en compte a l'hora de buscar feina o clients. El millor és combinar i equilibrar coneixements, destreses i actituds. Es recomana incorporar en el postgrau continguts que fomentin el desenvolupament de destreses i actituds, atès que els resultats són molt baixos en aquestes àrees. Els resultats d'aquest informe abonen aquesta proposta.

INFORME FINAL DE RESULTATS DE LA RECERCA OIL

AL POSTGRAU DE TRADUCCIÓ LITERÀRIA 04-05

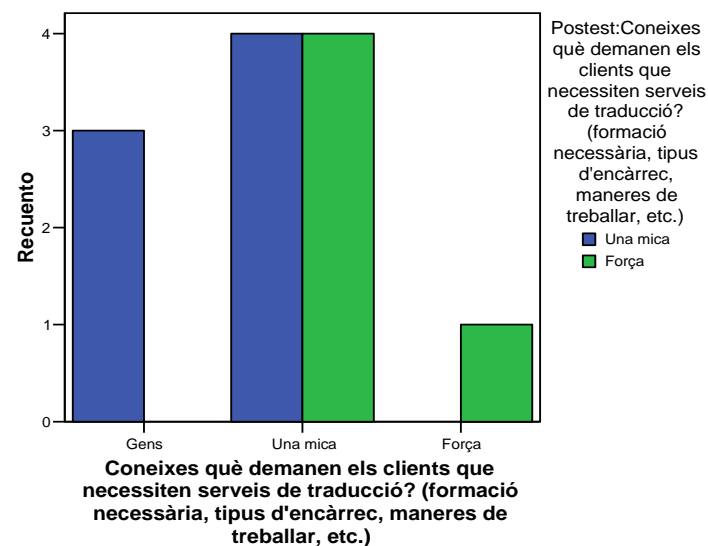
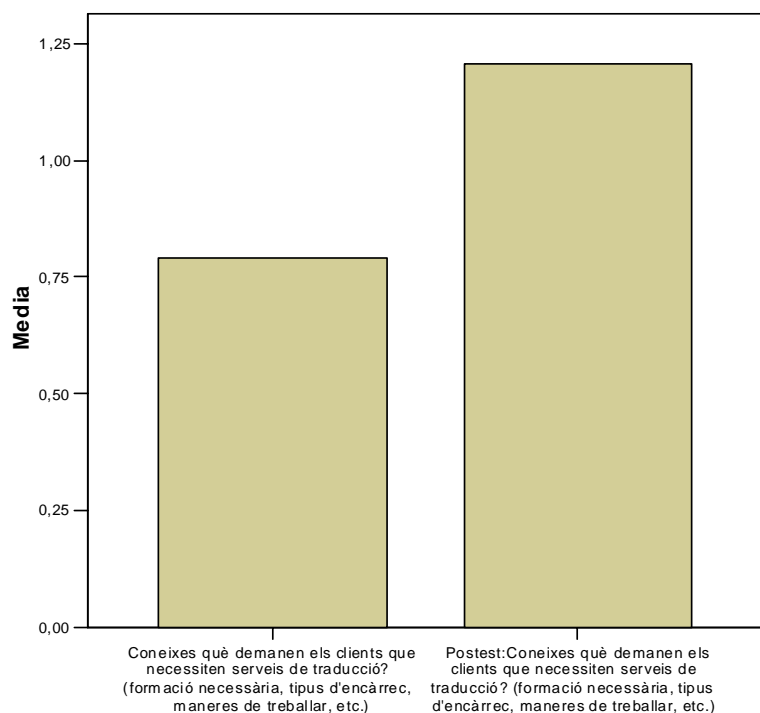
En aquest grup es van recollir 16 qüestionaris pretest i 12 qüestionaris posttest (el 75% del total del pretest). És una mostra prou representativa. Per a cada ítem del qüestionari formulat als estudiants s'inclou un comentari sobre els resultats del grup. En els comentaris també es fa referència a percentatges calculats amb taules de contingència que no s'inclouen en aquest document, però que podeu consultar per separat si hi esteu interessats. Dos gràfics acompanyen els comentaris de cada ítem. El primer gràfic és una comparativa de les puntuacions mitjanes obtingudes en el pretest i en el posttest. El valor de la mitjana se situa entre 0 i 2. En segon gràfic compara les respostes que es van triar en el pretest amb les que es van triar en el posttest. Per llegir correctament el segon gràfic, direm que en l'eix vertical podem veure quants estudiants van triar cadascuna de les opcions. Per exemple, en el gràfic de la pàgina següent veiem que a Gens hi ha tres estudiants. Els colors els hem d'interpretar segons la llegenda de color de la dreta del gràfic, que corresponen a les respostes del posttest. És a dir, els estudiants que van respondre *Gens* en el pretest (eix horitzontal), tots tres en el posttest van respondre *Una mica* en el posttest. Així doncs, els tres estudiants han millorat la resposta del posttest amb relació al pretest.

Coneixements d'inserció laboral

Els **coneixements d'inserció laboral** fan referència a la informació que té l'estudiant sobre les ofertes, els perfils de la feina, els llocs on adreçar-se, etc. És a dir, tota mena d'informació sobre les feines i el mercat de treball que la persona necessita per prendre decisions sobre la inserció. En el cas de la traducció en referim, per exemple, a conèixer bé com funcionen els encàrrecs de traducció, què demanen els clients i què ofereixen, on es poden adreçar els postgraduats per obtenir informació sobre el mercat i sobre clients, etc.

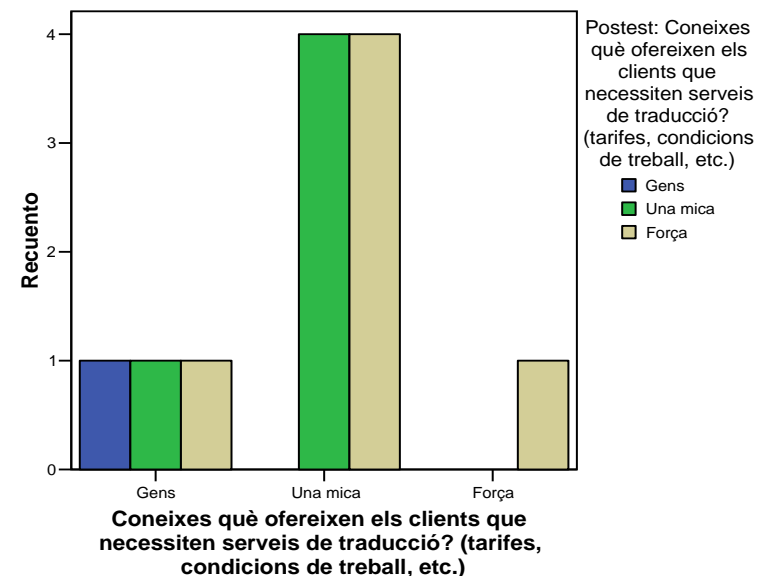
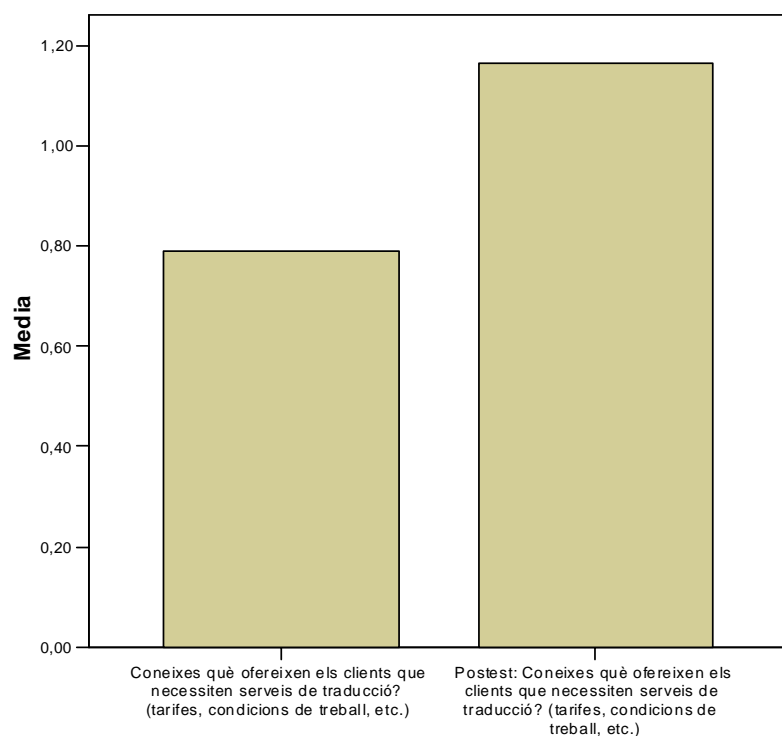
1. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)

El gràfic de l'esquerra mostra la diferència entre la mitjana del pretest i la mitjana del postest. S'observa un augment notable en el postest. En el gràfic de la dreta s'observa que en el pretest la resposta més triada era *Una mica*, seguida de *Gens*. En el postest la resposta més triada també és *Una mica* (58,3%), però seguida de *Força* (41,7%). A més, com veiem en el gràfic, en el postest no s'ha enregistrat cap *Gens*, i els estudiants que van contestar *Gens*, en el postest han triat *Una mica*.



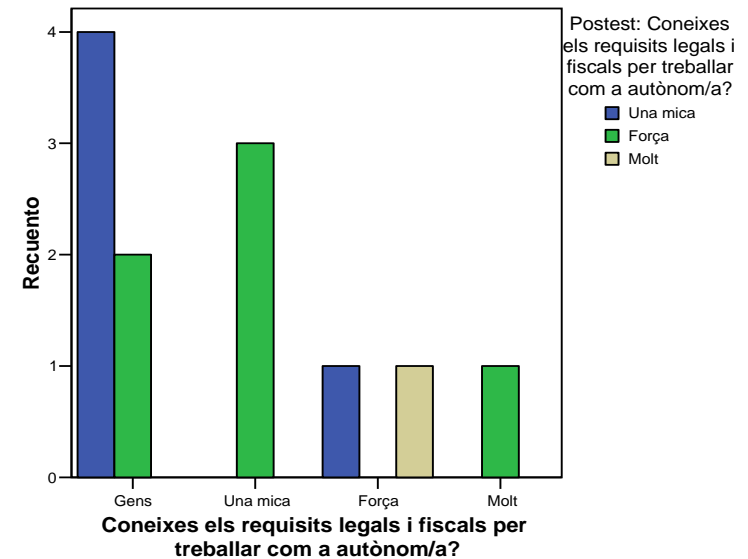
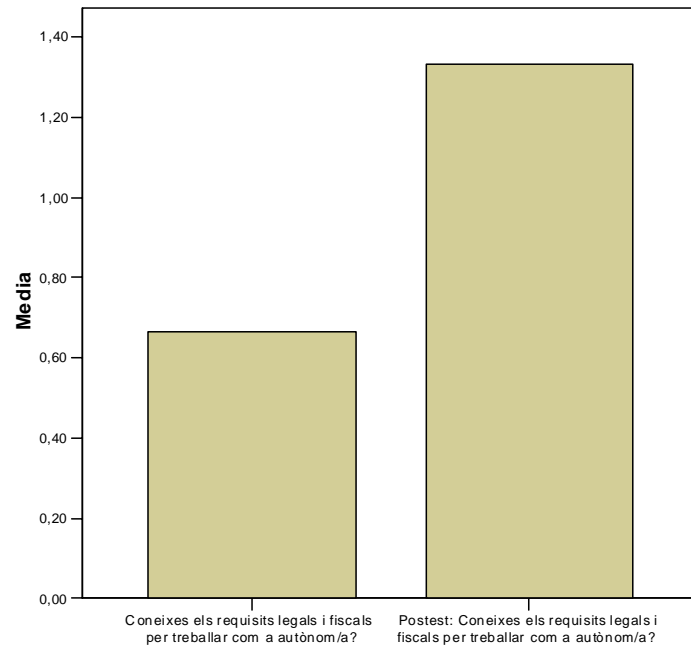
2. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)

En aquest apartat hi ha hagut un progrés notable com es pot observar en el gràfic de mitjanes de l'esquerra. En el gràfic de la dreta veiem que en el pretest la resposta més triada va ser *Una mica*, però en el postest és *Força* (50%). Només una persona admet que no coneix què ofereixen els clients. Per tant, es constata que en el postgrau els estudiants han après què ofereixen els clients de traduccions literàries.



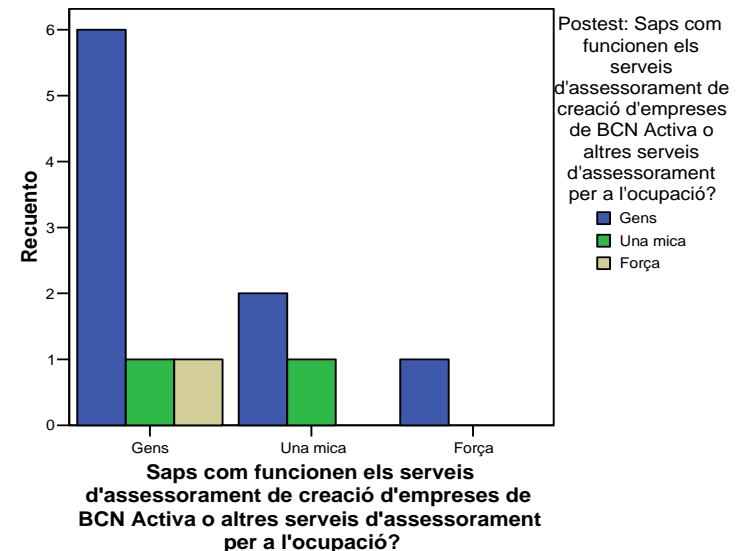
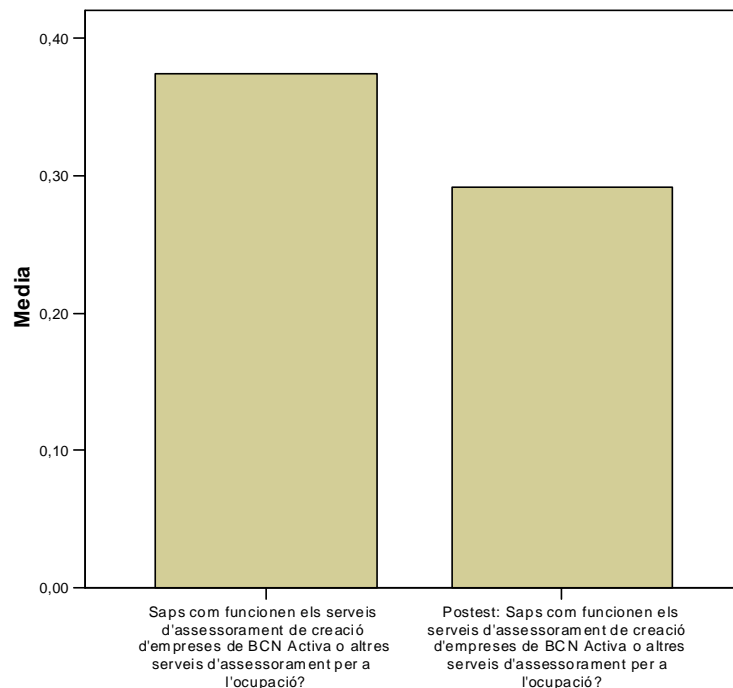
3. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra veiem que hi ha hagut una evolució positiva i els estudiants coneixen els requisits legals i fiscals per treballar com a autònoms. En el gràfic de la dreta veiem que en el pretest set estudiants van manifestar que no coneixien els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom. En el postest, quatre d'aquests estudiants responen que ara els coneixen *Una mica*, i tres responen que els coneixen *Força*. La resposta més triada en el postest és *Força* (50%), seguida d'*Una mica* (41,7%).



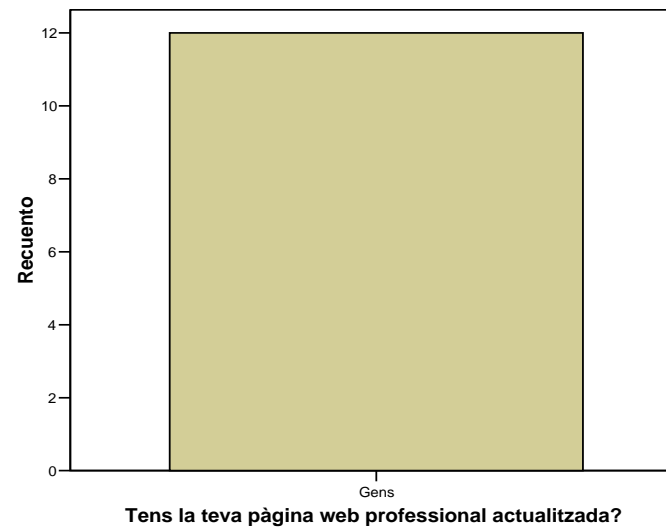
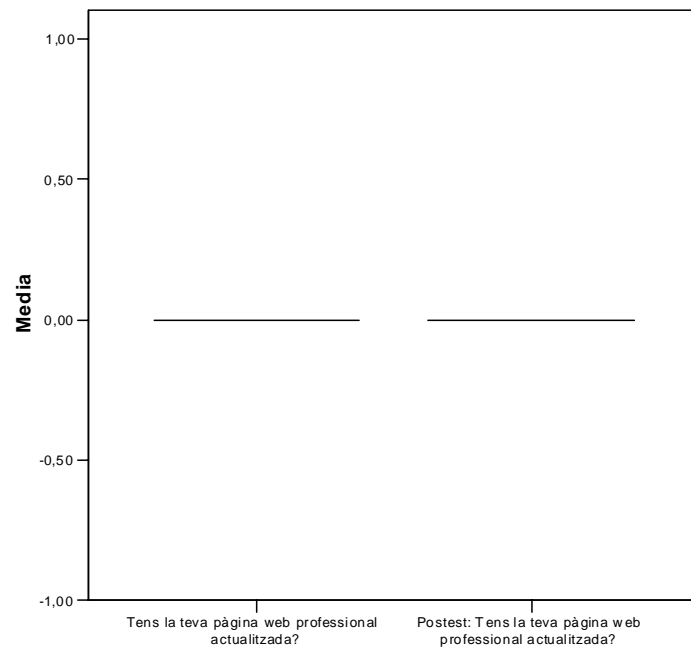
4. Coneixements d'inserció laboral: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?

Un 75% dels estudiants admeten en el posttest que desconeixen els serveis d'assessorament de creació d'empreses i altres serveis d'assessorament per a l'ocupació. Només una persona s'ha informat durant el curs i ha passat de *Gens a Força*. Curiosament hi ha estudiants que en el pretest havien respost que coneixien aquests serveis, i en el posttest van respondre que no els coneixien. Vam revisar els qüestionaris per verificar que no fos un error d'entrada de les dades i no ho era.



Les **destreses i tècniques d'inserció laboral** són els instruments i eines que la persona ha de dominar per passar amb èxit el procés de selecció d'una feina. En traducció, ens referim a l'elaboració d'un currículum de traductor/a, la preparació d'un pla d'acció de cerca de feina i de clients, les tècniques per comportar-se correctament en una entrevista de selecció o en una proposta d'encàrrec de traducció, etc.

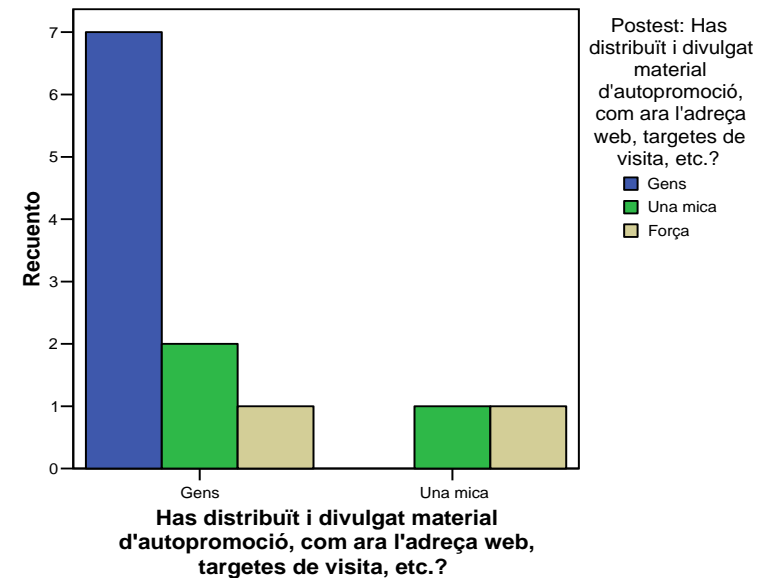
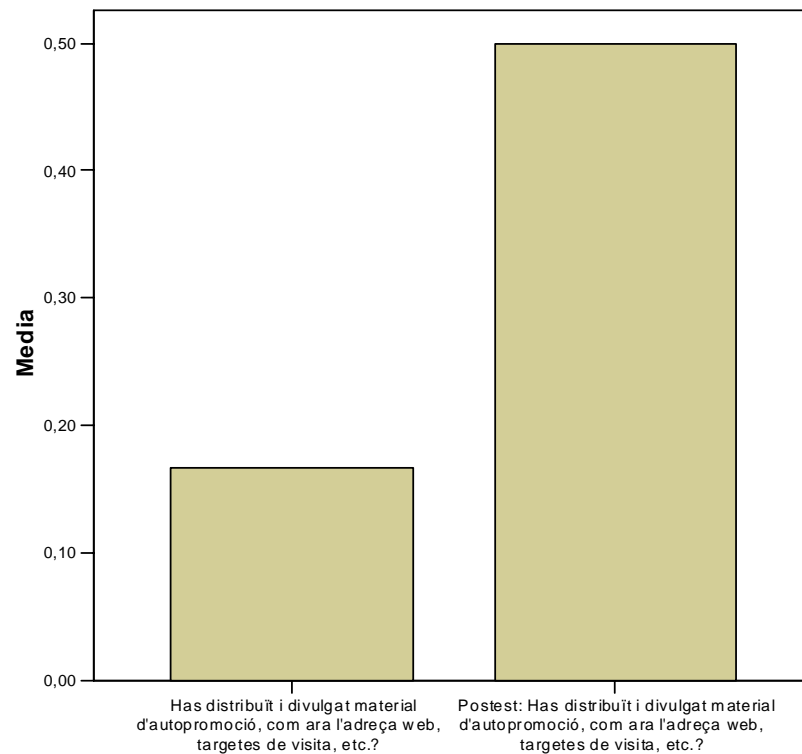
5. Destreses d'inserció laboral: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?



No hi ha cap variació entre pretest i postest. Cap dels estudiants participants té cap pàgina web professional.

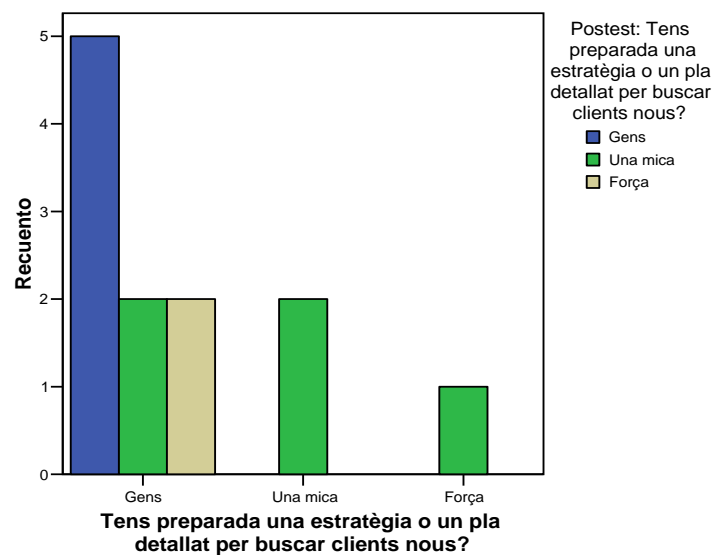
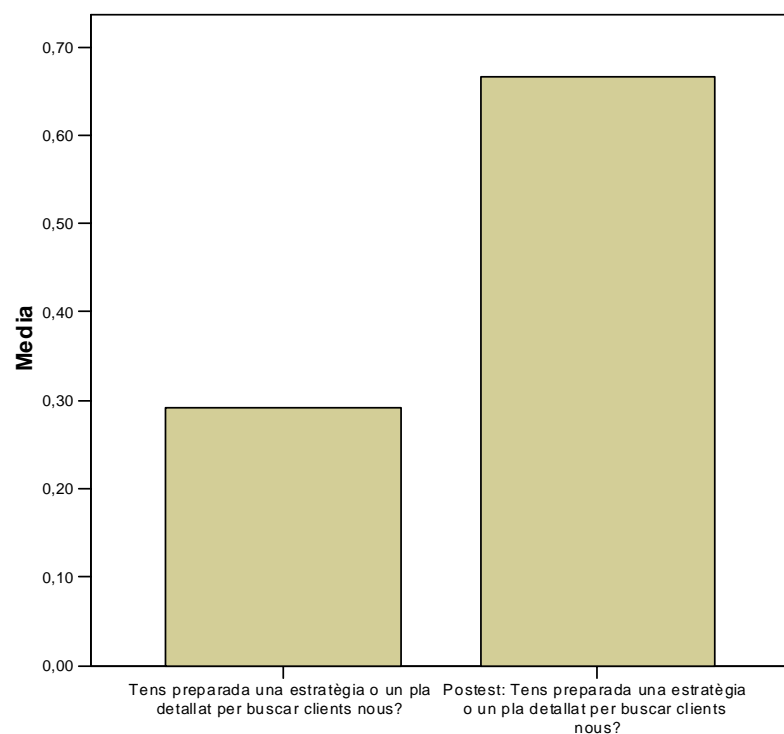
6. Destreses d'inserció laboral: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra veiem que la mitjana ha augmentat en el postest. En el pretest, 10 de 12 estudiants no havien distribuït cap material, i en el postest aquesta xifra baixa a 7 (un 58,3%). En el pretest no s'havia enregistrat cap *Força*, i en el postest hi ha dos casos.

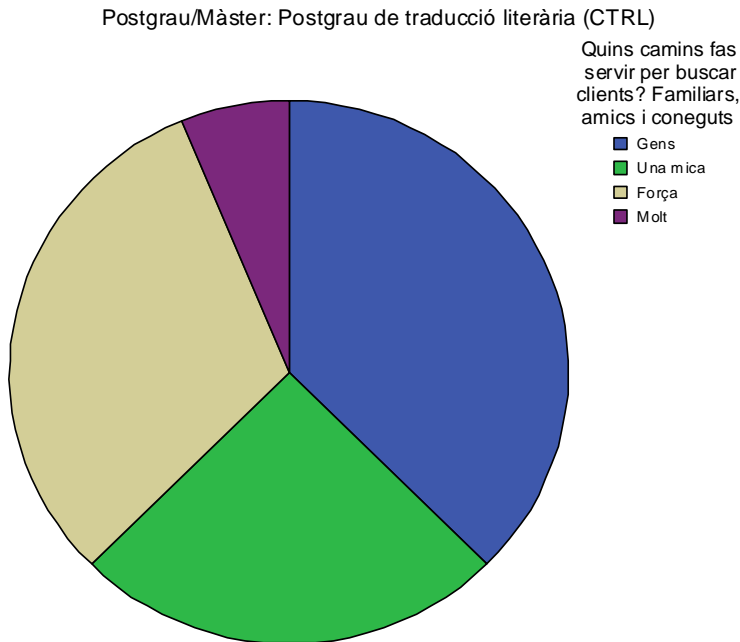


7. Destreses d'inserció laboral. Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?

En aquest grup, la mitjana ha augmentat clarament. En el pretest, 9 dels 12 estudiants no tenien cap pla o estratègia per buscar clients nous. En el postest cinc estudiants (41,7%) van respondre *Una mica* i cinc més van respondre *Gens*.



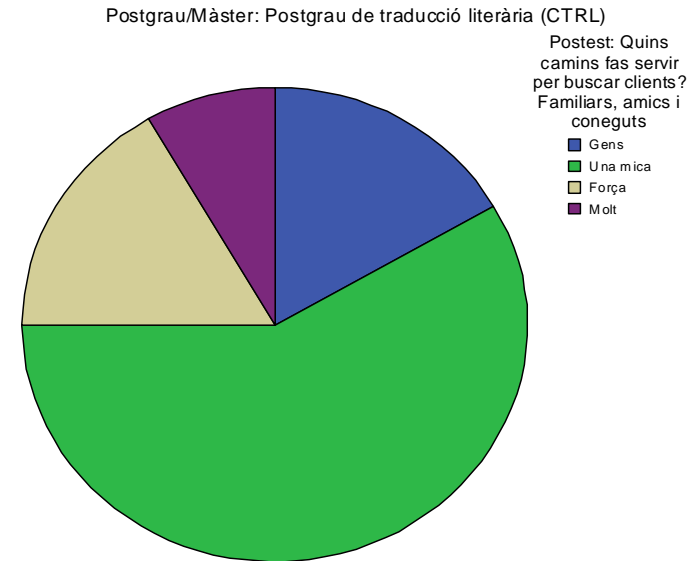
8a. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Familiars, amics i coneguts



A l'esquerra hi ha els resultats del pretest, i a la dreta els resultats del postest. Aquesta disposició es repetirà en totes les pàgines que presenten els diferents camins per buscar clients, que corresponen a l'ítem 8.

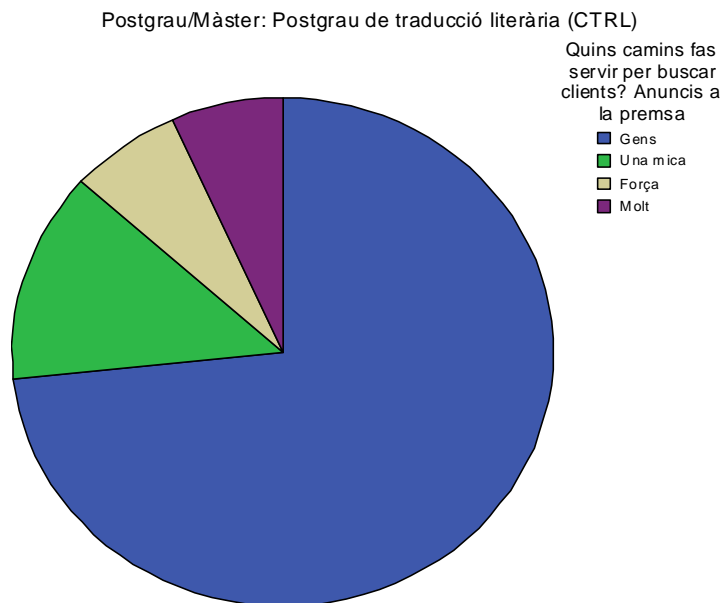
S'observa que en el postest hi ha més activitat de cerca activa de feina perquè ha disminuït de manera significativa la resposta *Gens* i ha augmentat sobretot la proporció corresponent a *Una mica*.

En tots els estudis d'inserció laboral de llicenciats de traducció que hem revisat s'indica que aquesta és la via per la qual els llicenciats troben més feina, de manera que es valora positivament un augment d'activitat en aquesta àrea.

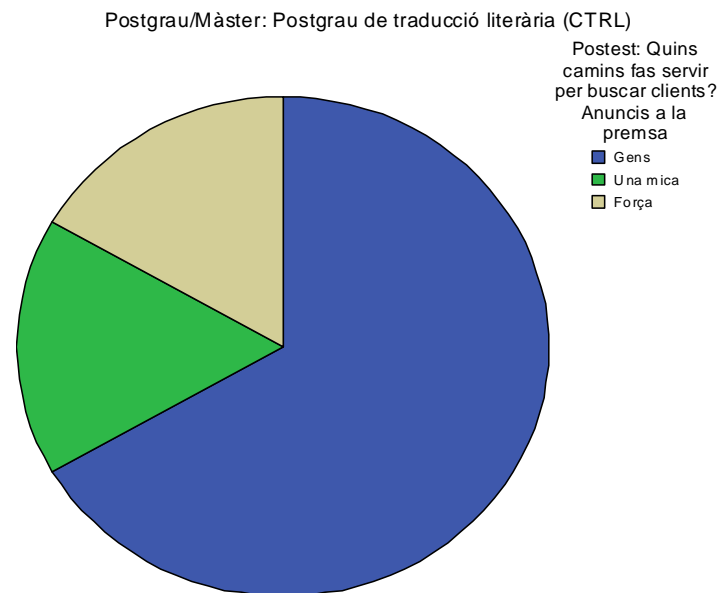


8b. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis a la premsa

En aquest apartat s'observa un augment lleuger de l'activitat.



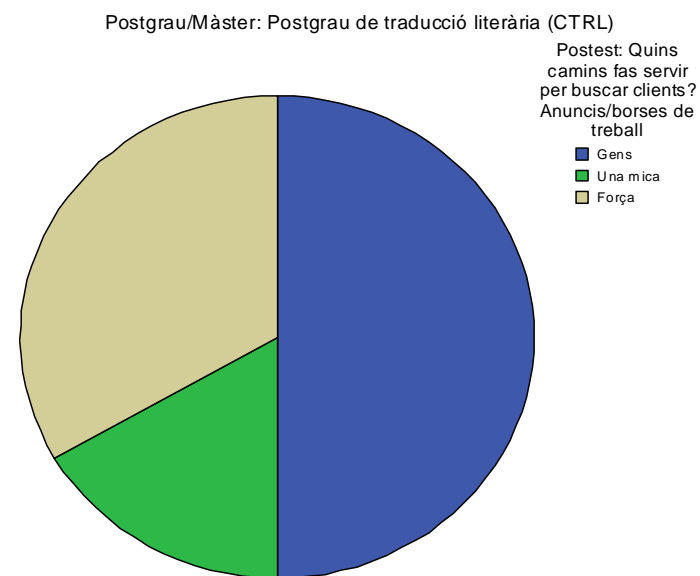
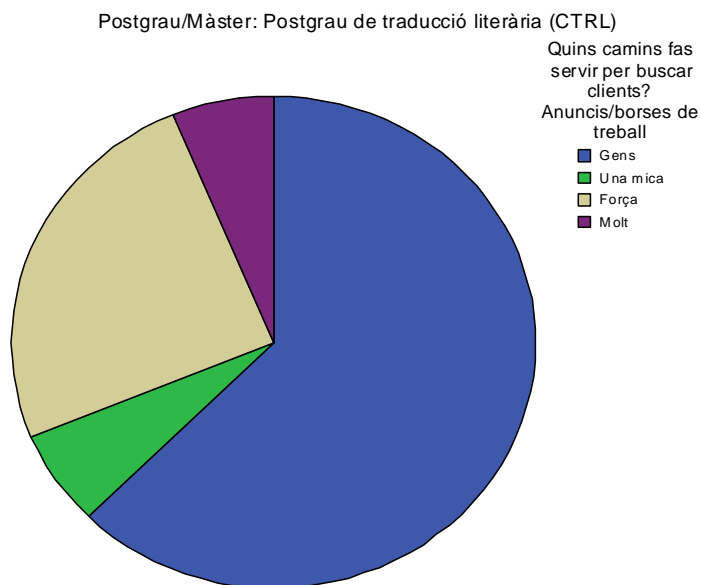
Val a dir que les feines de traducció no se solen anunciar massa a la premsa. Així doncs, no és estrany que els estudiants no tinguin massa en compte aquesta via. No és la via habitual utilitzada per les empreses per buscar traductors. Així, un resultat baix en aquest apartat es podria deure més al fet que no hi ha massa ofertes de feina a la premsa que no pas a la inactivitat dels estudiants.



8c. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis/borses de treball

Per “Anuncis o borses de treball” s’entenen els serveis de demandes de feina que hi ha ara a Internet. Les empreses que necessiten traductors publiquen anuncis en aquestes borses de treball. És una pràctica molt habitual que utilitzen tota mena d’empreses, des d’editorials i empreses de serveis de traducció a empreses d’altres àmbits que necessiten traductors esporàdicament. Les demandes poden anar adreçades a traductors autònoms o a traductors que volen treballar en plantilla.

En els resultats s’observa que els estudiants ho saben i en el postest l’utilitzen més estudiants.

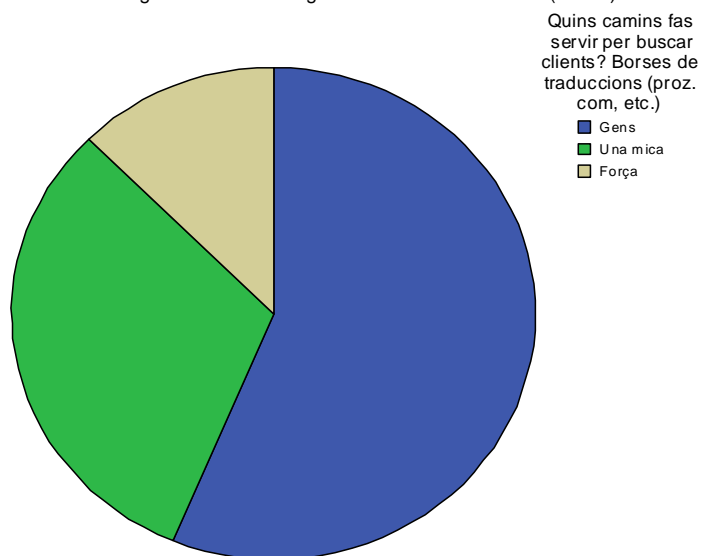


8d. Destreses d'inserció laboral. Quins camins fas servir per buscar clients? Borses de traduccions (proz.com, etc.)

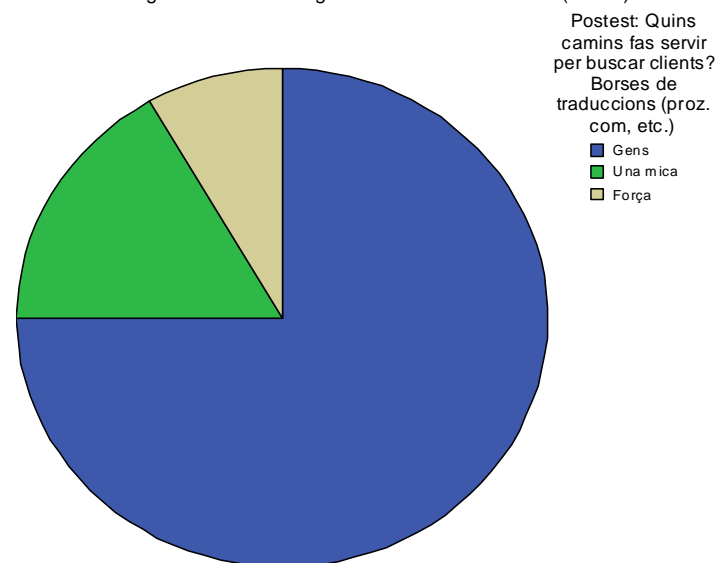
Les borses de traduccions com ara proz.com són borses en què una empresa demana una traducció i els professionals interessats envien una oferta a l'empresa amb el pressupost i el currículum. L'empresa tria la millor oferta en funció de diferents criteris (preu, rapidesa, experiència, etc.). Els professionals autònoms utilitzen molt aquesta via.

En els resultats s'observa que en el pretest els estudiants havien utilitzat una mica aquesta via, potser per descobrir-ne les possibilitats. Aquesta mena de borses no solen incloure demandes de traduccions literàries i aquest podria ser el motiu pel qual els estudiants de traducció literària no la fan servir.

Postgrau/Màster: Postgrau de traducció literària (CTRL)



Postgrau/Màster: Postgrau de traducció literària (CTRL)



8e. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Empreses de treball temporal

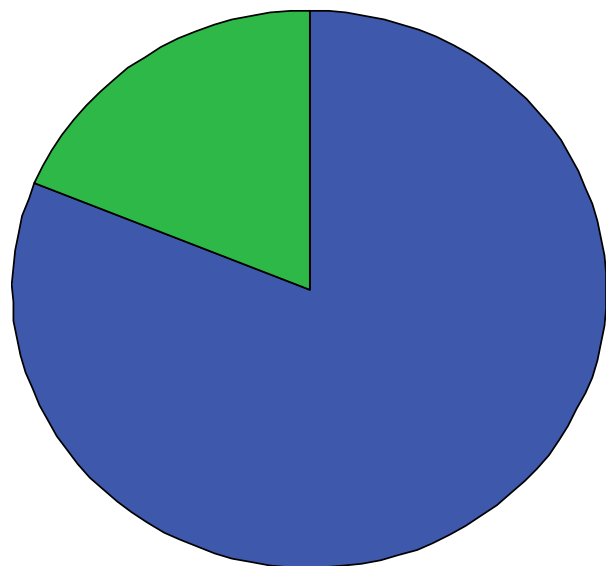
Tant en el pretest com en el postest s'observa que les ETT no són una via utilitzada per buscar feina.

Tanmateix, sembla que en el postest hi ha un nombre reduït de persones que han decidit buscar feina a través d'ETT.

Postgrau/Màster: Postgrau de traducció literària (CTRL)

Quins camins fas servir per buscar clients? Empreses de treball temporal

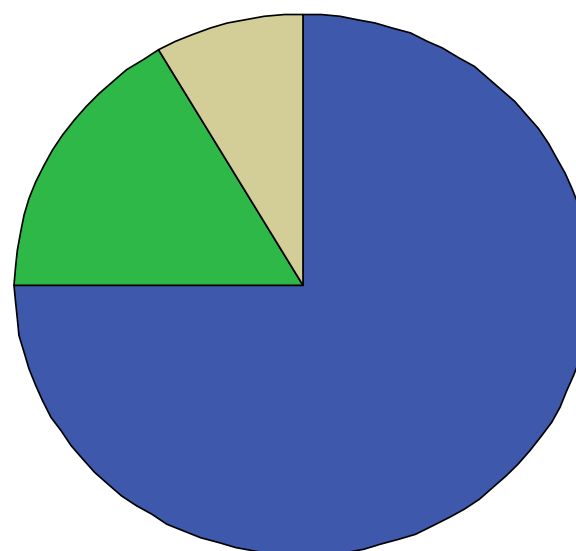
- Gens
- Força



Postgrau/Màster: Postgrau de traducció literària (CTRL)

Postest: Quins camins fas servir per buscar clients? Empreses de treball temporal

- Gens
- Una mica
- Força

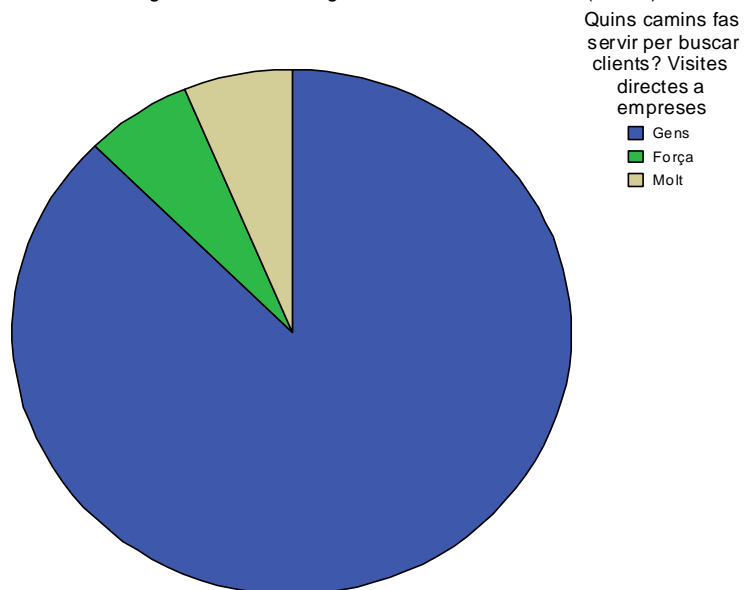


8f. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Visites directes a les empreses

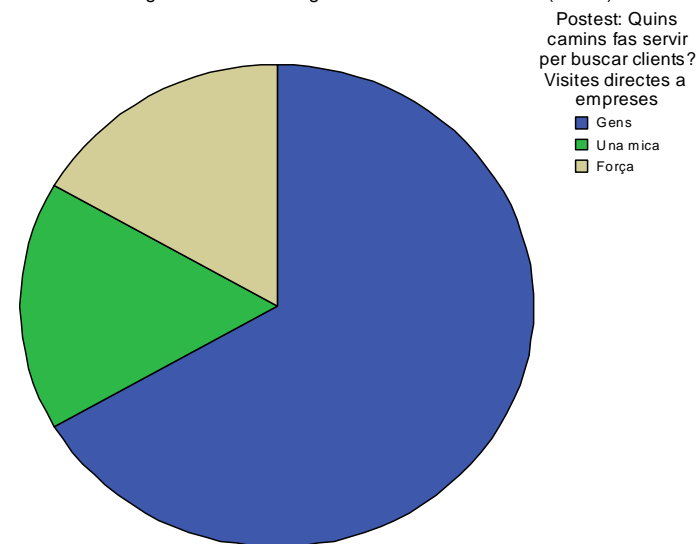
Visitar directament les empreses és una pràctica que exigeix un grau d'activitat molt alt. S'observa que aquest grup ha augmentat de manera significativa aquesta pràctica en el postest.

Tradicionalment les editorials no solen demanar traductors i són els traductors els qui s'hi adrecen directament. En els resultats del postest s'observa que un grup d'estudiants ha iniciat una campanya de presa de contacte amb les editorials, tot i que un gran nombre d'estudiants no ha optat per aquesta via.

Postgrau/Màster: Postgrau de traducció literària (CTRL)



Postgrau/Màster: Postgrau de traducció literària (CTRL)



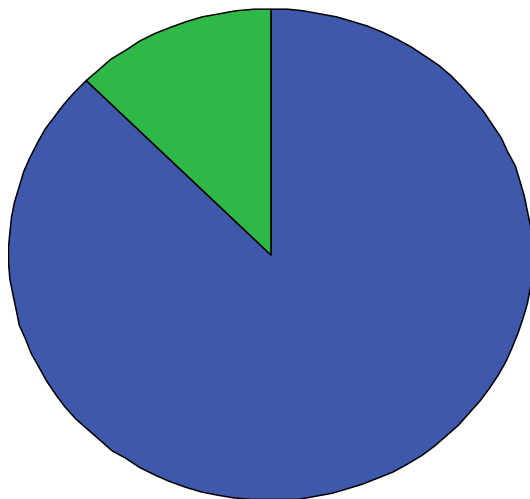
8g. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Autoanuncis

Aquesta via és potser la més proactiva de totes, perquè implica que els estudiants promocionen els seus serveis sense que ningú els ho demani. Tot i que la majoria dels estudiants no fa servir aquesta via, en el postest s'observa un lleuger augment en aquesta via.

Postgrau/Màster: Postgrau de traducció literària (CTRL)

Quins camins fas servir per buscar clients?
Autoanuncis

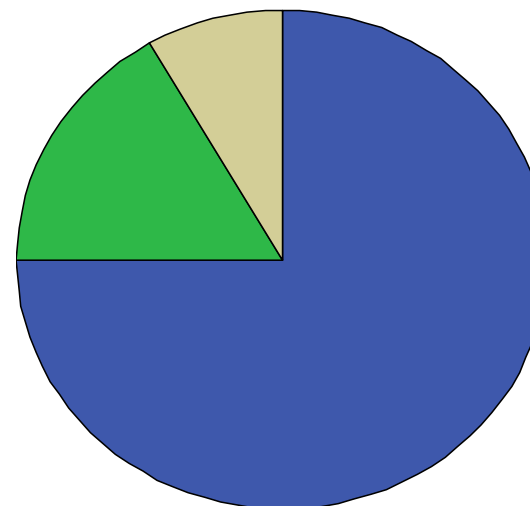
■ Gens
■ Força



Postgrau/Màster: Postgrau de traducció literària (CTRL)

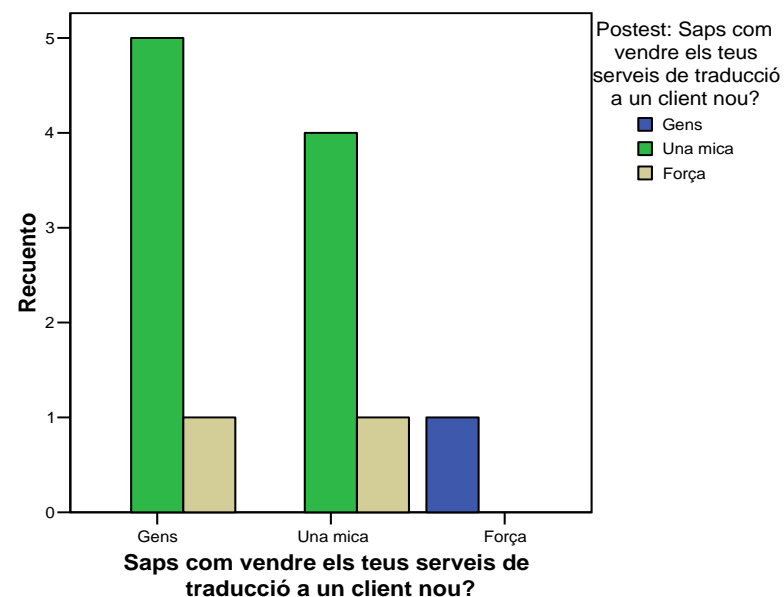
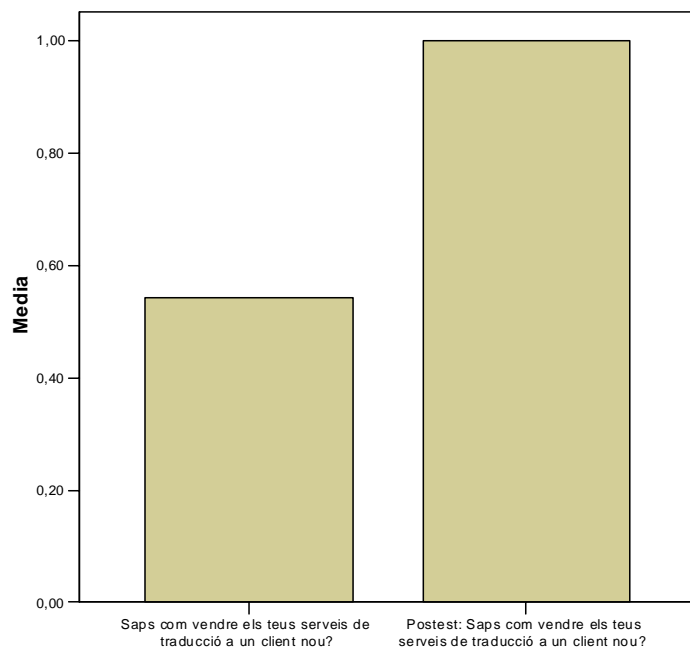
Postest: Quins camins fas servir per buscar clients?
Autoanuncis

■ Gens
■ Una mica
■ Molt



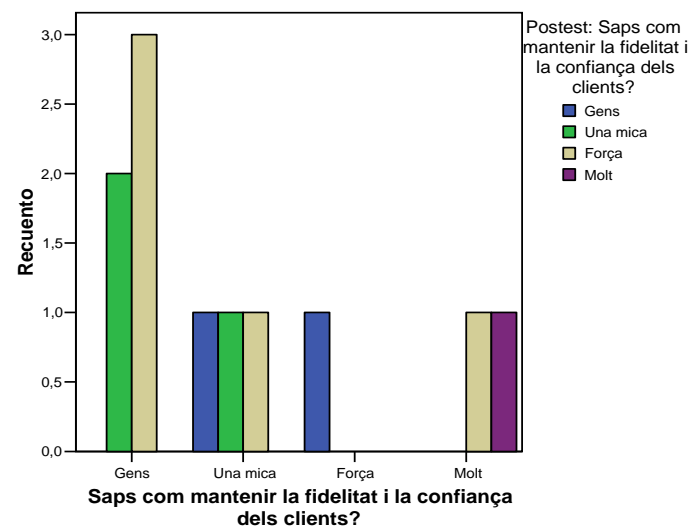
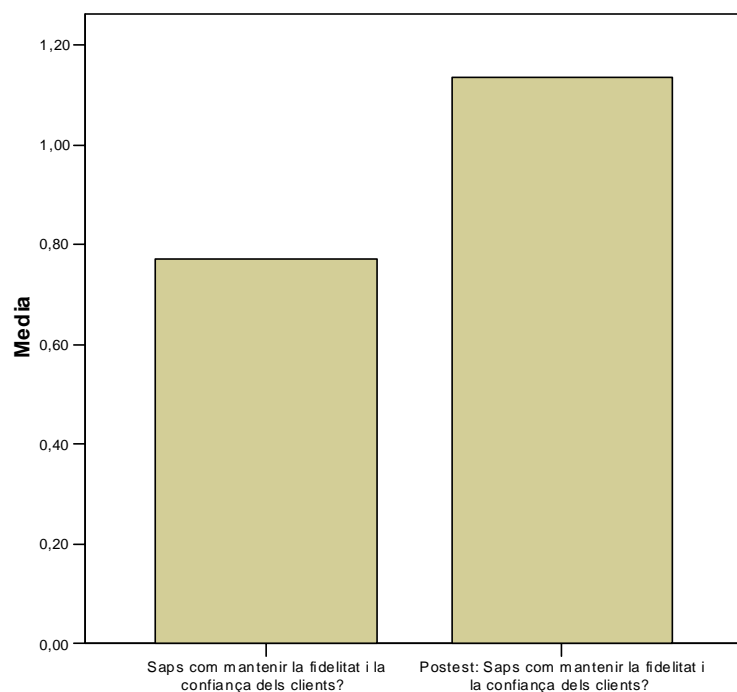
9. Destreses d'inserció laboral: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?

La mitjana entre pretest i postest és de gairebé mig punt. En el pretest, sis estudiants havien indicat que no en sabien gens, de vendre els serveis de traducció a un client nou, mentre que en el postest, cinc d'aquests estudiants va respondre *Una mica*, i un va respondre *Força*. La resposta més triada ha estat *Una mica* (75%).



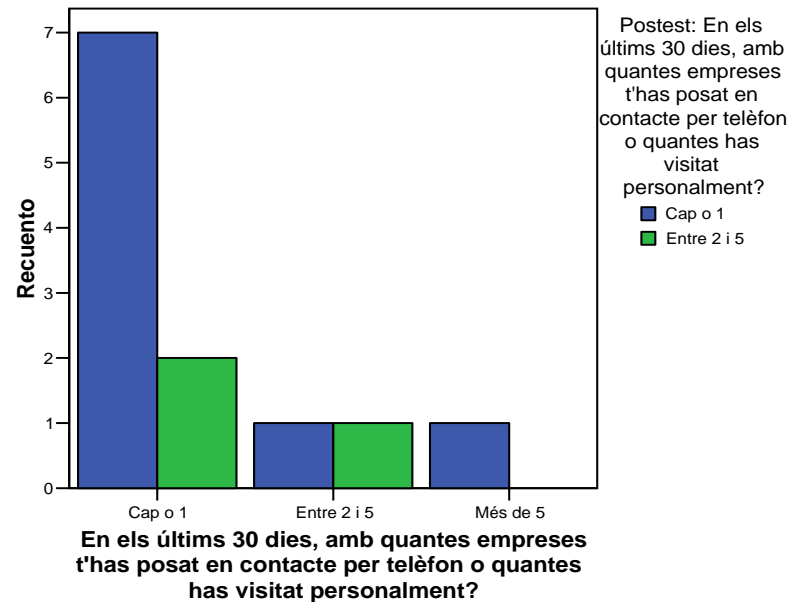
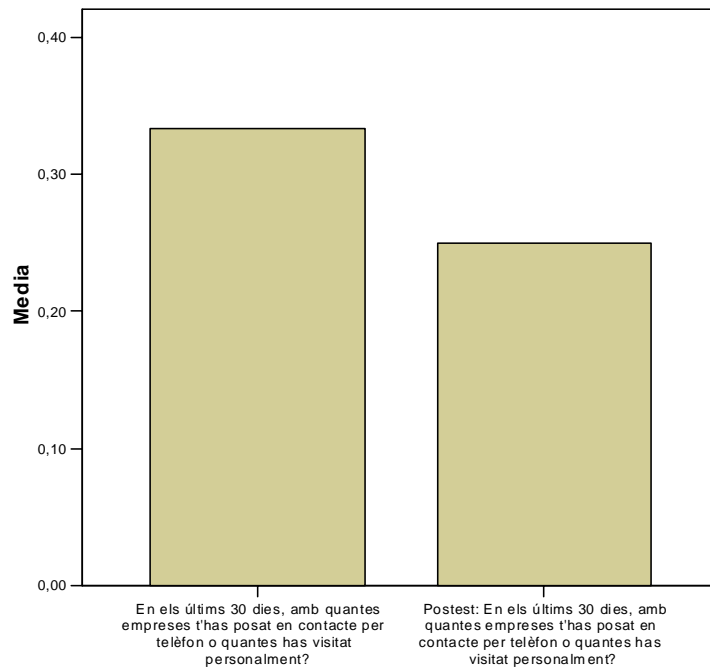
10. Destreses d'inserció laboral: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?

S'observa en el gràfic de mitjanes un augment de la mitjana en el postest. En el pretest, set estudiants van respondre que no sabien com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients però en el postest tots ells havien canviat la resposta inicial per *Una mica* o *Força*. En el postest, la resposta més triada ha estat *Força* (45,5%).



L'**actitud** és l'última variable, clau per a dur a terme amb èxit el procés d'inserció laboral. Una actitud positiva d'interès per la feina és bàsica perquè els clients confiïn en un traductor. En aquest model estudiem tres actituds principals: l'**autoestima professional**, la **disponibilitat laboral (dedicació i amplitud)** i la **maduresa professional**.

11. Actituds / Dedicació: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?

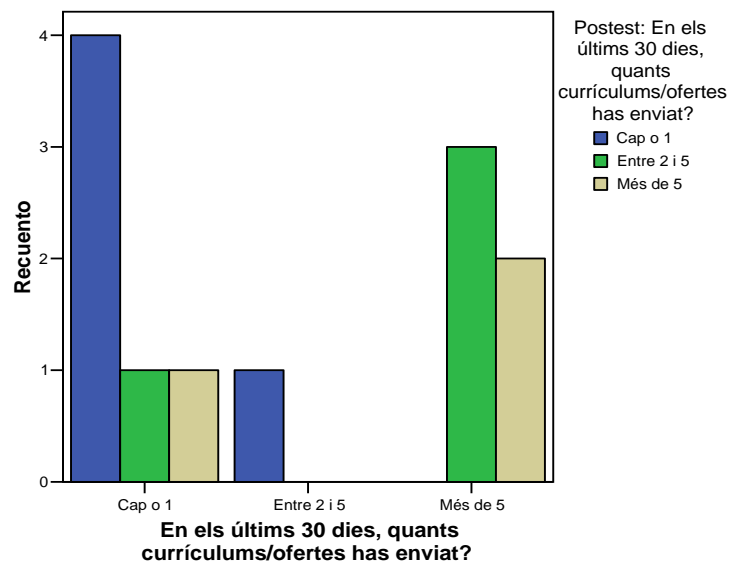
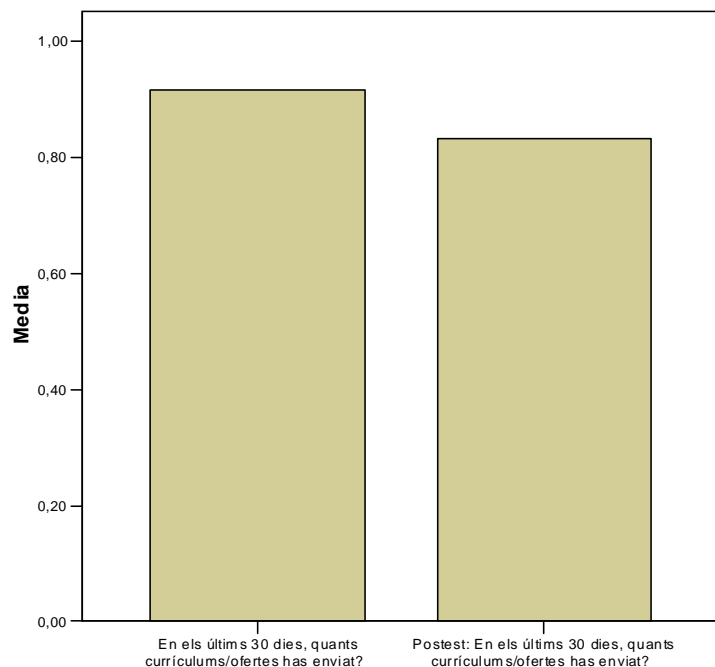


La mitjana, tant el pretest com en el postest, és molt baixa (menys de 0,30 punts). En el postest la mitjana encara és més baixa.

En el pretest, nou (75%) dels dotze estudiants no s'havien posat en contacte amb cap empresa, i en el postest el nombre és el mateix, però no són exactament els mateixos estudiants, com veiem en el gràfic. La mitjana ha baixat també perquè una persona que havia respost *Més de 5*, en el postest ha passat a *Cap*.

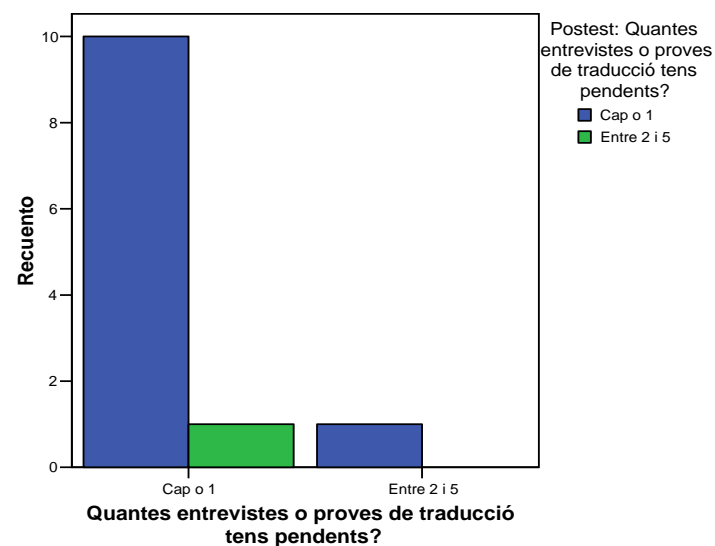
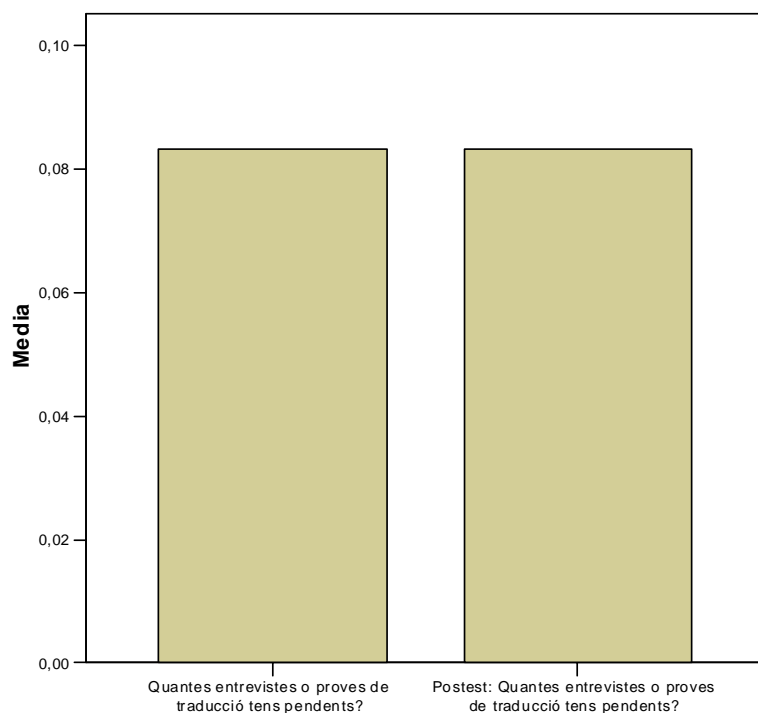
12. Actituds / Dedicació: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?

En el contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana del postest és lleugerament més baixa. En aquest grup es detecta activitat en l'enviament de currículums a final de curs. En el gràfic de la dreta veiem que en el pretest hi havia sis estudiants que no enviaven cap currículum, mentre que en el postest només són 5 (41,7%). En el postest hi ha quatre estudiants (33,3%) que han enviat entre 2 i 5 currículums en els últims 30 dies i tres estudiants que n'han enviat més de cinc.



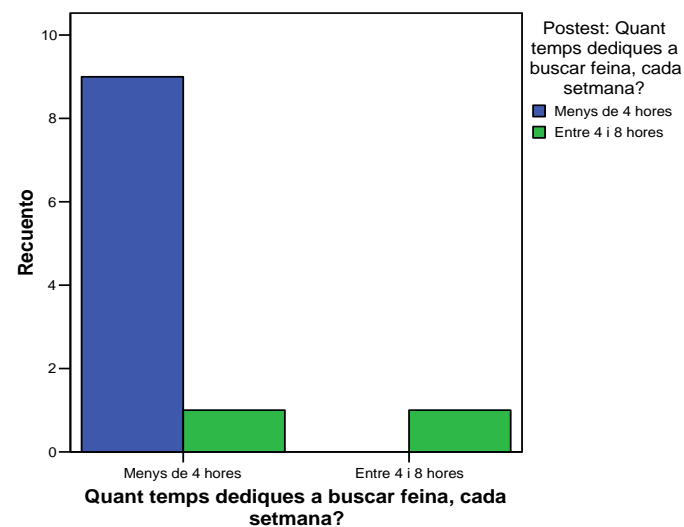
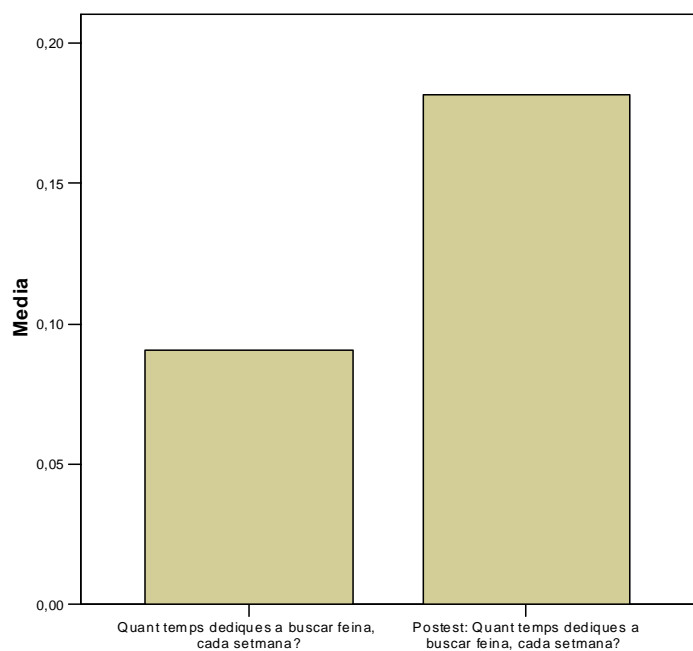
13. Actituds / Dedicació: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?

Els resultats d'aquesta pregunta són molt baixos. Els globals per al pretest i postest coincideixen. En el gràfic de la dreta es veu per què. En el moment de la realització del postest, el 91,7% dels estudiants (11) no tenien cap entrevista ni prova de traducció pendent. Només en tenia un estudiant. Un altre estudiant que tenia proves pendents en el pretest, en el postest ja no en tenia.



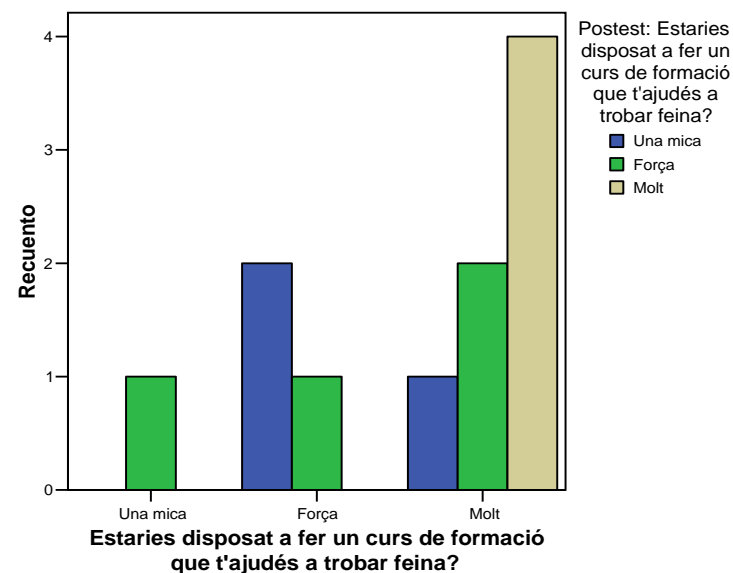
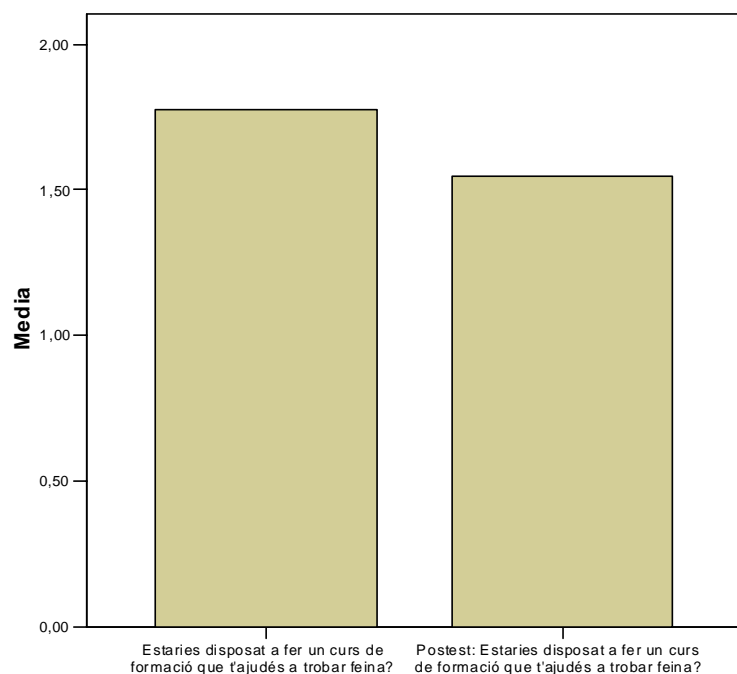
14. Actituds / Dedicació: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?

Les mitjanes en aquest apartats són molt baixes. En el posttest augmenta lleugerament perquè un estudiant ha augmentat les hores de cerca de feina en el posttest. En el posttest, 9 estudiants (81,8%) dediquen menys de 4 hores a la setmana a buscar feina i dos estudiants dediquen entre 4 i 8 hores a la setmana.



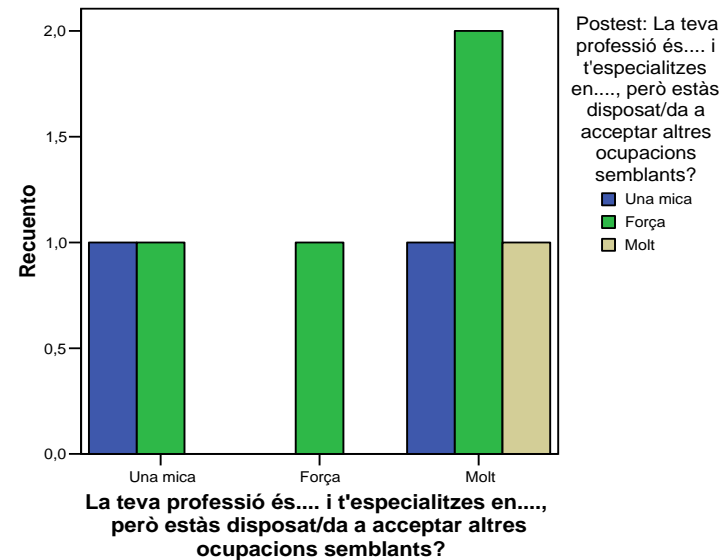
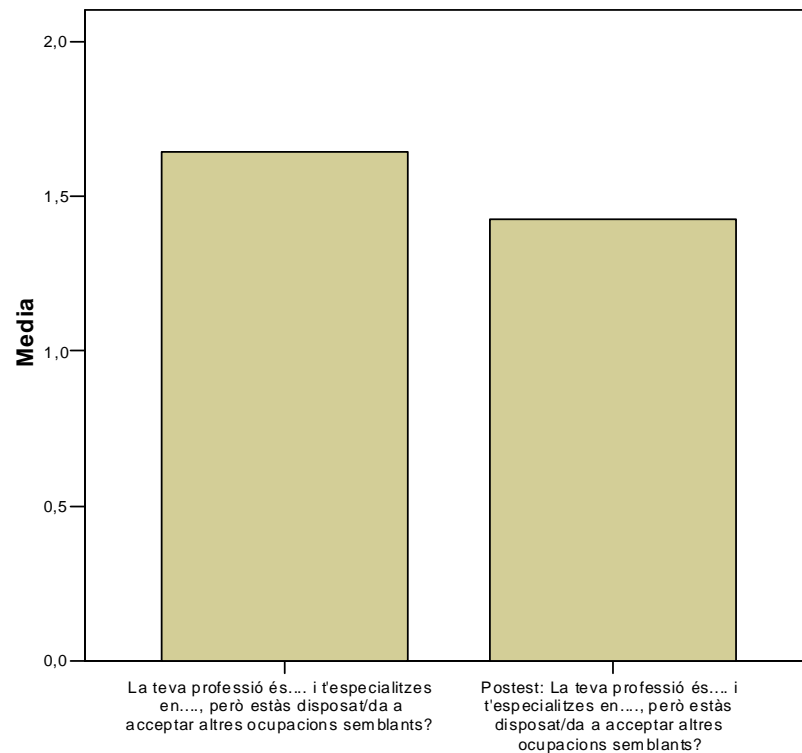
15. Actituds / Dedicació: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?

En el gràfic de l'esquerra veiem que la mitjana del posttest és inferior a la del pretest, tot i que és molt alta. Aquesta davallada s'entén perquè coincideix amb el final de curs. En el gràfic de la dreta veiem que en el posttest la resposta més triada ha estat *Molt i Força*, amb un 36,4% de les respostes en cada opció.



La **disponibilitat laboral** es relaciona amb la *dedicació*, és a dir, el temps que s’inverteix a la cerca de feina, i amb l’*amplitud* de la recerca de feina. L’*amplitud* es refereix a la flexibilitat a l’hora d’acceptar una feina que té inconvenients per a la persona (tarifes baixes, horaris incòmodes, etc.) o bé que no s’adequa exactament al perfil de la persona. No cal dir que les possibilitats d’inserció augmenten en la mesura que la disponibilitat laboral és més alta.

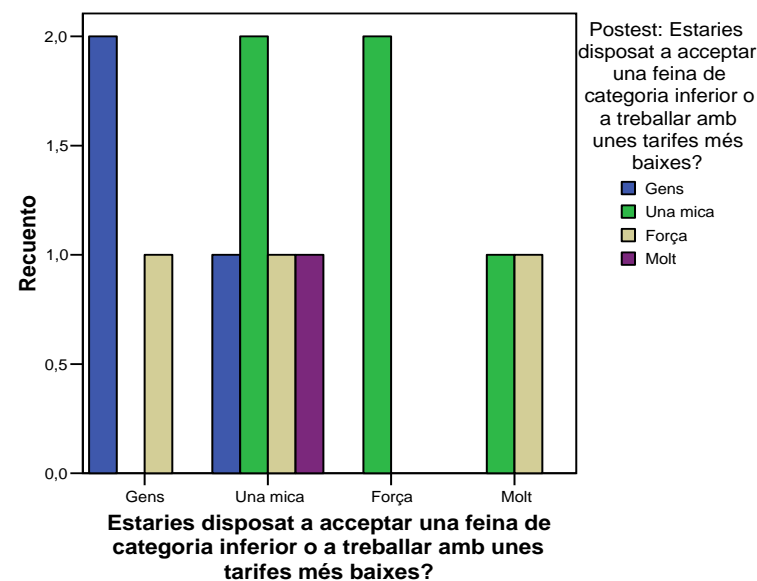
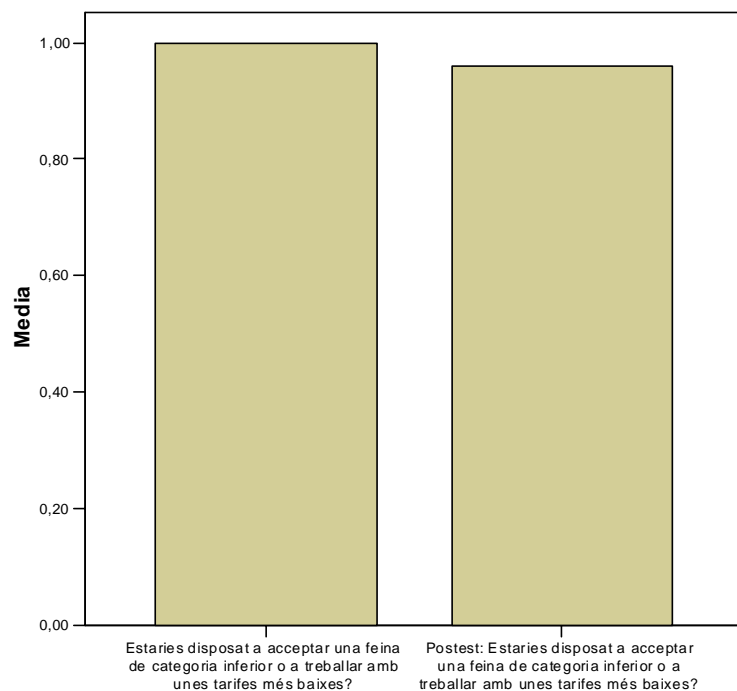
16. Actitud / Amplitud: La teva professió és.... i t’especialitza en..., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?



S’observa una lleugera davallada en la mitjana del postest comparada amb la del pretest. En el gràfic de la dreta veiem que la resposta més triada en el pretest era *Molt* i, en canvi, en el postest és *Força* (51,1%). És a dir, ha disminuït lleugerament la flexibilitat. Això podria significar que a final de curs tenen més clar què volen fer.

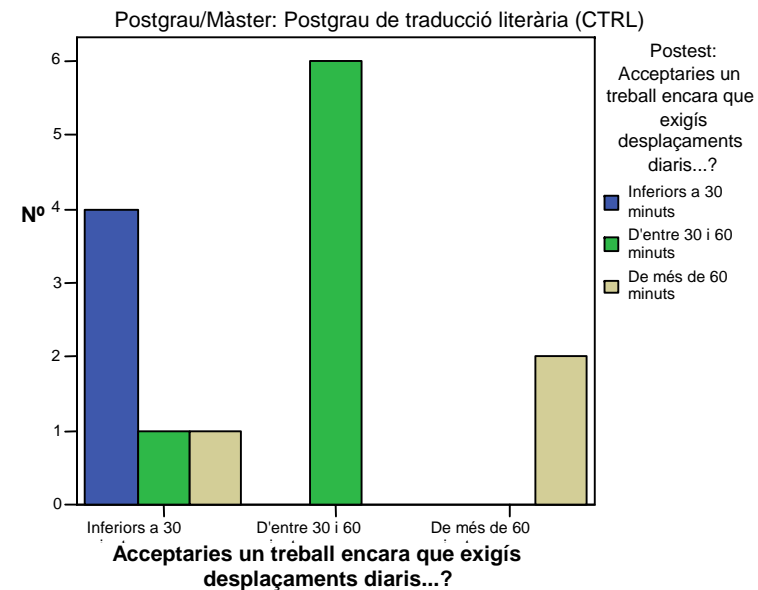
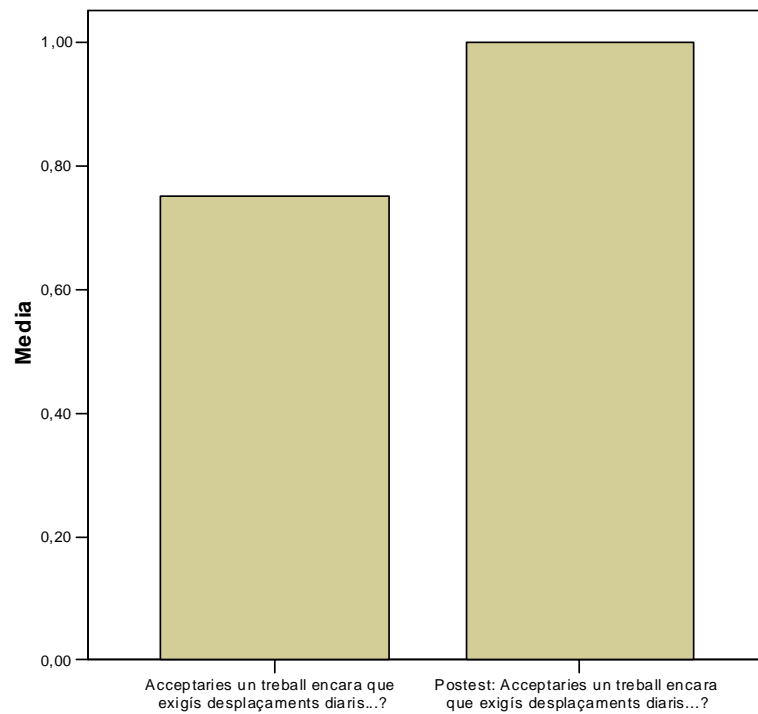
17. Actituds / Amplitud: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?

El contrast de mitjanes de l'esquerra indica que hi ha hagut una lleugera davallada i els estudiants estarien una mica menys disposats a acceptar tarifes més baixes, tot i que en aquest punt són flexibles. En el gràfic de la dreta veiem que les respostes són molt diverses, i els estudiants han canviat força de parer entre el pretest i el postest. En general sembla que hi ha una tendència a disminuir la flexibilitat en aquest aspecte. Hi ha estudiants que en el pretest eren molt més flexibles que en el postest, però també s'observa el sentit contrari. La resposta més triada és *Una mica* (41,7%).



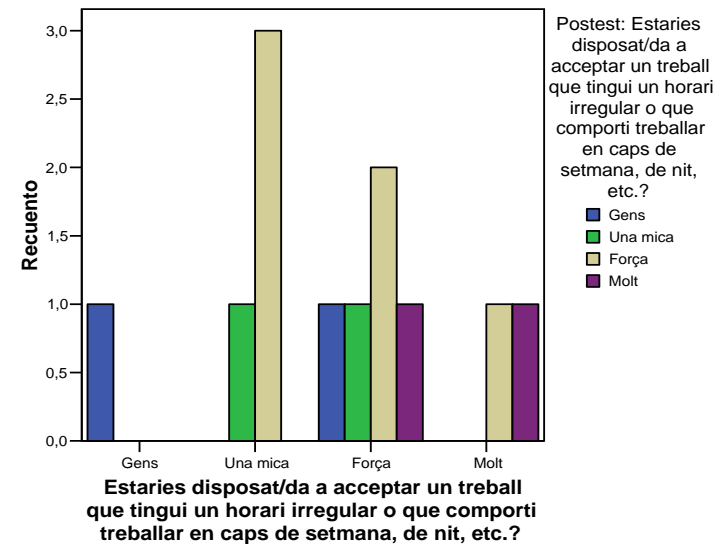
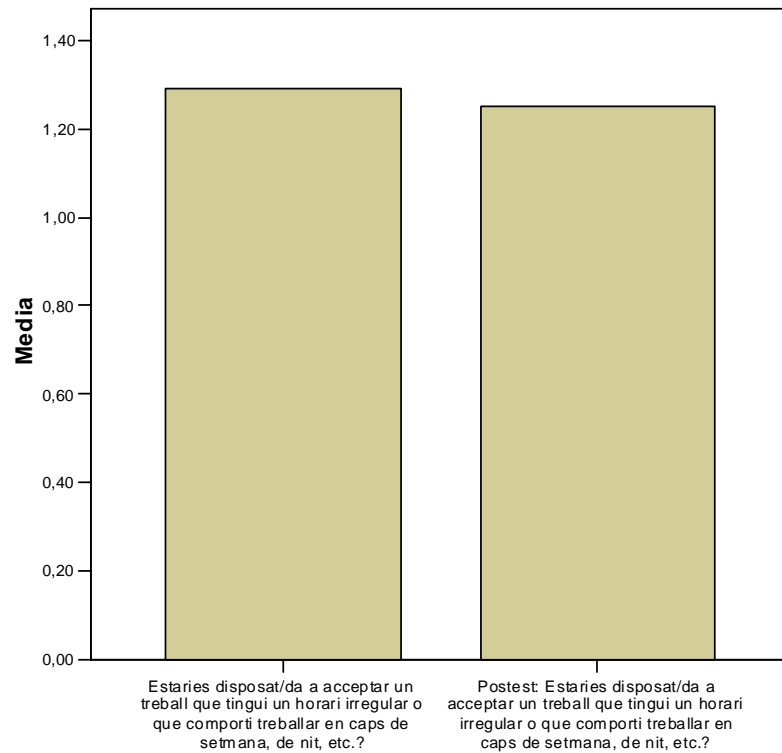
18. Actituds / Amplitud: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...? (a) Inferiors a 30 minuts; (b) D'entre 30 i 60 minuts; (c) De més de 60 minuts

En la mitjana global del postest del gràfic de l'esquerra s'observa més disposició a treballar una mica més lluny. El 50% dels estudiants preferiria treballar entre 30 i 60 minuts lluny de casa; un 25% preferiria treballar a menys de 30 minuts i a un altre 25% no els faria res treballar a més de 60 minuts.



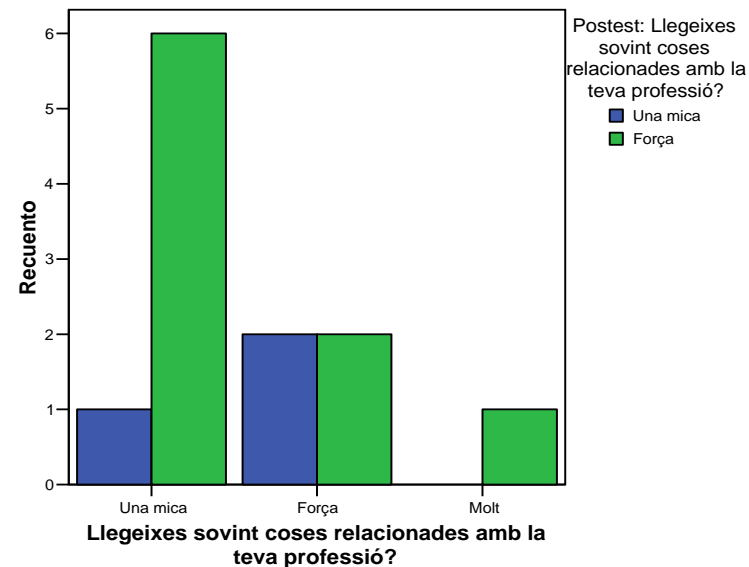
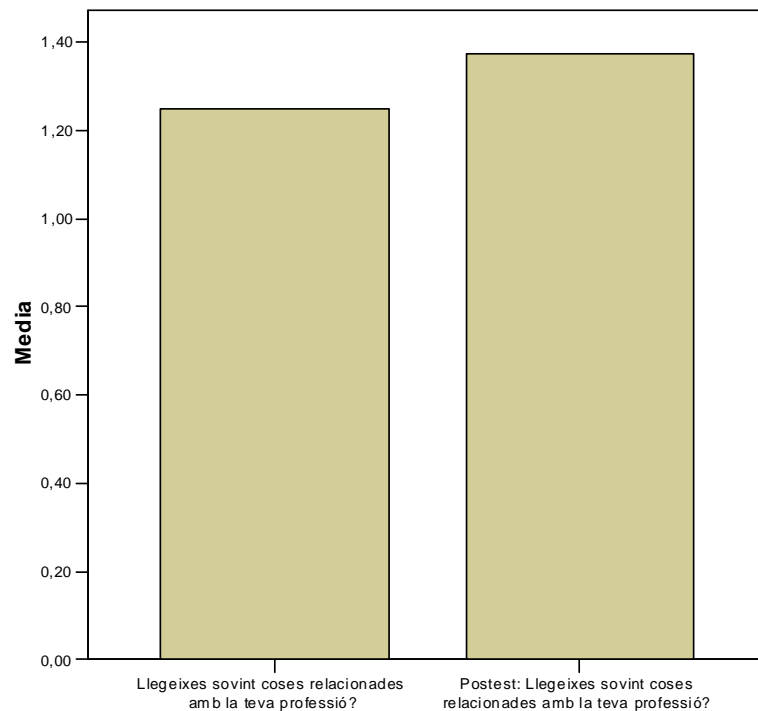
19. Actituds / Amplitud: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?

En el postest s'observa un lleugera davallada en la flexibilitat, tot i que la mitjana és força alta. En el postest ha augmentat el nombre de respostes *Força* (50%) i *Gens*, *Una mica* i *Molt* tenen 16,7% de les respostes cadascuna.



La **maduresa ocupacional** està relacionada amb el coneixement real dels pros i contres de la feina que es desitja, l'interès per reciclar-se, la capacitat de mantenir la feina i promocionar-se, etc. Alguns signes de maduresa abans d'aconseguir la feina són: interès pels avantatges i inconvenients de la feina, curiositat pel futur de la feina i la seva evolució, etc. En aconseguir la feina, la maduresa ocupacional es detecta en l'interès de la persona per conservar la feina (si és una bona feina), el reciclatge, la voluntat de promoció, etc.

20. Actituds / Maduresa professional: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?

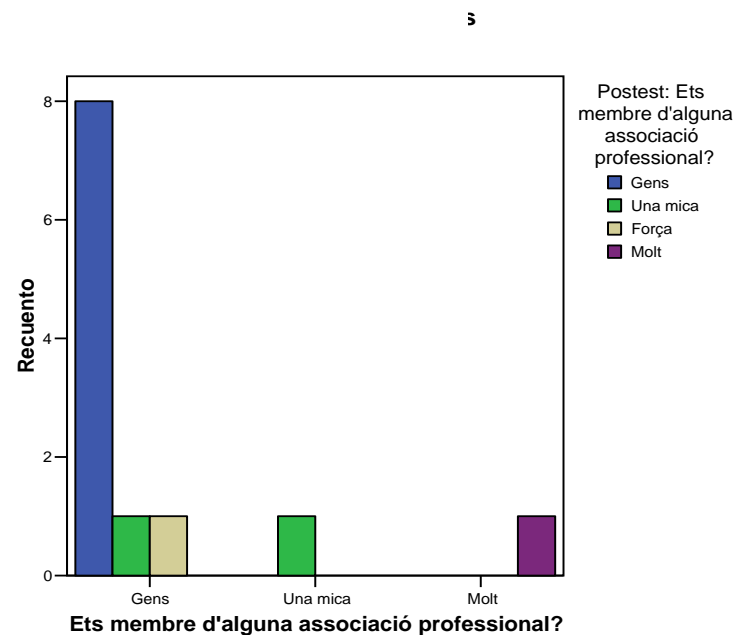
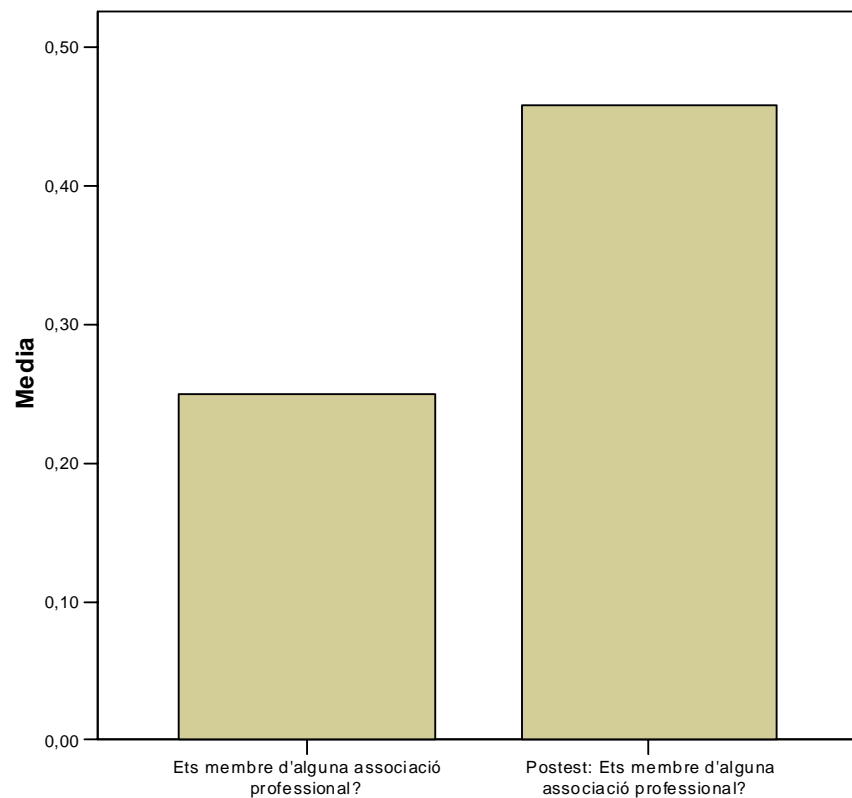


En el postest ha augmentat el temps dedicat a la lectura sobre aspectes relacionats amb la professió, i la mitjana és força alta.

Un 74% afirma en el postest que llegeix *Força*.

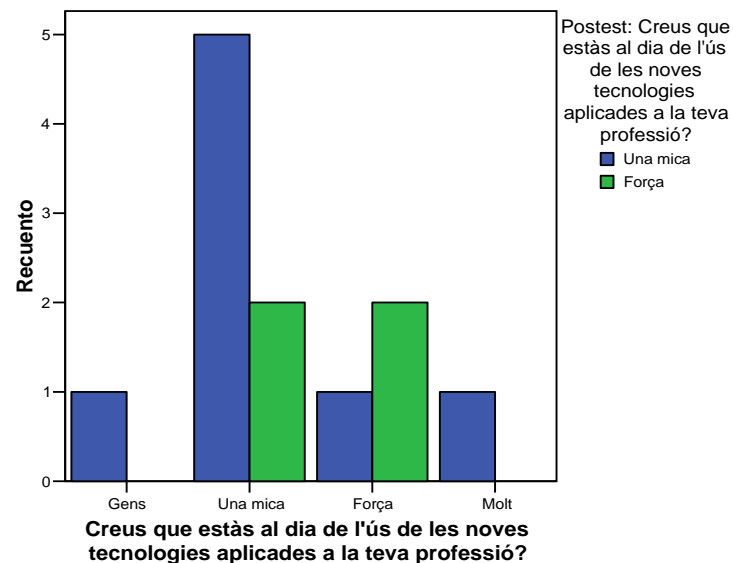
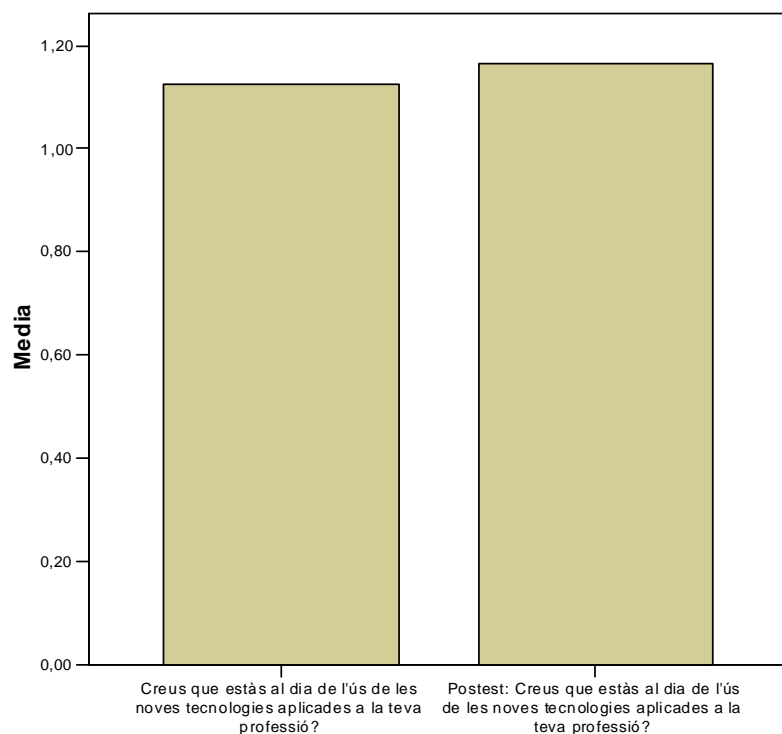
21. Actituds / Maduresa professional: Ets membre d'alguna associació professional?

Entre el pretest i el postest només s'han associat dos estudiants, i dos més ja eren membres d'alguna associació. El 66,7% no és membre de cap associació professional.



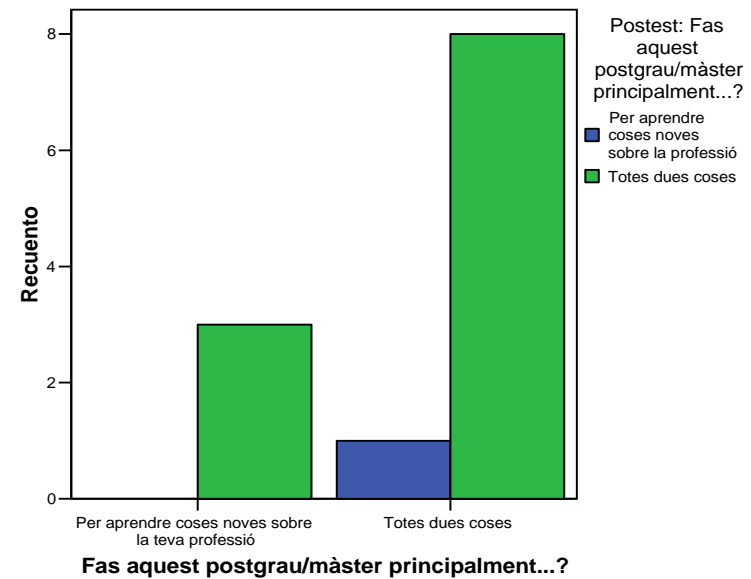
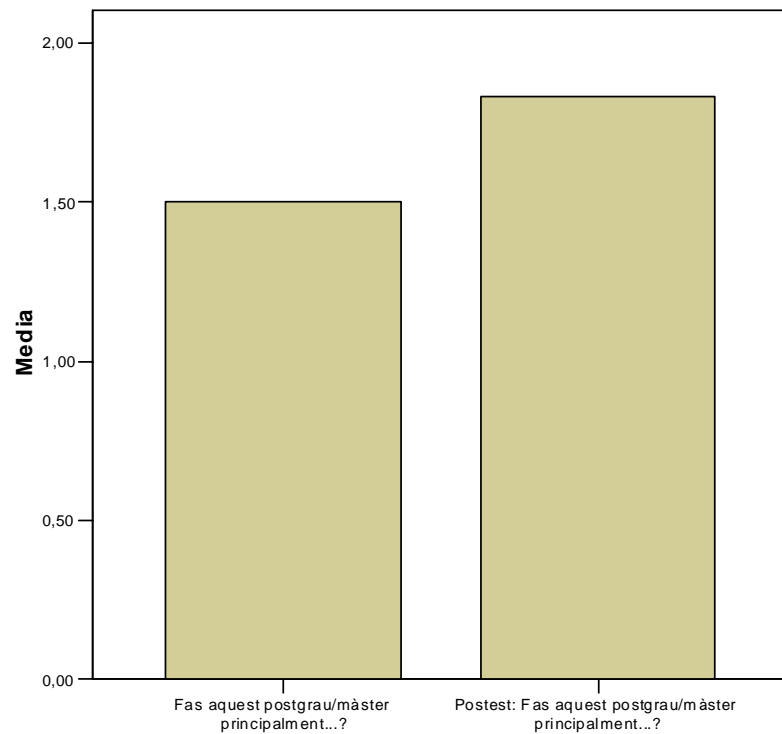
22. Actituds / Maduresa professional: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?

En el gràfic de l'esquerra veiem que la mitjana d'aquest ítem és força alta, i la del posttest ho és una mica més que la del pretest. En el gràfic de la dreta veiem que en el posttest els estudiants afirmen que estan *Una mica* al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la traducció (56,7%). La segona opció triada és *Força* (33,3%).



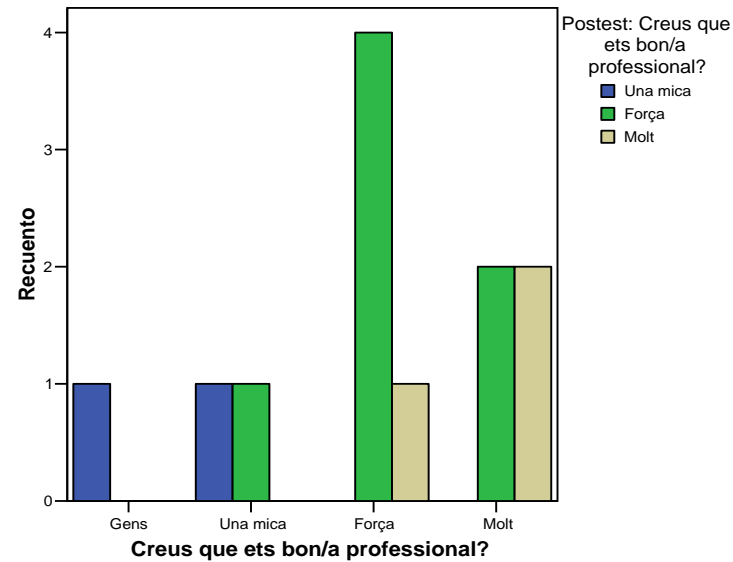
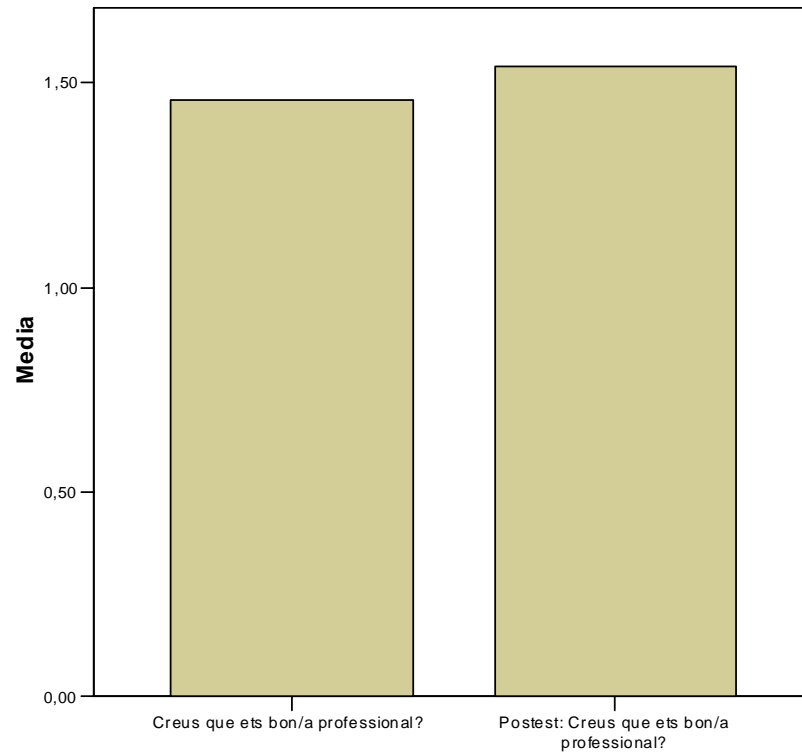
23. Actituds / Maduresa professional: Fas aquest postgrau/màster principalment...? (a) Per aprendre coses noves sobre la teva professió; (b) Per trobar feina amb més facilitat; (c) Totes dues coses

El 91,7% dels estudiants fa el postgrau per aprendre coses noves sobre la professió i per trobar feina amb més facilitat. És a dir, per totes dues coses. En el postest, només un estudiant afirma que fa el postgrau només per aprendre coses noves.



L'autoestima professional està relacionada amb els sentiments d'autovaloració (subjectius) que la persona té d'ella mateixa com a professional. Una baixa autoestima pot dificultar el procés d'inserció, mentre que una autoestima alta permet donar una imatge de capacitat i ganes de fer la feina.

24. Actituds / L'autoestima professional: Creus que ets bon/a professional?

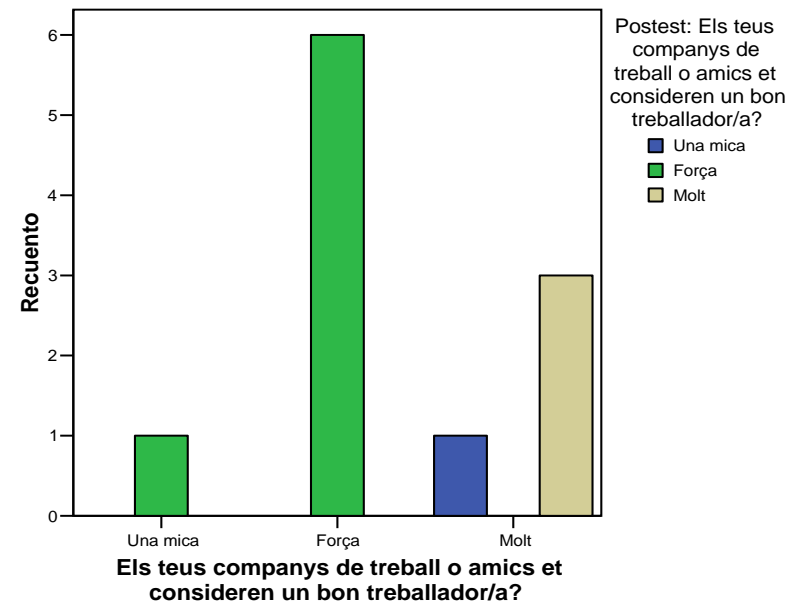
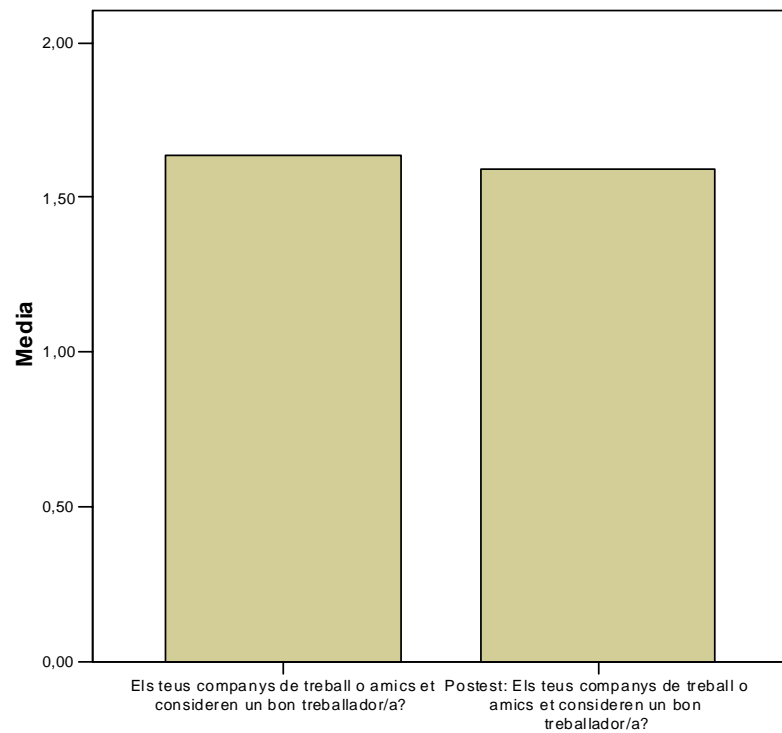


La mitjana d'aquesta resposta és força alta perquè se situa al voltant d'1,5 punts. En el postest hi ha un lleuger augment de la mitjana.

La resposta més triada és *Força* (58,3%). Entre pretest i postest s'observen alguns petits canvis. Hi ha tres estudiants que se senten millors professionals en el postest.

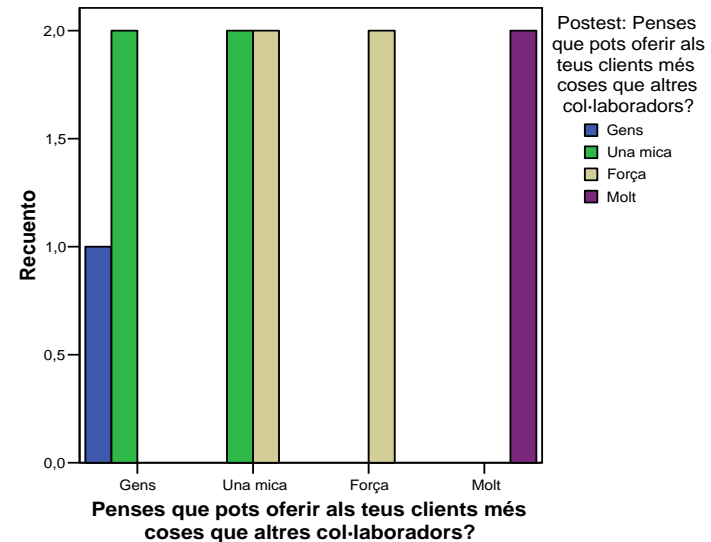
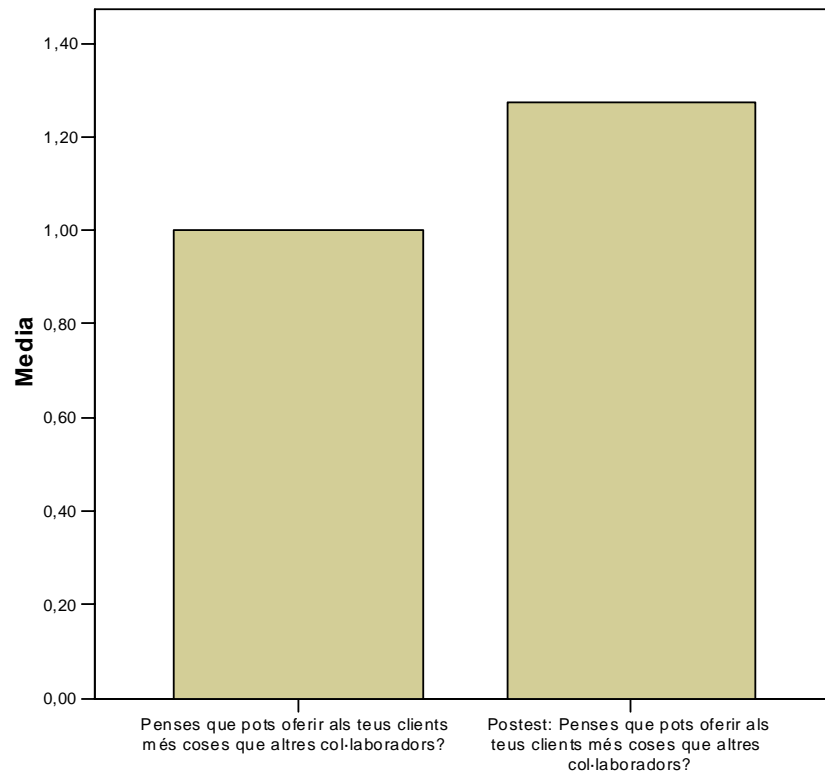
25. Actituds / L'autoestima professional: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?

En el gràfic de l'esquerra s'observa que les mitjanes entre pretest i postest són molt similars, i les dues són força altes. En el gràfic de la dreta veiem que la resposta més triada en el postest és *Força* (63,6%), seguida de *Molt* (27,3%). L'autoestima professionals d'aquests estudiants és molt bona.



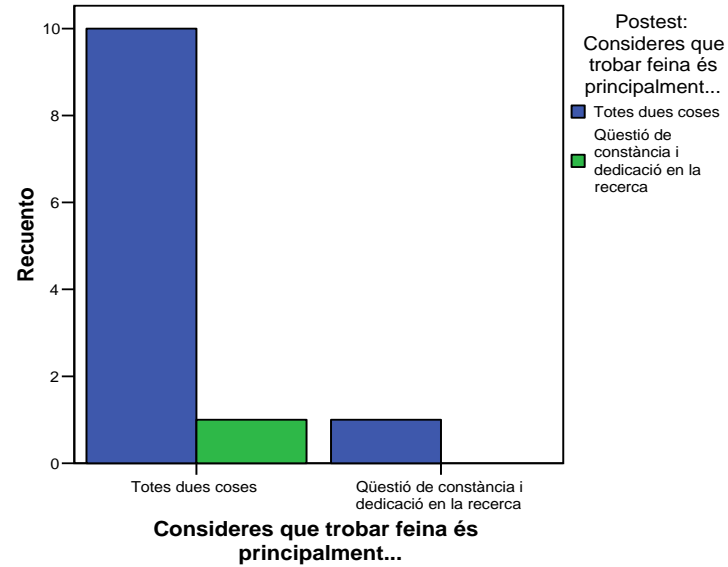
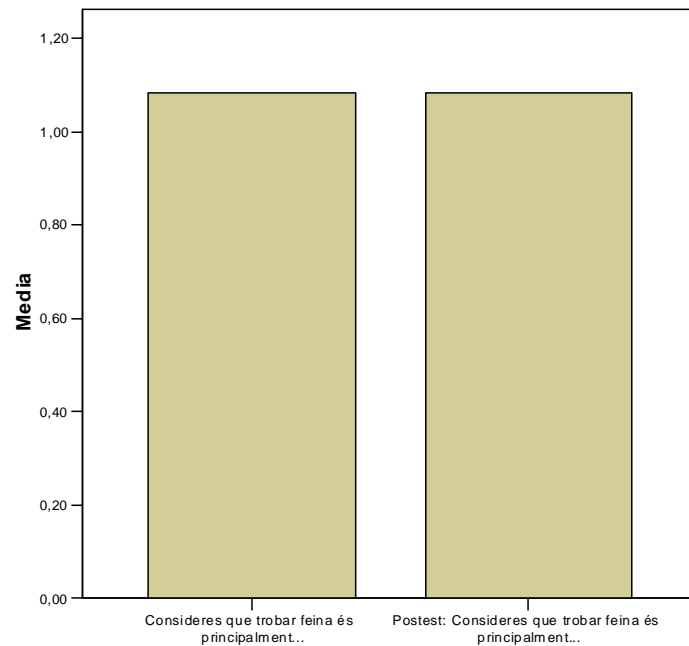
26. Actituds / L'autoestima professional: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?

En aquest ítem és significatiu veure que després del postgrau els estudiants creuen que són més competitius. La mitjana del posttest és més alta que la del pretest. Les respostes més triades en el posttest són *Una mica* (36,4%), seguida de *Força* (36,4%). En aquest ítem es veu una certa evolució en respostes que han passat de *Gens* a *Una mica*, i respostes que han passat d'*Una mica* a *Força*. Els estudiants que ja pensaven en el pretest que podien oferir *molt* més que altres col·laboradors, en el posttest pensen el mateix.



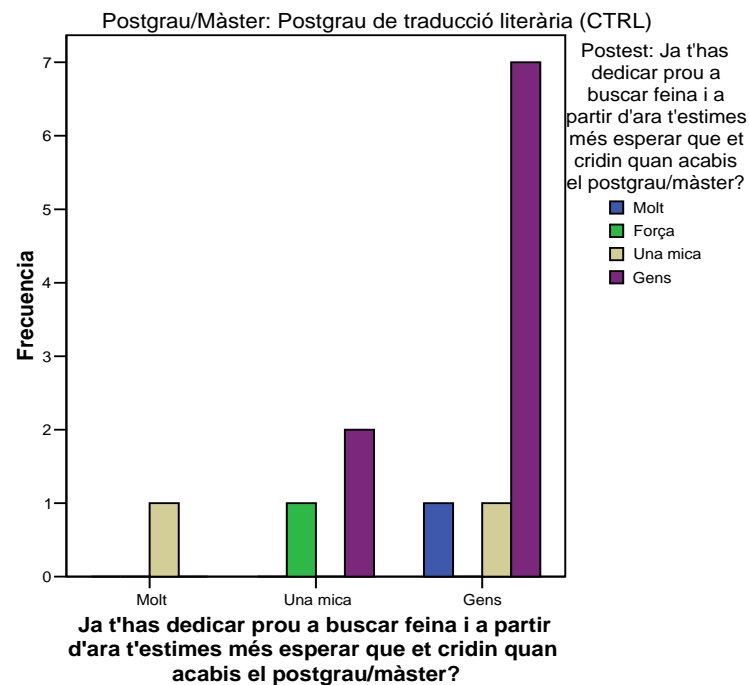
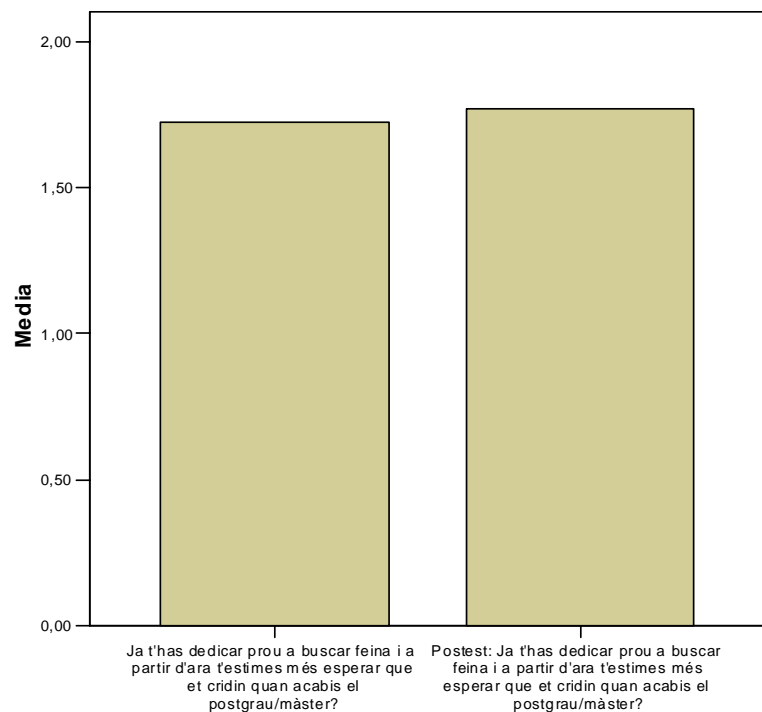
27. Actituds / L'autoestima professional: Ítem 27. Consideres que trobar feina és principalment...? (a) Qüestió de constància i dedicació en la recerca ; (b) Qüestió de sort; (c) Totes dues coses

El 91,7% dels estudiants creu en el posttest que trobar feina és una combinació de sort i constància i dedicació en la recerca. Només un estudiant creu que és més una qüestió de constància i dedicació de la recerca. Creiem que aquesta resposta podria estar relacionada amb el poc temps que dediquen a la cerca de feina, en el sentit que podrien no creure que amb més dedicació tinguessin més èxit.



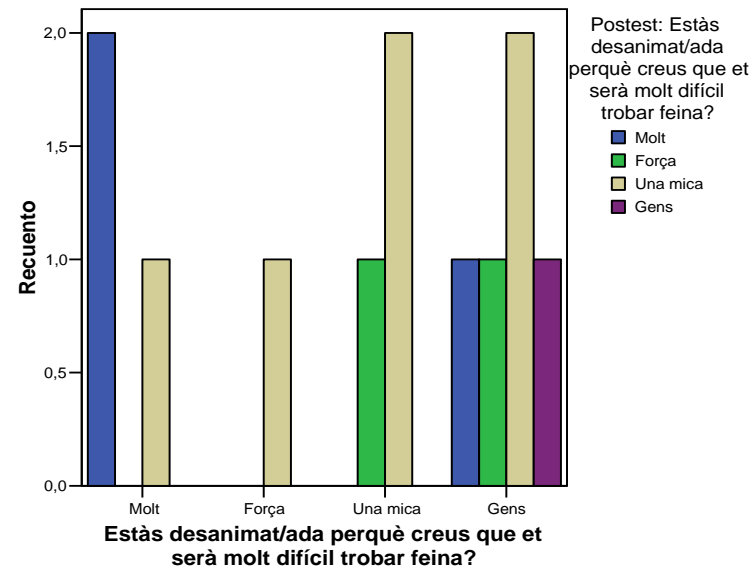
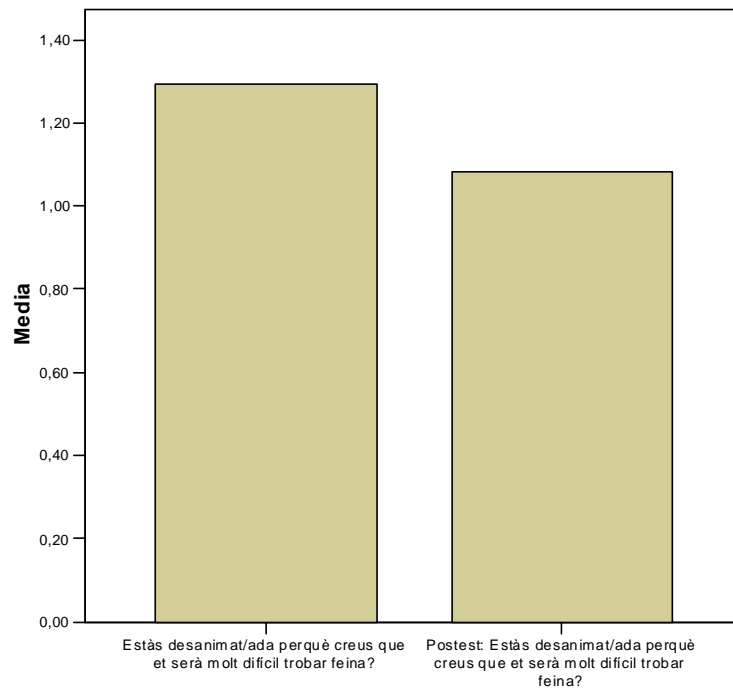
28. Actituds / L'autoestima professional: Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?

La mitjana és força alta en el pretest i el postest. En aquest ítem, la resposta *Gens* era la que tenia una puntuació més alta, de manera que s'observa que els estudiants són conscients que no s'han dedicat prou a buscar feina.



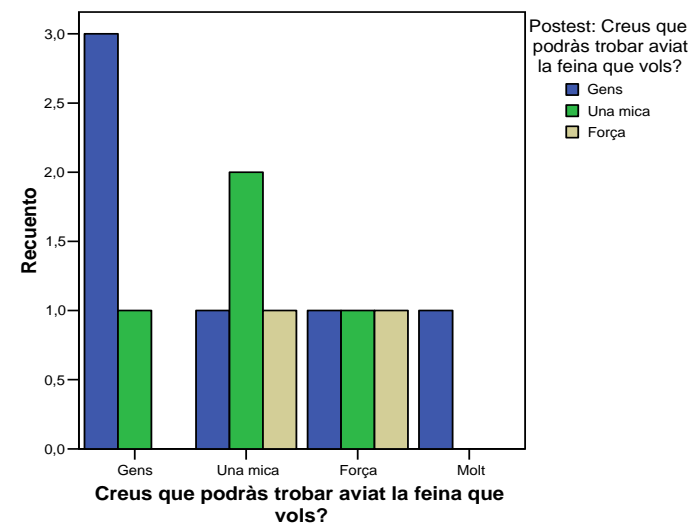
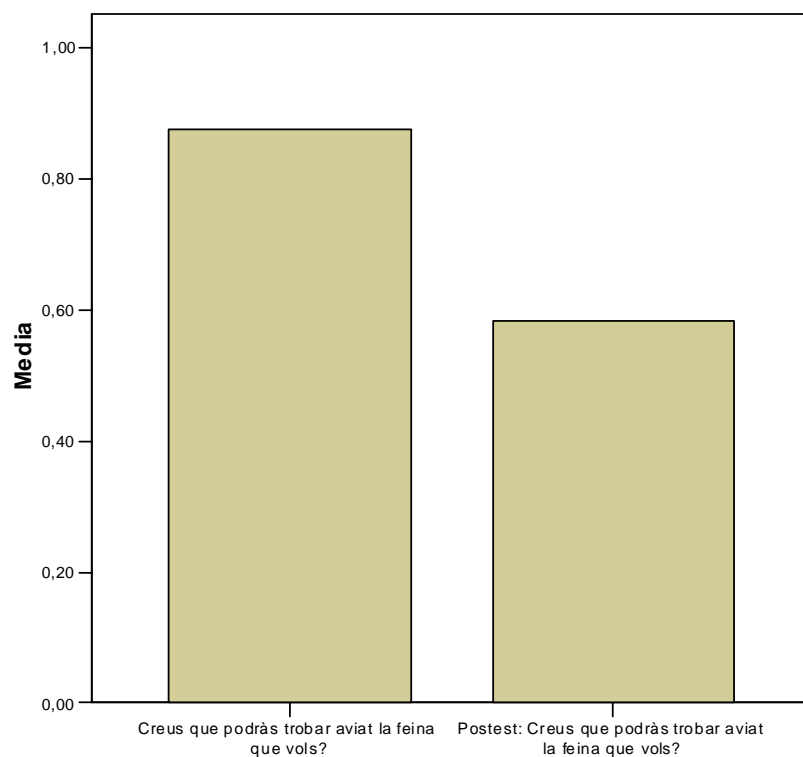
29. Actituds / L'autoestima professional: Estàs desanimat/da perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?

Com veiem en el gràfic de mitjanes de l'esquerra, sembla que en el posttest estan una mica més desanimats, perquè en aquest ítem la puntuació més alta és per a *Gens*. En el gràfic de la dreta veiem que hi ha estudiants que tant en el pretest com en el posttest estan desanimats perquè han respost *Molt*. La resposta més triada és *Una mica* (50%).



30. Actituds / L'autoestima professional: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

La mitjana en el posttest ha baixat significativament i els estudiants creuen que no trobaran aviat la feina que volen. Un 50% dels estudiants ha respost en el posttest que no creuen *Gens* que puguin trobar aviat la feina que volen. La segona resposta més triada és *Una mica* (33,3%).



CONCLUSIONS

L'àmbit dels **coneixements d'inserció laboral** ha obtingut els millors resultats. Es constata que si s'estudia el postgrau augmenten els coneixements d'inserció laboral. La manca de coneixements és allò que més preocupa els estudiants i el primer que volen resoldre durant el màster: conèixer els temes legals i fiscals, què demanen i ofereixen els clients, etc. Hi ha entre els estudiants una enorme motivació per "saber" i conèixer millor el mercat. Al final del curs tenen una visió més realista de la professió i saben com treballar com a traductors i què s'espera de la seva feina.

Quant a les **destreses d'inserció laboral**, s'ha detectat una certa millora en les destreses més relacionades amb els coneixements (saber com aconseguir clients, com mantenir la fidelitat dels clients, etc.) i no gairebé no s'ha detectat millora en les destreses relacionades amb la preparació del material de màrqueting. És a dir, hi ha més millores en les destreses "passives" (aprendre a fer alguna cosa), que no pas en les destreses "actives", en les quals els participants han de dedicar temps a la seva estratègia de cerca de feina. S'observa que les vies principals de cerca de feina són els contactes i les ETT.

Quant a les **actituds d'inserció laboral**, s'ha observat que els participants tenen uns resultats de dedicació molt baixos. S'observa que són flexibles a l'hora de buscar feina perquè estan disposats a acceptar feines similars i a desplaçar-se força per raons de feina. En general, estan desanimats i pensen que no trobaran la feina que busquen.

Per concloure direm que, com hem vist, els coneixements no són l'únic factor que s'ha de tenir en compte a l'hora de buscar feina o clients. El millor és combinar i equilibrar coneixements, destreses i actituds. Es recomana incorporar en el postgrau el Programa OIL per fomentar el desenvolupament de destreses i actituds d'inserció laboral, atès que tenen resultats molt baixos. Els resultats d'aquest informe abonen aquesta proposta.

INFORME FINAL DE RESULTATS DE LA RECERCA OIL AL POSTGRAU DE CORRECCIÓ I QUALITAT LINGÜÍSTICA 04-05

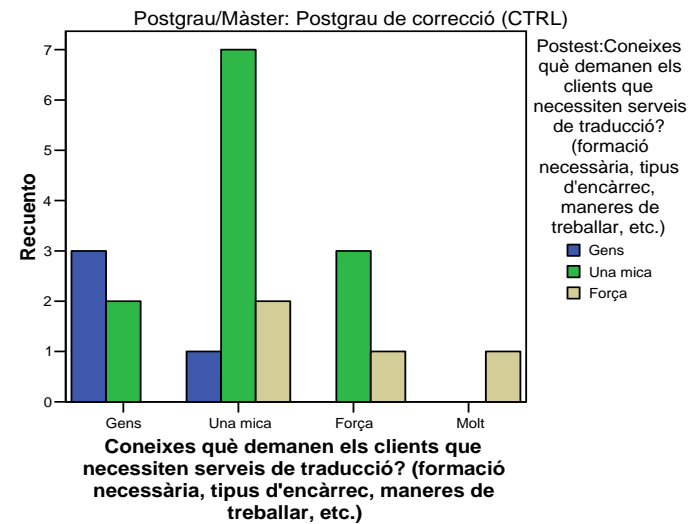
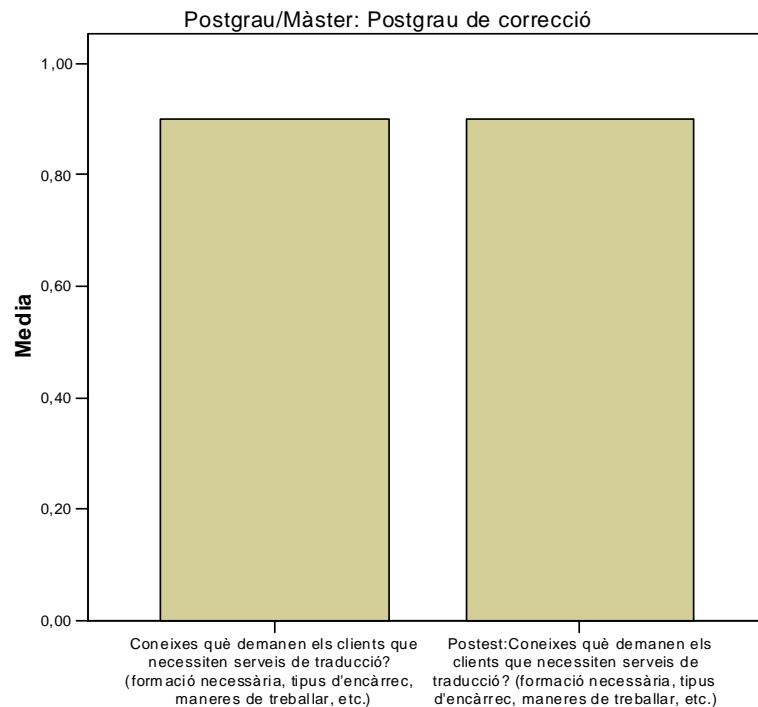
En aquest grup s'han recollit 26 qüestionaris pretest l'octubre de 2004 i 20 qüestionaris posttest el maig de 2005. Això significa que la comparació entre pretest i posttest es farà amb un 76,9% dels estudiants participants. És una mostra prou representativa. Per a cada ítem del qüestionari formulat als estudiants s'inclou un comentari sobre els resultats del grup. En els comentaris també es fa referència a percentatges calculats amb taules de contingència que no s'inclouen en aquest document, però que podeu consultar per separat si hi esteu interessats. Dos gràfics acompanyen els comentaris de cada ítem. El primer gràfic és una comparativa de les puntuacions mitjanes obtingudes en el pretest i en el posttest. El valor de la mitjana se situa entre 0 i 2. En segon gràfic compara les respostes que es van triar en el pretest amb les que es van triar en el posttest. Per llegir correctament el segon gràfic, direm que en l'eix vertical podem veure quants estudiants van triar cadascuna de les opcions. Per exemple, en el gràfic de la pàgina següent veiem que a Gens hi ha tres estudiants. Els colors els hem d'interpretar segons la llegenda de color de la dreta del gràfic, que corresponen a les respostes del posttest. És a dir, dels cinc estudiants que van respondre *Gens* en el pretest, tres van tornar a respondre *Gens* en el posttest, i *Una mica* en el posttest. Així doncs, dos tres estudiants han millorat la resposta del posttest amb relació al pretest.

Coneixements d'inserció laboral

Els coneixements d'inserció laboral fan referència a la informació que té l'estudiant sobre les ofertes, els perfils de la feina, els llocs on adreçar-se, etc. És a dir, tota mena d'informació sobre les feines i el mercat de treball que la persona necessita per prendre decisions sobre la inserció. En el cas de la correcció ens referim, per exemple, a conèixer bé com funcionen els encàrrecs de correcció, què demanen els clients i què ofereixen, on es poden adreçar els postgraduats per obtenir informació sobre el mercat i sobre clients, etc.

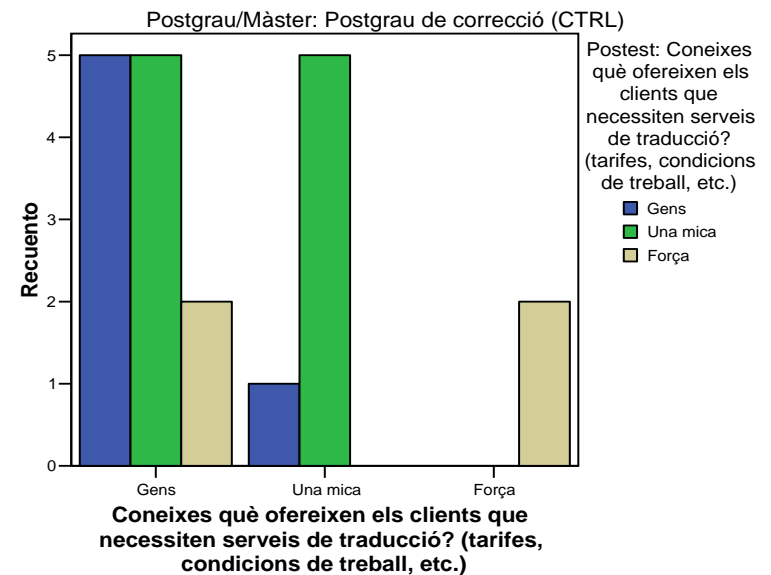
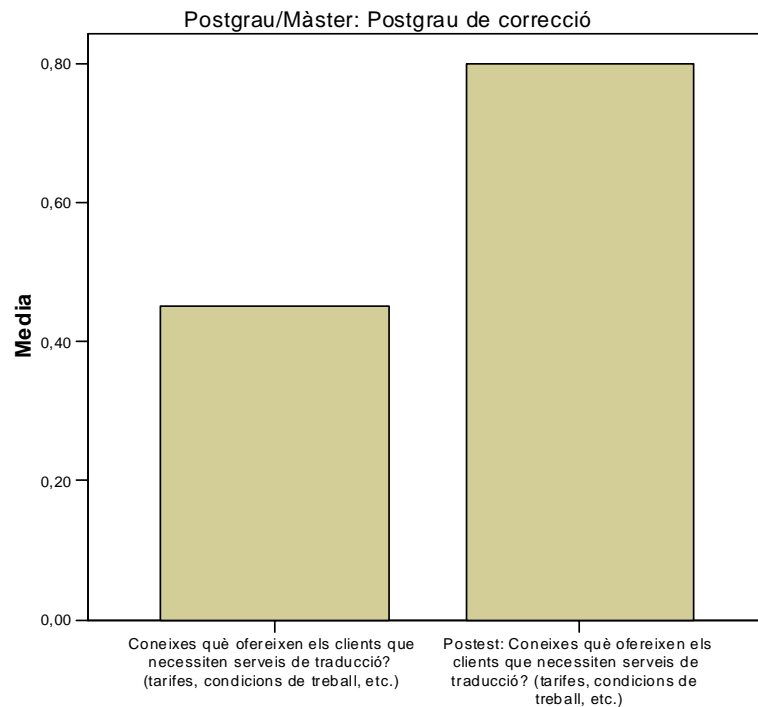
1. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que les mitjanes de pretest i postest són similars. En el gràfic de la dreta podem veure alguna petita evolució i canvi d'opinió, però molt poc significatiu. La resposta més triada és *Una mica* (60%), i *Una mica* i *Força* empaten amb un 20% cadascuna. Sembla que els coneixements d'inserció en aquest àmbit no han canviat durant el curs.



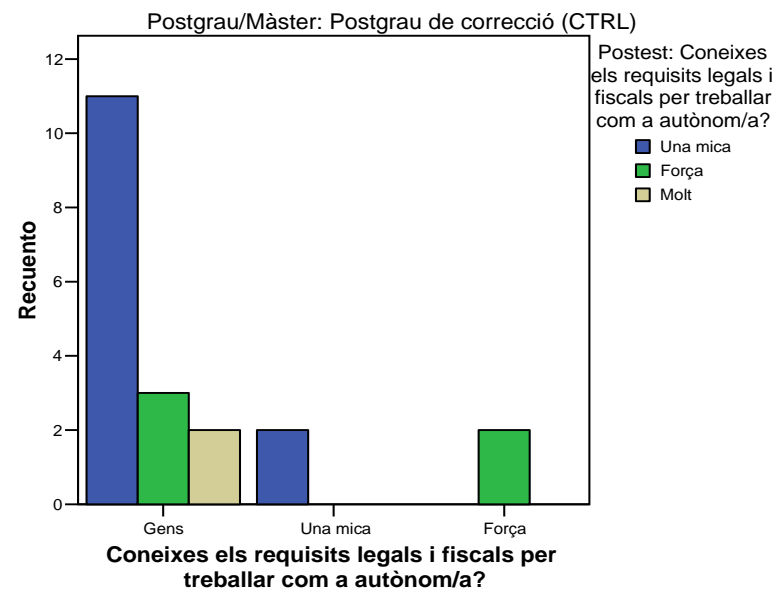
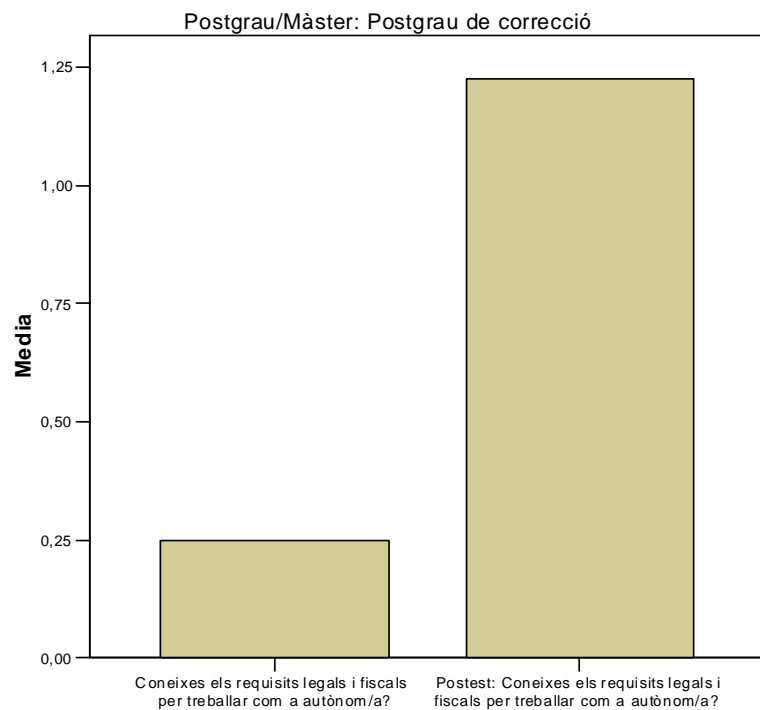
2. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el posttest. En el gràfic de la dreta veiem que la resposta més triada en el pretest va ser *Gens*. En canvi, en el posttest la resposta més triada és *Una mica*, amb 50% dels resultats, tot i que va seguida de *Gens* (30%). En general, però, es constata una evolució.



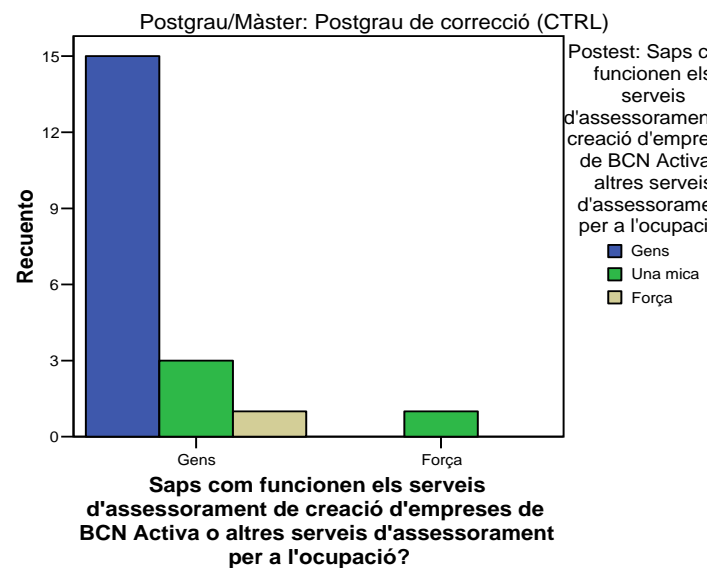
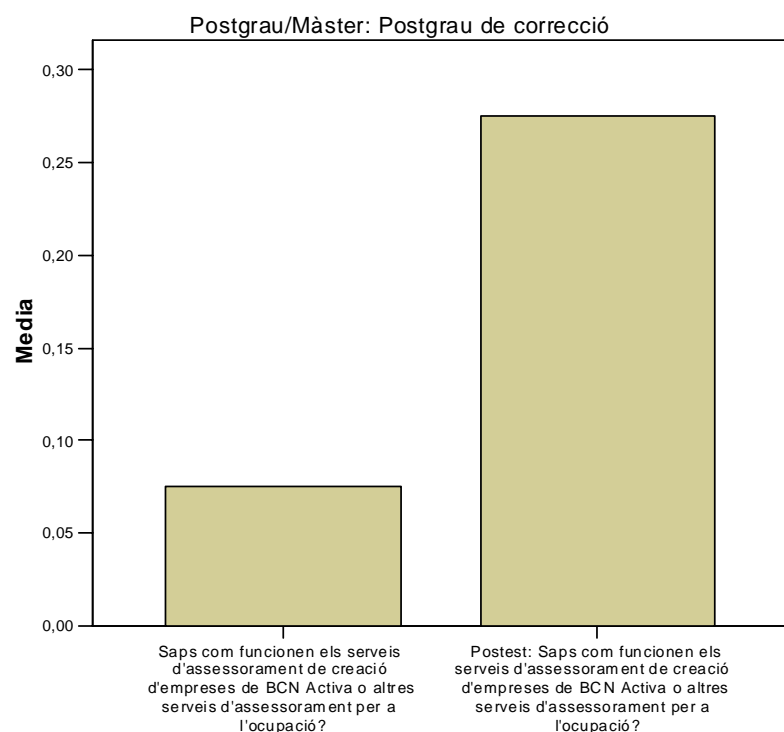
3. Coneixements d'inserció laboral: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una evolució espectacular en aquest ítem. Comentem que els estudiants han rebut classes sobre aquests coneixements en el postgrau. En aquest apartat hi ha hagut una clara evolució. En el gràfic de la dreta veiem que en el pretest 16 de 20 estudiants van admetre que no tenien cap coneixement sobre els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom, o en tenien molts pocs. En el postest, la resposta més triada ha estat *Una mica* (65%). Es valora positivament els seminaris sobre fiscalitat que s'inclouen en el postgrau.



4. Coneixements d'inserció laboral: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?

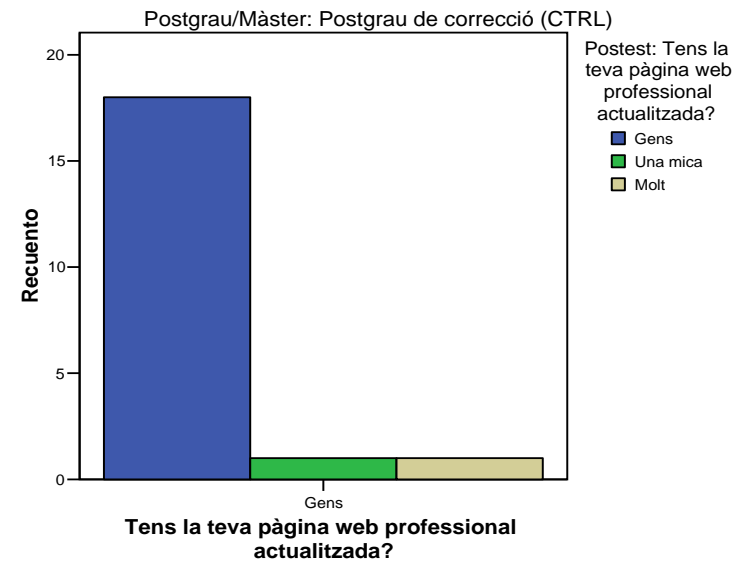
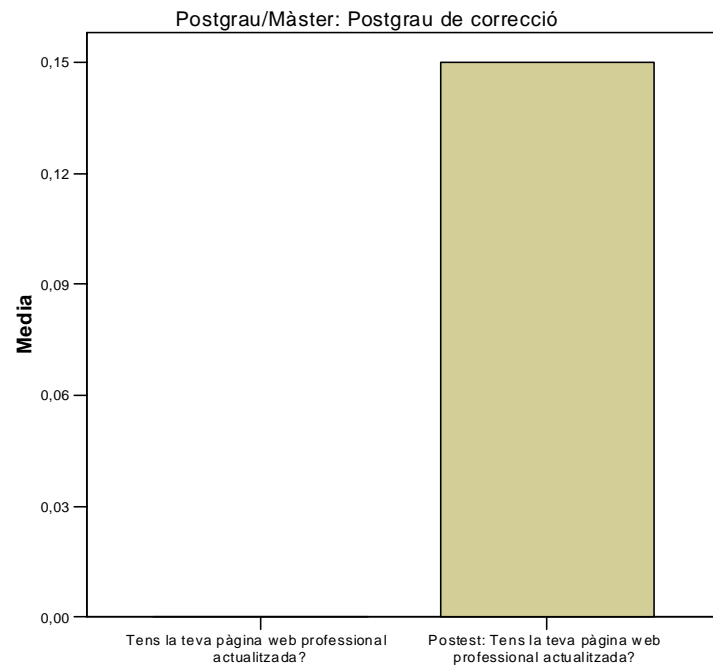
En el gràfic de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest, tot i que si ens fixem en les xifres, la mitjana del postest és força baixa. En el pretest tots els estudiants tret d'un van admetre que no tenien cap coneixement sobre els serveis d'assessorament de creació d'empreses o assessorament per a l'ocupació. En el gràfic de la dreta s'observa que quatre estudiants s'han informat sobre aquests temes durant el curs: tres *Una mica*, i un *Força*.



Les **destreses i tècniques d'inserció laboral** són els instruments i eines que la persona ha de dominar per passar amb èxit el procés de selecció d'una feina. En traducció, ens referim a l'elaboració d'un currículum de traductor/a, la preparació d'un pla d'acció de cerca de feina i de clients, les tècniques per comportar-se correctament en una entrevista de selecció o en una proposta d'encàrrec de traducció, etc.

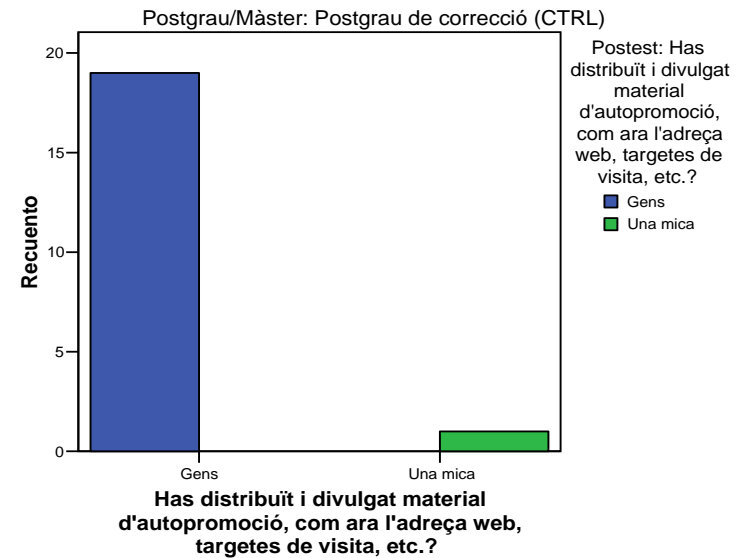
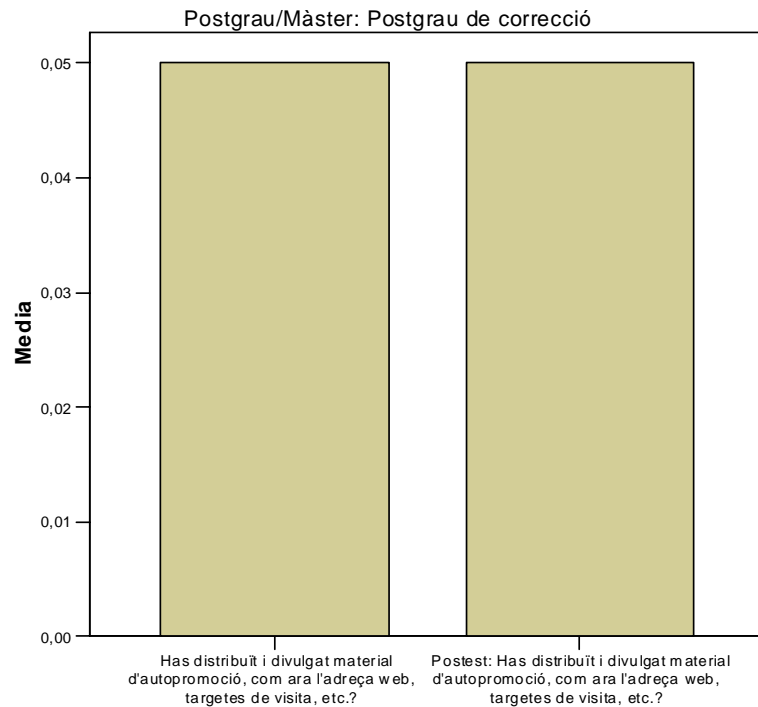
5. Destreses d'inserció laboral: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?

En el gràfic de l'esquerra sembla que els resultats del postest siguin molt alts, però en realitat la mitjana és de 0,15 de 2. En el gràfic de la dreta veiem que en el pretest tots els estudiants van respondre *Gens*, i en el postest, tots han respost *Gens*, tret d'un que va respondre *Una mica*, i un altre que va respondre *Molt*.



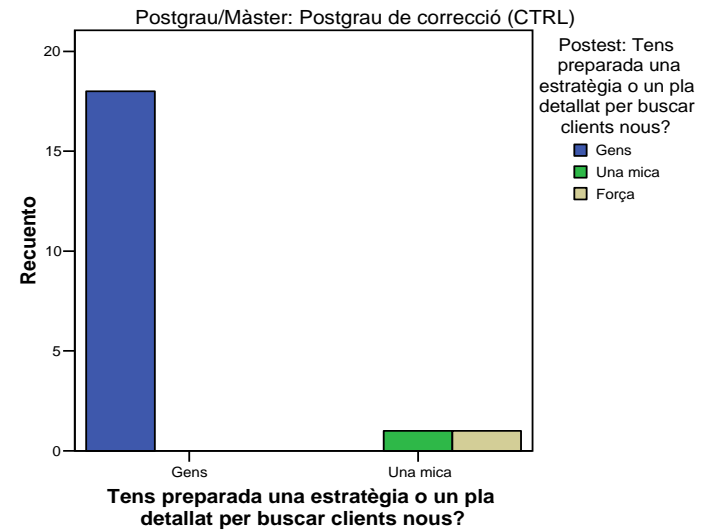
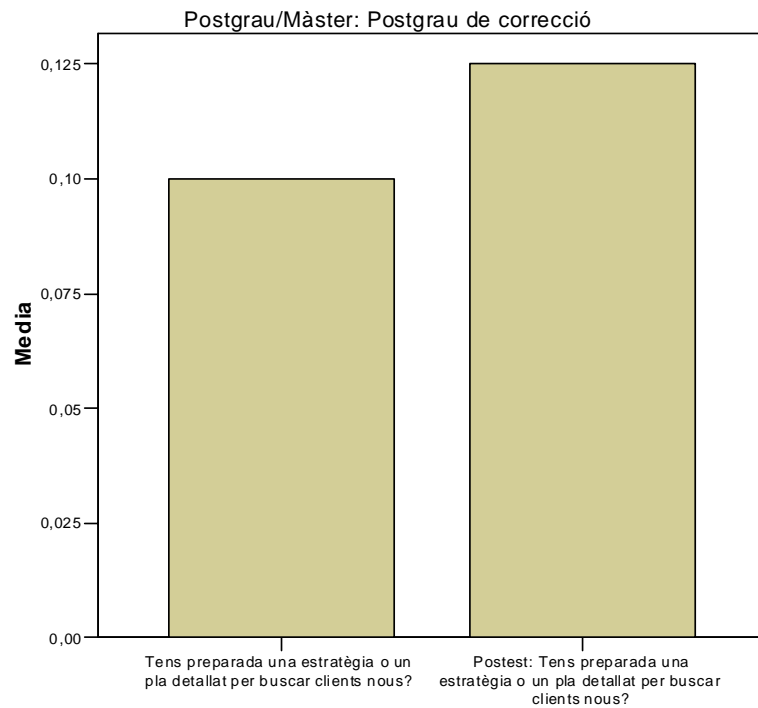
6. Destreses d'inserció laboral: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?

En el gràfic de l'esquerra s'observa que la mitjana del pretest i del postest és la mateixa. En el gràfic de la dreta veiem que les respostes no han canviat gens durant el curs i les respostes del pretest coincideixen plenament amb el postest.



7. Destreses d'inserció laboral: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?

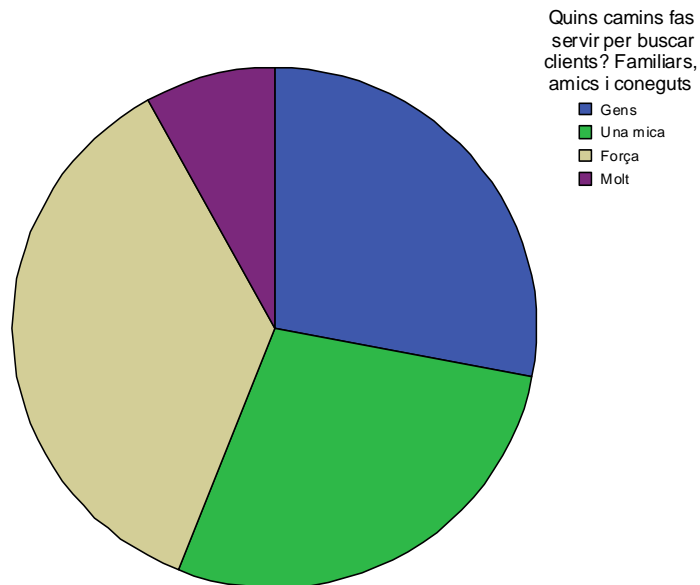
En el gràfic de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest. En el gràfic de la dreta veiem que un estudiant ha evolucionat i ha passat d'Una mica a Força. El 90% d'estudiants, a final de curs, no tenen una estratègia per buscar clients nous.



8a. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Familiars, amics i coneguts

A l'esquerra hi ha els resultats del pretest, i a la dreta els resultats del postest. Aquesta disposició es repetirà en totes les pàgines que presenten els diferents camins per buscar clients, que corresponen a l'ítem 8.

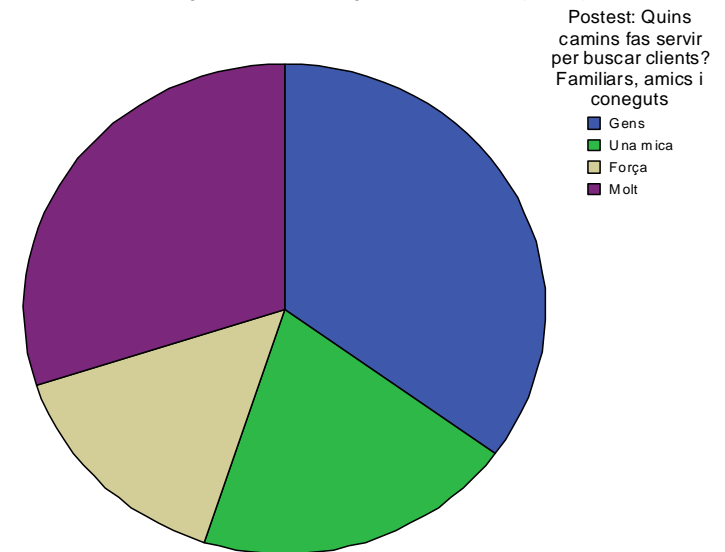
Postgrau/Màster: Postgrau de correcció (CTRL)



S'observa que en el postest hi ha més activitat de cerca activa de feina per part d'un grup reduït d'estudiants atès que ha augmentat la proporció corresponent a *Molt*, tot i que s'ha de dir que també ha augmentat una mica la proporció de *Gens*.

Ens tots els estudis d'inserció laboral de llicenciats de traducció que hem revisat s'indica que aquesta és la via per la qual els llicenciats troben més feina, de manera que es valora positivament un augment d'activitat en aquesta àrea.

Postgrau/Màster: Postgrau de correcció (CTRL)



8b. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis a la premsa

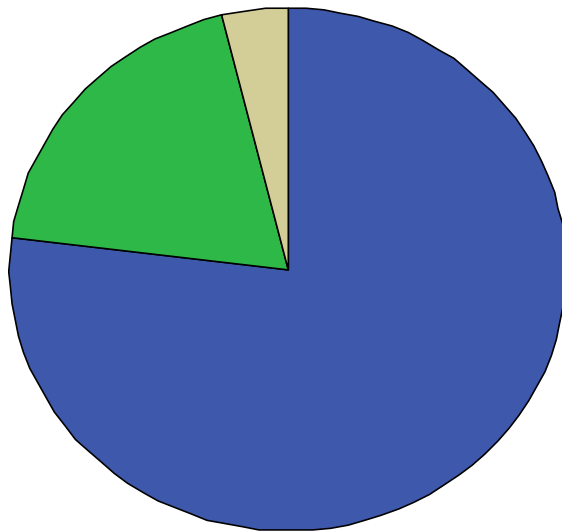
Tant en el pretest com en el postest s'observa que aquesta no és una via de cerca de feina utilitzada pels estudiants.

Val a dir que les feines de traducció no se solen anunciar massa a la premsa. No és la via habitual utilitzada per les empreses per buscar correctors. Sembla que els estudiants ho han constatat durant el curs i cap al final, doncs, no és estrany que els estudiants no tinguin massa en compte aquesta via.

Postgrau/Màster: Postgrau de correcció (CTRL)

Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis a la premsa

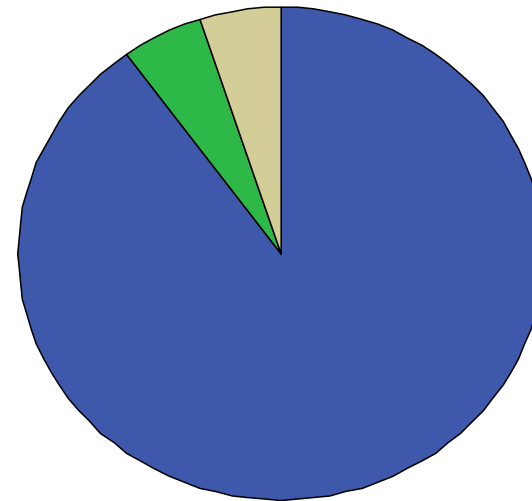
- Gens
- Una mica
- Força



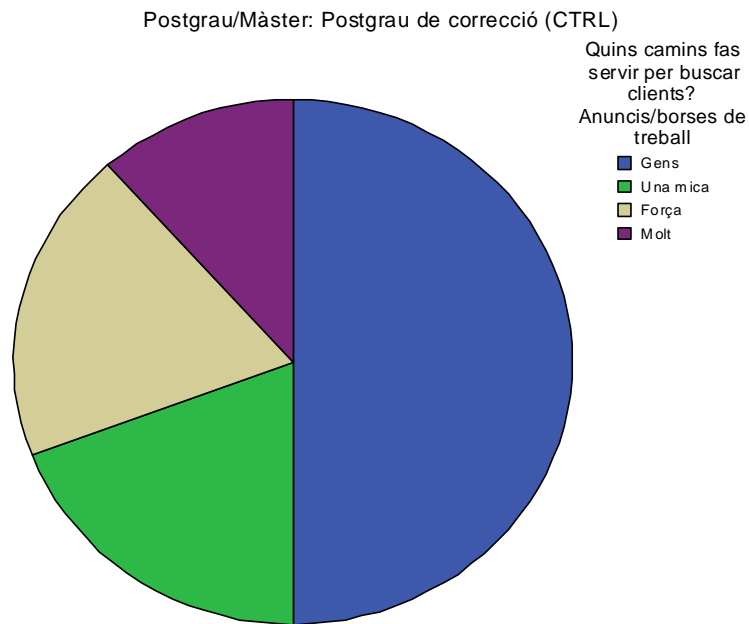
Postgrau/Màster: Postgrau de correcció (CTRL)

Postest: Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis a la premsa

- Gens
- Una mica
- Força

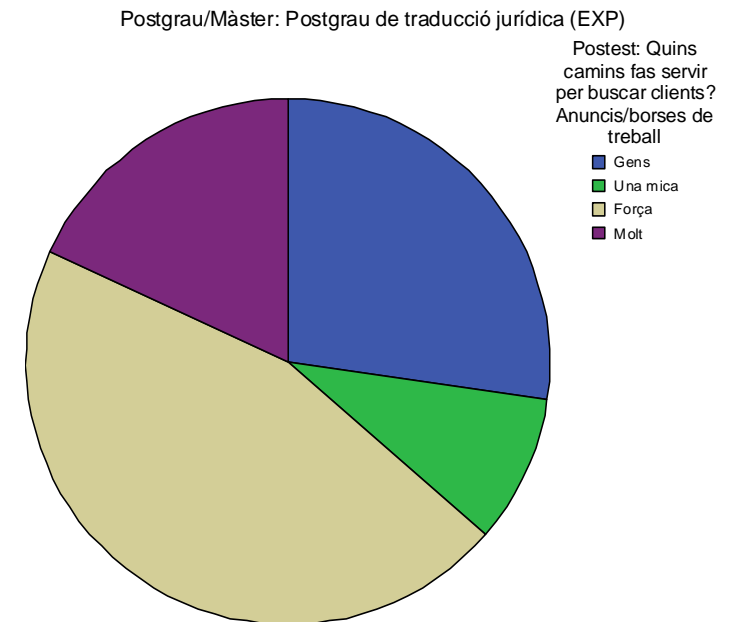


8c. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Anuncis/borses de treball



Per “Anuncis o borses de treball” s’entenen els serveis de demandes de feina que hi ha ara a Internet. Les empreses que necessiten traductors o correctors publiquen anuncis en aquestes borses de treball. És una pràctica molt habitual que utilitzen tota mena d’empreses, des d’empreses de serveis de traducció i correcció a empreses d’altres àmbits que necessiten traductors esporàdicament. Les demandes poden anar adreçades a traductors autònoms o a traductors que volen treballar en plantilla.

En els resultats s’observa que els estudiants ho saben i en el postest l’utilitzen molt més.

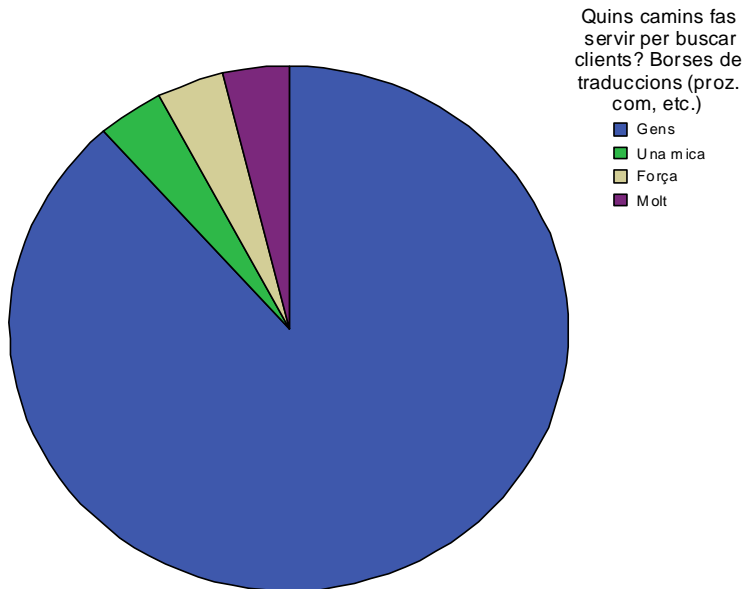


8d. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Borses de traduccions (proz.com, etc.)

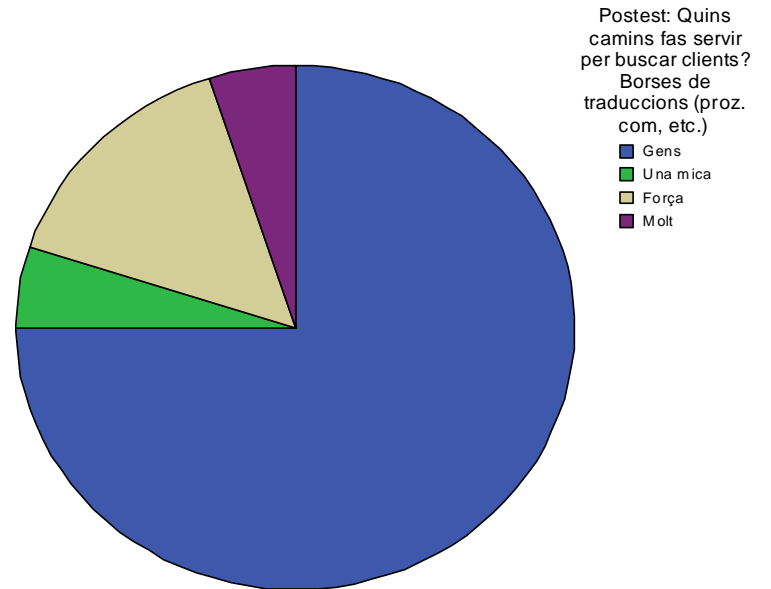
Les borses de traduccions com ara proz.com són borses en què una empresa demana una traducció o una correcció i els professionals interessats envien una oferta a l'empresa amb el pressupost i el currículum. L'empresa tria la millor oferta en funció de diferents criteris (preu, rapidesa, experiència, etc.). Els professionals autònoms utilitzen molt aquesta via.

En els resultats s'observa que els estudiants de correcció no consideren aquesta via a l'hora de buscar feina, tot i que potser cal dir que no hi ha borses d'aquest tipus en català.

Postgrau/Màster: Postgrau de correcció (CTRL)



Postgrau/Màster: Postgrau de correcció (CTRL)

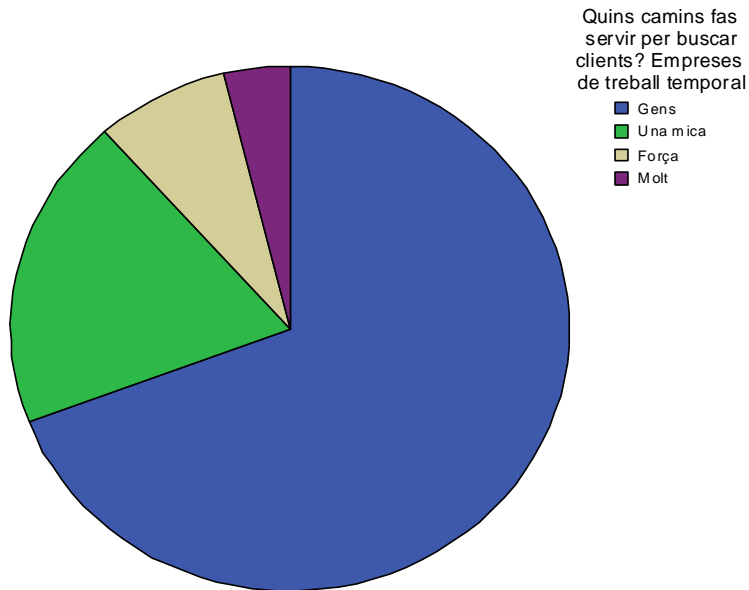


8e. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Empreses de treball temporal

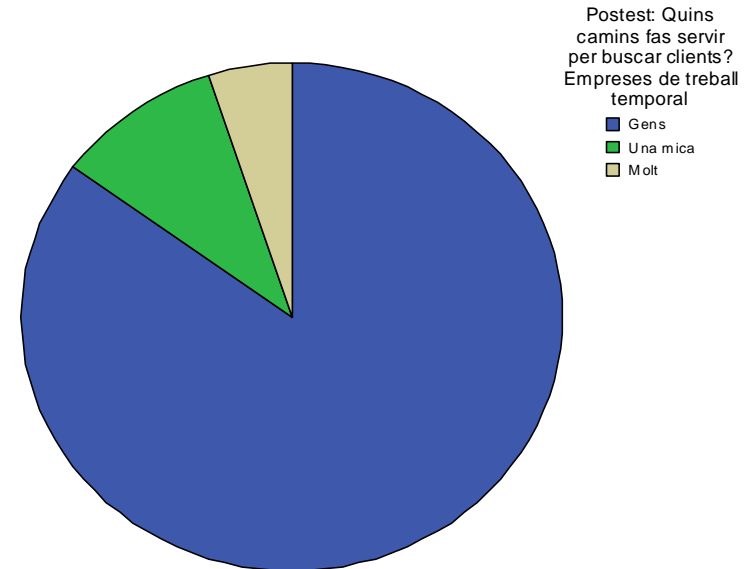
En el pretest s'observa que les ETT no són una via utilitzada per aquest grup per buscar feina, i en el postest encara ho són menys.

Val a dir que les empreses no solen demanar serveis de correcció a través d'ETT, de manera que és comprensible que no sigui una via molt utilitzada.

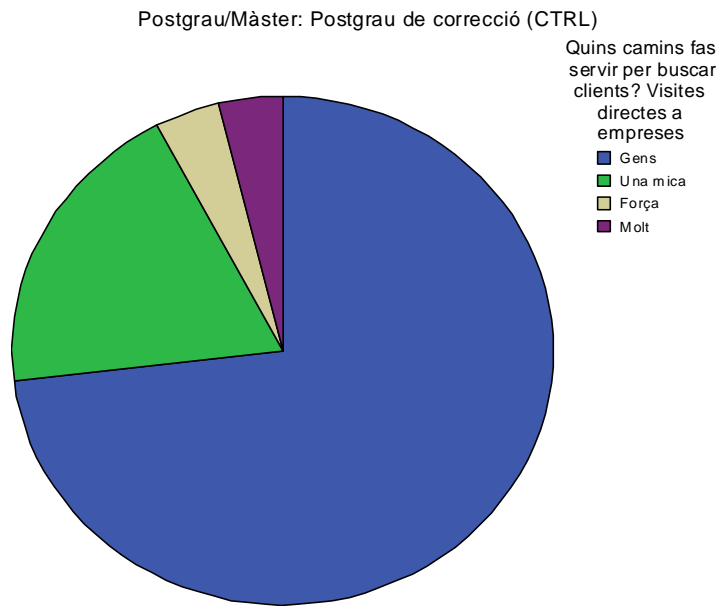
Postgrau/Màster: Postgrau de correcció (CTRL)



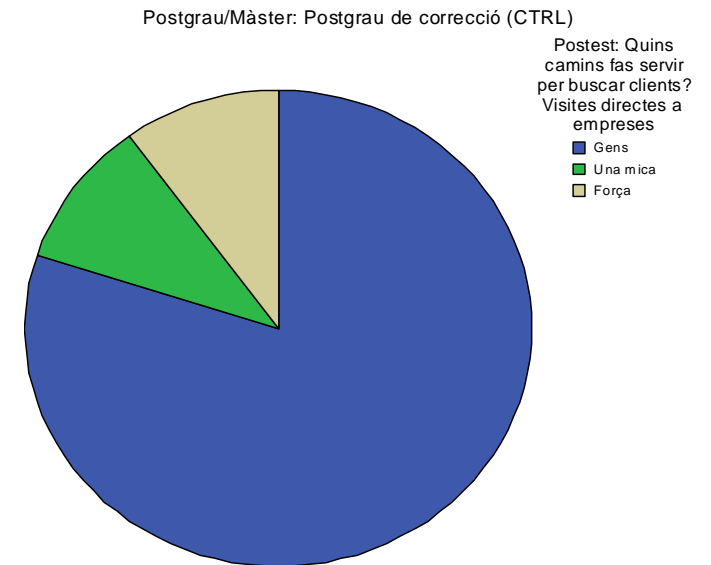
Postgrau/Màster: Postgrau de correcció (CTRL)



8f. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Visites directes a les empreses



Visitar directament les empreses és una pràctica que exigeix un grau d'activitat molt alt. La major part de grup no utilitza aquesta via i només l'ha utilitzat un grup reduït d'estudiants.

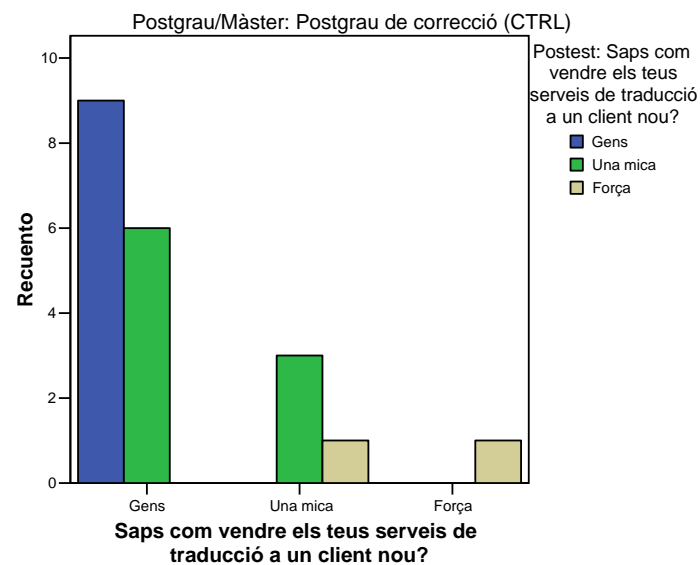
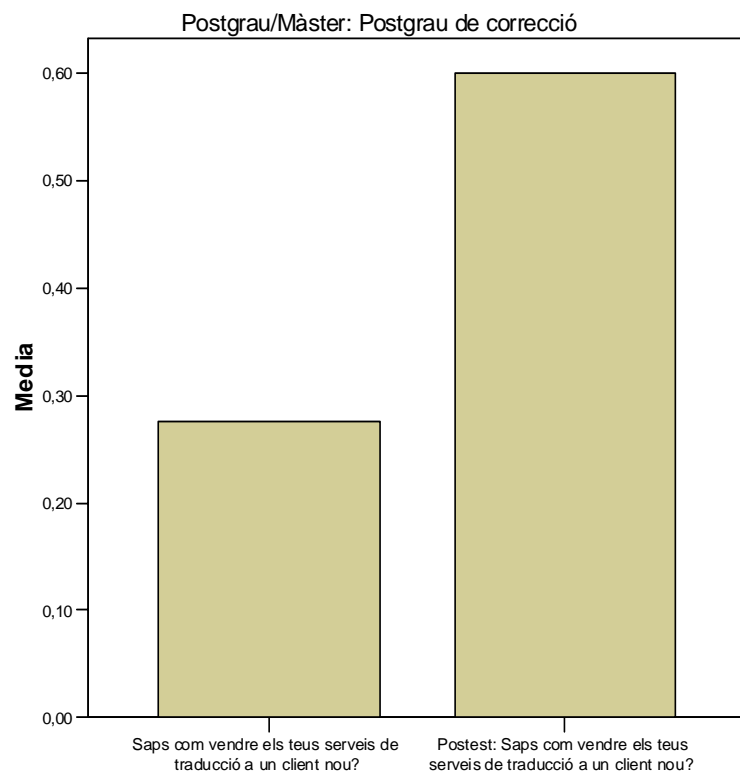


8g. Destreses d'inserció laboral: Quins camins fas servir per buscar clients? Autoanuncis

Les respostes en aquest ítem han estat únicament *Gens*, i el programa estadístic no ha pogut elaborar els gràfics.

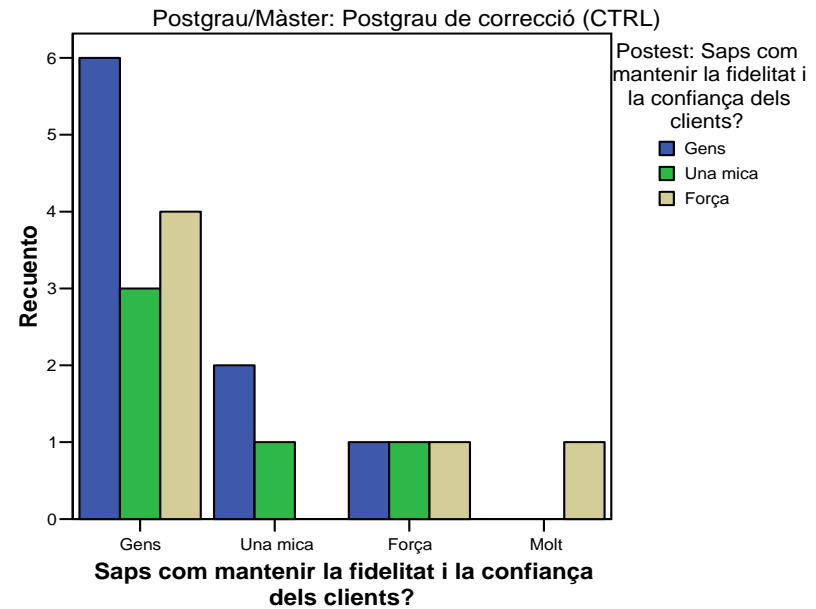
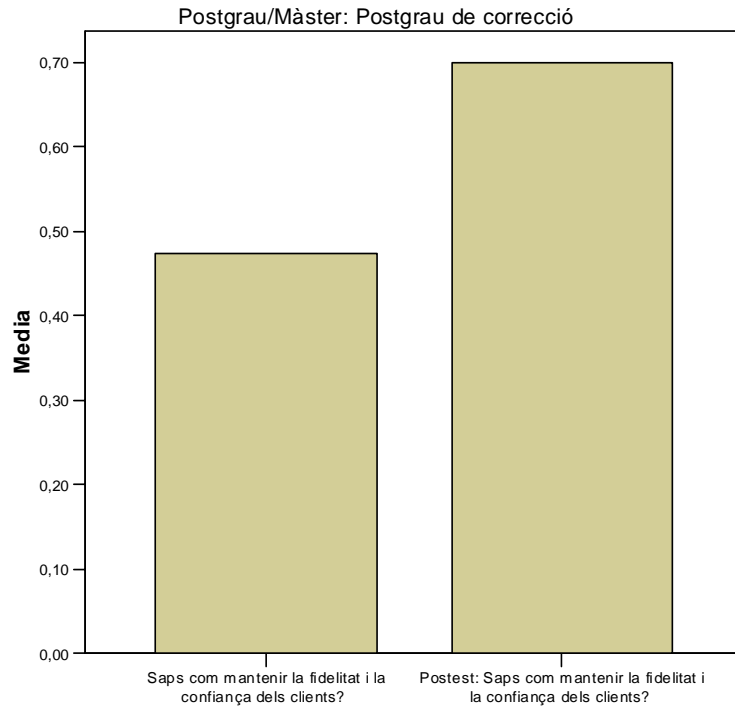
9. Destreses d'inserció laboral: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el posttest. En el gràfic de la dreta veiem que sis estudiants que en el pretest havien respost *Gens*, en el posttest han respost *Una mica*. En el posttest, 45% han respost *Una mica*, i 45% han respost *Gens*.



10. Destreses d'inserció laboral: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?

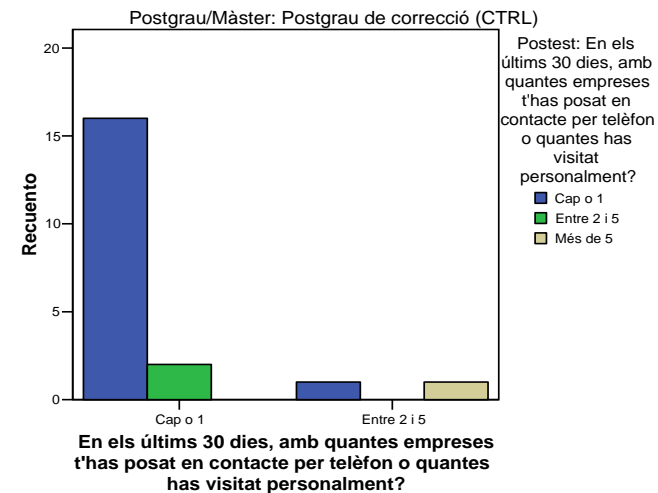
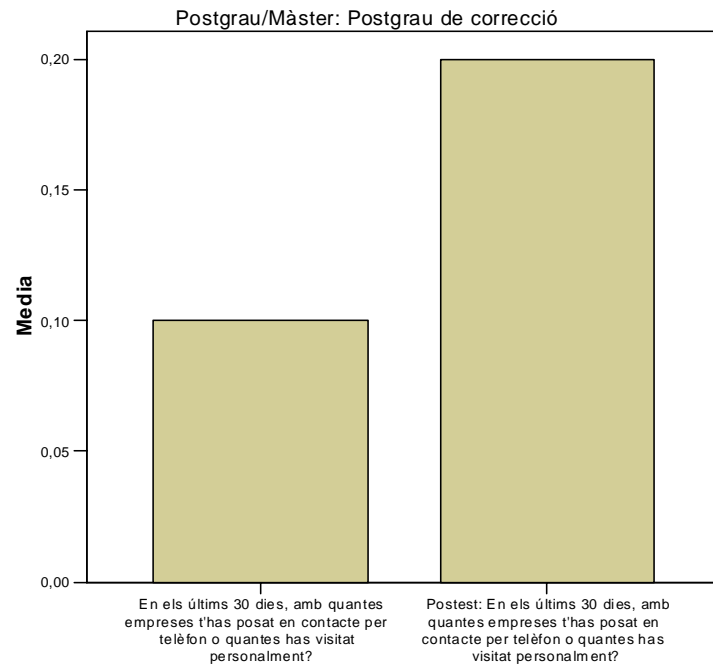
En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest. En aquest apartat hi ha hagut evolució. Dels estudiants que van respondre *Gens* en el pretest, 3 han respost *Una mica* en el postest i 4 *Força*. Malgrat l'evolució, la resposta més triada en el postest és *Gens* (45%), seguida de *Força* (30%).



L'actitud és l'última variable, clau per a dur a terme amb èxit el procés d'inserció laboral. Una actitud positiva d'interès per la feina és bàsica perquè els clients confiïn en un traductor. En aquest model estudiem tres actituds principals: **l'autoestima professional, la disponibilitat laboral (dedicació i amplitud) i la maduresa professional.**

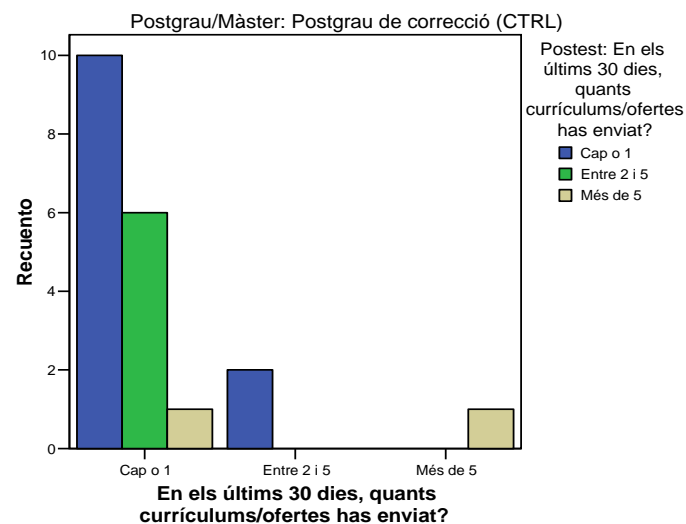
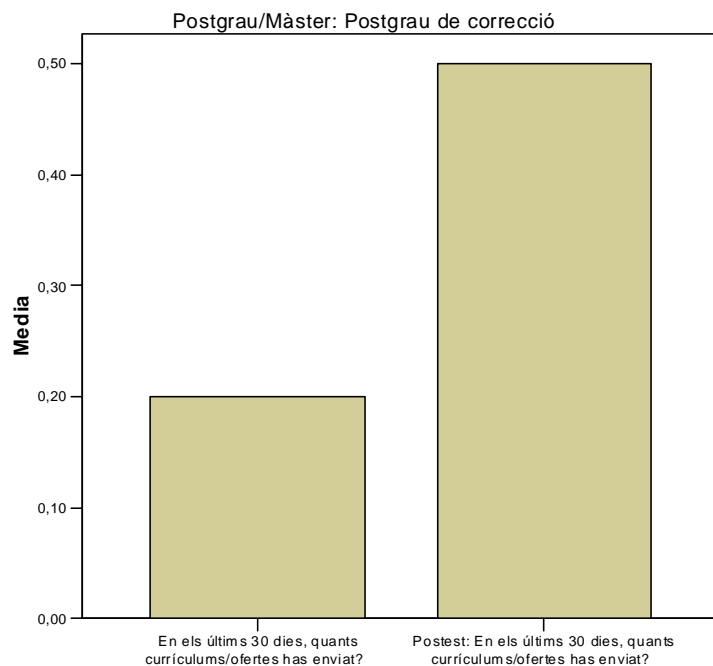
11. Actituds / Dedicació: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest, tot i que la mitjana és força baixa. En el gràfic de la dreta veiem que la majoria d'estudiants no s'ha posat en contacte amb cap empresa durant els 30 anteriors al dia del qüestionari (un 85%). Hi ha 2 estudiants que s'han posat en contacte directament amb més dues empreses.



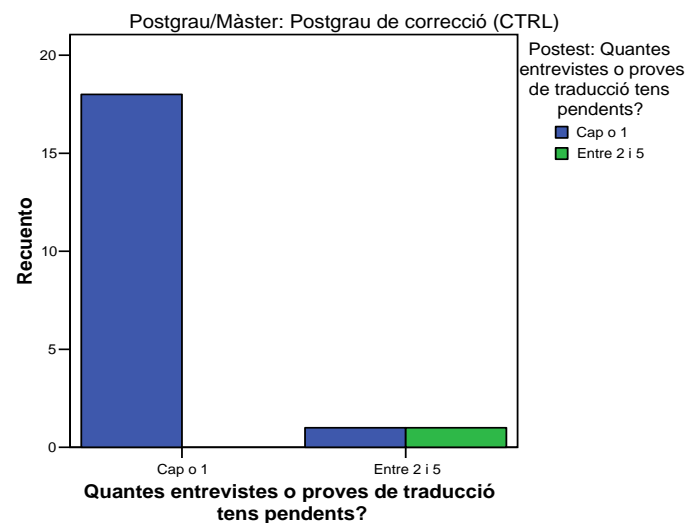
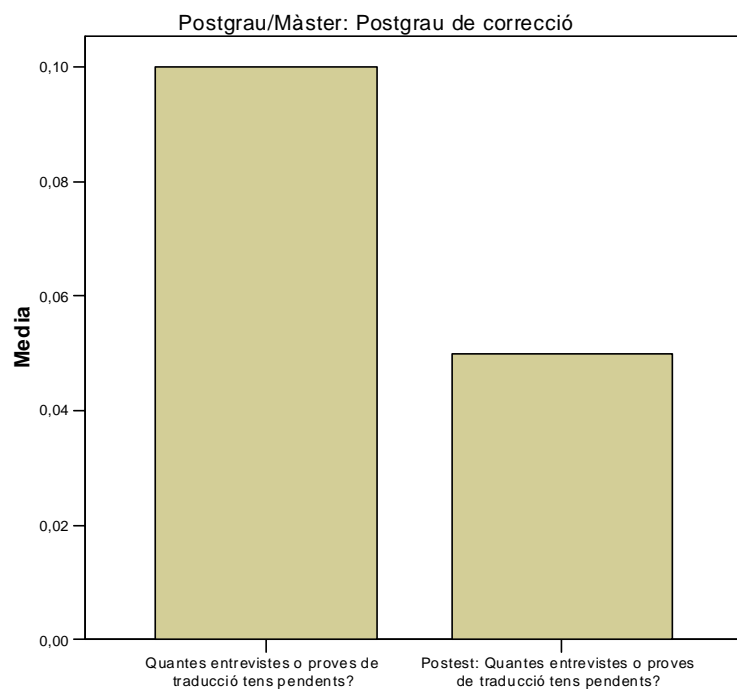
12. Actituds / Dedicació: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana força més alta en el posttest. S'observa una evolució en l'enviament de currículums en comparació amb l'inici de curs. A l'inici de curs, 17 estudiants dels 20 no n'havien enviat cap, mentre que 6 estudiants admeten en el posttest que n'han enviat entre 2 i 5 en els últims 30 dies i dos estudiants n'ha enviat més de 5. La resposta més triada ha estat *Cap o 1*, amb un 60% de les respostes.



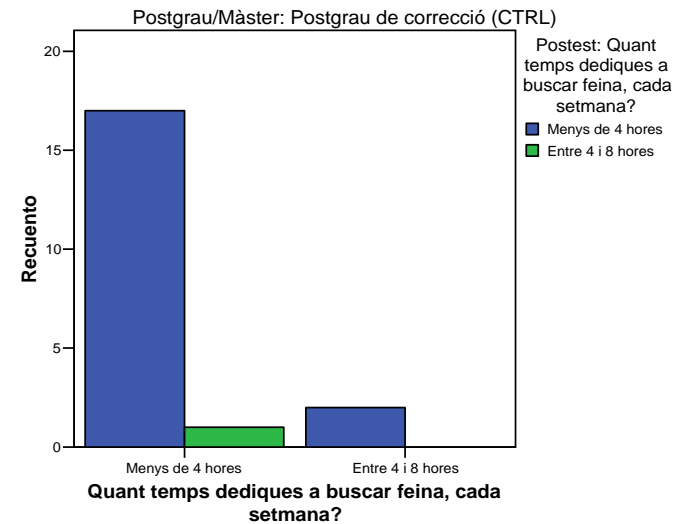
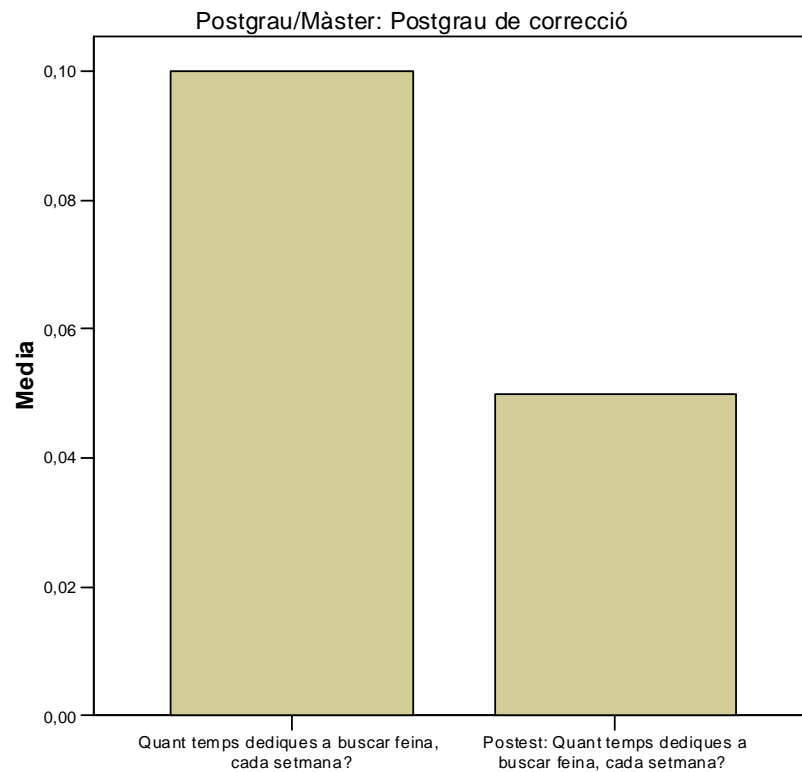
13. Actituds / Dedicació: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el pretest, tot i que és molt baixa 0,10 de 2. Els estudiants d'aquest grup no tenen entrevistes ni proves pendents, tret d'una persona, que té entre 2 i 5 entrevistes o proves pendents.



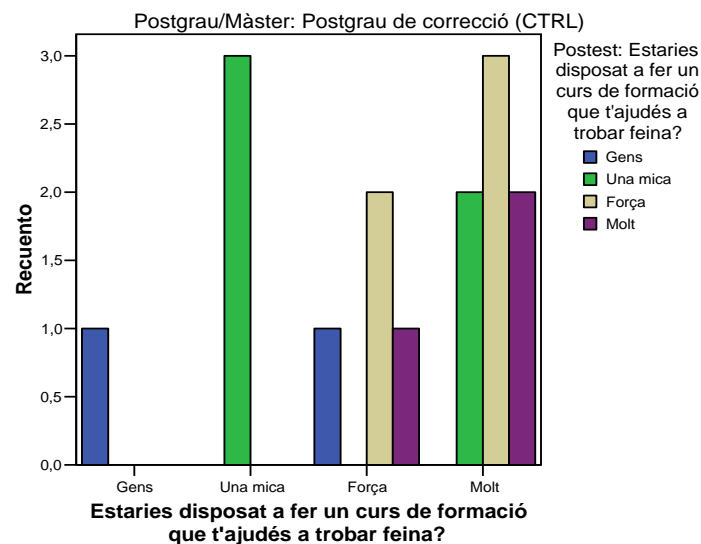
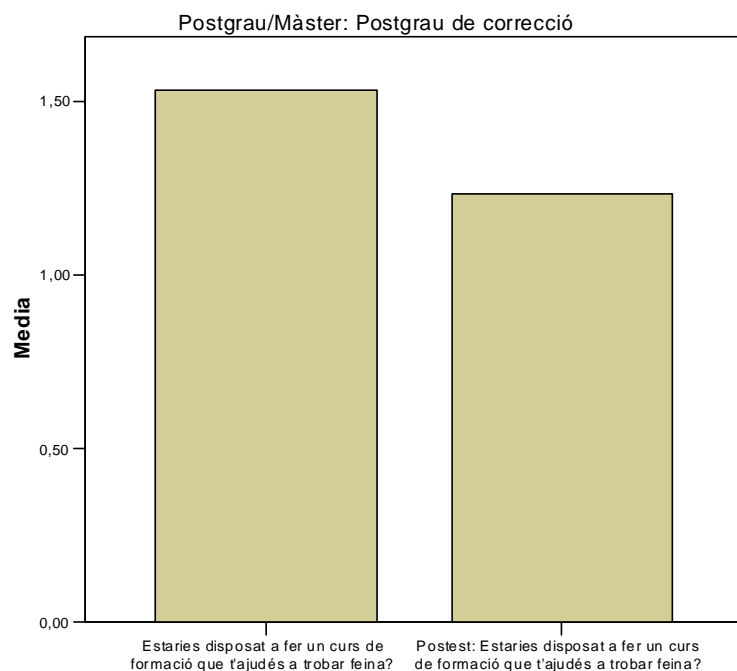
14. Actituds / Dedicació: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el pretest. El 95% dels estudiants d'aquest grup dediquen menys de 4 hores a la setmana a buscar feina i només 1 admet que dedica entre 4 i 8 hores.



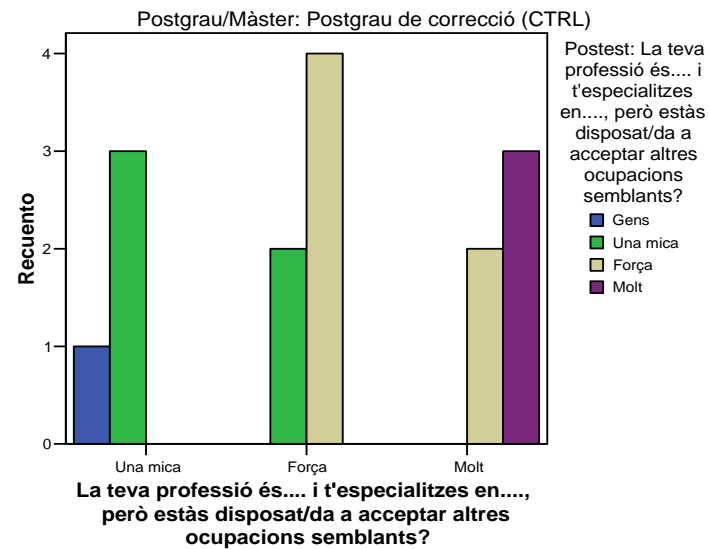
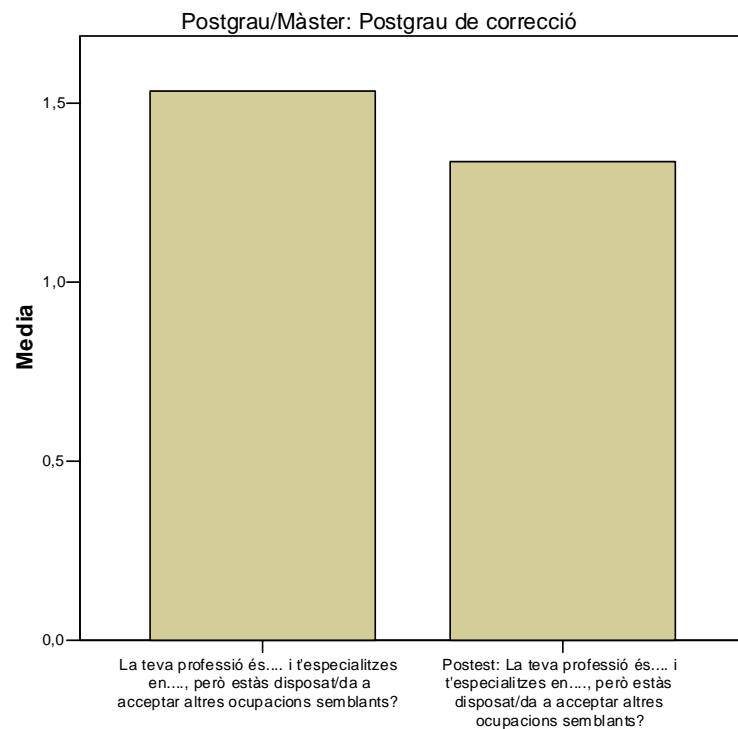
15. Actituds / Dedicació: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana del pretest és més alta que la mitjana del posttest. Segurament el fet que el curs acabi és un factor que marca la davallada en els resultats del posttest. Com podem veure en el gràfic de la dreta, hi ha estudiants que han passat de *Força* a *Molt*, i altres que han passat de *Molt* a *Força* o *Una mica*. Sigui com sigui, els estudiants semblen disposats a fer un curs de formació que els ajudi a trobar feina.



La **disponibilitat laboral** es relaciona amb la *dedicació*, és a dir, el temps que s’inverteix a la cerca de feina, i amb l’*amplitud* de la recerca de feina. L’*amplitud* es refereix a la flexibilitat a l’hora d’acceptar una feina que té inconvenients per a la persona (tarifes baixes, horaris incòmodes, etc.) o bé que no s’adequa exactament al perfil de la persona. Òbviament, les possibilitats d’inserció augmenten en la mesura que la disponibilitat laboral és més alta.

16. Actituds / Amplitud: La teva professió és... i t’especialitzes en..., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?

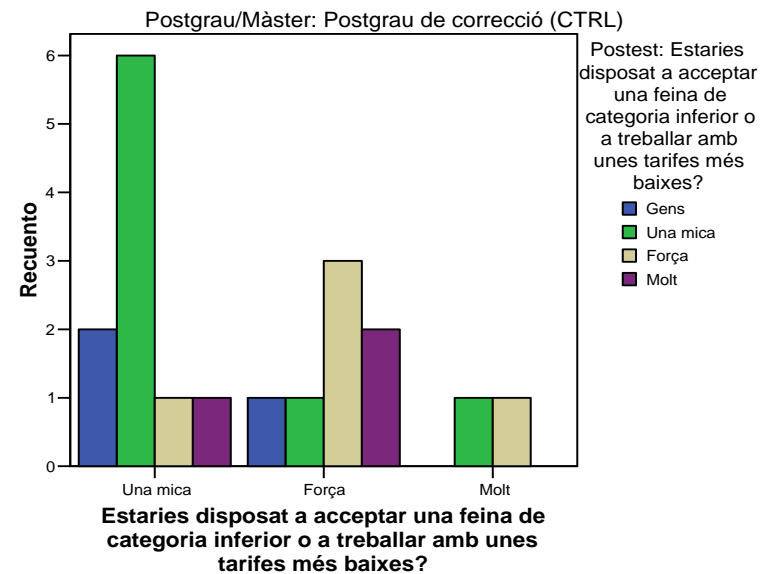
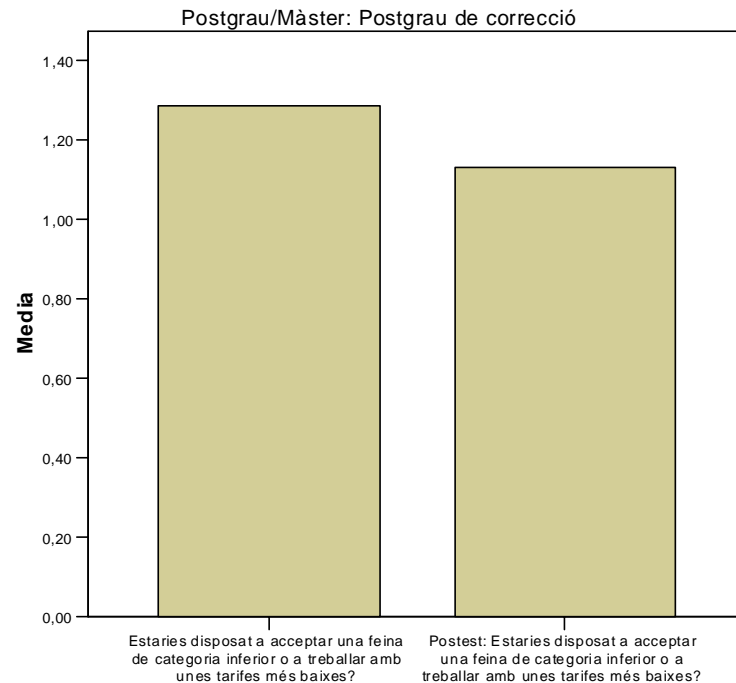


En el gràfic de contrast de mitjanes s’observa que la mitjana del postest és lleugerament més baixa.

En el gràfic de la dreta veiem que en el postest, les respostes es concentren en *Força* i *Molt*. La resposta més triada és *Força* (40%), tot i que dos estudiants que van triar *Força*, en el postest van triar *Una mica*. Dos estudiants que van triar primer *Molt*, en el postest van triar *Força*. Així doncs, hi ha hagut una davallada en l’amplitud.

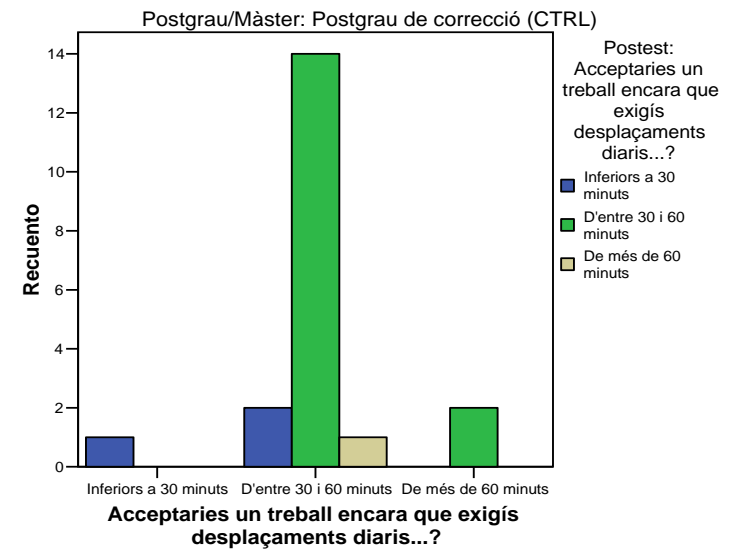
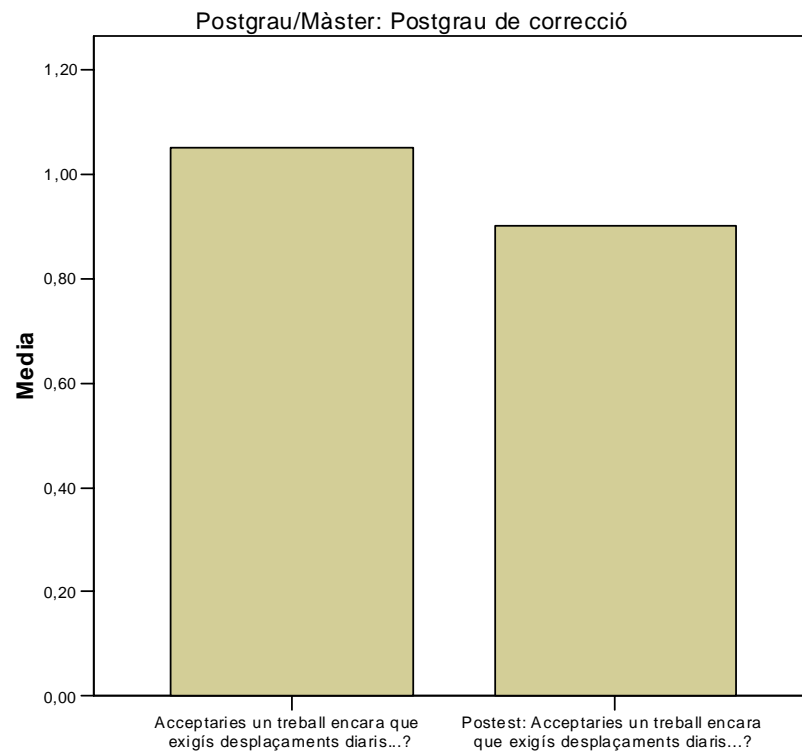
17. Actituds / Amplitud: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana del posttest és lleugerament més baixa. Els resultats en aquest apartat estan molt diversificats. Podem veure en el gràfic de la dreta que la resposta més triada és *Una mica* (42,1%). Els que abans estaven molt disposats, en el posttest ho estan *Força*, o *Una mica*. Dels que ho estaven primer *Força*, en el posttest n'hi ha que ho estan *Una mica* o *Gens*. Per això hi ha hagut una davallada.



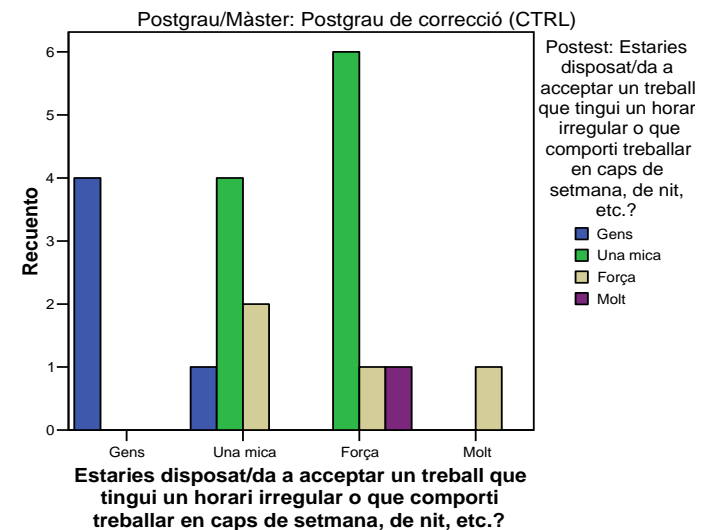
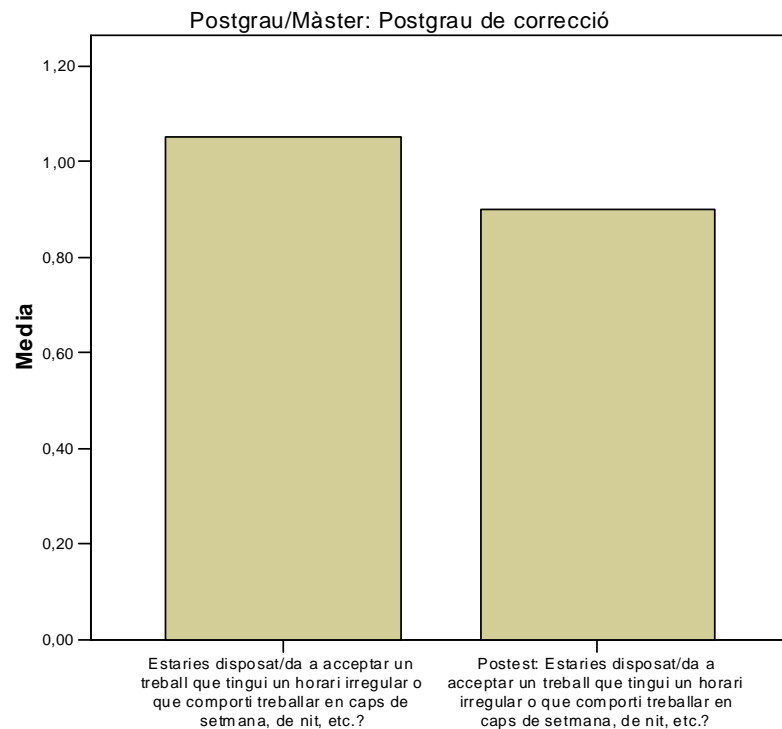
18. Actituds / Amplitud: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...? (a) Inferiors a 30 minuts; (b) D'entre 30 i 60 minuts; (c) De més de 60 minuts

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana del posttest és lleugerament més baixa. El 80% dels estudiants d'aquest grup estan disposats a acceptar una feina que estigués entre 30 i 60 minuts lluny de casa. Només hi ha una persona que acceptaria una feina a més d'una hora de casa.



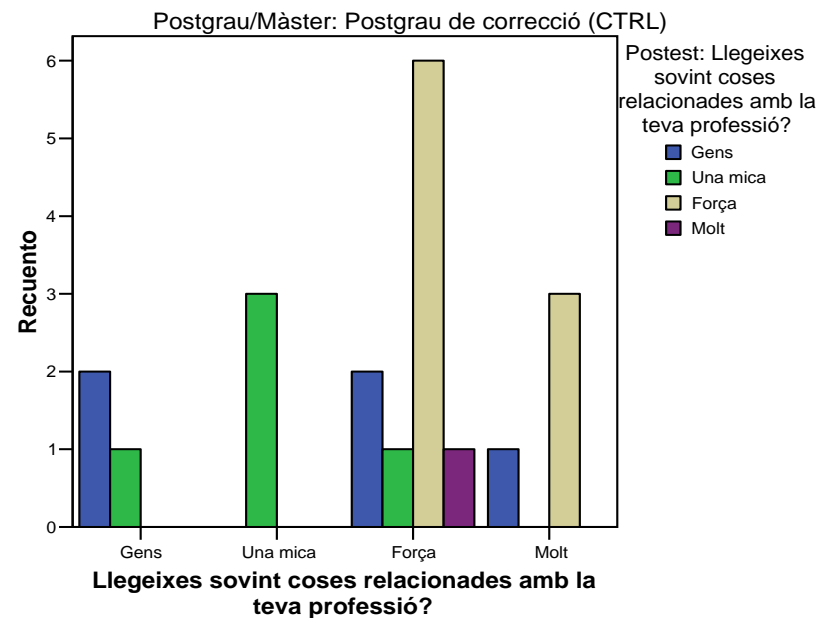
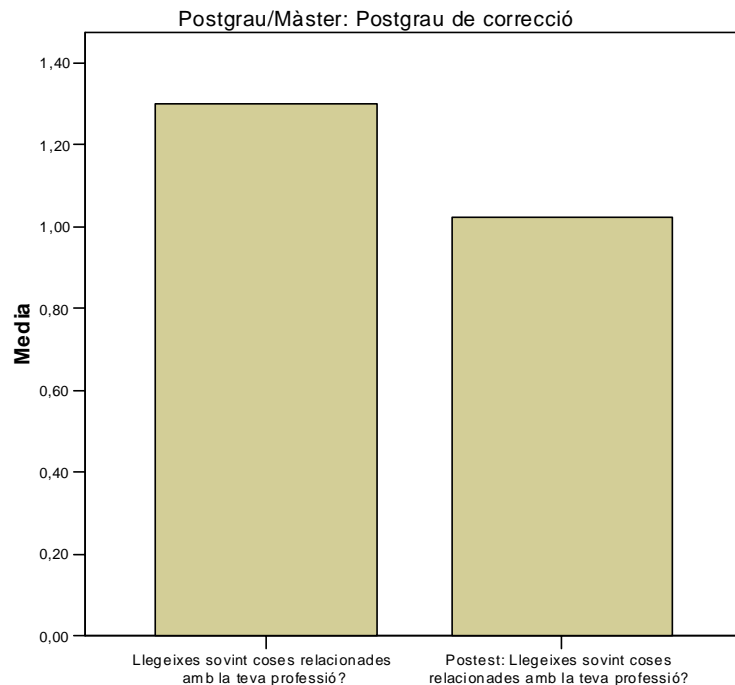
19. Actituds / Amplitud: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana del postest és lleugerament més baixa. La resposta més triada en el postest és *Una mica* (50%), i després *Gens* (25%). La davallada s'ha degut bàsicament als sis estudiants que han passat de *Força* a *Una mica*.



La **maduresa ocupacional** està relacionada amb el coneixement real dels avantatges i desavantatges de la feina que es desitja, l'interès per reciclar-se, la capacitat de conservar la feina i promocionar-se, etc. Alguns signes de maduresa abans d'aconseguir la feina són: interès pels avantatges i inconvenients de la feina, curiositat pel futur de la feina i la seva evolució, etc. En aconseguir la feina, la maduresa ocupacional es detecta en l'interès de la persona per conservar la feina (si és una bona feina), el reciclatge, la voluntat de promoció, etc.

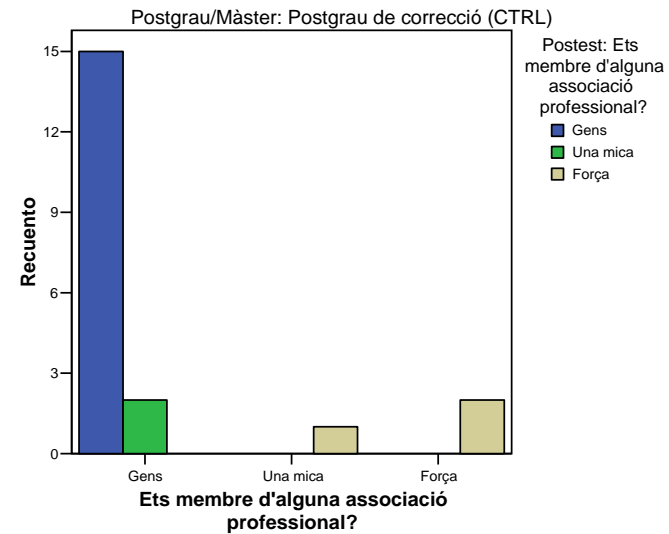
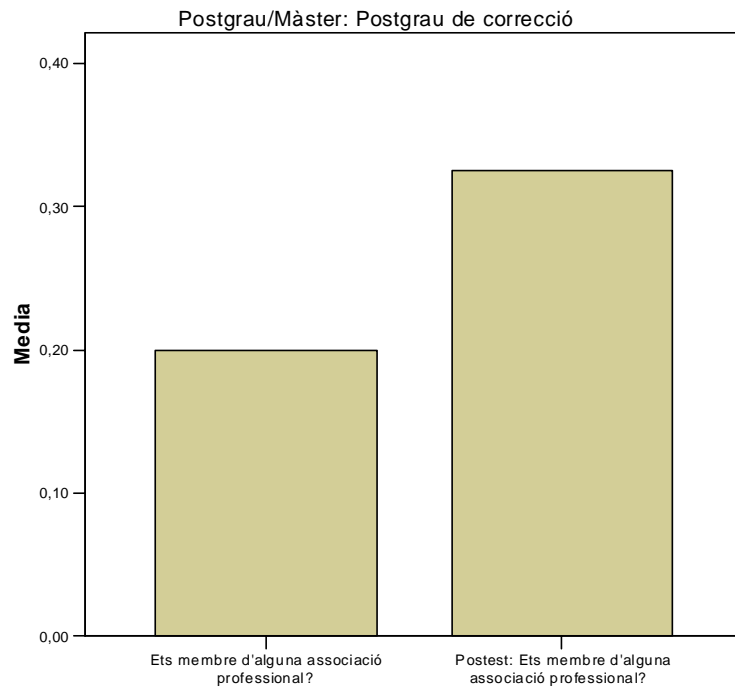
20. Actituds /Maduresa ocupacional: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?



En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa que la mitjana del posttest és més baixa. Els resultats d'aquest apartat estan molt diversificats. Hi ha hagut algunes evolucions, i algú que llegia *Gens* ara llegeix *Una mica* i algú que llegia *Força*, ara llegeix *Molt*. En altres, la quantitat de lectura no ha variat. La davallada es deu als estudiants que primer van respondre *Molt* i després *Força*, o altres han passat de *Força* a *Gens* o *Una mica*.

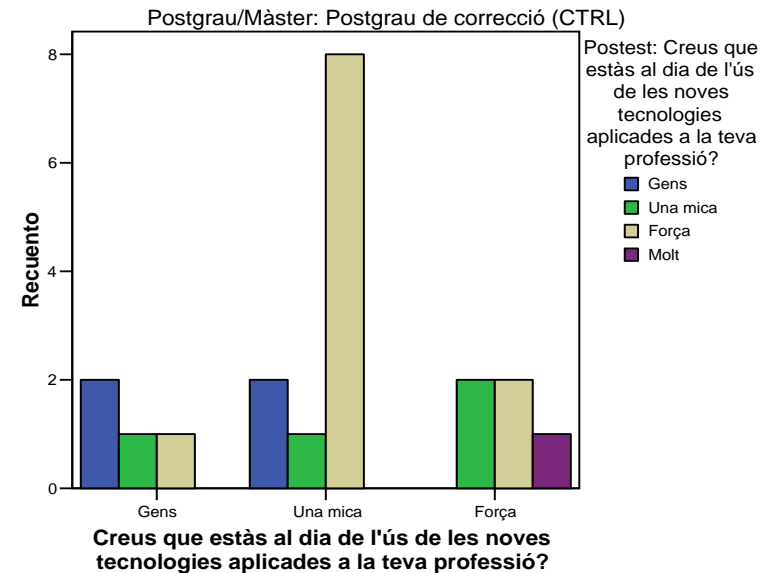
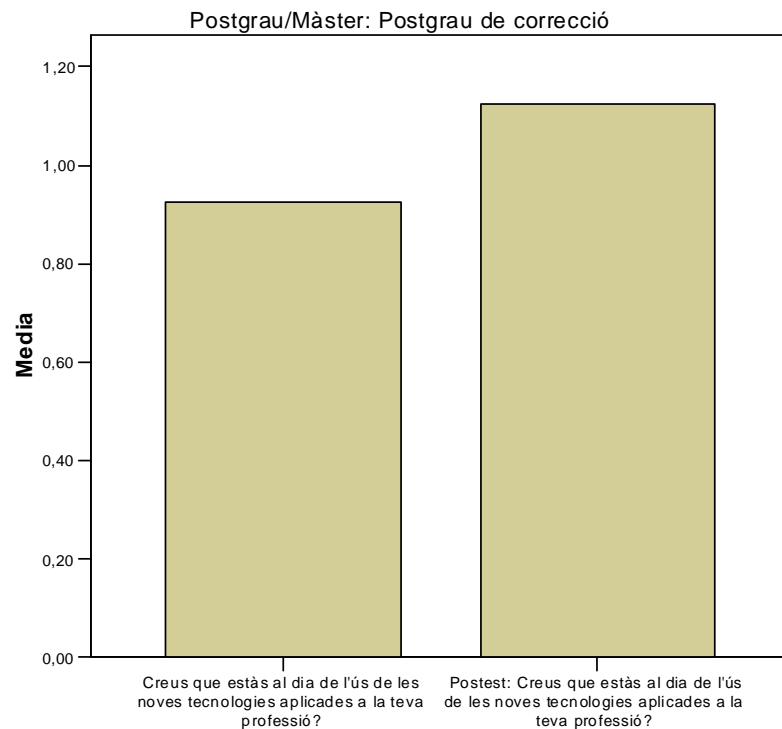
21. Actituds / Maduresa ocupacional: Ets membre d'alguna associació professional?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més alta en el postest, tot i que la mitjana és baixa. En el gràfic de la dreta veiem que el 75% dels estudiants no pertany a cap associació professional. Entre el pretest i el postest, hi ha hagut dos casos d'evolució. Dos estudiants han passat de *Gens* a *Una mica*, i un altre ha passat d'*Una mica* a *Força*.



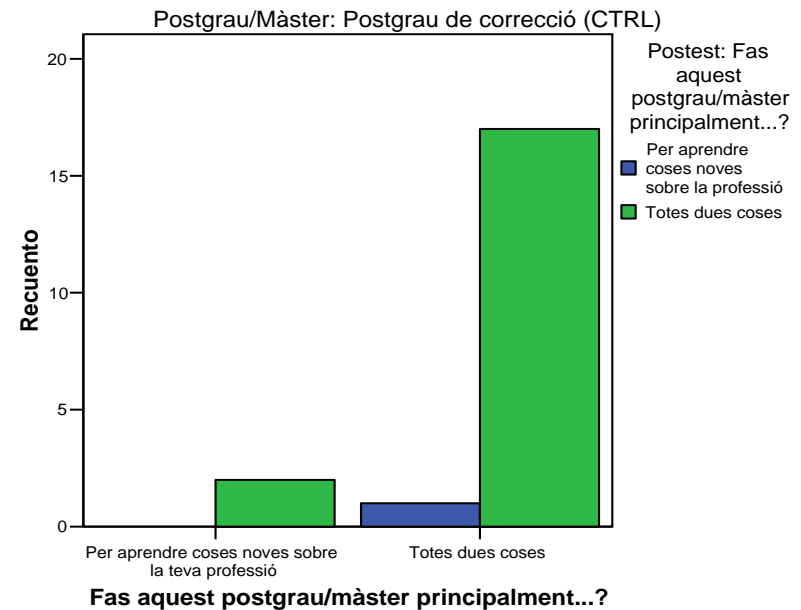
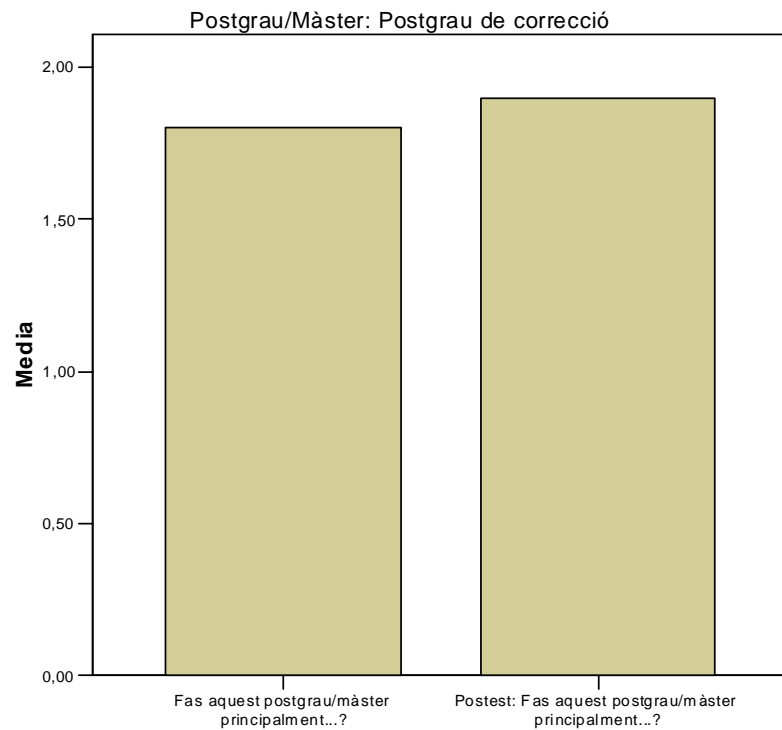
22. Actituds / Maduresa professional: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?

En el gràfic de contrast de mitjanes s'observa una mitjana més alta en el posttest. En el gràfic de la dreta veiem que el 55% dels estudiants afirma que està *Força* al dia de les noves tecnologies aplicades a la traducció. Les dades més destacades són els 8 estudiants que han passat d'*Una mica* a *Força*.



23. Actituds / Maduresa professional: Fas aquest postgrau/màster principalment...? (a) Per aprendre coses noves sobre la teva professió; (b) Per trobar feina amb més facilitat; (c) Totes dues coses

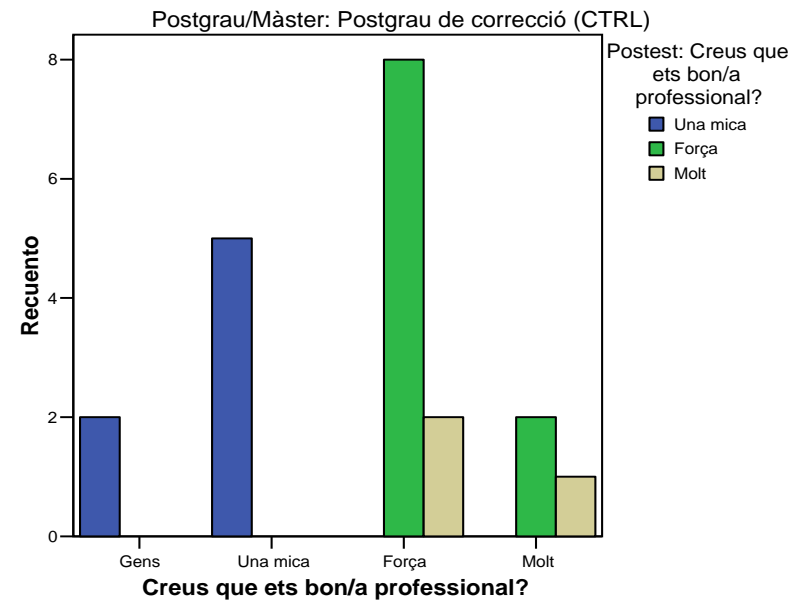
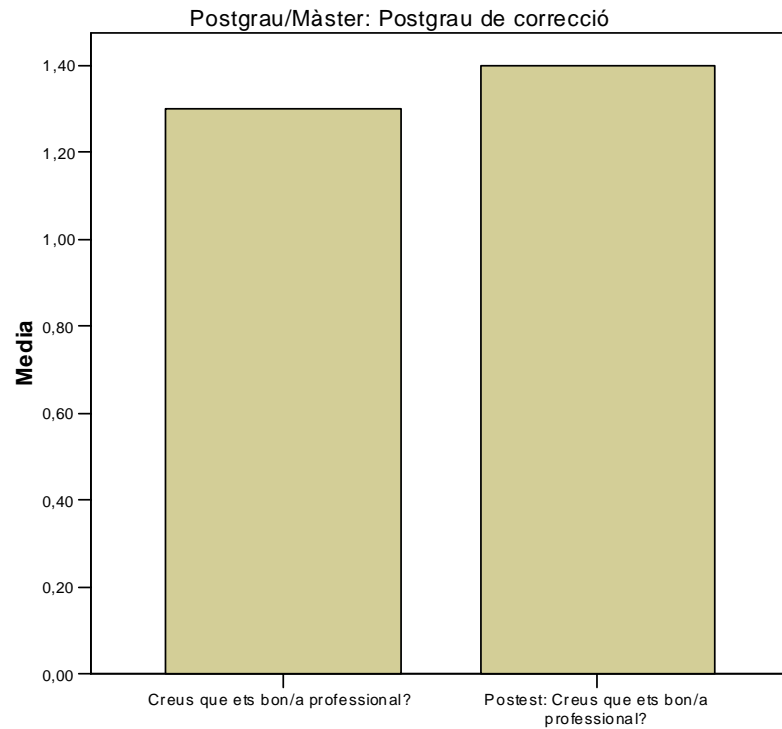
En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana del postest és lleugerament superior a la del pretest. El 95% dels estudiants del grup afirma que fan el postgrau per aprendre sobre la professió i trobar feina amb més facilitat.



L'autoestima professional està relacionada amb els sentiments d'autovaloració (subjectius) que la persona té d'ella mateixa com a professional. Una baixa autoestima pot dificultar el procés d'inserció, mentre que una autoestima alta permet donar una imatge de capacitat i ganes de fer la feina.

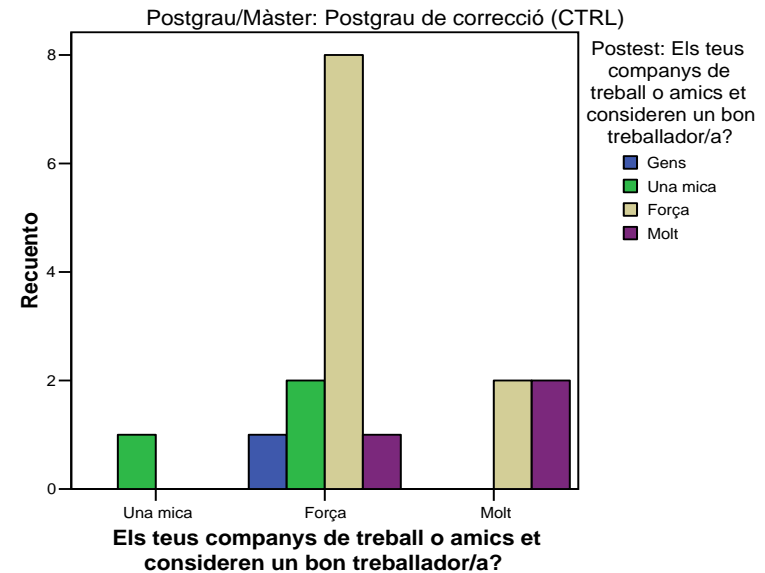
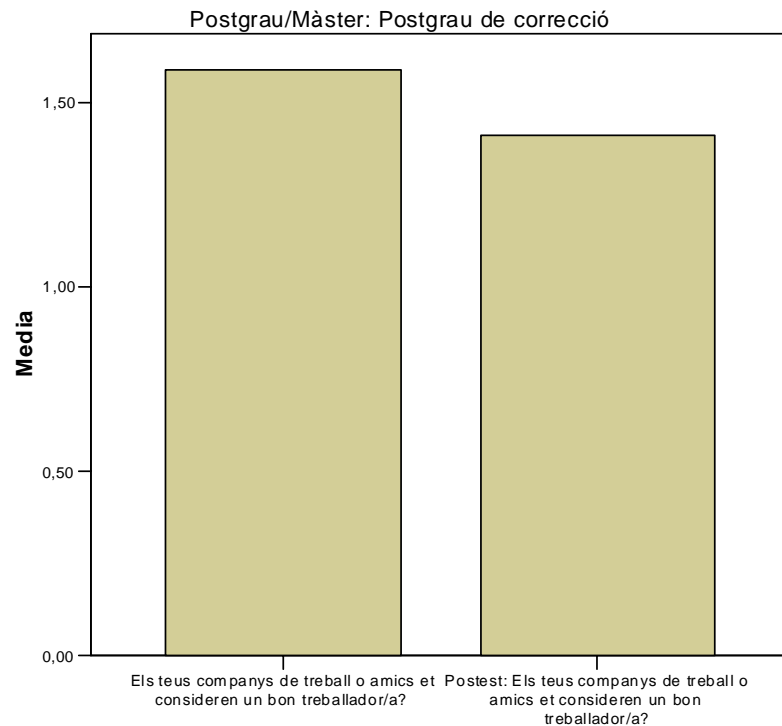
24. Actituds / Autoestima professional: Creus que ets bon/a professional?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més lleugerament més alta en el postest. En el gràfic de la dreta veiem que en el postest, un 50% dels estudiants va respondre que es considerava força bon professional i un 35%, *Una mica*.



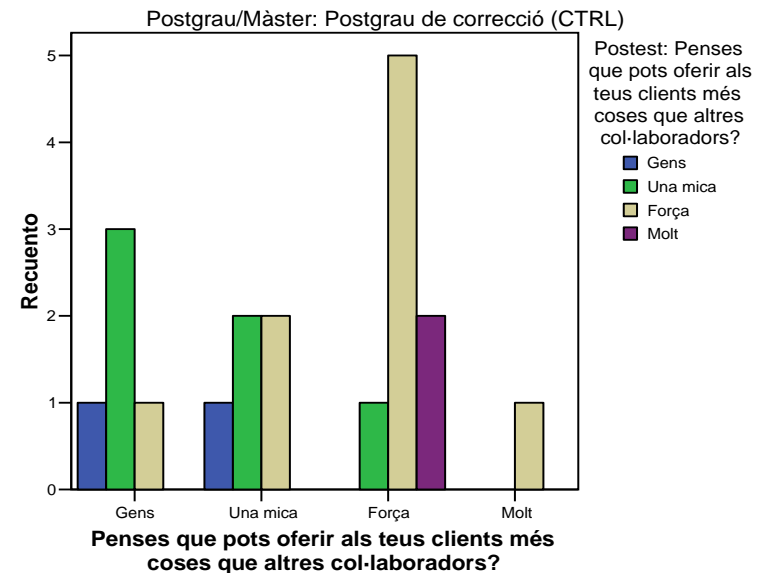
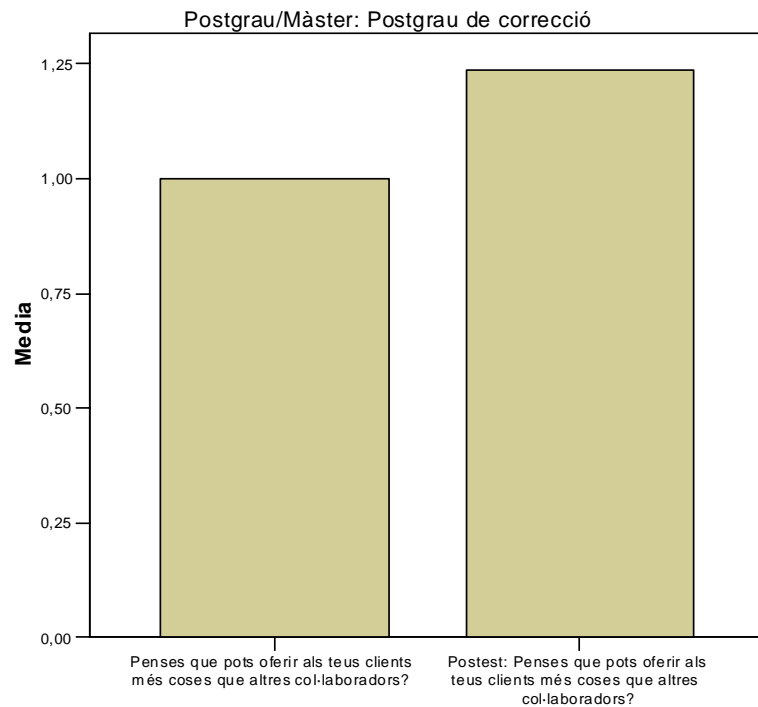
25. Actituds / Autoestima professional: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa una mitjana més lleugerament més baixa en el postest. La resposta més triada és *Força* (58,8%) i entre pretest i postest s'han produït alguns canvis. Dos estudiants han passat de *Força* a *Una mica*, i dos han passat de *Molt* a *Força*. Per això es nota una davallada en el postest.



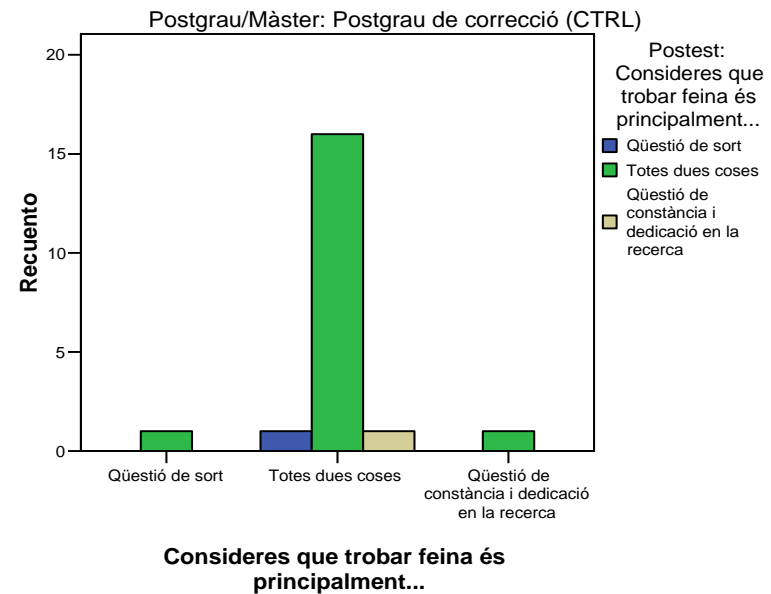
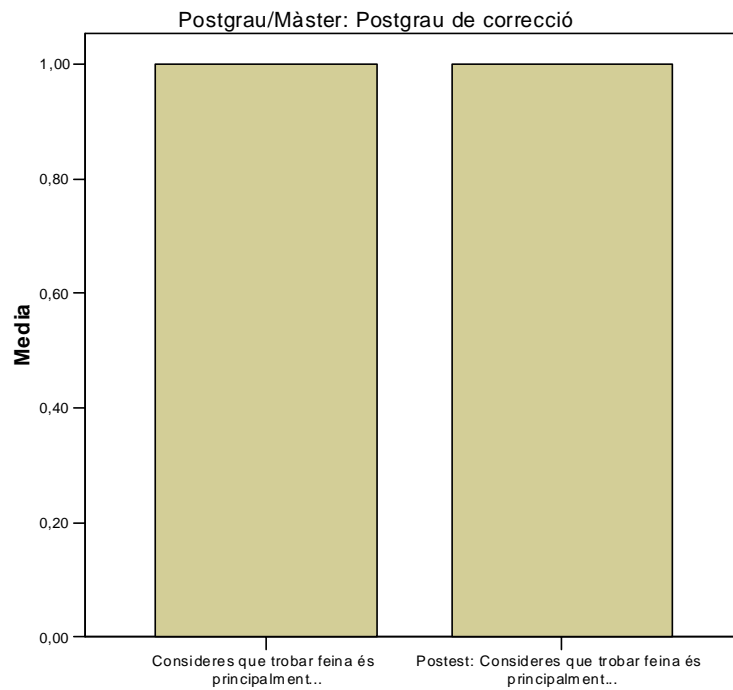
26. Actituds / Autoestima professional: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana del postest és més alta. Un 47,4% dels estudiants ha respost *Força* i pensa que pot oferir més coses als clients que altres col·laboradors. Hi ha hagut canvis en sentit ascendent i descendent. Un estudiant ha passat de *Força* a *Una mica* mentre que dos estudiants han passat d'*Una mica* a *Força*, i dos han passat de *Força* a *Molt*.



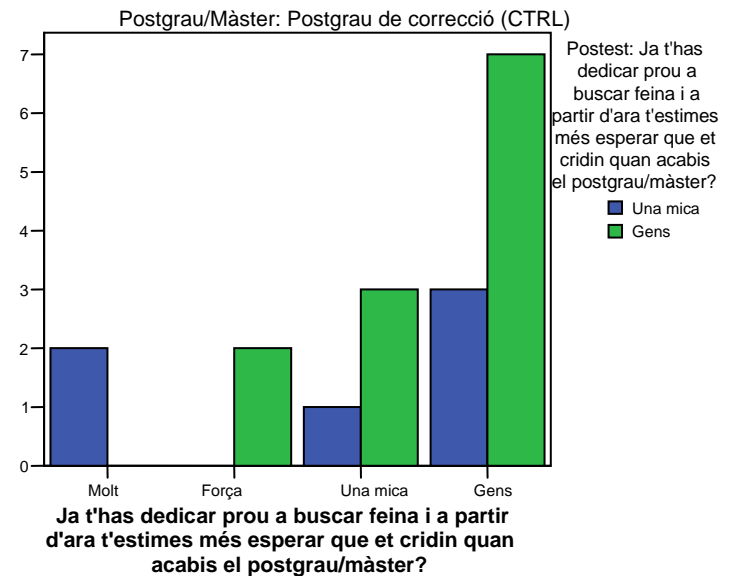
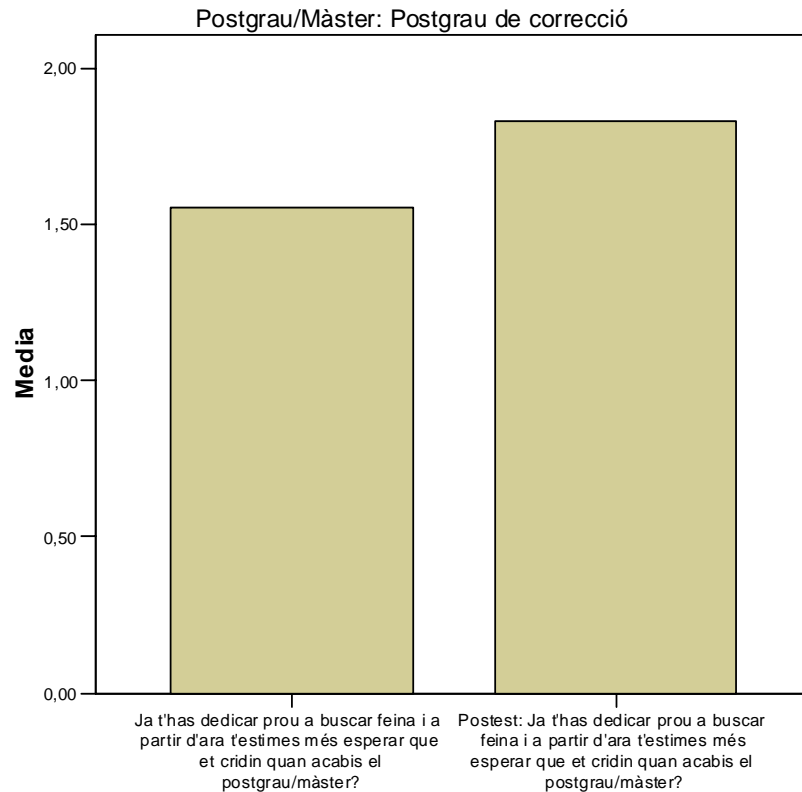
27. Actituds / Autoestima professional: Consideres que trobar feina és principalment...? (a) Qüestió de constància i dedicació en la recerca; (b) Qüestió de sort; (c) Totes dues coses

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que les mitjanes entre pretest i postest no han canviat. En el postest, el 90% dels estudiants considera que trobar feina és una combinació de sort i constància i dedicació en la recerca.



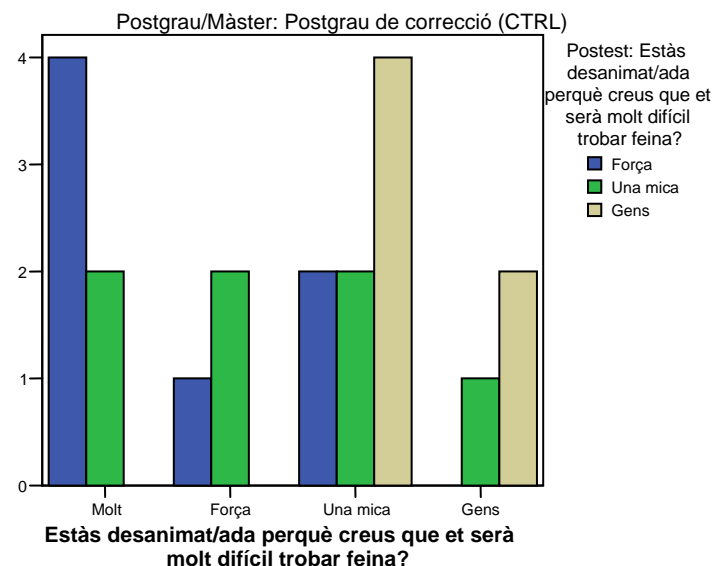
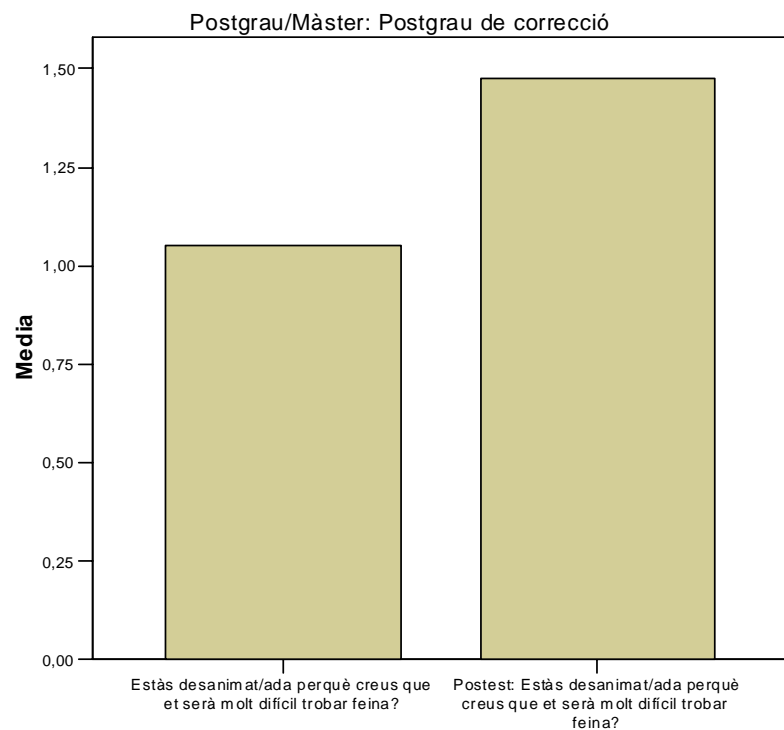
28. Actituds / Autoestima professional: Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que la mitjana del postest és més alta. Un 66,7% considera, tant en el pretest com en el postest, que no s'han dedicat prou a buscar feina. Com podem veure en el gràfic, hi ha hagut algun petit canvi entre pretest i postest.



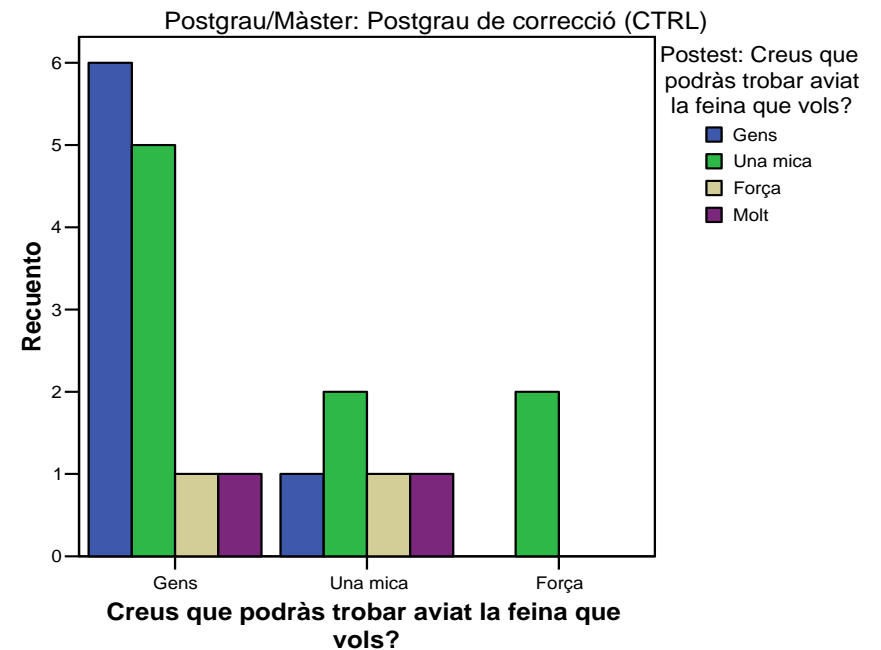
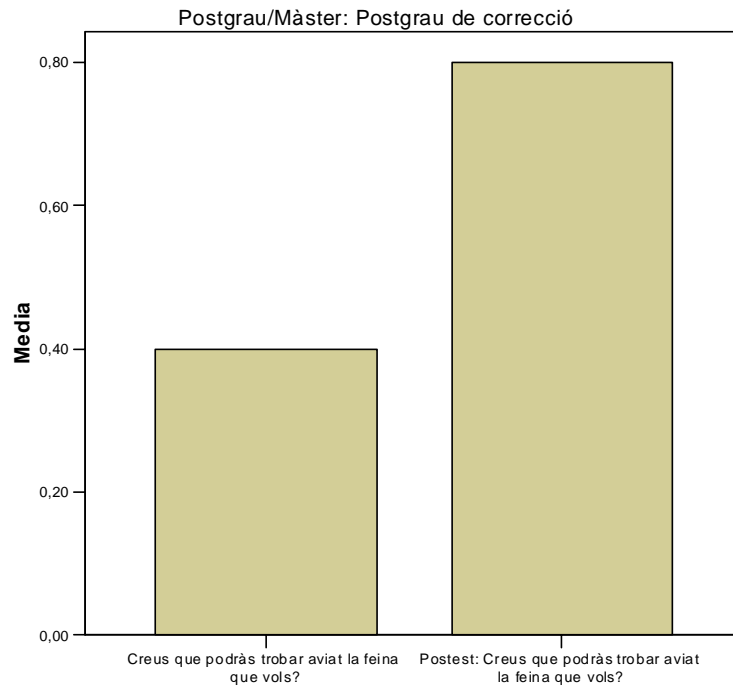
29. Actituds / Autoestima professional: Estàs desanimat/da perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?

La valoració més alta en aquest ítem la tenia *Gens*, és a dir, els estudiants que responen *Gens* obtenen dos punts. Per tant, una mitjana alta significa que estan poc desanimats. Les respostes del postest són molt diversificades. Un 35% estan *Força* o *Una mica* desanimats, mentre que un 30% no estan *Gens* desanimats.



30. Actituds / Autoestima professional: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

En el gràfic de contrast de mitjanes de l'esquerra s'observa que les mitjanes del posttest és una mica més alta. En aquest grup, 13 dels 20 estudiants pensava en el pretest que no trobaria gens aviat la feina que volien. En el posttest s'observa una evolució, i un 45% creu que trobarà *una mica* aviat la feina que vol, i només un 35% creu que no la trobarà gens aviat.



CONCLUSIONS

L'àmbit dels **coneixements d'inserció laboral** ha obtingut els millors resultats. Es constata que si s'estudia el postgrau augmenten els coneixements d'inserció laboral. La manca de coneixements és allò que més preocupa els estudiants i el primer que volen resoldre durant el màster: conèixer els temes legals i fiscals, què demanen i ofereixen els clients, etc. Hi ha entre els estudiants una enorme motivació per "saber" i conèixer millor el mercat. Al final del curs tenen una visió més realista de la professió i saben com treballar com a traductors i què s'espera de la seva feina.

Quant a les **destreses d'inserció laboral**, s'ha detectat poca millora en les destreses més relacionades amb els coneixements (saber com aconseguir clients, com mantenir la fidelitat dels clients, etc.) i gairebé no s'ha detectat millora en les destreses relacionades amb la preparació del material de màrqueting. Quant a vies de cerca de feina s'observa que busquen anuncis de feina, però no s'autoanuncien.

Quant a les **actituds d'inserció laboral**, s'ha observat que els participants tenen una autoestima professional alta i que se senten preparats per treballar com a traductors. Tenen clar el que volen i no són gaire flexibles ni en tarifes, horaris o distàncies. Es constata que es dediquen poc a la cerca de feina, però no estan gens desanimats i creuen que trobaran feina aviat.

Per concloure direm que, com hem vist, els coneixements no són l'únic factor que s'ha de tenir en compte a l'hora de buscar feina o clients. El millor és combinar i equilibrar coneixements, destreses i actituds. Es recomana incorporar en el postgrau continguts que fomentin el desenvolupament de destreses i actituds d'inserció laboral, atès que els resultats són molt baixos en aquestes àrees. Els resultats d'aquest informe abonen aquesta proposta.

ANNEXOS

DEL CAPÍTULO 6

[Els annexos del capítol 6, corresponents a les dades estadístiques elaborades amb el programa informàtic SPSS, i que van de la pàgina 821 a la 1034 d'aquesta tesi, es poden consultar només en la versió electrònica que trobareu en el CD adjunt.]

	Nombre	Tipo	Anch	Deci	Etiqueta
1	Edat	Numérico	8	2	Edat
2	Sexe	Cadena	8	0	Sexe
3	Títol	Numérico	9	2	Llicenciatura en
4	Anytítol	Numérico	8	2	Any títol
5	PMaster	Numérico	8	2	Postgrau/Màster
6	Universitat	Numérico	8	2	Universitat
7	SitLaboral	Numérico	8	2	Situació laboral
8	Fdesitjada	Cadena	50	0	Feina desitjada
9	Experiència	Numérico	8	2	Experiència
10	TempsExp	Cadena	8	0	Temps experiència
11	ExpAltres	Numérico	8	2	Experiència en altres
12	AltresOcup	Cadena	10	0	Altres ocupacions
13	VAR00001	Numérico	8	2	Coneixes què demanen els clients que necessit
14	VAR00002	Numérico	8	2	Coneixes què ofereixen els clients que necessite
15	VAR00003	Numérico	8	2	Coneixes els requisits legals i fiscals per treballa
16	VAR00004	Numérico	8	2	Saps com funcionen els serveis d'assessoramen
17	VAR00005	Numérico	8	2	Tens la teva pàgina web professional actualitzad
18	VAR00006	Numérico	8	2	Has distribuït i divulgat material d'autopromoció,
19	VAR00007	Numérico	8	2	Tens preparada una estratègia o un pla detallat
20	VAR00008	Numérico	8	2	Quins camins fas servir per buscar clients? Fami
21	VAR00008	Numérico	8	2	Quins camins fas servir per buscar clients? Anu
22	VAR00008	Numérico	8	2	Quins camins fas servir per buscar clients? Anu
23	VAR00008	Numérico	8	2	Quins camins fas servir per buscar clients? Bors
24	VAR00008	Numérico	8	2	Quins camins fas servir per buscar clients? Pràc
25	VAR00008f	Numérico	8	2	Quins camins fas servir per buscar clients? Emp
26	VAR00008	Numérico	8	2	Quins camins fas servir per buscar clients? Visit
27	VAR00008	Numérico	8	2	Quins camins fas servir per buscar clients? Auto
28	VAR00008i	Numérico	8	2	Quins camins fas servir per buscar clients? Altre
29	VAR00009	Numérico	8	2	Saps com vendre els teus serveis de traducció a
30	VAR00010	Numérico	8	2	Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels
31	VAR00011	Numérico	8	2	En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'h
32	VAR00012	Numérico	8	2	En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes
33	VAR00013	Numérico	8	2	Quantes entrevistes o proves de traducció tens
34	VAR00014	Numérico	8	2	Quant temps dediques a buscar feina, cada set
35	VAR00015	Numérico	8	2	Estaries disposat a fer un curs de formació que t
36	VAR00016	Numérico	8	0	La teva professió és.... i t'especialitzes en...., per
37	VAR00017	Numérico	8	2	Estaries disposat a acceptar una feina de categ
38	VAR00018	Numérico	8	2	Acceptaries un treball encara que exigís desplaç
39	VAR00019	Numérico	8	2	Estaries disposat/da a acceptar un treball que tin
40	VAR00020	Numérico	8	2	Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva
41	VAR00021	Numérico	8	2	Ets membre d'alguna associació professional?
42	VAR00022	Numérico	8	2	Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecn
43	VAR00023	Numérico	8	2	Fas aquest postgrau/màster principalment...?
44	VAR00024	Numérico	8	2	Creus que ets bon/a professional?
45	VAR00025	Numérico	8	2	Els teus companys de treball o amics et conside
46	VAR00026	Numérico	8	2	Penses que pots oferir als teus clients més cose
47	VAR00027	Numérico	8	2	Consideres que trobar feina és principalment...
48	VAR00028	Numérico	8	2	Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ar
49	VAR00029	Numérico	8	2	Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà
50	VAR00030	Numérico	8	2	Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

	Valores	Perdidos	Colu	Alineación	Medida
1	Ninguno	999,00	8	Derecha	Escala
2	{D, Dona}...	999	7	Izquierda	Nominal
3	{1,00, Traducció i Inter	999,00	8	Derecha	Escala
4	{1,00, 2004}...	999,00	7	Derecha	Escala
5	{1,00, Màster de tradu	999,00	8	Derecha	Escala
6	{1,00, UAB}...	999,00	7	Derecha	Escala
7	{1,00, Estudio}...	999,00	11	Derecha	Escala
8	Ninguno	Ninguno	8	Izquierda	Nominal
9	{1,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
10	Ninguno	999	8	Izquierda	Nominal
11	{1,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
12	Ninguno	Ninguno	14	Izquierda	Nominal
13	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
14	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
15	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
16	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
17	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
18	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
19	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
20	{1,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
21	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
22	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
23	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
24	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
25	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
26	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
27	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
28	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
29	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
30	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
31	{,00, Cap o 1}...	999,00	8	Derecha	Escala
32	{,00, Cap o 1}...	999,00	8	Derecha	Escala
33	{,00, Cap o 1}...	999,00	8	Derecha	Escala
34	{,00, Menys de 4 hores	999,00	8	Derecha	Escala
35	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
36	{0, Gens}...	999	8	Derecha	Nominal
37	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
38	{,00, Inferiors a 30 min	999,00	8	Derecha	Escala
39	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
40	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
41	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
42	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
43	{,00, Per aprendre cos	999,00	8	Derecha	Escala
44	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
45	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
46	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
47	{,00, Qüestió de sort}...	999,00	8	Derecha	Escala
48	{,00, Molt}...	999,00	8	Derecha	Escala
49	{,00, Molt}...	999,00	8	Derecha	Escala
50	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala

	Nombre	Tipo	Anch	Deci	Etiqueta
51	PSitLaboral	Numérico	8	2	Postest: Situació laboral postest
52	PFdesitjada	Cadena	50	0	Postest: Feina desitjada Postest
53	PTempsEx	Numérico	8	2	Postest: Temps experiència postest
54	PVAR001	Numérico	8	2	Postest: Coneixes què demanen els clients que
55	PVAR002	Numérico	8	2	Postest: Coneixes què ofereixen els clients que
56	PVAR003	Numérico	8	2	Postest: Coneixes els requisits legals i fiscals pe
57	PVAR004	Numérico	8	2	Postest: Saps com funcionen els serveis d'asses
58	PVAR005	Numérico	8	2	Postest: Tens la teva pàgina web professional a
59	PVAR006	Numérico	8	2	Postest: Has distribuït i divulgat material d'autopr
60	PVAR007	Numérico	8	2	Postest: Tens preparada una estratègia o un pla
61	PVAR008a	Numérico	8	2	Postest: Quins camins fas servir per buscar clien
62	PVAR008b	Numérico	8	2	Postest: Quins camins fas servir per buscar clien
63	PVAR008c	Numérico	8	2	Postest: Quins camins fas servir per buscar clien
64	PVAR008d	Numérico	8	2	Postest: Quins camins fas servir per buscar clien
65	PVAR008e	Numérico	8	2	Postest: Quins camins fas servir per buscar clien
66	PVAR008f	Numérico	8	2	Postest: Quins camins fas servir per buscar clien
67	PVAR008g	Numérico	8	2	Postest: Quins camins fas servir per buscar clien
68	PVAR008h	Numérico	8	2	Postest: Quins camins fas servir per buscar clien
69	PVAR008i	Numérico	8	2	Postest: Quins camins fas servir per buscar clien
70	PVAR009	Numérico	8	2	Postest: Saps com vendre els teus serveis de tr
71	PVAR010	Numérico	8	2	Postest: Saps com mantenir la fidelitat i la confia
72	PVAR011	Numérico	8	2	Postest: En els últims 30 dies, amb quantes emp
73	PVAR012	Numérico	8	2	Postest: En els últims 30 dies, quants currículum
74	PVAR013	Numérico	8	2	Postest: Quantes entrevistes o proves de traduc
75	PVAR014	Numérico	8	2	Postest: Quant temps dediques a buscar feina, c
76	PVAR015	Numérico	8	2	Postest: Estaries disposat a fer un curs de forma
77	PVAR016	Numérico	8	2	Postest: La teva professió és.... i t'especialitzes
78	PVAR017	Numérico	8	2	Postest: Estaries disposat a acceptar una feina
79	PVAR018	Numérico	8	2	Postest: Acceptaries un treball encara que exigí
80	PVAR019	Numérico	8	2	Postest: Estaries disposat/da a acceptar un treb
81	PVAR020	Numérico	8	2	Postest: Llegeixes sovint coses relacionades am
82	PVAR021	Numérico	8	2	Postest: Ets membre d'alguna associació profes
83	PVAR022	Numérico	8	2	Postest: Creus que estàs al dia de l'ús de les no
84	PVAR023	Numérico	8	2	Postest: Fas aquest postgrau/màster principalm
85	PVAR024	Numérico	8	2	Postest: Creus que ets bon/a professional?
86	PVAR025	Numérico	8	2	Postest: Els teus companys de treball o amics et
87	PVAR026	Numérico	8	2	Postest: Penses que pots oferir als teus clients
88	PVAR027	Numérico	8	2	Postest: Consideres que trobar feina és principal
89	PVAR028	Numérico	8	2	Postest: Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a
90	PVAR029	Numérico	8	2	Postest: Estàs desanimat/ada perquè creus que
91	PVAR030	Numérico	8	2	Postest: Creus que podràs trobar aviat la feina q
92	ExpCtrl	Numérico	8	2	Experimental/Control
93	filter_\$	Numérico	1	0	PVAR001 > 0 (FILTER)
94	CanviSitLa	Numérico	8	2	
95	pretest	Numérico	8	2	Mitjana global del pretest
96	postest	Numérico	8	2	Mitjana global del postest
97	PRECON	Numérico	8	3	Mitjana del pretest - àmbit coneixements
98	POSTCON	Numérico	8	2	Mitjana del postest - àmbit coneixements
99	PREDES	Numérico	8	2	Mitjanes del pretest - àmbit destreses
100	POSTDES	Numérico	8	2	Mitjanes del postest - àmbit destreses

	Valores	Perdidos	Colu	Alineación	Medida
51	{1,00, Estudio}...	999,00	10	Derecha	Escala
52	Ninguno	Ninguno	10	Izquierda	Nominal
53	Ninguno	999,00	8	Derecha	Escala
54	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
55	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
56	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
57	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
58	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
59	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
60	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
61	{1,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
62	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
63	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
64	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
65	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
66	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
67	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
68	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
69	{1,00, Gens}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
70	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
71	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
72	{,00, Cap o 1}...	999,00	8	Derecha	Escala
73	{,00, Cap o 1}...	999,00	8	Derecha	Escala
74	{,00, Cap o 1}...	999,00	8	Derecha	Escala
75	{,00, Menys de 4 hores	999,00	8	Derecha	Escala
76	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
77	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
78	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
79	{,00, Inferiors a 30 min	999,00	8	Derecha	Escala
80	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
81	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
82	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
83	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
84	{,00, Per aprendre cos	999,00	8	Derecha	Escala
85	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
86	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
87	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
88	{,00, Qüestió de sort}...	999,00	8	Derecha	Escala
89	{,00, Molt}...	999,00	8	Derecha	Escala
90	{,00, Molt}...	999,00	8	Derecha	Escala
91	{,00, Gens}...	999,00	8	Derecha	Escala
92	{1,00, Grups experime	Ninguno	8	Derecha	Escala
93	{0, No seleccionado}...	Ninguno	8	Derecha	Escala
94	Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Escala
95	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala
96	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala
97	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala
98	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala
99	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala
100	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala

	Nombre	Tipo	Anch	Deci	Etiqueta
101	PREACT	Numérico	8	2	Mitjanes del pretest - àmbit actituds
102	POSTACT	Numérico	8	2	Mitjanes del postest - àmbit actituds
103	PREACTde	Numérico	8	2	Mitjanes del pretest - àmbit actituds (Dedicació)
104	POSTACTd	Numérico	8	2	Mitjanes del postest - àmbit actituds (Dedicació)
105	PREACTfle	Numérico	8	2	Mitjanes del pretest - àmbit actituds (Amplitud)
106	POSTACTfl	Numérico	8	2	Mitjanes del postest - àmbit actituds (Amplitud)
107	PREACTm	Numérico	8	2	Mitjanes del pretest - àmbit actituds (Maduresa p
108	POSTACT	Numérico	8	2	Mitjanes del postest - àmbit actituds (Maduresa
109	PREACTau	Numérico	8	2	Mitjanes del pretest - àmbit actituds (Autoestima
110	POSTACTa	Numérico	8	2	Mitjanes del postest - àmbit actituds (Autoestima

	Valores	Perdidos	Colu	Alineación	Medida
101	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala
102	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala
103	Ninguno	Ninguno	9	Derecha	Escala
104	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala
105	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala
106	Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Escala
107	Ninguno	Ninguno	9	Derecha	Escala
108	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala
109	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala
110	Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Escala

	Edat	Sexe	Títol	Anytítol	PMaster	Universita t	SitLaboral
1	33,00	H	2,00	4,00	5,00	1,00	1,00
2	28,00	SR	7,00	999,00	5,00	1,00	4,00
3	23,00	D	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00
4	23,00	D	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
5	29,00	D	1,00	4,00	1,00	1,00	5,00
6	40,00	H	1,00	4,00	1,00	1,00	5,00
7	22,00	D	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
8	32,00	D	1,00	4,00	1,00	1,00	2,00
9	26,00	D	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00
10	24,00	D	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
11	23,00	D	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00
12	21,00	D	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
13	22,00	D	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
14	22,00	H	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00
15	24,00	H	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
16	33,00	D	2,00	4,00	1,00	1,00	2,00
17	25,00	D	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00
18	34,00	D	4,00	4,00	1,00	1,00	2,00
19	22,00	D	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
20	21,00	D	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
21	24,00	D	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00
22	23,00	D	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00
23	23,00	D	2,00	3,00	1,00	1,00	4,00
24	22,00	D	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
25	23,00	H	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
26	23,00	D	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00
27	22,00	D	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00
28	28,00	D	2,00	4,00	1,00	1,00	3,00
29	23,00	D	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00
30	23,00	D	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
31	22,00	H	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
32	23,00	D	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00
33	26,00	D	2,00	3,00	1,00	1,00	4,00
34	24,00	D	1,00	2,00	1,00	1,00	4,00
35	21,00	D	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
36	22,00	D	1,00	5,00	2,00	1,00	2,00
37	23,00	D	1,00	5,00	2,00	1,00	4,00
38	23,00	D	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
39	26,00	D	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00
40	34,00	D	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
41	22,00	D	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
42	23,00	H	8,00	1,00	2,00	1,00	2,00
43	23,00	D	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00
44	29,00	D	1,00	4,00	2,00	1,00	5,00
45	23,00	D	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00
46	33,00	D	2,00	4,00	2,00	1,00	4,00
47	28,00	D	1,00	4,00	2,00	1,00	5,00
48	24,00	D	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00
49	23,00	D	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00
50	35,00	D	2,00	4,00	2,00	1,00	4,00

	Fdesitjada	Experiència	TempsExp	ExpAltres	AltresOcup	VAR00001
1	Traductor	2,00	(SR)	3,00	docent, 5 anys	,00
2	(SR)	999,00	(SR)	999,00	(SR)	,00
3	Traductora	1,00		1,00		,00
4	Traductora	2,00	2 anys	3,00	docent anglès (3 any	1,00
5	traducció a	1,00		3,00	traductora freelance	1,50
6	Traductor	4,00	7 anys	4,00	actor, 15 anys	2,00
7	Traductora	1,00		2,00	aeroport, dependent	1,50
8	Traductora	1,00		4,00	formadora, directora	1,00
9	traductora	1,00		1,00		,00
10	Traductora	2,00	pràcticu	1,00		1,00
11	traductora	2,00	3 mesos	2,00	guio radio (6 mesos)	,00
12	Traductora	2,00	1 mes	2,00	traductora pràctiques	1,00
13	traductora	1,00		2,00	docent idiomes, bec	1,00
14	traducció a	1,00		2,00	traducció	1,00
15	Traductor	2,00	1 mes	2,00	repcionista hostal (1,50
16	traducció	1,00		4,00	ensenyament (10 an	,00
17	Traductora	3,00	1,5 anys	2,00	docent anglès (1 any	1,50
18	redactor, tr	2,00	mesos	4,00	personal laboral gen	999,00
19	Traductora	1,00		2,00	cambrera	1,00
20	Traductora	1,00		2,00	docent anglès (2 any	1,00
21	Traductora	2,00	1 mes	3,00	profesora idiomes 2	1,50
22	Traductora	2,00	2 anys	3,00	docent anglès (3 any	1,00
23	Traductora	1,00		4,00	Hosteleria, música, d	,00
24	Traductora	1,00		2,00	consege museus esti	,00
25	traductor	1,00		1,00		1,00
26	Traductora	1,00		3,00	ensenyament, turism	1,00
27	Periodista	3,00	3 anys	3,00	dependent, traduct	1,00
28	Traducció	2,00	1 any	3,00	docent idiomes (10 a	,00
29	Traductora	2,00	pràcticu	3,00	subtitulació, 5 mesos	1,00
30	traducció o	2,00	3 mesos	3,00	dependent (3 anys)	1,00
31	Traductor a	1,00		2,00	hosteleria i ajudant a	1,00
32	Traductora	1,00		2,00	docent idiomes	1,50
33	doblatge, tr	1,00		2,00	administrativa (1,5 a	1,00
34	Traductora	1,00		3,00	docent idiomes	1,00
35	Traductora,	2,00	6 mesos	2,00	hostessa, promotora	1,00
36	Comerç int	1,00		2,00	comerç, traducció, in	1,00
37	Traductora	2,00	pràcticu	3,00	registre propietat (2	,00
38	Traductora	3,00	pràcticu	1,00		1,50
39	Traductora	2,00	1 any	3,00	hosteleria (4 anys), r	1,00
40	Traductora	1,00		3,00	secretaria direcció (5	,00
41	TRaductora	2,00	6-7 meso	2,00	Traductora voluntària,	1,50
42	Traductor	1,00		2,00	administratiu (6 mes	1,00
43	Traductora	1,00		3,00	administrativa (3 any	,00
44	Traductora	2,00	4 anys	2,00	serveis info i llengua	1,00
45	Traductora	1,00		2,00	hostessa, traductora	,00
46	(SR)	999,00	(SR)	999,00	docent secundària (9	1,00
47	Traductora	2,00	6 anys	2,00	secretaria (3 mesos)	1,50
48	Traductora	2,00	4 mesos	3,00	Recepció, atenció (1	1,50
49	Professora,	2,00	1 any	3,00	atenció client, turism	1,00
50	Traductora	2,00	2 anys	3,00	Administrativa financ	1,00

	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008 a
1	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
2	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00
3	,00	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
4	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00	4,00
5	1,50	1,50	1,00	,00	1,00	1,00	3,00
6	2,00	1,50	1,00	,00	1,50	1,00	3,00
7	1,50	1,00	,00	,00	,00	1,00	3,00
8	1,00	1,50	1,50	,00	,00	1,50	1,00
9	,00	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
10	,00	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
11	,00	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
12	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00
13	,00	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
14	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
15	1,50	1,50	,00	,00	,00	,00	3,00
16	,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00
17	1,00	1,00	1,00	,00	,00	1,00	3,00
18	999,00	999,00	1,00	,00	,00	,00	3,00
19	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
20	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00
21	1,00	,00	,00	,00	,00	1,50	2,00
22	,00	,00	,00	,00	,00	,00	4,00
23	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00
24	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	3,00
25	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
26	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00	3,00
27	,00	,00	,00	,00	,00	,00	4,00
28	,00	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
29	1,00	1,00	,00	,00	,00	1,00	2,00
30	1,00	1,00	,00	,00	,00	1,00	2,00
31	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
32	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
33	,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00
34	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	4,00
35	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	4,00
36	1,50	1,00	,00	,00	,00	,00	2,00
37	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
38	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
39	,00	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
40	,00	,00	,00	,00	,00	1,00	4,00
41	1,50	1,00	,00	,00	,00	1,00	2,00
42	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	2,00
43	,00	,00	,00	,00	,00	1,00	1,00
44	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	1,00
45	,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00
46	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
47	1,50	2,00	,00	1,50	1,00	1,00	4,00
48	1,50	1,00	,00	,00	,00	1,00	2,00
49	,00	,00	,00	,00	1,50	,00	3,00
50	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00

	VAR00008 b	VAR00008 c	VAR00008 d	VAR00008 e	VAR00008f	VAR00008 g	VAR00008 h
1	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
2	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
3	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
4	3,00	2,00	1,00	4,00	2,00	1,00	1,00
5	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
6	2,00	3,00	4,00	1,00	1,00	2,00	3,00
7	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00
8	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00
9	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
10	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00
11	3,00	3,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00
12	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00
13	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
14	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00
15	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00
16	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
17	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00
18	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
19	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00
20	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
21	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00
22	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
23	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
24	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
25	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
26	1,00	4,00	4,00	3,00	1,00	1,00	1,00
27	4,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00
28	3,00	4,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
29	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00
30	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
31	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
32	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00
33	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
34	1,00	3,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00
35	1,00	4,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00
36	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00
37	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
38	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00
39	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00
40	4,00	4,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00
41	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	1,00	1,00
42	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
43	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
44	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00
45	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
46	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
47	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00
48	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
49	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
50	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00

	VAR00008i	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
1	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
2	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
3	1,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00
4	1,00	1,00	1,50	1,00	2,00	1,00	1,00
5	4,00	,00	1,50	,00	,00	,00	,00
6	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	,00	,00
7	2,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00
8	1,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00
9	1,00	,00	1,00	,00	,00	,00	2,00
10	1,00	,00	1,50	,00	1,00	,00	1,00
11	1,00	,00	1,50	,00	2,00	,00	,00
12	1,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00
13	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
14	1,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00
15	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
16	1,00	1,00	,00	1,00	2,00	,00	,00
17	1,00	,00	1,50	,00	,00	,00	,00
18	1,00	,00	1,50	,00	,00	,00	,00
19	2,00	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00
20	2,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00
21	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	,00	1,00
22	1,00	,00	,00	1,00	2,00	,00	1,00
23	1,00	,00	999,00	,00	,00	,00	,00
24	1,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00
25	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
26	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
27	1,00	,00	1,00	,00	1,00	,00	,00
28	1,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00
29	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	,00	2,00
30	1,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00
31	1,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00
32	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
33	1,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00
34	1,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00
35	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	,00	1,00
36	1,00	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00
37	1,00	,00	999,00	,00	,00	,00	,00
38	1,00	,00	1,50	,00	,00	,00	,00
39	1,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00
40	1,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00
41	1,00	1,50	1,50	,00	1,00	,00	1,00
42	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
43	1,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00
44	3,00	1,00	2,00	,00	,00	,00	,00
45	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
46	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
47	1,00	1,00	1,50	,00	1,00	,00	1,00
48	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	,00	999,00
49	3,00	,00	1,00	1,00	1,00	,00	,00
50	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00

	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021
1	2,00	1	1,00	1,00	,00	1,50	,00
2	2,00	1	1,00	,00	1,00	1,50	,00
3	1,50	999	1,00	1,00	1,00	1,00	,00
4	2,00	2	999,00	1,00	2,00	1,00	,00
5	2,00	2	1,00	1,00	1,50	1,00	,00
6	1,00	1	,00	1,00	1,50	1,50	1,00
7	2,00	2	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00
8	2,00	2	1,50	1,00	1,00	1,50	,00
9	1,50	1	1,00	2,00	1,50	1,00	,00
10	2,00	2	1,00	1,00	1,50	1,00	,00
11	1,50	2	1,50	1,00	2,00	1,00	,00
12	2,00	2	1,50	2,00	2,00	1,50	,00
13	2,00	2	1,50	,00	1,50	1,00	,00
14	1,50	2	1,00	1,00	1,50	1,00	,00
15	1,50	2	1,50	1,00	1,50	2,00	,00
16	1,50	2	1,50	1,00	1,50	1,00	,00
17	2,00	2	1,00	,00	1,50	1,50	,00
18	1,50	999	1,00	1,00	1,50	1,50	,00
19	2,00	2	1,00	1,00	1,50	1,50	1,50
20	2,00	2	1,50	2,00	2,00	1,50	,00
21	1,50	2	2,00	1,00	2,00	1,50	2,00
22	2,00	2	2,00	1,00	2,00	,00	,00
23	999,00	999	1,00	,00	999,00	1,00	,00
24	2,00	2	1,00	1,00	1,50	1,00	,00
25	2,00	2	1,00	2,00	1,50	1,00	,00
26	2,00	2	1,50	,00	,00	2,00	2,00
27	1,50	2	1,50	1,00	1,50	1,50	,00
28	2,00	2	1,50	1,00	2,00	1,00	,00
29	1,00	2	1,50	1,00	2,00	1,50	,00
30	1,50	2	1,00	1,00	1,50	1,00	,00
31	1,50	2	1,50	1,00	2,00	1,50	,00
32	2,00	2	1,00	1,00	1,00	1,50	,00
33	2,00	2	1,00	,00	1,00	1,00	,00
34	2,00	1	1,00	1,00	1,50	1,00	,00
35	2,00	2	1,00	1,00	1,00	1,50	,00
36	1,50	2	1,00	1,00	1,00	1,50	1,00
37	1,50	2	1,00	1,00	1,00	,00	,00
38	2,00	2	,00	,00	1,50	2,00	,00
39	2,00	999	1,00	1,00	1,00	1,00	,00
40	2,00	2	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
41	2,00	2	1,00	1,00	1,00	2,00	,00
42	2,00	2	1,50	1,00	1,00	1,00	,00
43	2,00	1	1,00	1,00	1,50	1,00	,00
44	2,00	2	1,00	1,00	1,00	1,00	1,50
45	1,50	999	2,00	1,00	2,00	1,00	,00
46	2,00	999	1,50	,00	1,00	999,00	,00
47	2,00	1	,00	1,00	1,00	1,00	2,00
48	2,00	2	1,00	1,00	1,00	1,50	,00
49	1,50	2	1,50	1,00	1,50	1,00	,00
50	1,50	999	1,00	,00	1,00	,00	,00

	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028
1	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
2	1,00	2,00	1,50	2,00	1,00	1,00	1,50
3	,00	2,00	1,00	1,50	1,00	1,00	2,00
4	1,00	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00
5	1,50	2,00	1,00	1,50	1,00	1,00	2,00
6	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
7	1,50	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	1,50
8	,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
9	1,00	2,00	1,50	1,50	1,00	2,00	2,00
10	1,00	2,00	1,50	2,00	1,00	2,00	2,00
11	,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	1,50
12	1,00	2,00	1,50	1,50	1,00	2,00	2,00
13	1,00	,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
14	1,50	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	1,50
15	1,50	2,00	1,50	2,00	1,50	2,00	2,00
16	1,00	2,00	1,00	1,50	1,00	1,00	2,00
17	1,50	2,00	1,50	1,50	1,50	2,00	2,00
18	,00	2,00	1,50	1,50	999,00	1,00	2,00
19	1,50	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
20	1,00	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00
21	1,00	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00
22	1,00	2,00	1,00	999,00	1,00	1,00	2,00
23	1,00	2,00	2,00	2,00	1,50	1,00	2,00
24	1,00	2,00	1,00	1,50	1,00	1,00	2,00
25	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
26	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,50
27	1,50	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00
28	,00	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00
29	1,50	,00	2,00	1,50	2,00	,00	1,00
30	1,00	,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00
31	1,00	2,00	2,00	2,00	1,50	1,00	2,00
32	1,50	2,00	1,00	1,50	,00	1,00	2,00
33	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
34	1,00	2,00	1,50	2,00	1,50	1,00	2,00
35	1,50	2,00	1,50	2,00	2,00	1,00	2,00
36	1,00	2,00	1,50	2,00	1,50	1,00	1,00
37	1,00	2,00	1,50	1,50	999,00	1,00	2,00
38	,00	2,00	1,00	1,50	1,00	1,00	1,00
39	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	1,50
40	,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
41	1,50	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
42	,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
43	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	1,50
44	,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
45	,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
46	1,00	,00	1,00	1,00	999,00	2,00	2,00
47	1,50	2,00	1,50	1,50	1,00	2,00	1,50
48	1,00	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00
49	,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
50	1,00	1,00	1,50	2,00	1,50	2,00	2,00

	VAR00029	VAR00030	PSitLaboral	PFdesitjada	PTempsExp	PVAR001	PVAR002
1	1,50	1,00
2	1,50	1,00
3	1,00	1,00	2,00	traductora	1,00	1,00	1,00
4	1,50	,00
5	2,00	1,00	5,00	traducció audi	1,00	2,00	2,00
6	2,00	1,50
7	1,50	,00	4,00	traductora	2,00	1,00	1,00
8	2,00	1,00	4,00	traductora	1,00	,00	,00
9	2,00	1,00	3,00	traductora	2,00	1,50	1,00
10	1,00	,00	2,00	traductora	2,00	1,50	1,50
11	1,00	1,00
12	1,50	1,00	1,00	traductora dobl	2,00	1,50	1,00
13	1,50	1,00
14	999,00	1,00
15	1,50	1,00	2,00	traductor	3,00	1,50	2,00
16	1,00	1,00
17	2,00	1,50
18	1,50	1,00
19	1,50	1,50
20	1,50	1,00	2,00	traductora	2,00	2,00	1,50
21	,00	,00
22	1,50	1,00
23	1,50	1,50	4,00	traductora (do	999,00	1,00	1,00
24	1,00	,00
25	2,00	1,00	1,00	traductor	2,00	1,50	1,50
26	1,50	1,00
27	1,50	1,00	2,00	traductor	2,00	1,50	1,50
28	1,50	1,00
29	1,00	1,00
30	2,00	1,00
31	1,50	1,00	2,00	traductor	2,00	1,50	1,50
32	1,00	1,00
33	1,50	,00	3,00	traducció audi	1,00	1,00	1,00
34	1,50	1,00
35	1,00	,00	3,00	traducción	2,00	1,50	1,00
36	1,50	1,00	2,00	trad-comercio i	2,00	1,50	1,50
37	2,00	1,50	4,00	traductor	1,00	1,00	1,50
38	,00	,00	3,00	traductora	2,00	1,50	1,00
39	1,50	1,00
40	1,00	1,00
41	2,00	999,00
42	1,50	1,50	2,00	abogado	2,00	1,00	1,00
43	2,00	1,50	3,00	traductora	2,00	1,00	1,50
44	2,00	1,50
45	2,00	1,50	2,00	traductora	3,00	1,00	1,00
46	1,00	1,00
47	2,00	1,50
48	2,00	1,50	5,00	3	4,00	2,00	1,00
49	2,00	1,00
50	2,00	1,50	4,00	traductor	2,00	1,50	1,00

	PVAR003	PVAR004	PVAR005	PVAR006	PVAR007	PVAR008a	PVAR008b
1
2
3	1,00	,00	,00	,00	,00	2,00	1,00
4
5	1,50	,00	,00	,00	,00	4,00	3,00
6
7	,00	,00	1,00	,00	1,50	3,00	2,00
8	1,50	2,00	1,00	,00	2,00	4,00	2,00
9	1,00	,00	,00	,00	1,00	2,00	4,00
10	1,50	1,00	,00	,00	1,50	4,00	3,00
11
12	1,00	,00	,00	,00	,00	3,00	2,00
13
14
15	2,00	1,50	,00	1,00	1,50	3,00	3,00
16
17
18
19
20	1,00	,00	,00	1,00	1,00	2,00	1,00
21
22
23	1,50	1,00	1,00	,00	,00	1,00	1,00
24
25	1,50	,00	1,00	,00	1,00	3,00	2,00
26
27	1,00	,00	,00	1,00	1,00	.	.
28
29
30
31	1,00	,00	,00	1,00	1,00	3,00	3,00
32
33	1,00	,00	1,00	,00	,00	1,00	3,00
34
35	1,00	1,00	,00	,00	1,00	4,00	1,00
36	1,00	1,00	,00	1,00	,00	3,00	1,00
37	,00	,00	,00	,00	,00	1,00	1,00
38	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	1,00
39
40
41
42	1,00	,00	,00	,00	,00	2,00	2,00
43	1,00	,00	,00	,00	1,00	1,00	1,00
44
45	,00	,00	,00	,00	,00	3,00	1,00
46
47
48	2,00	,00	,00	1,50	1,50	4,00	1,00
49
50	1,50	,00	,00	1,00	1,00	2,00	3,00

	PVAR008c	PVAR008d	PVAR008e	PVAR008f	PVAR008g	PVAR008h	PVAR008i
1
2
3	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
4
5	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
6
7	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00
8	2,00	2,00	1,00	1,00	4,00	4,00	1,00
9	4,00	4,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00
10	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00
11
12	3,00	1,00	4,00	1,00	2,00	1,00	1,00
13
14
15	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
16
17
18
19
20	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00
21
22
23	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
24
25	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00
26
27
28
29
30
31	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00
32
33	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00
34
35	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00
36	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00
37	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00
38	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
39
40
41
42	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	4,00
43	3,00	4,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00
44
45	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
46
47
48	4,00	4,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00
49
50	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00

	PVAR009	PVAR010	PVAR011	PVAR012	PVAR013	PVAR014	PVAR015
1
2
3	2,00	1,50	,00	,00	,00	,00	2,00
4
5	1,00	2,00	,00	2,00	,00	,00	2,00
6
7	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00	2,00
8	2,00	2,00	,00	,00	,00	,00	,00
9	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00	2,00
10	1,00	2,00	1,00	2,00	,00	2,00	2,00
11
12	1,50	1,50	1,00	1,00	,00	,00	1,50
13
14
15	1,00	1,00	,00	2,00	,00	1,00	1,50
16
17
18
19
20	1,00	1,00	,00	1,00	,00	,00	2,00
21
22
23	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,50
24
25	1,50	2,00	,00	,00	,00	,00	2,00
26
27	1,50	1,50	1,00	1,00	,00	,00	1,50
28
29
30
31	1,50	1,50	1,00	1,00	,00	,00	1,50
32
33	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	2,00
34
35	1,00	2,00	,00	,00	,00	,00	1,50
36	1,00	1,50	1,00	1,00	,00	,00	1,50
37	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00	1,50
38	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00	2,00
39
40
41
42	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,50
43	1,00	1,00	,00	1,00	,00	,00	2,00
44
45	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	2,00
46
47
48	1,00	1,50	1,00	1,00	,00	1,00	2,00
49
50	1,00	1,00	,00	1,00	,00	,00	999,00

	PVAR016	PVAR017	PVAR018	PVAR019	PVAR020	PVAR021	PVAR022
1
2
3	999,00	1,00	1,00	1,00	1,50	,00	,00
4
5	2,00	1,00	1,00	1,00	1,50	,00	1,50
6
7	1,50	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,50
8	1,00	1,00	1,00	1,00	1,50	,00	1,00
9	2,00	1,50	2,00	1,50	1,00	,00	1,00
10	2,00	1,00	1,00	2,00	1,50	,00	1,50
11
12	1,50	1,00	1,00	1,50	1,00	,00	1,00
13
14
15	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	,00	1,50
16
17
18
19
20	1,50	999,00	2,00	1,50	1,00	,00	,00
21
22
23	999,00	999,00	,00	1,50	1,50	1,50	1,00
24
25	2,00	1,50	1,00	1,50	1,50	,00	1,50
26
27	1,50	1,50	1,00	1,00	1,50	,00	1,50
28
29
30
31	1,50	1,50	1,00	1,00	1,50	,00	1,50
32
33	1,50	1,00	,00	1,50	1,00	,00	1,00
34
35	1,50	,00	1,00	2,00	2,00	,00	2,00
36	1,50	1,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
37	1,50	999,00	1,00	1,00	1,00	,00	1,00
38	2,00	1,50	1,00	1,00	2,00	,00	1,00
39
40
41
42	1,50	1,50	1,00	1,00	1,50	1,00	1,00
43	1,50	1,50	1,00	2,00	,00	,00	1,00
44
45	999,00	1,00	1,00	1,50	1,00	,00	,00
46
47
48	1,50	1,00	1,00	,00	1,50	2,00	1,50
49
50	999,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00

	PVAR023	PVAR024	PVAR025	PVAR026	PVAR027	PVAR028	PVAR029
1
2
3	2,00	1,00	1,50	1,00	1,00	2,00	,00
4
5	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	1,50	1,50
6
7	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00
8	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00
9	2,00	1,50	1,50	1,00	2,00	2,00	1,50
10	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,50
11
12	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00	2,00
13
14
15	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	,00
16
17
18
19
20	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00	2,00
21
22
23	,00	1,50	1,50	1,50	1,00	999,00	999,00
24
25	2,00	2,00	1,50	1,50	1,00	2,00	2,00
26
27	2,00	1,50	1,50	999,00	1,00	2,00	1,50
28
29
30
31	2,00	1,50	1,50	999,00	2,00	,00	1,00
32
33	2,00	1,00	1,50	1,00	1,00	1,50	1,50
34
35	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00
36	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	1,50	1,50
37	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
38	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00
39
40
41
42	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00	2,00
43	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	1,00	,00
44
45	2,00	1,00	1,50	,00	1,00	1,50	,00
46
47
48	2,00	2,00	2,00	1,50	1,00	2,00	2,00
49
50	1,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00	1,50

	PVAR030	ExpCtrl	filter_\$_	CanviSitLab	pretest	postest	PRECON
1	,67	.	,000
2	,69	.	,250
3	,00	1,00	1	,00	,61	,77	,000
4	.	1,00	.	.	1,09	.	,875
5	1,00	1,00	1	,00	1,05	1,09	1,375
6	.	1,00	.	.	1,17	.	1,625
7	,00	1,00	1	1,00	1,07	1,10	1,000
8	1,50	1,00	0	2,00	1,03	1,05	1,250
9	1,00	1,00	1	,00	,86	1,05	,000
10	2,00	1,00	1	1,00	,86	1,43	,250
11	.	1,00	.	.	,81	.	,000
12	1,00	1,00	1	,00	,97	1,02	,500
13	.	1,00	.	.	,64	.	,250
14	.	1,00	.	.	,79	.	,500
15	1,50	1,00	1	1,00	,98	1,28	1,125
16	.	1,00	.	.	,83	.	,000
17	.	1,00	.	.	1,05	.	1,125
18	.	1,00	.	.	,81	.	1,000
19	.	1,00	.	.	1,17	.	1,000
20	,00	1,00	1	,00	,91	1,02	,500
21	.	1,00	.	.	1,14	.	,625
22	.	1,00	.	.	,88	.	,250
23	999,00	1,00	1	,00	,70	,83	,250
24	.	1,00	.	.	,71	.	,250
25	1,00	1,00	1	,00	,84	1,17	,500
26	.	1,00	.	.	,84	.	,750
27	1,00	1,00	1	1,00	,86	1,11	,250
28	.	1,00	.	.	,76	.	,000
29	.	1,00	.	.	1,07	.	,750
30	.	1,00	.	.	,84	.	,750
31	1,00	1,00	1	1,00	,93	1,05	,500
32	.	1,00	.	.	,76	.	,625
33	1,00	1,00	1	-1,00	,71	,81	,250
34	.	1,00	.	.	,83	.	,500
35	,00	1,00	1	1,00	1,02	1,05	,500
36	1,00	1,00	1	,00	,93	1,09	,875
37	1,00	1,00	1	,00	,69	,79	,000
38	1,00	1,00	1	2,00	,66	,95	,625
39	.	1,00	.	.	,73	.	,250
40	.	1,00	.	.	,79	.	,000
41	.	1,00	.	.	1,13	.	1,000
42	1,00	1,00	1	,00	,78	1,09	,500
43	1,50	1,00	1	,00	,83	,91	,000
44	.	1,00	.	.	1,21	.	1,375
45	,00	1,00	1	,00	,73	,59	,000
46	.	1,00	.	.	,56	.	,250
47	.	1,00	.	.	1,22	.	1,250
48	2,00	1,00	1	1,00	1,11	1,33	1,000
49	.	1,00	.	.	,91	.	,250
50	1,50	1,00	1	,00	,71	,80	,500

	POSTCON	PREDES	POSTDES	PREACT	POSTACT	PREACTded	POSTACTded
1	.	,00	.	,98	.	,40	.
2	.	,00	.	,95	.	,40	.
3	,75	,20	,70	,84	,79	,30	,40
4	.	,50	.	1,29	.	1,40	.
5	1,38	,70	,60	1,08	1,15	,40	,80
6	.	,90	.	1,15	.	,60	.
7	,50	,60	1,00	1,20	1,25	,40	,40
8	,88	,70	1,40	1,08	1,00	,40	,00
9	,88	,20	,70	1,20	1,18	,70	,40
10	1,38	,30	,90	1,13	1,58	,80	1,40
11	.	,30	.	1,10	.	,70	.
12	,88	,40	,60	1,20	1,15	,40	,70
13	.	,00	.	,88	.	,40	.
14	.	,20	.	1,00	.	,30	.
15	1,75	,00	,90	1,20	1,28	,30	,90
16	.	,20	.	1,15	.	,90	.
17	.	,50	.	1,18	.	,40	.
18	.	,30	.	,94	.	,30	.
19	.	1,10	.	1,23	.	,40	.
20	1,13	,00	,80	1,23	1,05	,60	,60
21	.	,70	.	1,35	.	1,30	.
22	.	,00	.	1,24	.	1,20	.
23	1,13	,00	,60	,97	,83	,00	,30
24	.	,00	.	,98	.	,60	.
25	1,13	,00	1,10	1,13	1,20	,40	,40
26	.	,00	.	1,08	.	,40	.
27	1,00	,20	1,00	1,15	1,16	,50	,70
28	.	,20	.	1,05	.	,40	.
29	.	,60	.	1,25	.	1,40	.
30	.	,60	.	,93	.	,30	.
31	1,00	,40	1,00	1,15	1,08	,30	,70
32	.	,00	.	,98	.	,40	.
33	,75	,00	,20	,98	,98	,60	,60
34	.	,00	.	1,10	.	,60	.
35	1,13	,40	,80	1,28	1,10	1,20	,30
36	1,25	,50	,70	1,05	1,15	,30	,70
37	,63	,00	,50	,97	,89	,30	,30
38	,88	,30	,50	,75	1,08	,40	,40
39	.	,00	.	1,03	.	,60	.
40	.	,20	.	1,10	.	,60	.
41	.	,80	.	1,24	.	,80	.
42	,75	,00	,40	1,03	1,33	,40	1,10
43	,88	,60	,60	1,05	1,00	,40	,60
44	.	1,40	.	1,13	.	,40	.
45	,50	,00	,20	1,08	,71	,30	,40
46	.	,00	.	,79	.	,40	.
47	.	1,20	.	1,23	.	,80	.
48	1,25	,60	1,10	1,26	1,40	1,00	1,00
49	.	,50	.	1,15	.	,70	.
50	1,00	,00	,80	,95	,75	,30	,25

	PREACTflex	POSTACTflex	PREACTmad	POSTACTmad	PREACTauto
1	,75	.	1,13	.	1,43
2	,75	.	1,13	.	1,36
3	1,00	1,00	,75	,88	1,21
4	1,67	.	1,00	.	1,21
5	1,38	1,25	1,13	1,25	1,36
6	,88	.	1,38	.	1,57
7	1,75	1,38	1,63	1,63	1,21
8	1,38	1,00	,88	1,13	1,50
9	1,38	1,75	1,00	1,00	1,57
10	1,25	1,50	1,00	1,25	1,36
11	1,63	.	,75	.	1,29
12	1,75	1,25	1,13	1,00	1,50
13	1,25	.	,50	.	1,21
14	1,25	.	1,13	.	1,33
15	1,38	1,25	1,38	1,38	1,64
16	1,50	.	1,00	.	1,21
17	1,13	.	1,25	.	1,71
18	1,17	.	,88	.	1,42
19	1,38	.	1,63	.	1,50
20	1,88	1,67	1,13	,75	1,36
21	1,75	.	1,63	.	1,00
22	1,75	.	,75	.	1,25
23	,50	,75	1,00	1,00	1,64
24	1,25	.	1,00	.	1,07
25	1,50	1,50	1,00	1,25	1,50
26	,88	.	1,75	.	1,29
27	1,50	1,25	1,25	1,25	1,36
28	1,63	.	,75	.	1,36
29	1,63	.	,75	.	1,21
30	1,25	.	,50	.	1,43
31	1,50	1,25	1,13	1,25	1,57
32	1,25	.	1,25	.	1,07
33	,88	1,00	1,00	1,00	1,29
34	1,13	.	1,00	.	1,50
35	1,25	1,13	1,25	1,50	1,36
36	1,13	1,25	1,38	1,25	1,36
37	1,13	1,17	,75	1,00	1,58
38	,88	1,38	1,00	1,25	,79
39	1,00	.	1,00	.	1,36
40	1,13	.	1,25	.	1,36
41	1,13	.	1,38	.	1,58
42	1,25	1,25	,75	1,38	1,50
43	1,13	1,50	1,00	,75	1,50
44	1,25	.	1,13	.	1,57
45	1,67	1,17	,75	,75	1,57
46	,83	.	,33	.	1,33
47	,75	.	1,63	.	1,57
48	1,25	,88	1,13	1,75	1,50
49	1,50	.	,75	.	1,50
50	,67	,33	,50	,25	1,79

	POSTACTauto
1	.
2	.
3	,93
4	.
5	1,29
6	.
7	1,57
8	1,64
9	1,50
10	1,93
11	.
12	1,50
13	.
14	.
15	1,50
16	.
17	.
18	.
19	.
20	1,29
21	.
22	.
23	1,38
24	.
25	1,57
26	.
27	1,42
28	.
29	.
30	.
31	1,17
32	.
33	1,21
34	.
35	1,43
36	1,36
37	1,14
38	1,29
39	.
40	.
41	.
42	1,50
43	1,14
44	.
45	,71
46	.
47	.
48	1,79
49	.
50	1,50

	Edat	Sexe	Títol	Anytítol	PMaster	Universita t	SitLaboral
51	28,00	D	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00
52	28,00	H	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00
53	24,00	D	1,00	3,00	2,00	1,00	4,00
54	24,00	D	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
55	23,00	H	1,00	2,00	2,00	1,00	4,00
56	23,00	D	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
57	22,00	D	1,00	5,00	2,00	1,00	2,00
58	23,00	D	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00
59	30,00	D	2,00	4,00	3,00	1,00	5,00
60	26,00	D	1,00	4,00	3,00	1,00	1,00
61	26,00	H	2,00	4,00	3,00	1,00	2,00
62	24,00	D	1,00	3,00	3,00	1,00	4,00
63	25,00	D	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00
64	23,00	D	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00
65	28,00	D	1,00	4,00	3,00	1,00	2,00
66	25,00	D	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
67	23,00	D	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
68	23,00	D	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00
69	22,00	D	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00
70	23,00	D	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00
71	22,00	D	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00
72	29,00	D	1,00	4,00	3,00	1,00	5,00
73	26,00	D	1,00	4,00	3,00	1,00	5,00
74	22,00	D	1,00	5,00	3,00	1,00	3,00
75	22,00	D	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
76	22,00	D	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
77	22,00	D	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
78	21,00	D	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
79	30,00	D	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00
80	25,00	H	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00
81	22,00	D	1,00	1,00	3,00	1,00	4,00
82	999,00	D	7,00	999,00	3,00	1,00	4,00
83	24,00	D	1,00	1,00	4,00	1,00	1,00
84	25,00	D	1,00	2,00	4,00	1,00	2,00
85	25,00	D	2,00	3,00	4,00	1,00	2,00
86	21,00	D	1,00	1,00	4,00	1,00	2,00
87	24,00	D	2,00	1,00	4,00	1,00	2,00
88	24,00	D	3,00	2,00	4,00	1,00	4,00
89	23,00	D	1,00	1,00	4,00	1,00	2,00
90	23,00	D	2,00	1,00	4,00	1,00	3,00
91	40,00	D	2,00	4,00	4,00	1,00	4,00
92	25,00	H	1,00	2,00	4,00	1,00	3,00
93	25,00	D	2,00	4,00	4,00	1,00	2,00
94	21,00	D	4,00	5,00	4,00	1,00	2,00
95	22,00	D	1,00	5,00	4,00	1,00	1,00
96	22,00	D	2,00	5,00	4,00	1,00	1,00
97	23,00	D	2,00	2,00	4,00	1,00	1,00
98	23,00	D	1,00	1,00	4,00	1,00	2,00
99	22,00	D	2,00	5,00	4,00	1,00	3,00
100	21,00	D	2,00	5,00	4,00	1,00	1,00

	Fdesitjada	Experiència	TempsExp	ExpAltres	AltresOcup	VAR00001
51	Traductora	2,00	1 mes	4,00	administrativa (5 any	1,00
52	Traductor	4,00	6 anys	4,00	repcionista, aeron	1,50
53	Traductora	2,00	1 any	2,00	docència (1 any)	1,50
54	Traductora	2,00	6 mesos	2,00	repcionista (4 mes	1,00
55	Traductor	3,00	1 any	3,00	Docnet, pràctiques,	1,50
56	Traductora	3,00	1 any	4,00	dependenta, cambre	1,50
57	Traductor	1,00		3,00	docent anglès (4 any	1,00
58	Traductora	2,00	(SR)	2,00	docent anglès	1,50
59	Traductora	3,00	7 años	2,00	secretaria (2 años)	1,50
60	Traductora	2,00	3 anys	3,00	intèrpret, administrati	1,00
61	Traductor, l	1,00		3,00	guia turistic, hosteleri	,00
62	Traductora	1,00		3,00	Guia turística, depen	1,00
63	Traducció /	2,00	2 anys	2,00	docent anglès	1,50
64	Traducció	2,00	(SR)	1,00	Correctora (1 any)	1,50
65	Traductora	2,00	2 anys	3,00	secretaria, docent	1,00
66	Traductora	2,00	pràctiqu	2,00	cambreira, docent an	1,00
67	Traductora	2,00	pràctiqu	2,00	Cambreira, docent an	1,00
68	Traductora	2,00	1 mes	3,00	Recepció, administra	1,00
69	Traductora	1,00		4,00	hosteleria i turisme	1,00
70	Traductora,	3,00	2 anys	3,00	docent idiomes, turis	2,00
71	Traductora	2,00	1 mes	3,00	hostessa, docent, en	1,50
72	Traductora	3,00	(SR)	2,00	Teleoperadora amb i	1,50
73	Traductora,	2,00	3 anys	2,00	docent idiomes	1,50
74	Traducció,	1,00		3,00	caixera i dependenta	1,50
75	Traducció	2,00	1 any	3,00	ensenyament (1 any)	,00
76	Traductora	2,00	esporàdi	3,00	docent idiomes (4 an	1,00
77	Traducció /	2,00	5 mesos	2,00	docent anglès, monit	1,00
78	Traductora	1,00		3,00	secretària comercial	1,50
79	Traductora	2,00	10 mesos	4,00	docent (4 anys)	1,00
80	Traductor	2,00	2 anys	2,00	turisme, pràctiques	1,50
81	Traductora,	2,00	3 mesos	3,00	cambreira, banca	1,50
82	Traductora	2,00	(SR)	3,00	(SR)	,00
83	Correctora /	1,00		2,00	Comercial (1 any), te	2,00
84	Correctora	2,00	6 mesos	3,00	Administrativa, camb	1,00
85	Professora	2,00	1 any	999,00		1,00
86	Correctora /	1,00		2,00	Administrativa / Prof	1,50
87	Professora	2,00	9 mesos	2,00	Administrativa (3 any	1,50
88	Correctora	4,00	6 anys	4,00	Hosteleria	1,00
89	Correctora /	2,00	1/2 any	2,00	Professora repàs i a	1,00
90	Correctora /	1,00		3,00	professora, becària	1,00
91	Correctora	1,00		4,00	Administrativa (17 an	1,00
92	Corrector /	3,00	6 mesos	4,00	Teleoperador, operar	1,50
93		2,00	1 any	3,00	Docència	1,00
94	Correctora /	3,00	2,5 anys	3,00	Dependent a / Fàbric	,00
95	Correctora	1,00		2,00	Dependent a (2 anys)	1,50
96	Correctora	1,00		2,00		,00
97	Correctora /	1,00		1,00		1,00
98	Traductora	3,00	2 anys	4,00	classes, cambreira, s	1,50
99	Correctora	2,00		1,00		1,00
100	Correctora /	1,00		2,00		,00

	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008 a
51	1,00	1,00	,00	,00	,00	1,00	3,00
52	1,50	1,00	,00	2,00	1,00	1,00	4,00
53	1,50	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00
54	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	4,00
55	1,50	1,50	,00	1,00	1,00	2,00	2,00
56	1,50	1,00	,00	,00	1,00	1,00	3,00
57	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
58	1,50	1,00	,00	,00	1,00	1,00	2,00
59	1,50	1,50	,00	,00	1,50	1,00	2,00
60	1,00	1,00	,00	,00	,00	1,00	4,00
61	,00	,00	,00	,00	,00	,00	999,00
62	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	999,00
63	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00
64	1,00	1,00	,00	,00	,00	1,00	3,00
65	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00	4,00
66	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00
67	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00
68	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00	3,00
69	,00	,00	,00	,00	,00	1,00	1,00
70	1,50	1,50	1,00	,00	1,00	,00	4,00
71	1,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,50	1,00
72	1,50	1,50	,00	,00	1,00	1,00	2,00
73	1,50	2,00	,00	1,50	1,00	,00	2,00
74	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	1,00
75	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	2,00
76	1,00	,00	,00	,00	1,00	,00	3,00
77	,00	,00	,00	,00	1,50	,00	2,00
78	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00
79	1,00	1,00	,00	,00	1,00	1,00	2,00
80	1,50	999,00	,00	,00	1,00	1,50	2,00
81	1,50	1,00	,00	,00	,00	1,00	1,00
82	,00	1,50	1,00	,00	,00	,00	4,00
83	1,50	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
84	,00	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
85	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
86	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	4,00
87	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
88	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
89	,00	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
90	,00	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
91	1,00	1,00	,00	,00	1,00	1,00	2,00
92	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00
93	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
94	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
95	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00	3,00
96	,00	,00	,00	,00	,00	,00	.
97	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
98	1,50	1,50	,00	,00	,00	1,00	3,00
99	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
100	,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00

	VAR00008 b	VAR00008 c	VAR00008 d	VAR00008 e	VAR00008f	VAR00008 g	VAR00008 h
51	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
52	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	4,00
53	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
54	1,00	4,00	1,00	1,00	4,00	1,00	1,00
55	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00
56	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00
57	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00
58	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00
59	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00
60	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
61	999,00	999,00	999,00	999,00	999,00	999,00	999,00
62	3,00	4,00	2,00	1,00	4,00	2,00	1,00
63	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00
64	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00
65	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
66	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
67	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00
68	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
69	3,00	3,00	1,00	1,00	4,00	1,00	1,00
70	1,00	4,00	3,00	4,00	2,00	1,00	1,00
71	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00
72	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
73	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
74	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
75	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00
76	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00
77	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00
78	4,00	4,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
79	2,00	2,00	1,00	1,00	4,00	3,00	1,00
80	1,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00
81	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00
82	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
83	1,00	4,00	1,00	1,00	4,00	1,00	1,00
84	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00
85	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
86	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
87	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
88	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
89	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
90	1,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00
91	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
92	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
93	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
94	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
95	2,00	4,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00
96	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
97	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00
98	1,00	2,00	4,00	1,00	2,00	4,00	1,00
99	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
100	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00

	VAR00008i	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
51	1,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00
52	4,00	1,50	1,50	2,00	2,00	,00	999,00
53	1,00	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00
54	1,00	,00	1,00	,00	,00	,00	1,00
55	4,00	1,50	1,50	1,00	2,00	,00	,00
56	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	,00	2,00
57	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
58	.	1,00	1,00	1,00	2,00	,00	1,00
59	.	1,50	1,50	2,00	,00	,00	,00
60	.	,00	1,00	,00	2,00	,00	,00
61	.	,00	,00	,00	,00	,00	,00
62	.	,00	,00	,00	2,00	,00	1,00
63	.	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00
64	.	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00
65	1,00	1,00	1,50	1,00	1,00	,00	999,00
66	.	,00	1,50	,00	,00	,00	,00
67	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00	,00
68	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
69	1,00	,00	2,00	,00	2,00	,00	,00
70	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	,00	,00
71	.	1,50	1,50	1,00	2,00	1,00	1,00
72	.	1,50	1,50	1,00	1,00	,00	,00
73	.	1,00	1,50	1,00	,00	1,00	,00
74	.	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00
75	.	,00	,00	1,00	2,00	,00	2,00
76	.	,00	1,00	,00	1,00	,00	,00
77	.	1,00	1,00	,00	2,00	,00	,00
78	.	,00	,00	,00	,00	,00	,00
79	.	,00	1,50	,00	,00	,00	,00
80	.	1,50	1,50	2,00	2,00	2,00	,00
81	.	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00
82	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
83	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
84	1,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00
85	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
86	1,00	1,00	,00	,00	1,00	,00	,00
87	1,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00
88	1,00	,00	1,50	,00	,00	,00	,00
89	1,00	,00	,00	1,00	1,00	,00	,00
90	1,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00
91	1,00	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00
92	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
93	1,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00
94	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
95	1,00	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00
96	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
97	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
98	2,00	1,00	,00	1,00	2,00	1,00	1,00
99	1,00	,00	1,00	,00	,00	1,00	,00
100	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00

	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021
51	1,50	1	1,00	1,00	1,00	1,00	,00
52	,00	1	1,00	,00	,00	1,00	,00
53	1,50	2	1,00	1,00	1,50	1,50	,00
54	1,50	2	1,00	1,00	,00	2,00	,00
55	2,00	2	1,50	1,00	1,00	1,00	,00
56	2,00	2	1,00	1,00	1,50	1,50	,00
57	2,00	2	1,50	1,00	1,50	1,00	,00
58	2,00	2	,00	1,00	1,00	1,50	1,00
59	1,00	1	1,00	,00	2,00	1,00	1,50
60	2,00	2	2,00	1,00	2,00	1,00	,00
61	2,00	2	1,00	2,00	1,00	1,00	,00
62	2,00	2	2,00	1,00	1,50	,00	,00
63	2,00	1	1,00	1,00	1,50	2,00	2,00
64	2,00	999	1,50	1,00	1,00	1,50	,00
65	1,50	1	1,00	1,00	1,00	1,00	,00
66	2,00	999	,00	1,00	1,50	1,50	1,00
67	2,00	2	1,00	1,00	2,00	1,50	1,00
68	2,00	999	999,00	1,00	1,50	1,50	,00
69	2,00	2	1,50	1,00	1,50	1,00	,00
70	2,00	2	1,00	1,00	1,50	2,00	1,00
71	1,50	2	1,50	1,00	2,00	2,00	,00
72	1,50	2	,00	,00	1,50	1,50	,00
73	1,00	999	1,00	1,00	1,00	1,50	1,50
74	2,00	1	1,00	1,00	1,00	1,50	,00
75	1,50	999	1,00	1,00	1,50	1,00	1,00
76	1,50	999	1,00	,00	,00	1,00	,00
77	2,00	2	1,50	,00	1,50	1,00	1,50
78	2,00	2	1,00	1,00	1,00	1,50	,00
79	2,00	2	1,50	1,00	1,50	1,00	1,50
80	2,00	999	1,00	1,00	1,00	1,50	,00
81	2,00	2	1,50	1,00	1,00	1,00	,00
82	2,00	2	1,50	1,00	1,00	1,50	1,00
83	2,00	2	1,50	1,00	,00	,00	,00
84	2,00	2	1,00	1,00	1,50	2,00	,00
85	999,00	999	,00	1,00	,00	1,00	,00
86	2,00	2	2,00	1,00	1,50	1,00	,00
87	1,50	2	1,50	,00	,00	1,50	,00
88	2,00	2	1,50	1,00	1,50	2,00	,00
89	1,00	2	,00	1,00	1,00	,00	1,00
90	1,00	999	1,00	1,00	1,00	2,00	,00
91	1,00	1	1,00	1,00	1,50	2,00	1,00
92	999,00	999	2,00	1,00	1,50	1,50	,00
93	1,50	2	1,00	1,00	1,00	1,50	,00
94	1,50	2	1,00	1,00	1,00	1,50	,00
95	1,50	2	,00	,00	,00	1,50	,00
96	999,00	2	999,00	1,00	1,00	1,00	,00
97	2,00	1	1,00	2,00	1,00	1,00	,00
98	1,50	1	1,00	2,00	,00	1,50	1,50
99	,00	2	1,00	1,00	1,00	1,50	,00
100	1,00	2	1,00	1,00	1,50	1,00	,00

	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028
51	1,50	2,00	1,00	1,50	1,00	1,00	2,00
52	1,50	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	,00
53	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
54	1,50	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
55	,00	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	,00
56	1,00	2,00	1,50	2,00	1,50	1,00	2,00
57	1,00	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00
58	1,50	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
59	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
60	,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,50
61	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	2,00	2,00
62	,00	2,00	1,50	2,00	1,50	1,00	2,00
63	1,00	2,00	2,00	2,00	1,50	1,00	2,00
64	1,50	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00
65	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
66	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
67	,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
68	1,00	2,00	1,50	1,50	1,00	2,00	1,50
69	1,00	2,00	2,00	2,00	1,50	2,00	,00
70	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
71	1,50	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
72	1,00	2,00	1,50	2,00	1,50	2,00	2,00
73	1,50	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
74	1,00	2,00	1,00	1,50	1,50	2,00	2,00
75	1,00	2,00	1,00	1,50	1,50	1,00	2,00
76	2,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
77	1,00	,00	1,00	1,50	1,50	1,00	2,00
78	1,50	2,00	2,00	2,00	1,50	1,00	2,00
79	,00	2,00	2,00	2,00	1,50	1,00	2,00
80	1,00	2,00	1,00	1,50	1,00	1,00	1,50
81	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
82	1,00	2,00	1,50	2,00	1,50	2,00	2,00
83	1,00	2,00	1,00	1,50	1,00	1,00	,00
84	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	1,50
85	999,00	2,00	1,50	1,50	,00	1,00	,00
86	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
87	1,50	2,00	1,50	1,50	,00	1,00	2,00
88	1,00	2,00	1,50	2,00	2,00	1,00	1,00
89	,00	2,00	1,50	1,50	999,00	1,00	2,00
90	1,00	2,00	1,00	999,00	,00	1,00	1,50
91	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,50
92	1,50	2,00	1,50	999,00	1,50	1,00	,00
93	,00	,00	1,50	2,00	1,50	1,00	2,00
94	1,50	2,00	2,00	1,50	1,50	1,00	2,00
95	1,50	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	1,00
96	1,00	2,00	1,00	1,50	,00	2,00	2,00
97	,00	2,00	,00	1,00	1,00	2,00	2,00
98	1,00	2,00	1,50	1,50	,00	1,00	2,00
99	,00	2,00	1,00	1,50	1,00	1,00	2,00
100	1,00	,00	1,00	1,50	,00	1,00	2,00

	VAR00029	VAR00030	PSitLaboral	PFdesitjada	PTempsExp	PVAR001	PVAR002
51	2,00	1,50
52	1,00	1,50
53	1,50	1,50
54	1,50	1,50	2,00	traductora	2,00	1,00	1,50
55	2,00	2,00
56	1,50	1,00
57	1,00	,00	2,00	traductora/com	2,00	1,50	1,00
58	1,50	1,00	1,00	traductora	2,00	1,50	1,50
59	2,00	1,50	5,00	4	4,00	1,50	1,50
60	2,00	1,50	3,00	traductora	2,00	2,00	2,00
61	1,50	1,00	3,00	traductor	2,00	1,50	1,50
62	1,50	1,00	3,00	traductora plan	2,00	1,00	1,00
63	2,00	2,00	3,00	traductora plan	2,00	1,00	1,00
64	1,50	,00	3,00	traductora	2,00	1,50	1,00
65	1,50	1,00
66	2,00	1,50	3,00	traductora	2,00	1,00	1,00
67	2,00	1,50
68	1,00	1,00
69	2,00	1,50
70	2,00	2,00
71	2,00	2,00	3,00	traductora	2,00	2,00	2,00
72	2,00	2,00	5,00	localit.web	1,00	1,00	1,00
73	2,00	1,50	5,00		4,00	1,50	1,50
74	2,00	2,00	4,00	gestora de proj	2,00	1,50	1,50
75	2,00	1,50	3,00	traductora	2,00	1,00	,00
76	2,00	1,50	4,00	traductora	2,00	1,50	1,50
77	1,50	1,50	3,00	localización	2,00	1,50	1,50
78	1,50	1,00	1,00	traductora	1,00	1,50	1,50
79	2,00	2,00	5,00	traductora	2,00	1,50	1,50
80	1,50	1,00	3,00	traductor	2,00	1,50	1,50
81	2,00	1,50	4,00	traductora	3,00	2,00	2,00
82	2,00	1,50
83	,00	,00	4,00		2,00	1,50	1,50
84	1,50	1,00	3,00	correctora	3,00	1,00	1,00
85	2,00	1,00
86	,00	1,00	2,00	correctora	2,00	1,00	1,00
87	1,00	,00	2,00	correctora	1,00	1,00	1,00
88	1,50	1,50	4,00	correccio	2,00	1,00	,00
89	,00	,00
90	2,00	1,50	3,00	correctora	1,00	1,50	1,00
91	1,00	1,00	4,00	correctora	1,00	1,00	1,00
92	1,50	,00	3,00	correctorradu	3,00	1,00	1,00
93	1,50	1,00	3,00	correctora/prof	3,00	1,00	1,00
94	,00	,00	3,00	correctora, per	3,00	,00	1,00
95	1,50	1,50
96	2,00	,00
97	,00	,00	1,00	correctora, tra	2,00	1,00	1,00
98	1,50	,00	2,00	traductor	999,00	1,50	1,50
99	1,50	,00	3,00	correctora	2,00	1,00	,00
100	1,50	,00	1,00	professora	1,00	,00	,00

	PVAR003	PVAR004	PVAR005	PVAR006	PVAR007	PVAR008a	PVAR008b
51
52
53
54	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	1,00
55
56
57	1,00	1,00	,00	,00	1,00	3,00	3,00
58	1,00	1,00	,00	1,50	1,50	2,00	3,00
59	2,00	1,00	,00	1,50	1,50	1,00	3,00
60	1,50	2,00	,00	1,50	2,00	4,00	1,00
61	1,50	1,00	1,00	1,00	1,50	1,00	1,00
62	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	1,00
63	1,00	,00	1,00	,00	,00	2,00	2,00
64	1,00	1,00	,00	1,00	1,50	4,00	1,00
65
66	1,00	,00	,00	,00	1,00	2,00	2,00
67
68
69
70
71	1,50	1,00	2,00	1,50	2,00	3,00	2,00
72	1,50	1,00	,00	1,00	1,50	3,00	3,00
73	2,00	1,50	1,00	1,50	,00	4,00	1,00
74	1,00	1,00	,00	1,00	,00	4,00	1,00
75	1,00	,00	,00	,00	1,00	2,00	2,00
76	1,50	,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00
77	1,00	,00	1,00	,00	1,00	1,00	1,00
78	1,50	,00	1,00	,00	,00	1,00	1,00
79	2,00	1,00	,00	,00	1,50	2,00	2,00
80	1,50	1,50	1,50	1,50	1,00	3,00	1,00
81	1,50	1,00	,00	1,00	1,00	4,00	3,00
82
83	1,00	1,00	,00	,00	,00	1,00	1,00
84	1,00	,00	,00	,00	,00	3,00	1,00
85
86	1,50	1,00	,00	,00	,00	4,00	1,00
87	1,00	,00	,00	,00	,00	3,00	3,00
88	1,50	,00	,00	,00	,00	1,00	1,00
89
90	2,00	,00	,00	,00	,00	4,00	1,00
91	1,00	,00	,00	1,00	1,00	1,00	1,00
92	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	1,00
93	1,00	,00	,00	,00	,00	2,00	1,00
94	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	1,00
95
96
97	1,00	,00	1,00	,00	,00	3,00	2,00
98	1,50	1,50	,00	,00	1,50	2,00	1,00
99	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	1,00
100	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	1,00

	PVAR008c	PVAR008d	PVAR008e	PVAR008f	PVAR008g	PVAR008h	PVAR008i
51
52
53
54	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
55
56
57	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00
58	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00
59	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	4,00	1,00
60	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00	4,00	1,00
61	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
62	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00
63	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
64	4,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	1,00
65
66	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	.
67
68
69
70
71	3,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	.
72	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	.
73	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	.
74	2,00	1,00	4,00	1,00	2,00	1,00	.
75	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	999,00	.
76	4,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	.
77	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00	.
78	4,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	.
79	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	999,00	.
80	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	.
81	4,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	.
82
83	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00
84	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
85
86	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00
87	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
88	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
89
90	3,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	4,00
91	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
92	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
93	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
94	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
95
96
97	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
98	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00
99	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
100	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

	PVAR009	PVAR010	PVAR011	PVAR012	PVAR013	PVAR014	PVAR015
51
52
53
54	,00	1,00	,00	2,00	,00	,00	2,00
55
56
57	,00	1,00	,00	1,00	,00	,00	2,00
58	1,50	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
59	1,50	1,50	1,00	1,00	,00	,00	,00
60	1,50	2,00	1,00	2,00	,00	1,00	2,00
61	1,50	1,50	,00	,00	,00	2,00	999,00
62	1,00	1,00	,00	1,00	,00	2,00	1,50
63	1,50	1,50	,00	1,00	1,00	,00	2,00
64	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,50
65
66	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00	2,00
67
68
69
70
71	1,50	1,50	1,00	1,00	,00	,00	1,00
72	1,00	1,50	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00
73	1,50	1,00	1,00	,00	1,00	,00	1,00
74	1,50	1,50	1,00	1,00	1,00	,00	2,00
75	,00	,00	1,00	1,00	1,00	,00	1,50
76	1,50	1,00	1,00	2,00	1,00	,00	2,00
77	1,00	1,50	1,00	,00	,00	,00	2,00
78	1,00	1,50	1,00	1,00	1,00	,00	2,00
79	1,00	1,50	1,00	2,00	,00	,00	2,00
80	1,00	1,50	1,00	1,00	,00	,00	1,50
81	1,50	2,00	,00	1,00	1,00	,00	2,00
82
83	1,00	1,50	1,00	2,00	,00	,00	1,50
84	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,50
85
86	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00	2,00
87	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00	,00
88	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,50
89
90	,00	,00	1,00	1,00	,00	,00	1,00
91	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00
92	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,50
93	1,00	1,00	,00	,00	,00	1,00	2,00
94	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	1,50
95
96
97	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	1,00
98	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	,00	1,50
99	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
100	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00	1,00

	PVAR016	PVAR017	PVAR018	PVAR019	PVAR020	PVAR021	PVAR022
51
52
53
54	2,00	1,00	1,00	,00	2,00	,00	1,00
55
56
57	2,00	1,50	1,00	,00	1,50	,00	1,50
58	1,00	1,00	1,00	1,00	1,50	1,50	2,00
59	1,50	,00	,00	1,00	1,00	,00	1,50
60	2,00	1,50	1,00	,00	1,50	,00	2,00
61	1,50	999,00	999,00	1,50	,00	1,50	1,50
62	1,50	1,00	2,00	1,00	,00	1,00	1,50
63	,00	1,00	1,00	,00	2,00	1,00	2,00
64	1,50	1,00	1,00	1,00	1,50	1,50	2,00
65
66	1,50	,00	1,00	1,00	1,50	,00	1,50
67
68
69
70
71	,00	,00	,00	1,00	2,00	1,00	2,00
72	999,00	1,00	1,00	1,50	1,00	1,50	1,50
73	999,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,50	1,50
74	999,00	1,00	2,00	1,50	2,00	,00	1,50
75	999,00	1,00	1,00	,00	,00	1,00	1,50
76	2,00	1,50	1,00	,00	1,00	,00	1,50
77	1,50	1,50	1,00	1,00	1,00	,00	1,50
78	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	,00	2,00
79	1,50	1,00	1,00	1,50	1,00	2,00	1,50
80	999,00	,00	1,00	999,00	1,00	999,00	1,00
81	1,00	1,00	1,00	1,00	1,50	,00	2,00
82
83	1,50	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00
84	1,50	1,00	1,00	1,00	1,50	,00	1,50
85
86	2,00	1,50	1,00	1,00	1,00	,00	,00
87	2,00	2,00	,00	,00	1,50	,00	1,50
88	1,50	,00	1,00	1,50	,00	1,00	1,50
89
90	1,50	1,00	1,00	1,00	1,50	,00	1,50
91	1,00	1,00	1,00	1,00	1,50	1,50	1,50
92	2,00	1,00	2,00	2,00	,00	,00	1,00
93	1,50	1,50	1,00	,00	2,00	,00	1,00
94	1,50	1,00	1,00	1,00	1,50	,00	1,00
95
96
97	1,00	999,00	1,00	1,00	1,00	,00	1,50
98	1,00	,00	1,00	,00	1,50	1,50	1,50
99	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	,00	,00
100	1,00	1,00	,00	1,00	1,00	,00	1,50

	PVAR023	PVAR024	PVAR025	PVAR026	PVAR027	PVAR028	PVAR029
51
52
53
54	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,50
55
56
57	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00	1,50
58	2,00	1,50	1,50	1,00	2,00	1,50	1,50
59	,00	1,50	1,50	999,00	2,00	1,50	2,00
60	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00
61	2,00	1,50	1,50	999,00	2,00	2,00	2,00
62	2,00	1,50	1,00	1,00	1,00	1,50	1,00
63	2,00	2,00	2,00	999,00	1,00	2,00	2,00
64	2,00	1,50	999,00	1,50	1,00	2,00	1,50
65
66	2,00	2,00	2,00	1,50	1,00	2,00	2,00
67
68
69
70
71	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00
72	2,00	1,50	1,50	1,50	2,00	2,00	2,00
73	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	1,50	2,00
74	2,00	1,00	1,50	1,50	2,00	2,00	2,00
75	1,00	1,00	1,00	1,50	1,00	2,00	1,50
76	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00	2,00
77	2,00	1,50	1,50	1,00	2,00	2,00	1,50
78	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00	1,50
79	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00
80	2,00	1,00	999,00	1,50	1,00	999,00	999,00
81	2,00	1,50	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00
82
83	2,00	1,00	1,50	1,00	,00	1,50	1,50
84	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00	1,00
85
86	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00	1,00
87	2,00	1,50	1,50	,00	1,00	2,00	1,00
88	2,00	1,50	1,50	1,50	2,00	2,00	2,00
89
90	,00	1,00	1,50	1,50	1,00	1,50	1,50
91	2,00	1,50	2,00	1,50	1,00	2,00	1,50
92	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	1,50	1,50
93	2,00	2,00	1,50	1,50	1,00	2,00	2,00
94	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00	1,00
95
96
97	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,50
98	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00	2,00
99	2,00	1,00	1,00	,00	1,00	999,00	2,00
100	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,50	1,00

	PVAR030	ExpCtrl	filter_\$	CanviSitLab	pretest	postest	PRECON
51	.	1,00	.	.	,86	.	,750
52	.	1,00	.	.	1,11	.	1,000
53	.	1,00	.	.	,97	.	1,000
54	1,50	1,00	1	-1,00	,86	1,02	,500
55	.	1,00	.	.	1,17	.	1,125
56	.	1,00	.	.	1,22	.	1,000
57	1,50	1,00	1	,00	,71	1,02	,250
58	1,50	1,00	1	,00	1,16	1,41	1,000
59	1,50	1,00	1	,00	1,16	1,04	1,125
60	2,00	1,00	1	2,00	1,07	1,50	,750
61	1,50	1,00	1	1,00	,78	1,30	,000
62	1,00	1,00	1	-1,00	,90	,95	,500
63	2,00	1,00	1	2,00	1,05	1,11	,625
64	1,50	1,00	1	1,00	,91	1,36	,875
65	.	1,00	.	.	,96	.	,750
66	1,00	1,00	1	2,00	,93	,98	,500
67	.	1,00	.	.	,97	.	,500
68	.	1,00	.	.	,80	.	,750
69	.	1,00	.	.	1,00	.	,250
70	.	1,00	.	.	1,40	.	1,500
71	2,00	1,00	1	1,00	1,52	1,34	1,250
72	1,00	1,00	1	,00	1,17	1,34	1,125
73	1,50	1,00	1	,00	1,20	1,21	1,250
74	2,00	1,00	1	1,00	,95	1,29	,625
75	1,00	1,00	1	2,00	,95	,79	,000
76	1,50	1,00	1	1,00	,84	1,24	,500
77	1,50	1,00	1	2,00	,93	1,10	,250
78	1,00	1,00	1	,00	,88	1,12	,625
79	2,00	1,00	1	2,00	1,09	1,36	,750
80	999,00	1,00	1	2,00	1,20	1,11	1,000
81	999,00	1,00	1	,00	1,02	1,29	1,000
82	.	1,00	.	.	,97	.	,625
83	1,50	2,00	1	3,00	,64	,88	,875
84	2,00	2,00	1	1,00	,81	,84	,250
85	.	2,00	.	.	,46	.	,250
86	,00	2,00	1	,00	,88	,88	,625
87	,00	2,00	1	,00	,67	,74	,375
88	1,00	2,00	1	,00	,88	,86	,250
89	.	2,00	.	.	,59	.	,250
90	1,00	2,00	1	,00	,67	,83	,250
91	1,00	2,00	1	,00	,98	1,00	,750
92	2,00	2,00	1	,00	,67	,86	,625
93	1,00	2,00	1	1,00	,74	,97	,500
94	1,00	2,00	0	1,00	,66	,78	,000
95	.	2,00	.	.	,81	.	,875
96	.	2,00	.	.	,59	.	,000
97	,00	2,00	1	,00	,62	,75	,500
98	,00	2,00	1	,00	1,05	1,16	1,125
99	1,00	2,00	1	,00	,66	,57	,250
100	1,00	2,00	0	,00	,52	,67	,000

	POSTCON	PREDES	POSTDES	PREACT	POSTACT	PREACTded	POSTACTded
51	.	,20	.	1,05	.	,50	.
52	.	1,40	.	1,05	.	1,00	.
53	.	,50	.	1,08	.	,30	.
54	,88	,20	,20	1,10	1,25	,50	,80
55	.	1,40	.	1,13	.	1,00	.
56	.	,80	.	1,38	.	1,40	.
57	1,13	,00	,40	,98	1,15	,40	,60
58	1,25	,80	1,10	1,28	1,53	1,20	1,80
59	1,50	1,10	1,20	1,18	,89	,60	,40
60	1,88	,40	1,40	1,30	1,45	,80	1,20
61	1,38	,00	1,30	1,13	1,28	,40	,50
62	,75	,00	,40	1,20	1,13	1,00	,90
63	,75	,40	,80	1,30	1,26	,40	,80
64	1,13	,60	1,10	1,00	1,47	,40	1,50
65	.	,50	.	1,13	.	,88	.
66	,75	,30	,70	1,18	1,10	,40	,40
67	.	,20	.	1,25	.	,40	.
68	.	,00	.	1,03	.	,40	.
69	.	,60	.	1,25	.	,80	.
70	.	1,00	.	1,48	.	,80	.
71	1,63	1,30	1,70	1,63	1,20	1,30	,60
72	1,13	1,00	1,00	1,23	1,47	,70	1,40
73	1,63	1,00	1,00	1,24	1,18	,60	,60
74	1,25	,50	,80	1,13	1,42	,40	1,00
75	,50	,20	,20	1,34	1,00	1,30	,90
76	1,13	,40	1,10	1,03	1,30	,50	1,20
77	1,00	,70	,90	1,13	1,18	,80	,60
78	1,13	,00	,70	1,15	1,23	,40	1,00
79	1,50	,70	,80	1,25	1,48	,40	1,00
80	1,50	1,10	1,30	1,26	,92	1,60	,70
81	1,63	,70	1,10	1,10	1,26	,40	,80
82	.	,00	.	1,28	.	,40	.
83	1,25	,00	,50	,75	,90	,60	,90
84	,75	,00	,00	1,13	1,08	,60	,30
85	.	,00	.	,65	.	,00	.
86	1,13	,20	,40	1,10	,95	,60	,40
87	,75	,00	,50	,90	,80	,50	,00
88	,63	,30	,20	1,15	1,08	,40	,30
89	.	,00	.	,82	.	,60	.
90	1,13	,20	,00	,89	,98	,20	,60
91	,75	,90	,80	1,05	1,10	,20	,20
92	,75	,00	,00	,88	1,10	,00	,30
93	,75	,20	,40	,93	1,15	,30	,60
94	,50	,00	,00	,95	1,03	,30	,50
95	.	,50	.	,88	.	,30	.
96	.	,00	.	,89	.	,00	.
97	,75	,00	,20	,80	,89	,40	,40
98	1,50	,40	,70	1,20	1,20	1,30	1,30
99	,50	,20	,00	,85	,74	,20	,00
100	,25	,00	,50	,75	,80	,20	,20

	PREACTflex	POSTACTflex	PREACTmad	POSTACTmad	PREACTauto
51	1,00	.	1,13	.	1,43
52	,50	.	1,13	.	1,36
53	1,25	.	1,13	.	1,50
54	,88	1,00	1,38	1,25	1,50
55	1,38	.	,75	.	1,29
56	1,38	.	1,13	.	1,50
57	1,38	1,13	1,00	1,25	1,14
58	,88	1,00	1,50	1,75	1,43
59	1,00	,63	1,38	,63	1,57
60	1,75	1,13	,75	1,38	1,71
61	1,38	1,50	1,00	1,25	1,57
62	1,63	1,38	,50	1,13	1,50
63	1,13	,50	1,75	1,75	1,79
64	1,17	1,13	1,25	1,75	1,21
65	1,00	.	1,00	.	1,43
66	,83	,88	1,38	1,25	1,79
67	1,50	.	1,13	.	1,79
68	1,25	.	1,13	.	1,36
69	1,50	.	1,00	.	1,57
70	1,38	.	1,75	.	1,86
71	1,63	,25	1,38	1,75	2,00
72	,88	1,17	1,13	1,50	1,86
73	1,00	1,00	1,63	1,50	1,57
74	1,00	1,50	1,13	1,38	1,71
75	1,17	,67	1,25	,88	1,50
76	,33	1,13	1,25	1,13	1,57
77	1,25	1,25	,88	1,13	1,43
78	1,25	1,25	1,25	1,25	1,57
79	1,50	1,25	1,13	1,63	1,79
80	1,00	,50	1,13	1,33	1,21
81	1,25	1,00	1,00	1,38	1,57
82	1,38	.	1,38	.	1,79
83	1,13	,63	,75	,75	,64
84	1,25	1,13	1,25	1,25	1,36
85	,33	.	1,00	.	1,00
86	1,63	1,38	1,00	,75	1,21
87	,88	1,00	1,25	1,25	1,00
88	1,38	1,00	1,25	1,13	1,50
89	,88	.	,75	.	1,00
90	1,00	1,13	1,25	,75	1,17
91	1,13	1,00	1,50	1,63	1,36
92	1,50	1,75	1,25	,75	,92
93	1,25	1,00	,38	1,25	1,50
94	1,13	1,13	1,25	1,13	1,14
95	,38	.	1,25	.	1,36
96	1,17	.	1,00	.	1,21
97	1,25	1,00	,75	1,13	,86
98	1,00	,50	1,50	1,63	1,07
99	1,13	1,25	,88	,75	1,14
100	1,25	,75	,50	1,13	1,00

	POSTACTauto
51	.
52	.
53	.
54	1,71
55	.
56	.
57	1,50
58	1,50
59	1,67
60	1,86
61	1,75
62	1,14
63	1,83
64	1,50
65	.
66	1,64
67	.
68	.
69	.
70	.
71	1,86
72	1,64
73	1,50
74	1,71
75	1,29
76	1,57
77	1,57
78	1,36
79	1,86
80	1,17
81	1,75
82	.
83	1,14
84	1,50
85	.
86	1,21
87	1,00
88	1,64
89	.
90	1,29
91	1,50
92	1,50
93	1,57
94	1,29
95	.
96	.
97	1,07
98	1,29
99	1,00
100	1,07

	Edat	Sexe	Títol	Anytítol	PMaster	Universita t	SitLaboral
101	27,00	D	2,00	1,00	4,00	1,00	3,00
102	23,00	D	4,00	3,00	4,00	1,00	2,00
103	25,00	D	2,00	1,00	4,00	1,00	1,00
104	24,00	D	1,00	3,00	4,00	1,00	2,00
105	31,00	D	5,00	4,00	4,00	1,00	1,00
106	23,00	D	2,00	2,00	4,00	1,00	3,00
107	22,00	D	1,00	1,00	4,00	1,00	3,00
108	26,00	D	2,00	1,00	4,00	1,00	3,00
109	999,00	SR	7,00	999,00	5,00	1,00	2,00
110	29,00	D	6,00	4,00	5,00	1,00	4,00
111	49,00	D	1,00	2,00	5,00	1,00	3,00
112	23,00	D	1,00	1,00	5,00	1,00	2,00
113	24,00	SR	1,00	5,00	5,00	1,00	3,00
114	29,00	D	2,00	4,00	5,00	1,00	4,00
115	34,00	H	2,00	4,00	5,00	1,00	4,00
116	999,00	H	7,00	999,00	5,00	1,00	4,00
117	999,00	D	1,00	999,00	5,00	1,00	5,00
118	32,00	D	4,00	4,00	5,00	1,00	4,00
119	27,00	D	2,00	4,00	5,00	1,00	2,00
120	999,00	D	2,00	999,00	5,00	1,00	1,00
121	23,00	H	4,00	2,00	5,00	1,00	1,00
122	31,00	H	2,00	4,00	5,00	1,00	3,00

	Fdesitjada	Experiència	TempsExp	ExpAltres	AltresOcup	VAR00001
101	Correctora /	1,00		4,00	Becària biblioteca (2	1,00
102	Correctora /	3,00	2 anys	2,00	Dependent / Guia	,00
103	Correctora /	1,00		4,00	Cambreda, becària, p	,00
104	Correctora /	2,00		2,00	Professora (1 any)	1,50
105	Correcció /	2,00	mesos	4,00	Banc	,00
106	Correctora /	2,00	1 any	3,00	professora anglès, b	1,00
107	Correcto	1,00		2,00	Teleoperadora (2 me	1,00
108	Correctora	1,00		3,00	Feines no relacionad	,00
109	Traducció	999,00	(SR)	999,00	(SR)	1,00
110	Traductora	2,00	(SR)	3,00	sociòlog, investigador	,00
111	Traductora	2,00	2 anys	4,00	Mestra (30 anys)	1,00
112	Traductora	1,00		2,00	docent anglès estius	1,00
113	Traducció	1,00		2,00	administració	1,00
114	Traductora	2,00	(SR)	4,00	coordinadora project	1,00
115	Traductor lit	1,00		3,00	Administratiu, docent	,00
116	Traductor	2,00	Practiqu	3,00	(SR)	1,50
117	Traductora	1,00		3,00	(SR)	1,00
118	Traductor lit	2,00	3 mesos	4,00	periodista, traductor,	1,00
119	Professora	4,00	3 anys	3,00	traduccions esporàdi	1,00
120	rofessora, e	2,00	(SR)	3,00	(SR)	,00
121	Traductor o	1,00		1,00	(SR)	,00
122	(no està int	999,00		3,00	Docent	,00

	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008 a
101	,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00
102	,00	1,50	,00	,00	,00	,00	2,00
103	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
104	1,50	1,50	,00	,00	,00	1,00	3,00
105	1,00	1,00	1,50	,00	,00	,00	2,00
106	,00	,00	,00	,00	,00	,00	4,00
107	,00	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
108	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00
109	1,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	1,00
110	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	3,00
111	1,00	,00	,00	,00	1,00	1,00	3,00
112	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00	4,00
113	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00	3,00
114	,00	,00	,00	,00	,00	,00	3,00
115	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
116	1,50	2,00	,00	,00	1,00	,00	2,00
117	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00
118	1,00	1,50	1,00	,00	,00	1,00	3,00
119	1,00	1,50	1,50	,00	,00	1,50	1,00
120	1,00	,00	1,00	,00	,00	,00	2,00
121	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
122	,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00

	VAR00008 b	VAR00008 c	VAR00008 d	VAR00008 e	VAR00008f	VAR00008 g	VAR00008 h
101	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
102	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00
103	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
104	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00
105	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
106	1,00	3,00	1,00	4,00	2,00	1,00	1,00
107	1,00	4,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00
108	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
109	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
110	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
111	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
112	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
113	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00
114	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
115	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
116	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00
117	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
118	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
119	.	1,00	3,00	1,00	1,00	4,00	1,00
120	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00
121	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
122	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

	VAR00008i	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
101	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00	,00
102	1,00	1,50	2,00	,00	,00	,00	,00
103	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
104	1,00	1,00	1,50	,00	1,00	,00	,00
105	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
106	1,00	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00
107	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
108	1,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00
109	1,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00
110	1,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00
111	2,00	1,00	,00	,00	2,00	,00	,00
112	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
113	1,00	1,00	1,00	,00	2,00	,00	1,00
114	4,00	1,00	2,00	,00	,00	,00	,00
115	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
116	1,00	,00	,00	,00	2,00	,00	,00
117	1,00	,00	,00	1,00	1,00	1,00	,00
118	1,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00
119	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	,00	,00
120	3,00	,00	999,00	2,00	2,00	,00	999,00
121	1,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00
122	3,00	1,50	1,50	,00	,00	,00	,00

	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021
101	2,00	999	1,50	1,00	1,50	,00	,00
102	2,00	2	1,50	1,00	2,00	1,50	,00
103	2,00	2	1,50	1,00	1,00	,00	,00
104	1,50	1	1,00	1,00	,00	1,50	,00
105	1,00	1	1,00	1,00	1,50	1,50	,00
106	2,00	2	1,00	1,00	,00	1,50	1,50
107	,00	2	1,50	1,00	1,00	1,50	,00
108	1,50	2	1,50	2,00	1,50	1,00	,00
109	2,00	999	2,00	2,00	2,00	1,00	,00
110	1,50	2	1,00	1,00	1,00	1,00	,00
111	2,00	2	1,00	1,00	1,50	1,50	,00
112	2,00	2	1,50	1,00	1,00	1,50	,00
113	2,00	2	1,50	,00	1,50	1,00	,00
114	2,00	999	,00	2,00	2,00	1,00	,00
115	1,50	999	1,00	1,00	1,50	1,00	,00
116	2,00	999	2,00	1,00	1,00	1,50	2,00
117	1,00	1	,00	,00	1,50	1,00	1,00
118	1,50	2	1,00	,00	1,50	1,00	,00
119	1,50	999	1,00	,00	1,00	2,00	,00
120	2,00	2	1,00	1,00	1,00	1,50	,00
121	2,00	2	1,50	1,00	2,00	2,00	,00
122	1,00	1	,00	,00	,00	1,00	,00

	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028
101	,00	2,00	1,00	1,50	,00	1,00	2,00
102	1,50	2,00	2,00	2,00	1,50	1,00	2,00
103	1,00	2,00	,00	1,00	1,00	,00	2,00
104	1,50	2,00	999,00	999,00	999,00	1,00	2,00
105	1,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00
106	1,50	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	1,50
107	1,00	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	1,00
108	1,00	2,00	,00	1,50	999,00	1,00	1,00
109	1,50	,00	,00	2,00	,00	2,00	2,00
110	1,00	2,00	1,50	2,00	1,50	1,00	2,00
111	1,50	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,50
112	1,00	2,00	1,00	1,50	,00	1,00	2,00
113	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
114	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	,00
115	1,00	2,00	1,50	1,50	,00	1,00	2,00
116	1,50	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	1,50
117	1,00	,00	1,50	2,00	1,00	1,00	999,00
118	1,00	2,00	2,00	999,00	1,50	1,00	2,00
119	1,00	2,00	2,00	1,50	999,00	1,00	2,00
120	,00	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00
121	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
122	1,00	,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00

	VAR00029	VAR00030	PSitLaboral	PFdesitjada	PTempsExp	PVAR001	PVAR002
101	,00	,00	3,00	correctora	2,00	,00	,00
102	,00	,00	2,00	correctora	2,00	1,00	1,50
103	2,00	,00	2,00	correctora, pro	2,00	1,00	1,00
104	1,00	1,50
105	1,00	,00	2,00	correctora/trad	2,00	,00	,00
106	1,50	1,00	3,00	correctora	3,00	1,50	1,50
107	2,00	,00	3,00	correctora	1,00	1,00	,00
108	1,50	1,00
109	2,00	,00	3,00	traducció	2,00	1,00	1,50
110	2,00	1,00
111	1,00	1,00	4,00	traductora	2,00	1,00	1,00
112	1,50	1,00	2,00	prof.espanyol	1,00	1,00	1,00
113	1,50	,00	4,00	traducció	2,00	1,50	1,50
114	2,00	1,00	4,00	traductora	2,00	1,50	1,00
115	2,00	,00	4,00	999	1,00	1,00	1,50
116	,00	,00	4,00	traductora	2,00	1,50	1,50
117	,00	2,00	4,00	traductora	1,00	1,00	1,00
118	1,50	1,50	4,00	traductora	2,00	1,50	1,00
119	2,00	1,50	4,00	traductor	2,00	1,50	1,50
120	,00	1,00	4,00	traductora	2,00	1,00	1,50
121	1,00	,00
122	2,00	1,50	3,00	escriptor	1,00	1,00	,00

	PVAR003	PVAR004	PVAR005	PVAR006	PVAR007	PVAR008a	PVAR008b
101	1,50	,00	,00	,00	,00	4,00	1,00
102	1,50	,00	,00	,00	,00	2,00	1,00
103	1,00	1,00	2,00	,00	,00	4,00	1,00
104
105	1,00	1,00	,00	,00	,00	4,00	1,00
106	2,00	,00	,00	,00	,00	4,00	1,00
107	1,00	,00	,00	,00	,00	2,00	1,00
108
109	1,50	,00	,00	,00	,00	4,00	1,00
110
111	1,50	,00	,00	1,50	1,00	2,00	1,00
112	1,50	,00	,00	1,50	,00	3,00	2,00
113	1,50	1,50	,00	1,00	1,00	2,00	1,00
114	1,00	,00	,00	,00	1,00	2,00	1,00
115	1,00	1,00	,00	,00	,00	1,00	1,00
116	1,50	,00	,00	1,00	1,50	2,00	3,00
117	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	1,00
118	1,00	,00	,00	,00	1,00	2,00	1,00
119	2,00	,00	,00	1,00	1,00	3,00	2,00
120	1,00	1,00	,00	,00	,00	2,00	3,00
121
122	1,50	,00	,00	,00	1,50	2,00	1,00

	PVAR008c	PVAR008d	PVAR008e	PVAR008f	PVAR008g	PVAR008h	PVAR008i
101	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
102	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00
103	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00
104
105	1,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00
106	4,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
107	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
108
109	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00
110
111	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
112	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00
113	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00
114	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
115	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
116	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
117	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
118	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
119	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	4,00
120	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00
121
122	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00

	PVAR009	PVAR010	PVAR011	PVAR012	PVAR013	PVAR014	PVAR015
101	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00
102	1,50	1,50	,00	1,00	,00	,00	999,00
103	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	999,00
104
105	1,00	1,50	,00	1,00	,00	,00	999,00
106	1,50	1,50	,00	,00	,00	,00	2,00
107	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	999,00
108
109	1,00	,00	1,00	1,00	,00	,00	1,00
110
111	1,00	1,50	1,00	1,00	,00	,00	2,00
112	1,00	1,00	,00	2,00	,00	1,00	1,50
113	1,00	1,50	,00	2,00	,00	1,00	2,00
114	1,00	2,00	,00	,00	,00	,00	1,50
115	1,00	1,50	,00	,00	,00	,00	1,00
116	1,50	1,50	,00	1,00	,00	,00	2,00
117	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00	999,00
118	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00
119	1,50	1,50	1,00	2,00	1,00	,00	1,50
120	1,00	,00	,00	1,00	,00	,00	2,00
121
122	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,50

	PVAR016	PVAR017	PVAR018	PVAR019	PVAR020	PVAR021	PVAR022
101	1,50	1,50	1,00	1,00	,00	,00	,00
102	2,00	1,50	1,00	1,50	1,50	,00	1,50
103	999,00	1,50	1,00	1,50	1,00	1,00	1,50
104
105	,00	1,00	1,00	1,00	1,50	,00	1,50
106	1,50	,00	1,00	,00	1,50	1,50	2,00
107	999,00	2,00	1,00	1,50	,00	,00	,00
108
109	2,00	1,00	2,00	2,00	1,50	,00	1,50
110
111	1,50	2,00	1,00	2,00	1,50	,00	1,50
112	1,50	1,00	1,00	1,50	1,00	,00	1,00
113	2,00	1,00	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00
114	1,00	,00	2,00	1,50	1,50	,00	1,00
115	,00	,00	1,00	,00	1,50	1,50	1,50
116	1,50	1,50	1,00	1,50	1,00	2,00	1,00
117	1,00	1,50	1,00	1,00	1,50	1,00	1,00
118	1,00	1,00	,00	1,50	1,00	,00	1,00
119	1,50	1,00	,00	1,00	1,50	,00	1,50
120	1,50	1,50	1,00	1,50	1,50	,00	1,00
121
122	1,50	,00	,00	,00	1,50	,00	1,00

	PVAR023	PVAR024	PVAR025	PVAR026	PVAR027	PVAR028	PVAR029
101	2,00	1,00	1,50	1,00	1,00	2,00	1,00
102	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	999,00	1,00
103	2,00	1,00	999,00	999,00	1,00	1,50	2,00
104
105	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	1,50	1,50
106	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,50
107	2,00	1,50	,00	1,50	1,00	2,00	2,00
108
109	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	,00
110
111	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,50
112	2,00	1,00	1,50	1,00	1,00	2,00	1,50
113	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00	1,00
114	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,50	1,50
115	,00	1,50	1,50	,00	2,00	,00	1,50
116	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00	1,50
117	2,00	2,00	2,00	1,50	1,00	2,00	,00
118	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00	1,50
119	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00	2,00
120	2,00	1,50	1,50	1,00	1,00	2,00	,00
121
122	2,00	1,50	1,50	1,50	1,00	2,00	1,00

	PVAR030	ExpCtrl	filter_\$	CanviSitLab	pretest	posttest	PRECON
101	,00	2,00	0	,00	,55	,59	,250
102	,00	2,00	1	,00	,93	1,00	,375
103	,00	2,00	1	1,00	,55	,88	,000
104	.	2,00	.	.	,92	.	1,125
105	1,00	2,00	0	1,00	,76	,82	,875
106	1,50	2,00	1	,00	,86	1,09	,250
107	1,00	2,00	1	,00	,64	,69	,250
108	.	2,00	.	.	,71	.	,250
109	,00	2,00	1	1,00	,84	,90	1,000
110	.	2,00	.	.	,79	.	,000
111	1,50	2,00	1	1,00	1,02	1,24	,500
112	1,00	2,00	1	,00	,79	1,02	,750
113	,00	2,00	1	1,00	,91	1,22	,750
114	1,00	2,00	1	,00	,89	1,00	,250
115	,00	2,00	1	,00	,61	,69	,000
116	1,00	2,00	1	,00	,98	1,19	1,250
117	,00	2,00	1	-1,00	,68	,84	,500
118	,00	2,00	1	,00	,96	,83	1,125
119	1,00	2,00	1	2,00	1,15	1,17	1,250
120	,00	2,00	1	3,00	,91	,88	,500
121	.	2,00	.	.	,83	.	,000
122	1,50	2,00	1	,00	,62	,74	,000

	POSTCON	PREDES	POSTDES	PREACT	POSTACT	PREACTded	POSTACTded
101	,38	,20	,00	,71	,78	,40	,20
102	1,00	,70	,60	1,10	1,11	,40	,25
103	1,00	,00	,40	,80	1,00	,40	,25
104	.	,70	.	,94	.	,50	.
105	,50	,00	,50	,93	,97	,20	,25
106	1,25	,50	,60	1,08	1,18	,40	,40
107	,50	,00	,20	,88	,86	,00	,00
108	.	,20	.	,95	.	,30	.
109	1,00	,20	,20	,97	1,05	,40	,60
110	.	,40	.	1,05	.	,30	.
111	,88	,60	1,00	1,23	1,38	,80	,80
112	,88	,00	,70	1,00	1,13	,40	,90
113	1,50	,40	,90	1,08	1,25	1,00	1,00
114	,88	,60	,80	1,11	1,08	,40	,30
115	1,13	,00	,50	,89	,65	,30	,20
116	1,13	,20	1,10	1,13	1,23	,80	,60
117	,75	,00	,40	,89	,97	,80	,00
118	,88	,60	,60	1,03	,88	,30	,20
119	1,25	,90	1,00	1,19	1,20	,90	1,10
120	1,13	,00	,20	1,18	1,00	1,50	,60
121	.	,20	.	1,15	.	,40	.
122	,63	,60	,30	,75	,88	,20	,30

	PREACTflex	POSTACTflex	PREACTmad	POSTACTmad	PREACTauto
101	1,33	1,25	,50	,50	,79
102	1,63	1,50	1,25	1,25	1,21
103	1,25	1,33	,75	1,38	,86
104	,75	.	1,25	.	1,38
105	1,13	,75	1,13	1,25	1,21
106	,88	,63	1,63	1,75	1,36
107	1,25	1,50	1,13	,50	1,14
108	1,63	.	1,00	.	1,00
109	2,00	1,75	,63	1,25	1,14
110	1,13	.	1,00	.	1,57
111	1,25	1,63	1,25	1,25	1,50
112	1,38	1,25	1,13	1,00	1,14
113	1,25	1,63	1,00	1,38	1,07
114	1,33	1,13	1,25	1,13	1,43
115	1,17	,25	1,00	1,13	1,14
116	1,33	1,38	1,75	1,50	,93
117	,63	1,13	,75	1,38	1,25
118	1,13	,88	1,00	1,00	1,58
119	,67	,88	1,25	1,25	1,67
120	1,25	1,38	,88	1,13	1,14
121	1,50	.	1,25	.	1,43
122	,25	,38	,50	1,13	1,57

	POSTACTauto
101	1,07
102	1,33
103	1,10
104	.
105	1,36
106	1,71
107	1,29
108	.
109	,86
110	.
111	1,71
112	1,29
113	1,14
114	1,57
115	,93
116	1,43
117	1,21
118	1,29
119	1,43
120	1,00
121	.
122	1,43

ANNEX A6_1. PRETEST. RESULTATS GLOBALS. DESCRIPCIÓ DE VALORS MÍNIMS, MÀXIMS I MITJANES

Sintaxi:

```

DESCRIPTIVES
VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .

```

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	121	,00	2,00	,9256	,56517
Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	121	,00	2,00	,6901	,61324
Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	120	,00	2,00	,5125	,64320
Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	122	,00	1,50	,1557	,39669
Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	122	,00	2,00	,0861	,33828
Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	122	,00	1,50	,2090	,44462
Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	122	,00	2,00	,3156	,51507
Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	122	,00	2,00	,4467	,56703

Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	119	,00	2,00	,7647	,68835
En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	122	,00	2,00	,2787	,54941
En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	122	,00	2,00	,5738	,80204
Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	122	,00	2,00	,0656	,27984
Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	118	,00	2,00	,1864	,47048
Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	118	,00	2,00	1,7076	,43030
La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	99	1	2	1,62	,385
Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	119	,00	2,00	1,1218	,48698
Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	122	,00	2,00	,9180	,50763
Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	121	,00	2,00	1,2397	,55189
Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	121	,00	2,00	1,2479	,47489
Ets membre d'alguna associació professional?	122	,00	2,00	,2951	,59874
Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	121	,00	2,00	,9669	,51936
Fas aquest postgrau/màster principalment...?	122	,00	2,00	1,8279	,55585

Creus que ets bon/a professional?	121	,00	2,00	1,4380	,40605
Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	117	1,00	2,00	1,6197	,26789
Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	115	,00	2,00	1,2522	,51031
Consideres que trobar feina és principalment...	122	,00	2,00	1,1393	,39240
Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	121	,00	2,00	1,7562	,51686
Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	121	,00	2,00	1,4587	,59717
Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	121	,00	2,00	,9587	,62111
N válido (según lista)	84				

Sintaxi de l'annex següent A.6.2. La mateixa sintaxi serviria per als annexos A.6.2, A.6.3., A.6.4., A.6.5., A.6.6., A.6.7. i A.6.8. Només caldria canviar els ítems en cada cas.

`SORT CASES BY PMaster (A) .`

`Report`

`/FORMAT= CHWRAP(ON) BRKSPACE(-1) SUMSPACE(0) AUTOMATIC`

`PREVIEW(ON) CHALIGN(BOTTOM) CHDSPACE(1)`

`UNDERSCORE(ON) ONEBREAKCOL(OFF)`

`PAGE(1) MISSING:' ' LENGTH(1, 59)ALIGN(LEFT) TSPACE(1) FTSPACE(1)`

`MARGINS(1,98)`

`/TITLE=`

`RIGHT 'Pàgina)PAGE'`

`/VARIABLES`

`VAR00001 "Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec,"+`

`" maneres de treballar, etc.)" 'Media' (RIGHT) (OFFSET(0)) (11)`

`VAR00002 'Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)'`

`'Media' (RIGHT) (OFFSET(0)) (10)`

`VAR00003 'Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?' 'Media' (RIGHT)`

`(OFFSET(0)) (10)`

`VAR00004 "Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis"+`

`" d'assessorament per a l'ocupació?" 'Media' (RIGHT) (OFFSET(0)) (15)`

`/BREAK PMaster (LABELS) (LEFT) (OFFSET(0)) (SKIP(1))(44)`

`/SUMMARY MEAN(VAR00001) SKIP(0) MEAN(VAR00002) MEAN(VAR00003) MEAN(VAR00004) .`

ANNEX A6_2. PRETEST. MITJANES PER GRUPS DELS ÍTEMS DE CONEIXEMENTS D'INSERCIÓ LABORAL

	Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.) Media	Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.) Media	Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a? Media	Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació? Media
Postgrau/Màster				
Màster de traducció audiovisual (EXP)	,90	,66	,50	,23
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	1,00	,78	,59	,07
Postgrau de correcció (CTRL)	,88	,48	,29	,06
Màster de Tradumàtica (EXP)	1,14	,92	,67	,16
Postgrau de traducció literària (CTRL)	,59	,59	,56	,28

ANNEX A6_3. PRETEST. MITJANES PER GRUPS DELS ÍTEMS DE DESTRESES D'INSERCIÓ LABORAL

Postgrau/Màster	Tens la teva pàgina web professional actualitzada? Media	Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.? Media	Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous? Media	Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou? Media	Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients? Media
Màster de traducció audiovisual (EXP)	,03	,11	,31	,34	,76
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	,26	,30	,48	,54	,84
Postgrau de correcció (CTRL)	,00	,04	,12	,29	,52
Màster de Tradumàtica (EXP)	,10	,48	,44	,68	1,00
Postgrau de traducció literària (CTRL)	,06	,13	,22	,41	,70

ANNEX A6_4. PRETEST. MITJANES PER GRUPS DELS ÍTEMS D'ACTITUDS: LA DEDICACIÓ

Postgrau/Màster	En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment? Media	En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat? Media	Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents? Media	Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana? Media	Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina? Media
Màster de traducció audiovisual (EXP)	,28	,56	,03	,25	1,76
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	,30	,65	,00	,29	1,74
Postgrau de correcció (CTRL)	,12	,23	,08	,08	1,46
Màster de Tradumàtica (EXP)	,44	,80	,16	,21	1,82
Postgrau de traducció literària (CTRL)	,25	,69	,06	,07	1,75

ANNEX A6_5. PRETEST. MITJANES PER GRUPS DELS ÍTEMS D'ACTITUDS: L'AMPLITUD

Postgrau/Màster	La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants? Media	Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes? Media	Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...? Media	Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.? Media
Màster de traducció audiovisual (EXP)	2	1,23	1,00	1,55
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	2	1,07	,83	1,09
Postgrau de correcció (CTRL)	2	1,12	1,04	,94
Màster de Tradumàtica (EXP)	2	1,10	,88	1,32
Postgrau de traducció literària (CTRL)	2	1,03	,75	1,22

ANNEX A6_6. PRETEST. MITJANES PER GRUPS DELS ÍTEMS D'ACTITUDS: LA MADURESA PROFESSIONAL

Postgrau/Màster	Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió? Media	Ets membre d'alguna associació professional? Media	Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió? Media	Fas aquest postgrau/màster principalment...? Media
Màster de traducció audiovisual (EXP)	1,25	,23	,98	1,81
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	1,16	,28	,83	1,87
Postgrau de correcció (CTRL)	1,23	,19	,94	1,85
Màster de Tradumàtica (EXP)	1,30	,56	1,02	1,92
Postgrau de traducció literària (CTRL)	1,31	,19	1,09	1,62
—				

ANNEX A6_7. PRETEST. MITJANES PER GRUPS DELS ÍTEMS D'ACTITUDS: L'AUTOESTIMA PROFESSIONAL (I)

			Página	1
Postgrau/Màster	Creus que ets bon/a professional? Media	Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a? Media	Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	Media
Màster de traducció audiovisual (EXP)	1,41	1,56		1,21
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	1,46	1,59		1,40
Postgrau de correcció (CTRL)	1,26	1,54		,93
Màster de Tradumàtica (EXP)	1,60	1,74		1,54
Postgrau de traducció literària (CTRL)	1,50	1,70		1,13
—				

ANNEX A6_8. PRETEST. MITJANES PER GRUPS DELS ÍTEMS D'ACTITUDS: L'AUTOESTIMA PROFESSIONAL (II)

Postgrau/Màster	Consideres que trobar feina és principalment... Media	Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster? Media	Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina? Media	Creus que podràs trobar aviat la feina que vols? Media
Màster de traducció audiovisual (EXP)	1,16	1,91	1,45	,87
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	1,13	1,67	1,57	1,18
Postgrau de correcció (CTRL)	1,04	1,54	1,12	,50
Màster de Tradumàtica (EXP)	1,28	1,86	1,80	1,42
Postgrau de traducció literària (CTRL)	1,06	1,77	1,34	,84

ANNEX A6_9. PRETEST. TAULES DE FREQUÈNCIES PER A CADA ÍTEM, PER GRUPS
Mostra de sintaxi
CTABLES

/VLABELS VARIABLES=PMaster VAR00001 DISPLAY=DEFAULT

/TABLE VAR00001 [C] BY PMaster [C][COUNT F40.0, COLPCT.TOTALN PCT40.1]

/CATEGORIES VARIABLES=PMaster [1, 2, 3, 4, 5] EMPTY=EXCLUDE

/CATEGORIES VARIABLES=VAR00001 ORDER=A KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE MISSING=EXCLUDE.

Resultats sobre coneixements d'inserció laboral

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	Gens	7	21,9%	4	17,4%	3	12,0%	7	26,9%	7	43,8%
	Una mica	17	53,1%	11	47,8%	10	40,0%	12	46,2%	8	50,0%
	Força	6	18,8%	8	34,8%	11	44,0%	6	23,1%	1	6,3%
	Molt	1	3,1%	0	,0%	1	4,0%	1	3,8%	0	,0%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	

		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	Gens	13	40,6%	9	39,1%	6	24,0%	15	57,7%	7	43,8%
	Una mica	14	43,8%	6	26,1%	11	44,0%	8	30,8%	8	50,0%
	Força	3	9,4%	8	34,8%	8	32,0%	3	11,5%	1	6,3%
	Molt	1	3,1%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	Gens	18	56,3%	12	52,2%	11	44,0%	20	76,9%	9	56,3%
	Una mica	8	25,0%	8	34,8%	8	32,0%	3	11,5%	4	25,0%
	Força	5	15,6%	1	4,3%	4	16,0%	3	11,5%	2	12,5%
	Molt	0	,0%	2	8,7%	1	4,0%	0	,0%	1	6,3%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna

Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	Gens										
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
	Gens	25	78,1%	22	95,7%	21	84,0%	25	96,2%	12	75,0%
	Una mica	6	18,8%	0	,0%	4	16,0%	0	,0%	3	18,8%
	Força	1	3,1%	1	4,3%	0	,0%	1	3,8%	1	6,3%
	Molt	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

Resultats sobre destreses d'inserció laboral

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	Gens	31	96,9%	19	82,6%	23	92,0%	26	100,0%	15	93,8%
	Una mica	1	3,1%	1	4,3%	1	4,0%	0	,0%	1	6,3%
	Força	0	,0%	2	8,7%	1	4,0%	0	,0%	0	,0%
	Molt	0	,0%	1	4,3%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Has distribuït i	Gens	29	90,6%	17	73,9%	14	56,0%	25	96,2%	14	87,5%

divulgar material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	Una mica	2	6,3%	4	17,4%	9	36,0%	1	3,8%	2	12,5%
	Força	1	3,1%	2	8,7%	2	8,0%	0	,0%	0	,0%
	Molt	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	Gens	23	71,9%	13	56,5%	15	60,0%	23	88,5%	13	81,3%
	Una mica	7	21,9%	9	39,1%	8	32,0%	3	11,5%	2	12,5%
	Força	2	6,3%	0	,0%	2	8,0%	0	,0%	1	6,3%
	Molt	0	,0%	1	4,3%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	Gens	21	65,6%	12	52,2%	11	44,0%	19	73,1%	10	62,5%
	Una mica	11	34,4%	8	34,8%	9	36,0%	6	23,1%	5	31,3%
	Força	0	,0%	3	13,0%	4	16,0%	1	3,8%	1	6,3%
	Molt	0	,0%	0	,0%	1	4,0%	0	,0%	0	,0%

		Postgrau/Màster									
--	--	-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	Gens	11	34,4%	8	34,8%	7	28,0%	16	61,5%	7	43,8%
	Una mica	13	40,6%	6	26,1%	6	24,0%	4	15,4%	5	31,3%
	Força	7	21,9%	7	30,4%	10	40,0%	5	19,2%	1	6,3%
	Molt	0	,0%	1	4,3%	2	8,0%	1	3,8%	2	12,5%

Resultats sobre actituds d'inserció laboral: la dedicació

		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	Cap o 1	25	78,1%	17	73,9%	16	64,0%	23	88,5%	13	81,3%
	Entre 2 i 5	5	15,6%	5	21,7%	7	28,0%	3	11,5%	2	12,5%
	Més de 5	2	6,3%	1	4,3%	2	8,0%	0	,0%	1	6,3%

		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
En els últims	Cap o 1	20	62,5%	12	52,2%	13	52,0%	21	80,8%	10	62,5%

30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	Entre 2 i 5	6	18,8%	7	30,4%	4	16,0%	4	15,4%	1	6,3%
	Més de 5	6	18,8%	4	17,4%	8	32,0%	1	3,8%	5	31,3%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	Cap o 1	31	96,9%	23	100,0%	22	88,0%	24	92,3%	15	93,8%
	Entre 2 i 5	1	3,1%	0	,0%	2	8,0%	2	7,7%	1	6,3%
	Més de 5	0	,0%	0	,0%	1	4,0%	0	,0%	0	,0%

Resultats sobre actituds d'inserció laboral: l'amplitud

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	Inferiors a 30 minuts	5	15,6%	4	17,4%	4	16,0%	2	7,7%	6	37,5%
	D'entre 30 i 60 minuts	22	68,8%	19	82,6%	20	80,0%	21	80,8%	8	50,0%
	De més de 60 minuts	5	15,6%	0	,0%	1	4,0%	3	11,5%	2	12,5%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	Gens	1	3,1%	2	8,7%	1	4,0%	7	26,9%	2	12,5%
	Una mica	4	12,5%	14	60,9%	10	40,0%	9	34,6%	6	37,5%
	Força	16	50,0%	6	26,1%	10	40,0%	9	34,6%	5	31,3%
	Molt	10	31,3%	1	4,3%	4	16,0%	1	3,8%	3	18,8%

Resultats sobre actituds d'inserció laboral: la maduresa professional

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	Gens	1	3,1%	2	8,7%	1	4,0%	4	15,4%	0	,0%
	Una mica	16	50,0%	12	52,2%	10	40,0%	6	23,1%	8	50,0%
	Força	12	37,5%	5	21,7%	11	44,0%	12	46,2%	6	37,5%
	Molt	3	9,4%	3	13,0%	3	12,0%	4	15,4%	2	12,5%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuent	% del N total de columna	Recuent	% del N total de columna	Recuent	% del N total de columna	Recuent	% del N total de columna	Recuent	% del N total de columna
Ets membre d'alguna associació professional?	Gens	27	84,4%	19	82,6%	14	56,0%	22	84,6%	14	87,5%
	Una mica	2	6,3%	1	4,3%	6	24,0%	2	7,7%	1	6,3%
	Força	1	3,1%	1	4,3%	4	16,0%	2	7,7%	0	,0%
	Molt	2	6,3%	2	8,7%	1	4,0%	0	,0%	1	6,3%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuent	% del N total de columna	Recuent	% del N total de columna	Recuent	% del N total de columna	Recuent	% del N total de columna	Recuent	% del N total de columna
Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	Gens	5	15,6%	7	30,4%	4	16,0%	5	19,2%	1	6,3%
	Una mica	18	56,3%	10	43,5%	14	56,0%	13	50,0%	11	68,8%
	Força	9	28,1%	6	26,1%	5	20,0%	7	26,9%	3	18,8%
	Molt	0	,0%	0	,0%	2	8,0%	0	,0%	1	6,3%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuent	% del N total de columna	Recuent	% del N total de columna	Recuent	% del N total de columna	Recuent	% del N total de columna	Recuent	% del N total de columna

Fas aquest postgrau/màster principalment...?	Per aprendre coses noves sobre la teva professió	3	9,4%	1	4,3%	1	4,0%	2	7,7%	3	18,8%
	Per trobar feina amb més facilitat	0	,0%	1	4,3%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Totes dues coses	29	90,6%	21	91,3%	24	96,0%	24	92,3%	13	81,3%

Resultats sobre actituds d'inserció laboral: autoestima professional

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Creus que ets bon/a professional?	Gens	0	,0%	0	,0%	0	,0%	3	11,5%	1	6,3%
	Una mica	9	28,1%	3	13,0%	4	16,0%	6	23,1%	2	12,5%
	Força	20	62,5%	19	82,6%	12	48,0%	13	50,0%	8	50,0%
	Molt	3	9,4%	1	4,3%	9	36,0%	3	11,5%	5	31,3%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	Gens	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Una mica	2	6,3%	1	4,3%	0	,0%	2	7,7%	1	6,3%
	Força	23	71,9%	17	73,9%	13	52,0%	17	65,4%	7	43,8%
	Molt	6	18,8%	5	21,7%	12	48,0%	4	15,4%	7	43,8%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Consideres que trobar feina és principalment...	Qüestió de sort	1	3,1%	0	,0%	0	,0%	1	3,8%	0	,0%
	Totes dues coses	25	78,1%	20	87,0%	18	72,0%	23	88,5%	15	93,8%
	Qüestió de constància i dedicació en la recerca	6	18,8%	3	13,0%	7	28,0%	2	7,7%	1	6,3%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	Gens	1	3,1%	0	,0%	0	,0%	7	26,9%	3	18,8%
	Una mica	16	50,0%	6	26,1%	3	12,0%	6	23,1%	5	31,3%
	Força	13	40,6%	13	56,5%	17	68,0%	9	34,6%	4	25,0%
	Molt	1	3,1%	2	8,7%	5	20,0%	1	3,8%	3	18,8%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	Gens	0	,0%	2	8,7%	1	4,0%	3	11,5%	1	6,3%
	Una mica	1	3,1%	2	8,7%	0	,0%	4	15,4%	0	,0%
	Força	4	12,5%	3	13,0%	3	12,0%	4	15,4%	3	18,8%
	Molt	27	84,4%	16	69,6%	21	84,0%	15	57,7%	11	68,8%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	Molt	1	3,1%	1	4,3%	0	,0%	7	26,9%	3	18,8%
	Força	7	21,9%	5	21,7%	1	4,0%	4	15,4%	2	12,5%
	Una mica	16	50,0%	6	26,1%	8	32,0%	10	38,5%	5	31,3%
	Gens	7	21,9%	11	47,8%	16	64,0%	5	19,2%	6	37,5%

		Postgrau/Màster									
		Màster de traducció audiovisual (EXP)		Postgrau de traducció jurídica (EXP)		Màster de Tradumàtica (EXP)		Postgrau de correcció (CTRL)		Postgrau de traducció literària (CTRL)	
		Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna	Recuento	% del N total de columna
Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	Gens	6	18,8%	3	13,0%	1	4,0%	15	57,7%	5	31,3%
	Una mica	22	68,8%	6	26,1%	7	28,0%	7	26,9%	7	43,8%
	Força	4	12,5%	12	52,2%	11	44,0%	4	15,4%	3	18,8%
	Molt	0	,0%	1	4,3%	6	24,0%	0	,0%	1	6,3%

ANNEX A6_10. COMPARACIÓ DE MITJANES ENTRE PRETEST I POSTEST, I ENTRE GRUPS DE CONTROL I GRUPS EXPERIMENTALS. MITJANES DEL POSTEST GLOBALS I MITJANES DEL POSTEST PER GRUPS.

Resumen del procesamiento de los casos^o

	Casos					
	Incluidos		Excluidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.) * Experimental/Control	78	100,0%	0	,0%	78	100,0%
Posttest:Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.) * Experimental/Control	78	100,0%	0	,0%	78	100,0%

Ítem 1

		Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	Posttest:Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)
Experimental/Control			
Grups experimentals	Media	1,0000	1,3750
	N	44	44
	Desv. típ.	,52827	,39066
Grups control	Media	,8088	1,0588
	N	34	34
	Desv. típ.	,57754	,47298
Total	Media	,9167	1,2372
	N	78	78
	Desv. típ.	,55489	,45387

Ítem 2

Experimental/Control		Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	Postest: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)
Grups experimentals	Media	,7727	1,2841
	N	44	44
	Desv. típ.	,62370	,43666
Grups control	Media	,5441	,9706
	N	34	34
	Desv. típ.	,56899	,54967
Total	Media	,6731	1,1474
	N	78	78
	Desv. típ.	,60746	,51034

Ítem 3

Experimental/Control		Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	Postest: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?
Grups experimentals	Media	,5114	1,2045
	N	44	44
	Desv. típ.	,62402	,47395
Grups control	Media	,4118	1,2794
	N	34	34
	Desv. típ.	,63330	,33009
Total	Media	,4679	1,2372
	N	78	78
	Desv. típ.	,62595	,41658

Ítem 4

Experimental/Control		Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	Posttest: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?
Grups experimentals	Media	,1023	,5114
	N	44	44
	Desv. típ.	,33375	,63327
Grups control	Media	,1765	,2647
	N	34	34
	Desv. típ.	,44180	,49597
Total	Media	,1346	,4038
	N	78	78
	Desv. típ.	,38370	,58697

Ítem 5

Experimental/Control		Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	Posttest: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?
Grups experimentals	Media	,0568	,3295
	N	44	44
	Desv. típ.	,26885	,53855
Grups control	Media	,0000	,1176
	N	34	34
	Desv. típ.	,00000	,40934
Total	Media	,0321	,2372
	N	78	78
	Desv. típ.	,20290	,49494

Ítem 6

Experimental/Control		Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	Posttest: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?
----------------------	--	--	--

Grups experimentals	Media	,2727	,5114
	N	44	44
	Desv. típ.	,48769	,61463
Grups control	Media	,0882	,2647
	N	34	34
	Desv. típ.	,28790	,49597
Total	Media	,1923	,4038
	N	78	78
	Desv. típ.	,42050	,57580

Ítem 7

Experimental/Control		Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	Postest: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?
Grups experimentals	Media	,3523	,8182
	N	44	44
	Desv. típ.	,53461	,68277
Grups control	Media	,1618	,3971
	N	34	34
	Desv. típ.	,40303	,61274
Total	Media	,2692	,6346
	N	78	78
	Desv. típ.	,48812	,68221

Ítem 9

Experimental/Control		Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	Postest: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?
Grups experimentals	Media	,4773	1,0682
	N	44	44
	Desv. típ.	,57013	,46494
Grups control	Media	,3529	,7647
	N	34	34
	Desv. típ.	,52986	,52564
Total	Media	,4231	,9359
	N	78	78
	Desv. típ.	,55290	,51193

Ítem 10

Experimental/Control		Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	Posttest: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?
Grups experimentals	Media	,8690	1,3810
	N	42	42
	Desv. típ.	,59530	,46604
Grups control	Media	,5455	,8788
	N	33	33
	Desv. típ.	,73276	,67350
Total	Media	,7267	1,1600
	N	75	75
	Desv. típ.	,67430	,61600

Ítem 11

Experimental/Control		En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	Posttest: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment ?
Grups experimentals	Media	,2500	,5000
	N	44	44
	Desv. típ.	,53374	,54984
Grups control	Media	,1765	,2353
	N	34	34
	Desv. típ.	,45863	,49597
Total	Media	,2179	,3846
	N	78	78
	Desv. típ.	,50058	,54010

Ítem 12

Experimental/Control		En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	Posttest: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?
Grups experimentals	Media	,5227	,9091
	N	44	44
	Desv. típ.	,79207	,74141
Grups control	Media	,4412	,6176

	N	34	34
	Desv. típ.	,78591	,73915
Total	Media	,4872	,7821
	N	78	78
	Desv. típ.	,78531	,74985

Ítem 13

Experimental/Control		Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	Posttest: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?
Grups experimentals	Media	,0909	,3182
	N	44	44
	Desv. típ.	,36205	,60127
Grups control	Media	,0882	,0588
	N	34	34
	Desv. típ.	,28790	,23883
Total	Media	,0897	,2051
	N	78	78
	Desv. típ.	,32973	,49304

Ítem 14

Experimental/Control		Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	Posttest: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?
Grups experimentals	Media	,2326	,2791
	N	43	43
	Desv. típ.	,52722	,59062
Grups control	Media	,0909	,0909
	N	33	33
	Desv. típ.	,29194	,29194
Total	Media	,1711	,1974
	N	76	76
	Desv. típ.	,44387	,49043

Ítem 15

Experimental/Control		Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	Posttest: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?
----------------------	--	--	--

Grups experimentals	Media	1,7927	1,6829
	N	41	41
	Desv. típ.	,29529	,49694
Grups control	Media	1,6607	1,4107
	N	28	28
	Desv. típ.	,49166	,56197
Total	Media	1,7391	1,5725
	N	69	69
	Desv. típ.	,38927	,53739

Ítem 16

Experimental/Control		Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	Posttest: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?
Grups experimentals	Media	1,1250	1,0000
	N	40	40
	Desv. típ.	,49029	,48038
Grups control	Media	1,1667	1,0303
	N	33	33
	Desv. típ.	,51031	,63663
Total	Media	1,1438	1,0137
	N	73	73
	Desv. típ.	,49637	,55260

Ítem 17

Experimental/Control		La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	Posttest: La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?
Grups experimentals	Media	1,66	1,4844
	N	32	32
	Desv. típ.	,346	,49975
Grups control	Media	1,54	1,3478
	N	23	23
	Desv. típ.	,424	,46306

Total	Media	1,61	1,4273
	N	55	55
	Desv. típ.	,381	,48513

Ítem 18

Experimental/Control		Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	Postest: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?
Grups experimentals	Media	,9302	1,0000
	N	43	43
	Desv. típ.	,55185	,48795
Grups control	Media	,9118	,9118
	N	34	34
	Desv. típ.	,57036	,57036
Total	Media	,9221	,9610
	N	77	77
	Desv. típ.	,55645	,52419

Ítem 19

Experimental/Control		Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	Postest: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?
Grups experimentals	Media	1,3256	1,0581
	N	43	43
	Desv. típ.	,47414	,56914
Grups control	Media	1,1029	1,0882
	N	34	34
	Desv. típ.	,60025	,65679
Total	Media	1,2273	1,0714
	N	77	77
	Desv. típ.	,54135	,60543

Ítem 20

Experimental/Control		Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	Posttest: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?
Grups experimentals	Media	1,2500	1,2500
	N	44	44
	Desv. típ.	,48823	,57567
Grups control	Media	1,2941	1,1471
	N	34	34
	Desv. típ.	,52394	,54397
Total	Media	1,2692	1,2051
	N	78	78
	Desv. típ.	,50125	,56082

Ítem 21

Experimental/Control		Ets membre d'alguna associació professional?	Posttest: Ets membre d'alguna associació professional?
Grups experimentals	Media	,3023	,4651
	N	43	43
	Desv. típ.	,57879	,67608
Grups control	Media	,2059	,3529
	N	34	34
	Desv. típ.	,52394	,62194
Total	Media	,2597	,4156
	N	77	77
	Desv. típ.	,55376	,65092

Ítem 22

Experimental/Control		Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	Posttest: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?
Grups experimentals	Media	,9659	1,3182
	N	44	44
	Desv. típ.	,52160	,54014
Grups control	Media	1,0000	1,1176
	N	34	34
	Desv. típ.	,49237	,53737

Total	Media	,9808	1,2308
	N	78	78
	Desv. típ.	,50608	,54470

Ítem 23

Experimental/Control		Fas aquest postgrau/màster principalment...?	Postest: Fas aquest postgrau/màster principalment...?
Grups experimentals	Media	1,9318	1,8636
	N	44	44
	Desv. típ.	,33395	,46209
Grups control	Media	1,7059	1,8235
	N	34	34
	Desv. típ.	,71898	,57580
Total	Media	1,8333	1,8462
	N	78	78
	Desv. típ.	,54455	,51160

Ítem 24

Experimental/Control		Creus que ets bon/a professional?	Postest: Creus que ets bon/a professional?
Grups experimentals	Media	1,5114	1,5568
	N	44	44
	Desv. típ.	,29509	,34466
Grups control	Media	1,3676	1,4412
	N	34	34
	Desv. típ.	,54089	,34300
Total	Media	1,4487	1,5064
	N	78	78
	Desv. típ.	,42327	,34654

Ítem 25

Experimental/Control		Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	Postest: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?
Grups experimentals	Media	1,6786	1,6071
	N	42	42
	Desv. típ.	,24248	,30315

Grups control	Media	1,6167	1,4833
	N	30	30
	Desv. típ.	,28416	,40436
Total	Media	1,6528	1,5556
	N	72	72
	Desv. típ.	,26054	,35161

Ítem 26

Experimental/Control		Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	Posttest: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?
Grups experimentals	Media	1,4079	1,4605
	N	38	38
	Desv. típ.	,30437	,44085
Grups control	Media	1,0156	1,2344
	N	32	32
	Desv. típ.	,66581	,52339
Total	Media	1,2286	1,3571
	N	70	70
	Desv. típ.	,53626	,49007

Ítem 27

Experimental/Control		Consideres que trobar feina és principalment...	Posttest: Consideres que trobar feina és principalment...
Grups experimentals	Media	1,2045	1,2045
	N	44	44
	Desv. típ.	,40803	,40803
Grups control	Media	1,0294	1,0588
	N	34	34
	Desv. típ.	,30003	,34300
Total	Media	1,1282	1,1410
	N	78	78
	Desv. típ.	,37309	,38560

Ítem 28

Experimental/Control		Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	Posttest: Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?
Grups experimentals	Media	1,9167	1,8333
	N	42	42
	Desv. típ.	,24487	,37720
Grups control	Media	1,6290	1,7742
	N	31	31
	Desv. típ.	,61870	,42502
Total	Media	1,7945	1,8082
	N	73	73
	Desv. típ.	,46275	,39643

Ítem 29

Experimental/Control		Estàs desanimat/a da perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	Posttest: Estàs desanimat/a da perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?
Grups experimentals	Media	1,6667	1,5238
	N	42	42
	Desv. típ.	,42292	,60438
Grups control	Media	1,1618	1,3676
	N	34	34
	Desv. típ.	,76595	,56821
Total	Media	1,4408	1,4539
	N	76	76
	Desv. típ.	,64790	,58979

Ítem 30

Experimental/Control		Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	Posttest: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?
Grups experimentals	Media	1,1220	1,2073
	N	41	41
	Desv. típ.	,61013	,58069

Grups control	Media	,6029	,7794
	N	34	34
	Desv. típ.	,64877	,68745
Total	Media	,8867	1,0133
	N	75	75
	Desv. típ.	,67570	,66258

ANNEX A6_11. PRETEST. RESULTATS GLOBALS. DESCRIPCIÓ DE VALORS MÍNIMS, MÀXIMS I MITJANES
Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Postest: Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	77	,00	2,00	1,2338	,45584
Postest: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	77	,00	2,00	1,1429	,51207
Postest: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	77	,00	2,00	1,2403	,41841
Postest: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	77	,00	2,00	,4091	,58897
Postest: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	77	,00	2,00	,2403	,49743
Postest: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	77	,00	1,50	,3961	,57547
Postest: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	77	,00	2,00	,6299	,68539
Postest: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	77	,00	2,00	,9286	,51115
Postest: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	77	,00	2,00	1,1429	,62227

Postest: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	77	,00	2,00	,3766	,53898
Postest: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	77	,00	2,00	,7792	,75434
Postest: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	77	,00	2,00	,2078	,49571
Postest: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	77	,00	2,00	,2338	,62610
Postest: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	70	,00	2,00	1,5714	,53355
Postest: La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	65	,00	2,00	1,4308	,49904
Postest: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	72	,00	2,00	1,0069	,55343
Postest: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	76	,00	2,00	,9605	,52766
Postest: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	76	,00	2,00	1,0724	,60939
Postest: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	77	,00	2,00	1,2013	,56347
Postest: Ets membre d'alguna associació professional?	76	,00	2,00	,4211	,65347
Postest: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	77	,00	2,00	1,2273	,54739
Postest: Fas aquest postgrau/màster principalment...?	77	,00	2,00	1,8442	,51465

Postest: Creus que ets bon/a professional?	77	1,00	2,00	1,5065	,34881
Postest: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	74	,00	2,00	1,5541	,34688
Postest: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	72	,00	2,00	1,3472	,48672
Postest: Consideres que trobar feina és principalment...	77	,00	2,00	1,1299	,37524
Postest: Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	73	,00	2,00	1,8356	,33390
Postest: Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	75	,00	2,00	1,4600	,59138
Postest: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	74	,00	2,00	1,0135	,66710
N válido (según lista)	52				

ANNEX A6_12. COMPARACIÓ DE MITJANES PRETEST-POSTEST: ENTRE GRUPS EXPERIMENTALS I GRUPS DE CONTROL; PER GRUPS I EN FUNCIÓ DE LA TITULACIÓ DELS ESTUDIANTS

	Casos					
	Incluidos		Excluidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Mitjana global del pretest * Experimental/Control	71	100,0%	0	,0%	71	100,0%
Mitjana global del postest * Experimental/Control	71	100,0%	0	,0%	71	100,0%

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Mitjana global del pretest	71	,55	1,52	,8827	,18226
Mitjana del postest - àmbit coneixements	71	,50	1,88	1,0370	,32417
N válido (según lista)	71				

Experimental/Control		Mitjana global del pretest	Mitjana global del postest
Grups experimentals	Media	,9315	1,0974
	N	43	43
	Desv. típ.	,18053	,20700
Grups control	Media	,8078	,9182
	N	28	28
	Desv. típ.	,16067	,17334
Total	Media	,8827	1,0267
	N	71	71
	Desv. típ.	,18226	,21233

Postgrau/Màster		Mitjana global del pretest	Mitjana global del postest
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Media	,8738	1,0560
	N	13	13
	Desv. típ.	,13703	,18354
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	Media	,8195	,9654
	N	11	11
	Desv. típ.	,14645	,19455
Màster de Tradumàtica	Media	1,0358	1,2022
	N	19	19

(EXP)	Desv. típ.	,17337	,18173
Postgrau de correcció (CTRL)	Media	,7658	,8744
	N	16	16
Postgrau de traducció literària (CTRL)	Desv. típ.	,14893	,14782
	Media	,8637	,9765
Total	N	12	12
	Desv. típ.	,16477	,19351
Total	Media	,8827	1,0267
	N	71	71
	Desv. típ.	,18226	,21233

Llicenciatura en		Mitjana global del pretest	Mitjana global del postest
Traducció i Interpretació	Media	,9410	1,1062
	N	41	41
	Desv. típ.	,18058	,19987
Filologia	Media	,7763	,8946
	N	23	23
	Desv. típ.	,16355	,18789
Filosofia	Media	,8793	,8621
	N	1	1
	Desv. típ.	.	.
Periodisme	Media	,9191	,9782
	N	3	3
	Desv. típ.	,05214	,14104
Sense contestar	Media	,9107	1,0431
	N	2	2
	Desv. típ.	,10102	,20726
Derecho	Media	,7759	1,0862
	N	1	1
	Desv. típ.	.	.
Total	Media	,8827	1,0267
	N	71	71
	Desv. típ.	,18226	,21233

ANNEX A6_13. COMPARACIÓ DE MITJANES PRETEST-POSTEST PER ÀMBITS I PER GRUPS
Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Mitjana del pretest - àmbit coneixements	71	,000	1,375	,56514	,384324
Mitjana del postest - àmbit coneixements	71	,50	1,88	1,0370	,32417
N válido (según lista)	71				

Postgrau/Màster		Mitjana del pretest - àmbit coneixements	Mitjana del postest - àmbit coneixements
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Media	,50000	1,0481
	N	13	13
	Desv. típ.	,423896	,32491
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	Media	,43182	,9318
	N	11	11
	Desv. típ.	,341704	,24599
Màster de Tradumàtica (EXP)	Media	,72368	1,2303
	N	19	19
	Desv. típ.	,378637	,36861
Postgrau de correcció (CTRL)	Media	,45313	,8984
	N	16	16
	Desv. típ.	,288224	,28946
Postgrau de traducció literària (CTRL)	Media	,65625	1,0000
	N	12	12
	Desv. típ.	,443145	,23837
Total	Media	,56514	1,0370
	N	71	71
	Desv. típ.	,384324	,32417

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Mitjanes del pretest - àmbit destreses	71	,00	1,30	,3451	,33966
Mitjanes del postest - àmbit destreses	71	,00	1,70	,6775	,37194
N válido (según lista)	71				

Postgrau/Màster		Mitjanes del pretest - àmbit destreses	Mitjanes del postest - àmbit destreses
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Media	,2308	,7769
	N	13	13
	Desv. típ.	,23939	,24547
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	Media	,2364	,5636
	N	11	11
	Desv. típ.	,25406	,27303
Màster de Tradumàtica (EXP)	Media	,5895	,9789
	N	19	19
	Desv. típ.	,39707	,35052
Postgrau de correcció (CTRL)	Media	,2250	,3438
	N	16	16
	Desv. típ.	,27689	,26575
Postgrau de traducció literària (CTRL)	Media	,3417	,6417
	N	12	12
	Desv. típ.	,31467	,32322
Total	Media	,3451	,6775
	N	71	71
	Desv. típ.	,33966	,37194

Postgrau/Màster		Mitjanes del pretest - àmbit actituds	Mitjanes del postest - àmbit actituds
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Media	1,1106	1,1279
	N	13	13
	Desv. típ.	,11544	,19968
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	Media	1,0444	1,0732
	N	11	11
	Desv. típ.	,14549	,22072
Màster de Tradumàtica (EXP)	Media	1,2120	1,2502
	N	19	19
	Desv. típ.	,13593	,18947
Postgrau de correcció (CTRL)	Media	,9670	1,0065
	N	16	16
	Desv. típ.	,14404	,13876
Postgrau de traducció literària (CTRL)	Media	1,0379	1,0561
	N	12	12
	Desv. típ.	,14308	,19866
Total	Media	1,0828	1,1126
	N	71	71
	Desv. típ.	,16137	,20469

Postgrau/Màster		Mitjanes del pretest - àmbit actituds (Dedicació)	Mitjanes del postest - àmbit actituds (Dedicació)
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Media	,4385	,6385
	N	13	13
	Desv. típ.	,20631	,29308
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	Media	,5000	,5864
	N	11	11
	Desv. típ.	,30659	,28991
Màster de Tradumàtica (EXP)	Media	,7158	,9105
	N	19	19
	Desv. típ.	,38480	,38136
Postgrau de correcció (CTRL)	Media	,4063	,3875
	N	16	16
	Desv. típ.	,30434	,33985
Postgrau de traducció literària (CTRL)	Media	,6500	,5500
	N	12	12
	Desv. típ.	,38258	,35291
Total	Media	,5507	,6317
	N	71	71
	Desv. típ.	,34387	,38034

Postgrau/Màster		Mitjanes del pretest - àmbit actituds (Amplitud)	Mitjanes del postest - àmbit actituds (Amplitud)
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Media	1,3558	1,2917
	N	13	13
	Desv. típ.	,38136	,27639
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	Media	1,1439	1,1061
	N	11	11
	Desv. típ.	,27091	,30639
Màster de Tradumàtica (EXP)	Media	1,1579	1,0044
	N	19	19
	Desv. típ.	,33523	,35216
Postgrau de correcció (CTRL)	Media	1,2188	1,1068
	N	16	16
	Desv. típ.	,23049	,34223
Postgrau de traducció literària (CTRL)	Media	1,1354	1,1354
	N	12	12
	Desv. típ.	,44599	,47511
Total	Media	1,2019	1,1180
	N	71	71
	Desv. típ.	,33649	,35801

Postgrau/Màster		Mitjanes del pretest - àmbit actituds (Maduresa professional)	Mitjanes del postest - àmbit actituds (Maduresa professional)
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Media	1,1154	1,1442
	N	13	13
	Desv. típ.	,21324	,23300
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	Media	,9886	1,1250
	N	11	11
	Desv. típ.	,28204	,41458
Màster de Tradumàtica (EXP)	Media	1,1908	1,3531
	N	19	19
	Desv. típ.	,29571	,30693
Postgrau de correcció (CTRL)	Media	1,1094	1,1172
	N	16	16
	Desv. típ.	,33502	,37491
Postgrau de traducció literària (CTRL)	Media	1,0313	1,2083
	N	12	12
	Desv. típ.	,33339	,15386
Total	Media	1,1004	1,2019
	N	71	71
	Desv. típ.	,29702	,31831

Postgrau/Màster		Mitjanes del pretest - àmbit actituds (Autoestima professional)	Mitjanes del postest - àmbit actituds (Autoestima professional)
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Media	1,4286	1,4034
	N	13	13
	Desv. típ.	,15152	,24259
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	Media	1,4167	1,3701
	N	11	11
	Desv. típ.	,26379	,29764
Màster de Tradumàtica (EXP)	Media	1,5977	1,5877
	N	19	19
	Desv. típ.	,20233	,22389
Postgrau de correcció (CTRL)	Media	1,1436	1,3217
	N	16	16
	Desv. típ.	,24407	,22823
Postgrau de traducció literària (CTRL)	Media	1,2976	1,2738
	N	12	12
	Desv. típ.	,24052	,25993
Total	Media	1,3856	1,4073
	N	71	71

Desv. típ.	,27144	,26683
------------	--------	--------

ANNEX A6_14. MITJANES DE POSTEST PER GRUPS

Postgrau/Màster		N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Postest: Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	13	,00	2,00	1,3077	,52195
	Postest: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	13	,00	2,00	1,2308	,52502
	Postest: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	13	,00	2,00	1,1923	,48038
	Postest: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	13	,00	2,00	,4231	,70256
	Postest: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	13	,00	1,00	,3846	,50637
	Postest: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	13	,00	1,00	,2308	,43853
	Postest: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	13	,00	2,00	,8077	,72280
	Postest: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	13	,00	2,00	1,1154	,46340
	Postest: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	13	,00	2,00	1,4231	,57177

Postest: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	13	,00	1,00	,2308	,43853
Postest: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	13	,00	2,00	,7692	,83205
Postest: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	13	,00	,00	,0000	,00000
Postest: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	13	,00	2,00	,2308	,59914
Postest: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	13	,00	2,00	1,6923	,56045
Postest: La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	11	1,00	2,00	1,6818	,33710
Postest: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	11	1,00	1,50	1,1364	,23355
Postest: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	13	,00	2,00	1,0000	,57735
Postest: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	13	1,00	2,00	1,3846	,36251
Postest: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	13	1,00	2,00	1,4231	,34437
Postest: Ets membre d'alguna associació professional?	13	,00	1,50	,1923	,48038
Postest: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	13	,00	1,50	1,0769	,53409
Postest: Fas aquest postgrau/màster principalment...?	13	,00	2,00	1,8462	,55470

	Postest: Creus que ets bon/a professional?	13	1,00	2,00	1,6154	,36251
	Postest: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	13	1,50	2,00	1,6538	,24019
	Postest: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	12	1,00	2,00	1,4583	,45017
	Postest: Consideres que trobar feina és principalment...	13	1,00	2,00	1,1538	,37553
	Postest: Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	12	1,50	2,00	1,9167	,19462
	Postest: Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	12	,00	2,00	1,3750	,71111
	Postest: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	12	,00	2,00	,9167	,63365
	N válido (según lista)	9				
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	Postest: Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	11	1,00	2,00	1,3182	,33710
	Postest: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	11	1,00	1,50	1,1818	,25226
	Postest: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	11	,00	2,00	,9545	,56809
	Postest: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	11	,00	1,00	,2727	,46710
	Postest: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	11	,00	,00	,0000	,00000

Postest: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	11	,00	1,50	,3182	,56003
Postest: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	11	,00	1,50	,5000	,59161
Postest: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	11	,00	1,00	,7273	,46710
Postest: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	11	1,00	2,00	1,2727	,34378
Postest: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	11	,00	1,00	,2727	,46710
Postest: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	11	,00	2,00	,7273	,64667
Postest: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	11	,00	1,00	,0909	,30151
Postest: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	11	,00	1,00	,1818	,40452
Postest: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	10	1,50	2,00	1,8000	,25820
Postest: La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	9	1,50	2,00	1,6667	,25000
Postest: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	10	,00	1,50	1,0500	,59861
Postest: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	11	,00	1,00	,9091	,30151

Postest: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	11	,00	2,00	,9545	,72300
Postest: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	11	,00	2,00	1,2273	,71985
Postest: Ets membre d'alguna associació professional?	11	,00	2,00	,3636	,67420
Postest: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	11	,00	2,00	1,0000	,59161
Postest: Fas aquest postgrau/màster principalment...?	11	1,00	2,00	1,9091	,30151
Postest: Creus que ets bon/a professional?	11	1,00	2,00	1,5000	,38730
Postest: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	11	1,00	2,00	1,5455	,35032
Postest: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	11	,00	2,00	1,3636	,55186
Postest: Consideres que trobar feina és principalment...	11	1,00	1,00	1,0000	,00000
Postest: Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	11	1,00	2,00	1,8182	,33710
Postest: Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	11	,00	2,00	1,2727	,71985
Postest: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	11	,00	2,00	1,0909	,62523
N válido (según lista)	8				

Postgrau de correcció (CTRL)	Postest: Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	20	,00	1,50	,9000	,50262
	Postest: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	20	,00	1,50	,8000	,57124
	Postest: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	20	1,00	2,00	1,2250	,34317
	Postest: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	20	,00	1,50	,2750	,49934
	Postest: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	20	,00	2,00	,1500	,48936
	Postest: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	20	,00	1,00	,0500	,22361
	Postest: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	20	,00	1,50	,1250	,39320
	Postest: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	20	,00	1,50	,6000	,57583
	Postest: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	20	,00	1,50	,7000	,67668
	Postest: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	20	,00	2,00	,2000	,52315
	Postest: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	20	,00	2,00	,5000	,68825

Postest: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	20	,00	1,00	,0500	,22361
Postest: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	20	,00	1,00	,0500	,22361
Postest: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	16	,00	2,00	1,2500	,60553
Postest: La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	18	,00	2,00	1,3889	,50163
Postest: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	19	,00	2,00	1,1316	,62008
Postest: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	20	,00	2,00	,9000	,44721
Postest: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	20	,00	2,00	,9000	,59824
Postest: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	20	,00	2,00	1,0250	,65845
Postest: Ets membre d'alguna associació professional?	20	,00	1,50	,3250	,59105
Postest: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	20	,00	2,00	1,1250	,62566
Postest: Fas aquest postgrau/màster principalment...?	20	,00	2,00	1,9000	,44721
Postest: Creus que ets bon/a professional?	20	1,00	2,00	1,4000	,34793
Postest: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	19	,00	2,00	1,4211	,44917
Postest: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	19	,00	2,00	1,2368	,53667

Màster de Tradumàtica (EXP)	Postest: Consideres que trobar feina és principalment...	20	,00	2,00	1,0000	,32444
	Postest: Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	18	1,50	2,00	1,8333	,24254
	Postest: Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	20	1,00	2,00	1,4750	,41279
	Postest: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	20	,00	2,00	,8000	,67668
	N válido (según lista)	14				
	Postest: Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	19	1,00	2,00	1,4474	,32892
	Postest: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	19	,00	2,00	1,3684	,46673
	Postest: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	19	1,00	2,00	1,3684	,36675
	Postest: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	19	,00	2,00	,7368	,63176
	Postest: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	19	,00	2,00	,5000	,64550
Postest: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	19	,00	1,50	,7895	,65226	
Postest: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	19	,00	2,00	1,0000	,68718	

Postest: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	19	,00	1,50	1,2105	,38427
Postest: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	19	,00	2,00	1,3947	,45883
Postest: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	19	,00	2,00	,7895	,53530
Postest: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	19	,00	2,00	1,1053	,73747
Postest: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	19	,00	2,00	,6842	,74927
Postest: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	19	,00	4,00	,5263	1,0202 6
Postest: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	18	,00	2,00	1,6111	,55719
Postest: La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	14	,00	2,00	1,2500	,61237
Postest: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	18	,00	1,50	,8611	,50891
Postest: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	18	,00	2,00	1,0556	,53930
Postest: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	18	,00	1,50	,8889	,53014
Postest: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	19	,00	2,00	1,1316	,62008
Postest: Ets membre d'alguna associació professional?	18	,00	2,00	,7500	,73264

	Postest: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	19	1,00	2,00	1,6579	,29120
	Postest: Fas aquest postgrau/màster principalment...?	19	,00	2,00	1,8421	,50146
	Postest: Creus que ets bon/a professional?	19	1,00	2,00	1,5526	,32892
	Postest: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	17	1,00	2,00	1,6176	,33211
	Postest: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	16	1,00	2,00	1,5000	,36515
	Postest: Consideres que trobar feina és principalment...	19	1,00	2,00	1,3158	,47757
	Postest: Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	18	1,50	2,00	1,8889	,21390
	Postest: Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	18	1,00	2,00	1,8056	,30384
	Postest: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	17	1,00	2,00	1,5000	,39528
	N válido (según lista)	9				
Postgrau de traducció literària (CTRL)	Postest: Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	14	1,00	2,00	1,2857	,32310
	Postest: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	14	,00	1,50	1,2143	,42582
	Postest: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	14	1,00	2,00	1,3571	,30562

Postest: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	14	,00	1,50	,2500	,50952
Postest: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	14	,00	1,00	,0714	,26726
Postest: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	14	,00	1,50	,5714	,61573
Postest: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	14	,00	2,00	,7857	,67123
Postest: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	14	,00	1,50	1,0000	,33968
Postest: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	14	,00	2,00	1,0714	,64621
Postest: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	14	,00	1,00	,2857	,46881
Postest: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	14	,00	2,00	,7857	,80178
Postest: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	14	,00	1,00	,0714	,26726
Postest: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	14	,00	1,00	,1429	,36314
Postest: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	13	1,00	2,00	1,6154	,41603
Postest: La teva professió és... i t'especialitzes en..., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	13	,00	2,00	1,3077	,52195

Postest: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	14	,00	2,00	,8929	,65570
Postest: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	14	,00	2,00	,9286	,73005
Postest: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	14	,00	2,00	1,3571	,66299
Postest: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	14	1,00	1,50	1,3214	,24862
Postest: Ets membre d'alguna associació professional?	14	,00	2,00	,3929	,68440
Postest: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	14	,00	1,50	1,1071	,40089
Postest: Fas aquest postgrau/màster principalment...?	14	,00	2,00	1,7143	,72627
Postest: Creus que ets bon/a professional?	14	1,00	2,00	1,5000	,33968
Postest: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	14	1,00	2,00	1,5714	,26726
Postest: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	14	,00	2,00	1,2143	,50817
Postest: Consideres que trobar feina és principalment...	14	1,00	2,00	1,1429	,36314
Postest: Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	14	,00	2,00	1,7143	,57893
Postest: Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	14	,00	2,00	1,2143	,72627

Annex A6_14

Postest: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	14	,00	2,00	,7500	,72722
N vàlido (según lista)	12				

ANNEX A6_15. TAULES DE CONTINGÈNCIA DE RESULTATS PRETEST-POSTEST DEL MÀSTER DE TRADUMÀTICA

Resumen del procesamiento de los casos(a)

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.) * Posttest:Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	19	76,0%	6	24,0%	25	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 1. Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)

			Posttest:Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)			Total
			Una mica	Força	Molt	
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	Gens	Recuento % de Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	1 50,0%	1 50,0%	0 ,0%	2 100,0%
	Una mica	Recuento % de Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	2 33,3%	3 50,0%	1 16,7%	6 100,0%

	Força	Recuento	2	7	2	11
		% de Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	18,2%	63,6%	18,2%	100,0%
Total		Recuento	5	11	3	19
		% de Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	26,3%	57,9%	15,8%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 2. Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)

		Posttest: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)					
			Gens	Una mica	Força	Molt	Total
Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	Gens	Recuento	1	0	3	0	4
		% de Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	25,0%	,0%	75,0%	,0%	100,0%
		Recuento	0	4	3	1	8
	Una mica	% de Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	,0%	50,0%	37,5%	12,5%	100,0%
		Recuento	0	1	4	2	7
	Força	% de Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	,0%	14,3%	57,1%	28,6%	100,0%
Total		Recuento	1	5	10	3	19

% de Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	5,3%	26,3%	52,6%	15,8%	100,0%
---	------	-------	-------	-------	--------

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 3. Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?

			Postest: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?			Total
			Una mica	Força	Molt	
Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	Gens	Recuento	6	3	0	9
		% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	2	3	1	6
		% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
	Força	Recuento	0	1	1	2
		% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Molt	Recuento	0	0	1	1
		% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	8	7	3	18
		% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	44,4%	38,9%	16,7%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 4. Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?

		Postest: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	Total

			Gens	Una mica	Força	Molt	
Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	Gens	Recuento	7	7	2	1	17
		% de Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	41,2%	41,2%	11,8%	5,9%	100,0%
Total	Una mica	Recuento	0	2	0	0	2
		% de Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		Recuento	7	9	2	1	19
		% de Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	36,8%	47,4%	10,5%	5,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 5. Tens la teva pàgina web professional actualitzada?

			Postest: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?				Total
			Gens	Una mica	Força	Molt	
Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	Gens	Recuento	11	5	1	0	17
		% de Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	64,7%	29,4%	5,9%	,0%	100,0%
Total	Una mica	Recuento	0	0	0	1	1
		% de Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	1	0	0	1

Total	% de Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Recuento	11	6	1	1	19
	% de Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	57,9%	31,6%	5,3%	5,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 6. Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?

				Postest: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?			
				Gens	Una mica	Força	Total
Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	Gens	Recuento		4	4	1	9
		% de Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?		44,4%	44,4%	11,1%	100,0%
	Una mica	Recuento		2	2	4	8
		% de Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?		25,0%	25,0%	50,0%	100,0%
	Força	Recuento		1	0	1	2
		% de Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?		50,0%	,0%	50,0%	100,0%
Total		Recuento		7	6	6	19
		% de Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?		36,8%	31,6%	31,6%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 7. Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?

				Postest: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?				
				Gens	Una mica	Força	Molt	Total
Tens preparada	Gens	Recuento		5	4	1	0	10

una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	% de Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	50,0%	40,0%	10,0%	,0%	100,0%
Una mica	Recuento	0	1	5	1	7
	% de Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	,0%	14,3%	71,4%	14,3%	100,0%
Força	Recuento	0	1	0	1	2
	% de Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	,0%	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	5	6	6	2	19
	% de Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	26,3%	31,6%	31,6%	10,5%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 9. Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?

		Postest: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?				
			Gens	Una mica	Força	Total
Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	Gens	Recuento	1	4	3	8
		% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	12,5%	50,0%	37,5%	100,0%
Una mica	Recuento		0	2	5	7
	% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?		,0%	28,6%	71,4%	100,0%
Força	Recuento		0	2	2	4
	% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?		,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento		1	8	10	19
	% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?		5,3%	42,1%	52,6%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 10. Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?

		Postest: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?				Total
		Gens	Una mica	Força	Molt	
Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	Gens	Recuento 1	1	2	0	4
		% de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients? 25,0%	25,0%	50,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento 0	2	2	2	6
	% de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients? ,0%	,0%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
Força	Recuento 0	1	7	1	9	
	% de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients? ,0%	,0%	11,1%	77,8%	11,1%	100,0%
Total	Recuento 1	4	11	3	19	
	% de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients? 5,3%	5,3%	21,1%	57,9%	15,8%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 11 En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?

		Postest: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?			Total
		Cap o 1	Entre 2 i 5	Més de 5	
En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	Cap o 1	Recuento 5	7	0	12
		% de En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment? 41,7%	58,3%	,0%	100,0%
	Entre 2 i 5	Recuento 0	4	1	5

		% de En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	,0%	80,0%	20,0%	100,0%
	Més de 5	Recuento	0	2	0	2
		% de En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	5	13	1	19
		% de En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	26,3%	68,4%	5,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 12 En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?

			Postest: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?			Total
			Cap o 1	Entre 2 i 5	Més de 5	
En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	Cap o 1	Recuento	3	5	2	10
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	30,0%	50,0%	20,0%	100,0%
	Entre 2 i 5	Recuento	0	0	2	2
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Més de 5		Recuento	1	4	2	7
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	14,3%	57,1%	28,6%	100,0%
	Total	Recuento	4	9	6	19
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	21,1%	47,4%	31,6%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 13. Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?

		Postest: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?			
		Cap o 1	Entre 2 i 5	Més de 5	Total
Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	Cap o 1	Recuento 7	6	3	16
		% de Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents? 43,8%	37,5%	18,8%	100,0%
	Entre 2 i 5	Recuento 1	1	0	2
	% de Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents? 50,0%	50,0%	,0%	100,0%	
	Més de 5	Recuento 1	0	0	1
	% de Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents? 100,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento 9	7	3	19
	% de Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents? 47,4%	47,4%	36,8%	15,8%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 14. Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?

		Postest: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?			
		Menys de 4 hores	Entre 4 i 8 hores	Més de 8 hores	Total
Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	Menys de 4 hores	Recuento 11	3	1	15
		% de Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana? 73,3%	20,0%	6,7%	100,0%
	Entre 4 i 8 hores	Recuento 1	1	1	3
	% de Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana? 33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Més de 8 hores	Recuento 1	0	0	1
	% de Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana? 100,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento 13	4	2	19
	% de Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana? 68,4%	68,4%	21,1%	10,5%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 15. Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?

		Postest: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?				Total			
		Gens	Una mica	Força	Molt				
Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	Una mica	Recuento 1	% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina? 50,0%	Recuento 1	% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina? 50,0%	0	0	2	100,0%
	Força	Recuento 0	% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina? ,0%	Recuento 2	% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina? 50,0%	1	1	4	100,0%
	Molt	Recuento 0	% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina? ,0%	Recuento 0	% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina? ,0%	3	9	12	100,0%
Total		Recuento 1	% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina? 5,6%	Recuento 3	% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina? 16,7%	4	10	18	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 16. La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?

		Postest: La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?				Total			
		Gens	Una mica	Força	Molt				
La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	Una mica	Recuento 1	% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants? 50,0%	Recuento 0	% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants? ,0%	1	0	2	100,0%
	Força	Recuento 0	% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants? ,0%	Recuento 2	% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants? 50,0%	1	0	3	100,0%

	% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	,0%	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
Molt	Recuento	1	1	3	1	6
	% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	16,7%	16,7%	50,0%	16,7%	100,0%
Total	Recuento	2	3	5	1	11
	% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	18,2%	27,3%	45,5%	9,1%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 17. Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?

			Postest: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?			Total
			Gens	Una mica	Força	
Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	Gens	Recuento	1	2	0	3
		% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	33,3%	66,7%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	2	5	1	8
		% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	25,0%	62,5%	12,5%	100,0%
	Força	Recuento	1	3	1	5
		% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%

Molt		Recuento	0	1	1	2
Total		% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		Recuento	4	11	3	18
		% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	22,2%	61,1%	16,7%	100,0%
		Recuento				

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 18. Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?

		Postest: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?				Total
		Inferiors a 30 minuts	D'entre 30 i 60 minuts	De més de 60 minuts		
Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	Inferiors a 30 minuts	Recuento	1	3	0	4
		% de Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	25,0%	75,0%	,0%	100,0%
Total	D'entre 30 i 60 minuts	Recuento	1	10	3	14
		% de Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	7,1%	71,4%	21,4%	100,0%
		Recuento	2	13	3	18
		% de Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	11,1%	72,2%	16,7%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 19. Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?

		Postest: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?				Total
		Gens	Una mica	Força		
Estaries disposat/da	Gens	Recuento	1	0	0	1

a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?		% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	5	2	7
		% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	,0%	71,4%	28,6%	100,0%
	Força	Recuento	2	3	2	7
		% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	28,6%	42,9%	28,6%	100,0%
	Molt	Recuento	1	2	0	3
		% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	33,3%	66,7%	,0%	100,0%
Total		Recuento	4	10	4	18
		% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	22,2%	55,6%	22,2%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 20. Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?

			Postest: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?				Total
			Gens	Una mica	Força	Molt	
Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	Gens	Recuento	1	0	0	0	1
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	2	4	2	0	8

		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	25,0%	50,0%	25,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	4	3	1	8
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	,0%	50,0%	37,5%	12,5%	100,0%
	Molt	Recuento	0	0	0	2	2
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	3	8	5	3	19
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	15,8%	42,1%	26,3%	15,8%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 21. Ets membre d'alguna associació professional?

		Postest: Ets membre d'alguna associació professional?					
			Gens	Una mica	Força	Molt	Total
Ets membre d'alguna associació professional?	Gens	Recuento	5	2	3	0	10
		% de Ets membre d'alguna associació professional?	50,0%	20,0%	30,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	1	1	1	0	3
		% de Ets membre d'alguna associació professional?	33,3%	33,3%	33,3%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	2	0	1	1	4
		% de Ets membre d'alguna associació professional?	50,0%	,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	Molt	Recuento	0	1	0	0	1
		% de Ets membre d'alguna associació professional?	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	8	4	5	1	18
		% de Ets membre d'alguna associació professional?	44,4%	22,2%	27,8%	5,6%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 22. Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?

		Postest: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?				
			Una mica	Força	Molt	Total
Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	Gens	Recuento	0	2	1	3
		% de Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Una mica	Recuento	1	7	2	10
		% de Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	10,0%	70,0%	20,0%	100,0%
Força	Recuento	0	1	4	5	
	% de Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	,0%	20,0%	80,0%	100,0%	
Molt	Recuento	0	1	0	1	
	% de Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	,0%	100,0%	,0%	100,0%	
Total	Recuento	1	11	7	19	
	% de Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	5,3%	57,9%	36,8%	100,0%	

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 23. Fas aquest postgrau/màster principalment...?

		Postest: Fas aquest postgrau/màster principalment...?			Total
		Per aprendre coses noves sobre la professió	Per trobar feina amb més facilitat	Totes dues coses	
Fas aquest	Per aprendre	Recuento	0	0	1
					1

postgrau/màster principalment...?	coses noves sobre la teva professió	% de Fas aquest postgrau/màster principalment...?	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Totes dues coses	Recuento	1	1	16	18
		% de Fas aquest postgrau/màster principalment...?	5,6%	5,6%	88,9%	100,0%
Total		Recuento	1	1	17	19
		% de Fas aquest postgrau/màster principalment...?	5,3%	5,3%	89,5%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 24. Creus que ets bon/a professional?

		Postest: Creus que ets bon/a professional?				
			Una mica	Força	Molt	Total
Creus que ets bon/a professional?	Una mica	Recuento	3	1	0	4
		% de Creus que ets bon/a professional?	75,0%	25,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	9	0	9
		% de Creus que ets bon/a professional?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Molt	Recuento	0	1	5	6
		% de Creus que ets bon/a professional?	,0%	16,7%	83,3%	100,0%
Total		Recuento	3	11	5	19
		% de Creus que ets bon/a professional?	15,8%	57,9%	26,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 25. Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?

		Postest: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?				
			Una mica	Força	Molt	Total
Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	Força	Recuento	1	7	1	9
		% de Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	11,1%	77,8%	11,1%	100,0%
	Molt	Recuento	1	2	5	8

	% de Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	12,5%	25,0%	62,5%	100,0%
Total	Recuento	2	9	6	17
	% de Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	11,8%	52,9%	35,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 26. Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?

		Postest: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?			Total	
		Una mica	Força	Molt		
Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	Una mica	Recuento	0	2	0	2
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	4	5	2	11
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	36,4%	45,5%	18,2%	100,0%
	Molt	Recuento	0	1	2	3
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	,0%	33,3%	66,7%	100,0%
Total		Recuento	4	8	4	16
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 27. Consideres que trobar feina és principalment...

		Postest: Consideres que trobar feina és principalment...		Total
		Totes dues coses	Qüestió de constància i dedicació en la recerca	

Consideres que trobar feina és principalment...	Totes dues coses	Recuento	12	3	15
		% de Consideres que trobar feina és principalment...	80,0%	20,0%	100,0%
	Qüestió de constància i dedicació en la recerca	Recuento	1	3	4
		% de Consideres que trobar feina és principalment...	25,0%	75,0%	100,0%
Total		Recuento	13	6	19
		% de Consideres que trobar feina és principalment...	68,4%	31,6%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 28. Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?

			Postest: Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?		Total
			Una mica	Gens	
Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	Una mica	Recuento	0	1	1
		% de Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	,0%	100,0%	100,0%
	Gens	Recuento	4	13	17
		% de Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	23,5%	76,5%	100,0%
Total		Recuento	4	14	18
		% de Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	22,2%	77,8%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 29. Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?

		Postest: Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?			
		Força	Una mica	Gens	Total
Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	Una mica	Recuento 1	4	1	6
		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina? 16,7%	66,7%	16,7%	100,0%
	Gens	Recuento 0	1	11	12
		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina? ,0%	8,3%	91,7%	100,0%
Total		Recuento 1	5	12	18
		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina? 5,6%	27,8%	66,7%	100,0%

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

Ítem 30. Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

		Postest: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?			
		Una mica	Força	Molt	Total
Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	Gens	Recuento 0	1	0	1
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols? ,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento 2	2	0	4
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols? 50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento 2	4	1	7
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols? 28,6%	57,1%	14,3%	100,0%
	Molt	Recuento 1	0	4	5
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols? 20,0%	,0%	80,0%	100,0%
Total		Recuento 5	7	5	17

% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	29,4%	41,2%	29,4%	100,0%
---	-------	-------	-------	--------

a Postgrau/Màster = Màster de Tradumàtica (EXP)

ANNEX A.6.16. TAULES DE CONTINGÈNCIA DE RESULTATS PRETEST-POSTEST DEL MÀSTER DE TRADUCCIÓ AUDIOVISUAL

Postgrau/Màster		Casos					
		Vàlids		Perdidos		Total	
		N	Porcentaj e	N	Porcentaj e	N	Porcentaj e
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.) * Postest:Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	14	43,8%	18	56,3%	32	100,0%

Ítem 1. Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)

Postgrau/Màster			Postest:Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)				Total
			Gens	Una mica	Força	Molt	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	Gens	0	2	1	0	3
		Una mica	1	1	5	1	8
		Força	0	1	1	1	3
		Total	1	4	7	2	14

Ítem 2. Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)

Postgrau/Màster			Postest: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)				Total
			Gens	Una mica	Força	Molt	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	Gens	0	5	2	0	7
		Una mica	1	0	3	0	4
		Força	0	1	0	2	3
		Total	1	6	5	2	14

Ítem 3. Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?

Postgrau/Màster			Postest: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?				Total
			Gens	Una mica	Força	Molt	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	Gens	0	6	2	0	8
		Una mica	1	1	1	0	3
		Força	0	0	2	1	3
		Total	1	7	5	1	14

Ítem 4. Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?

Postgrau/Màster			Postest: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?				Total
			Gens	Una mica	Força	Molt	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	Gens	9	2	1	0	12

	Una mica	1	0	0	0	1
	Força	0	0	0	1	1
	Total	10	2	1	1	14

Ítem 5. Tens la teva pàgina web professional actualitzada?

Postgrau/Màster			Postest: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?		
			Gens	Una mica	Total
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	Gens	9	5	14
		Total	9	5	14

Ítem 6. Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?

Postgrau/Màster			Postest: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?		
			Gens	Una mica	Total
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	Gens	9	4	13
		Una mica	1	0	1
		Total	10	4	14

Ítem 7. Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?

Postgrau/Màster			Postest: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?				
			Gens	Una mica	Força	Molt	Total
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	Gens	4	5	2	0	11
		Una mica	1	0	1	0	2
		Força	0	0	0	1	1
		Total	5	5	3	1	14

Ítem 9. Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?

Postgrau/Màster			Postest: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?				Total
			Gens	Una mica	Força	Molt	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	Gens	1	6	2	1	10
		Una mica	0	1	2	1	4
		Total	1	7	4	2	14

Ítem 10. Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?

Postgrau/Màster			Postest: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?				Total
			Gens	Una mica	Força	Molt	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	Gens	1	2	0	1	4
		Una mica	0	0	6	1	7
		Força	0	0	0	2	2
	Total		1	2	6	4	13

Ítem 11. En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?

Postgrau/Màster			Postest: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?		
			Cap o 1	Entre 2 i 5	Total
Màster de traducció audiovisual (EXP)	En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	Cap o 1	10	4	14
		Total	10	4	14

Ítem 12. En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?

Postgrau/Màster			Posttest: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?			Total
			Cap o 1	Entre 2 i 5	Més de 5	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	Cap o 1	6	2	2	10
		Entre 2 i 5	0	3	1	4
		Total	6	5	3	14

Ítem 13. Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?

Postgrau/Màster			Posttest: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	
			Cap o 1	Total
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	Cap o 1	14	14
		Total	14	14

Ítem 14. Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?

Postgrau/Màster			Posttest: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?			Total
			Menys de 4 hores	Entre 4 i 8 hores	Més de 8 hores	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	Menys de 4 hores	11	1	0	12
		Entre 4 i 8 hores	0	0	1	1
		Més de 8 hores	1	0	0	1
		Total	12	1	1	14

Ítem 15. Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?

Postgrau/Màster		Posttest: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?			Total
		Gens	Força	Molt	

Màster de traducció audiovisual (EXP)	Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	Força	0	3	2	5
		Molt	1	1	6	8
	Total		1	4	8	13

Ítem 16. La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?

Postgrau/Màster			Postest: La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?			Total
			Una mica	Força	Molt	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	Una mica	0	0	1	1
		Força	0	3	3	6
		Molt	1	3	1	5
		Total	1	6	5	12

Ítem 17. Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?

Postgrau/Màster			Postest: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?		
			Una mica	Força	Total
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	Una mica	5	2	7
		Força	3	2	5
		Total	8	4	12

Ítem 18. Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?

Postgrau/Màster		Postest: Acceptaries un treball encara que exigis desplaçaments diaris...?			Total
		Inferiors a 30 minuts	D'entre 30 i 60 minuts	De més de 60 minuts	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Acceptaries un treball encara que exigis desplaçaments diaris...?	Inferiors a 30 minuts			
			2	0	0
		D'entre 30 i 60 minuts	0	7	0
		De més de 60 minuts	0	3	2
	Total		2	10	2
					14

Ítem 19. Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?

Postgrau/Màster		Postest: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?			Total
		Una mica	Força	Molt	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	Una mica			
			2	1	0
		Força	3	2	1
		Molt	1	2	1
	Total		6	5	2
					13

Ítem 20. Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?

Postgrau/Màster		Postest: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?			Total
		Una mica	Força	Molt	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	Una mica			
			2	5	0
		Força	2	3	0
		Molt	0	0	2
					7
					5
					2

Total	4	8	2	14
-------	---	---	---	----

Ítem 21. Ets membre d'alguna associació professional?

Postgrau/Màster			Posttest: Ets membre d'alguna associació professional?			Total
			Gens	Una mica	Força	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Ets membre d'alguna associació professional?	Gens	12	0	1	13
		Una mica	0	1	0	1
		Total	12	1	1	14

Ítem 22. Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?

Postgrau/Màster			Posttest: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?			Total
			Gens	Una mica	Força	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	Gens	1	1	0	2
		Una mica	1	4	3	8
		Força	0	0	4	4
Total			2	5	7	14

Ítem 23. Fas aquest postgrau/màster principalment...?

Postgrau/Màster			Posttest: Fas aquest postgrau/màster principalment...?		Total
			Per aprendre coses noves sobre la professió	Totes dues coses	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Fas aquest postgrau/màster principalment...?	Totes dues coses	1	13	14
		Total	1	13	14

Ítem 24. Creus que ets bon/a professional?

Postgrau/Màster			Posttest: Creus que ets bon/a professional?			Total
			Una mica	Força	Molt	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Creus que ets bon/a professional?	Una mica	1	1	0	2
		Força	1	4	5	10

	Molt	0	2	0	2
Total		2	7	5	14

Ítem 25. Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?

Postgrau/Màster		Postest: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?			
		Força	Molt	Total	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	Força	8	2	10
		Molt	2	2	4
	Total		10	4	14

Ítem 26. Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?

Postgrau/Màster		Postest: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?			Total	
		Una mica	Força	Molt		
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	Una mica	4	1	1	6
		Força	1	2	3	6
	Total		5	3	4	12

Ítem 27. Consideres que trobar feina és principalment...

Postgrau/Màster		Postest: Consideres que trobar feina és principalment...		Total	
		Totes dues coses	Qüestió de constància i dedicació en la recerca		
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Consideres que trobar feina és principalment...	Totes dues coses	9	1	10
		Qüestió de constància i dedicació en la recerca	2	2	4
	Total		11	3	14

Ítem 28. Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?

Postgrau/Màster			Postest: Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?			Total
			Molt	Una mica	Gens	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Ja t'has dedicat prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	Una mica	0	0	1	1
		Gens	1	2	9	12
	Total		1	2	10	13

Ítem 29. Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?

Postgrau/Màster			Postest: Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?				Total
			Molt	Força	Una mica	Gens	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	Força	1	0	1	0	2
		Una mica	1	1	2	3	7
		Gens	0	1	2	1	4
	Total		2	2	5	4	13

Ítem 30. Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

Postgrau/Màster			Postest: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?				Total
			Gens	Una mica	Força	Molt	
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	Gens	1	1	0	1	3
		Una mica	2	6	2	0	10
	Total		3	7	2	1	13

**ANNEX A6_17. TAULES DE CONTINGÈNCIA DE RESULTATS PRETEST-
POSTEST DEL POSTGRAU DE TRADUCCIÓ JURÍDICA**

	Casos					
	Vàlids		Perduts		Total	
	N	%	N	%	N	%
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.) * Postest:Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	11	47,8%	12	52,2%	23	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 1. Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)

		Recuento % de Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	Postest:Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)			Total
			Una mica	Força	Molt	
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	Gens		3	0	0	3
			100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Una mica		2	4	0	6

		% de Coneixes que demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.) Recuento	33,3%	66,7%	,0%	100,0%
	Força		0	1	1	2
		% de Coneixes que demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.) Recuento	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total			5	5	1	11
		% de Coneixes que demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.) Recuento	45,5%	45,5%	9,1%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 2. Coneixes que ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)

			Postest: Coneixes que ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)		Total
			Una mica	Força	
Coneixes que ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	Gens	Recuento	3	2	5
		% de Coneixes que ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	60,0%	40,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	3	1	4

		% de Coneixes que ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	75,0%	25,0%	100,0%
	Força	Recuento	1	1	2
		% de Coneixes que ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	50,0%	50,0%	100,0%
Total		Recuento	7	4	11
		% de Coneixes que ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	63,6%	36,4%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 3. Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?

		Postest: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?				Total	
		Gens	Una mica	Força	Molt		
Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	Gens	Recuento	2	5	1	0	8
		% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	25,0%	62,5%	12,5%	,0%	100,0%
Una mica	Recuento	0	2	0	1	3	
	% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	,0%	66,7%	,0%	33,3%	100,0%	
Total	Recuento	2	7	1	1	11	
	% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	18,2%	63,6%	9,1%	9,1%	100,0%	

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 4. Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?

		Postest: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?		
		Gens	Una mica	Total
Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	Gens	Recuento 8	3	11
		% de Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació? 72,7%	27,3%	100,0%
Total		Recuento 8	3	11
		% de Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació? 72,7%	27,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 5. Tens la teva pàgina web professional actualitzada?

		Postest: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	
		Gens	Total
Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	Gens	Recuento 11	11
		% de Tens la teva pàgina web professional actualitzada? 100,0%	100,0%
Total		Recuento 11	11
		% de Tens la teva pàgina web professional actualitzada? 100,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 6. Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?

			Postest: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?			Total
			Gens	Una mica	Força	
Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	Gens	Recuento	8	2	1	11
		% de Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	72,7%	18,2%	9,1%	100,0%
Total		Recuento	8	2	1	11
		% de Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	72,7%	18,2%	9,1%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 7. Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?

			Postest: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?			Total
			Gens	Una mica	Força	
Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	Gens	Recuento	6	3	0	9
		% de Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	1	1	2
		% de Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total		Recuento	6	4	1	11
		% de Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	54,5%	36,4%	9,1%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 9. Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?

		Postest: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	Total

			Gens	Una mica	
Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	Gens	Recuento	3	4	7
		% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	42,9%	57,1%	100,0%
Total	Una mica	Recuento	0	4	4
		% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	3	8	11
		% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	27,3%	72,7%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 10. Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?

			Postest: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?			Total
			Una mica	Força	Molt	
Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	Gens	Recuento	4	0	0	4
		% de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Total	Una mica	Recuento	2	1	1	4
		% de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
Total	Força	Recuento	0	2	0	2
		% de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	6	3	1	10
		% de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	60,0%	30,0%	10,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 11. En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?

		Postest: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	Total

			Cap o 1	Entre 2 i 5	
En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	Cap o 1	Recuento	7	2	9
		% de En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	77,8%	22,2%	100,0%
	Entre 2 i 5	Recuento	1	1	2
		% de En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	50,0%	50,0%	100,0%
Total		Recuento	8	3	11
		% de En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	72,7%	27,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 12. En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?

			Postest: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?			Total
			Cap o 1	Entre 2 i 5	Més de 5	
En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	Cap o 1	Recuento	3	5	1	9
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	33,3%	55,6%	11,1%	100,0%
	Entre 2 i 5	Recuento	0	1	0	1
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Més de 5	Recuento	1	0	0	1
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	4	6	1	11

% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	36,4%	54,5%	9,1%	100,0%
--	-------	-------	------	--------

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 13. Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?

		Postest: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?		Total	
		Cap o 1	Entre 2 i 5		
Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	Cap o 1	Recuento	10	1	11
		% de Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	90,9%	9,1%	100,0%
Total		Recuento	10	1	11
		% de Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	90,9%	9,1%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 14. Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?

			Postest: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?		Total
			Menys de 4 hores	Entre 4 i 8 hores	
Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	Menys de 4 hores	Recuento	7	1	8
		% de Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	87,5%	12,5%	100,0%
	Entre 4 i 8 hores	Recuento	2	0	2
		% de Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	100,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	9	1	10
		% de Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	90,0%	10,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 15. Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?

		Postest: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	Total

			Força	Molt	
Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	Força	Recuento	2	2	4
		% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Molt	Recuento	2	4	6
		% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	33,3%	66,7%	100,0%
Total		Recuento	4	6	10
		% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	40,0%	60,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 16. La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?

			Postest: La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?		
			Força	Molt	Total
La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	Una mica	Recuento	1	0	1
		% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	100,0%	,0%	100,0%
Total	Força	Recuento	3	2	5
		% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	60,0%	40,0%	100,0%
	Molt	Recuento	2	1	3

Total	% de La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants? Recuento	66,7%	33,3%	100,0%
	6	3	9	
	% de La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	66,7%	33,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 17. Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?

			Postest: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?			Total
			Gens	Una mica	Força	
Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	Gens	Recuento	0	0	1	1
		% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	2	2	2	6
		% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Força	Recuento	0	0	2	2
		% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Molt	Recuento	0	1	0	1

Total	% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Recuento	2	3	5	10
	% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	20,0%	30,0%	50,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 18. Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?

		Postest: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?		Total	
		Inferiors a 30 minuts	D'entre 30 i 60 minuts		
Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	Inferiors a 30 minuts	Recuento	1	1	2
		% de Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	50,0%	50,0%	100,0%
Total	D'entre 30 i 60 minuts	Recuento	0	9	9
		% de Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	1	10	11
		% de Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	9,1%	90,9%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 19. Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?

		Postest: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?				Total	
		Gens	Una mica	Força	Molt		
Estaries	Gens	Recuento	1	0	0	0	1

disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?					
	Una mica	Recuento	1	4	0	1
		% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	16,7%	66,7%	,0%	16,7%
	Força	Recuento	1	1	0	1
		% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	33,3%	33,3%	,0%	33,3%
	Molt	Recuento	0	0	1	0
		% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	,0%	,0%	100,0%	,0%
Total		Recuento	3	5	1	2
		% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	27,3%	45,5%	9,1%	18,2%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 20. Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?

		Postest: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	Total
--	--	---	-------

			Gens	Una mica	Força	Molt	
Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	Gens	Recuento	1	1	0	0	2
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	50,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	1	1	2	0	4
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	25,0%	25,0%	50,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	1	1	1	3
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	,0%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Molt	Recuento	0	0	0	2	2
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	2	3	3	3	11
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	18,2%	27,3%	27,3%	27,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 21. Ets membre d'alguna associació professional?

			Postest: Ets membre d'alguna associació professional?			Total
			Gens	Una mica	Molt	
Ets membre d'alguna associació professional?	Gens	Recuento	8	1	1	10
		% de Ets membre d'alguna associació professional?	80,0%	10,0%	10,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	1	0	1
		% de Ets membre d'alguna associació professional?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	8	2	1	11
		% de Ets membre d'alguna associació professional?	72,7%	18,2%	9,1%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 22. Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?

		Postest: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?				Total
		Gens	Una mica	Força	Molt	
Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	Gens	Recuento 1 33,3%	2 66,7%	0 ,0%	0 ,0%	3 100,0%
	Una mica	Recuento 1 16,7%	3 50,0%	2 33,3%	0 ,0%	6 100,0%
	Força	Recuento 0 ,0%	1 50,0%	0 ,0%	1 50,0%	2 100,0%
Total		Recuento 2 18,2%	6 54,5%	2 18,2%	1 9,1%	11 100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 23. Fas aquest postgrau/màster principalment...?

		Postest: Fas aquest postgrau/màster principalment...?			Total
		Per trobar feina amb més facilitat	Totes dues coses		
Fas aquest postgrau/màster principalment...?	Per trobar feina amb més facilitat	Recuento 1 100,0%	0 ,0%	1 100,0%	
	Totes dues coses	Recuento 0 ,0%	10 100,0%	10 100,0%	
Total		Recuento 1 9,1%	10 90,9%	11 100,0%	

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 24. Creus que ets bon/a professional?

		Postest: Creus que ets bon/a professional?			
		Una mica	Força	Molt	Total
Creus que ets bon/a professional?	Una mica	Recuento 1	0	0	1
		% de Creus que ets bon/a professional? 100,0%	,0%	,0%	100,0%
Total	Força	Recuento 2	5	3	10
		% de Creus que ets bon/a professional? 20,0%	50,0%	30,0%	100,0%
Total		Recuento 3	5	3	11
		% de Creus que ets bon/a professional? 27,3%	45,5%	27,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 25. Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?

		Postest: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?			
		Una mica	Força	Molt	Total
Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	Força	Recuento 2	4	2	8
		% de Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a? 25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
Total	Molt	Recuento 0	2	1	3
		% de Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a? ,0%	66,7%	33,3%	100,0%
Total		Recuento 2	6	3	11
		% de Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a? 18,2%	54,5%	27,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 26. Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?

		Postest: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?				
		Gens	Una mica	Força	Molt	Total

Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	Una mica	Recuento	0	1	2	0	3
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	,0%	33,3%	66,7%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	1	0	4	1	6
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	16,7%	,0%	66,7%	16,7%	100,0%
	Molt	Recuento	0	0	0	1	1
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	1	1	6	2	10
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	10,0%	10,0%	60,0%	20,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 27. Consideres que trobar feina és principalment...

			Postest: Consideres que trobar feina és principalment...	
			Totes dues coses	Total
Consideres que trobar feina és principalment...	Totes dues coses	Recuento	10	10
		% de Consideres que trobar feina és principalment...	100,0%	100,0%
	Qüestió de constància i dedicació en la recerca	Recuento	1	1
		% de Consideres que trobar feina és principalment...	100,0%	100,0%
Total		Recuento	11	11
		% de Consideres que trobar feina és principalment...	100,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 28. Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?

		Postest: Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?			
		Força	Una mica	Gens	Total
Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	Força	0	1	1	2
		,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Recuento				
Una mica		1	0	0	1
		100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Recuento				
Gens		0	1	7	8
		,0%	12,5%	87,5%	100,0%
	Recuento				
Total		1	2	8	11
		9,1%	18,2%	72,7%	100,0%
	Recuento				

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 29. Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?

		Postest: Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?				
		Gens	Una mica	Força	Molt	Total
Estàs	Molt	0	0	0	1	1
	Recuento					

desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	1	1	0	2
		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	,0%	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	0	2	1	3
		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	,0%	,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Gens	Recuento	2	1	1	1	5
		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	40,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%
Total		Recuento	2	2	4	3	11
		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	18,2%	18,2%	36,4%	27,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

Ítem 30. Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

		Postest: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?				Total	
		Gens	Una mica	Força	Molt		
Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	Gens	Recuento	1	1	1	0	3
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	33,3%	33,3%	33,3%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	1	0	0	1
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	1	2	3	1	7
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	14,3%	28,6%	42,9%	14,3%	100,0%
Total		Recuento	2	4	4	1	11

% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	18,2%	36,4%	36,4%	9,1%	100,0%
---	-------	-------	-------	------	--------

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció jurídica (EXP)

ANNEX A6_18. TAULES DE CONTINGÈNCIA DE RESULTATS PRETEST-POSTEST DEL POSTGRAU DE TRADUCCIÓ LITERÀRIA

	Casos					
	Vàlidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.) * Posttest:Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	12	75,0%	4	25,0%	16	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 1. Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)

			Posttest:Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)		Total
			Una mica	Força	
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	Gens	Recuento	3	0	3
		% de Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	100,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	4	4	8

		% de Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	50,0%	50,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	1	1
		% de Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	7	5	12
		% de Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	58,3%	41,7%	100,0%

Ítem 2. Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)

		Postest: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)				
			Gens	Una mica	Força	Total
Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	Gens	Recuento	1	1	1	3
		% de Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	4	4	8
		% de Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	0	1	1

	% de Coneixes que ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	1	5	6	12
	% de Coneixes que ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	8,3%	41,7%	50,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 3. Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?

		Postest: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?				
		Una mica	Força	Molt	Total	
Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	Gens	Recuento	4	2	0	6
		% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	3	0	3
		% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	1	0	1	2
		% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
Total	Molt	Recuento	0	1	0	1
		% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		Recuento	5	6	1	12
	% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	41,7%	50,0%	8,3%	100,0%	

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 4. Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?

		Postest: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?							
		Gens	Una mica	Força	Total				
Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	Gens	Recuento 6	% de Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació? 75,0%	1	12,5%	1	12,5%	8	100,0%
	Una mica	Recuento 2	% de Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació? 66,7%	1	33,3%	0	,0%	3	100,0%
	Força	Recuento 1	% de Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació? 100,0%	0	,0%	0	,0%	1	100,0%
Total		Recuento 9	% de Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació? 75,0%	2	16,7%	1	8,3%	12	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 5. Tens la teva pàgina web professional actualitzada?

			Postest: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	
			Gens	Total
Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	Gens	Recuento	12	12
		% de Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	100,0%	100,0%
Total		Recuento	12	12
		% de Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	100,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 6. Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?

			Postest: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?			Total
			Gens	Una mica	Força	
Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	Gens	Recuento	7	2	1	10
		% de Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%
Total	Una mica	Recuento	0	1	1	2
		% de Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total		Recuento	7	3	2	12
		% de Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	58,3%	25,0%	16,7%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 7. Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?

			Postest: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	Total

			Gens	Una mica	Força	
Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	Gens	Recuento	5	2	2	9
		% de Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	55,6%	22,2%	22,2%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	2	0	2
		% de Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	1	0	1
		% de Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Total	Recuento	5	5	2	12	
	% de Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	41,7%	41,7%	16,7%	100,0%	

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 9. Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?

			Postest: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?			
			Gens	Una mica	Força	Total
Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	Gens	Recuento	0	5	1	6
		% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	,0%	83,3%	16,7%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	4	1	5
		% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	,0%	80,0%	20,0%	100,0%
	Força	Recuento	1	0	0	1
		% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Total	Recuento	1	9	2	12	
	% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	8,3%	75,0%	16,7%	100,0%	

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 10. Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?

			Postest: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?				Total
			Gens	Una mica	Força	Molt	
Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	Gens	Recuento % de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	0 ,0%	2 40,0%	3 60,0%	0 ,0%	5 100,0%
	Una mica	Recuento % de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	1 33,3%	1 33,3%	1 33,3%	0 ,0%	3 100,0%
	Força	Recuento % de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	1 100,0%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%
	Molt	Recuento % de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	0 ,0%	0 ,0%	1 50,0%	1 50,0%	2 100,0%
Total	Recuento % de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	2 18,2%	3 27,3%	5 45,5%	1 9,1%	11 100,0%	

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 11. En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?

			Postest: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?		Total
			Cap o 1	Entre 2 i 5	
En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	Cap o 1	Recuento % de En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	7 77,8%	2 22,2%	9 100,0%

	Entre 2 i 5	Recuento	1	1	2
		% de En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	50,0%	50,0%	100,0%
	Més de 5	Recuento	1	0	1
		% de En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	100,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	9	3	12
		% de En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	75,0%	25,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 12. En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?

		Postest: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?				
		Cap o 1	Entre 2 i 5	Més de 5	Total	
En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	Cap o 1	Recuento	4	1	1	6
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
	Entre 2 i 5	Recuento	1	0	0	1
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Més de 5	Recuento	0	3	2	5
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	,0%	60,0%	40,0%	100,0%
Total		Recuento	5	4	3	12
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	41,7%	33,3%	25,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 13. Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?

				Posttest: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?		
				Cap o 1	Entre 2 i 5	Total
Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	Cap o 1	Recuento	10	1	11	
		% de Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	90,9%	9,1%	100,0%	
	Entre 2 i 5	Recuento	1	0	1	
		% de Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	100,0%	,0%	100,0%	
Total		Recuento	11	1	12	
		% de Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	91,7%	8,3%	100,0%	

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

ítem 14. Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?

				Posttest: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?		Total
				Menys de 4 hores	Entre 4 i 8 hores	
Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	Menys de 4 hores	Recuento	9	1	10	
		% de Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	90,0%	10,0%	100,0%	
	Entre 4 i 8 hores	Recuento	0	1	1	
		% de Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	,0%	100,0%	100,0%	
Total		Recuento	9	2	11	
		% de Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	81,8%	18,2%	100,0%	

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 15. Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?

				Posttest: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?			Total
				Una mica	Força	Molt	
Estaries disposat a	Una mica	Recuento	0	1	0	1	

fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	Força	% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		Recuento	2	1	0	3
	Molt	% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
		Recuento	1	2	4	7
Total		% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	14,3%	28,6%	57,1%	100,0%
		Recuento	3	4	4	11
		% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	27,3%	36,4%	36,4%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 16. La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?

			Postest: La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?			Total
			Una mica	Força	Molt	
La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	Una mica	Recuento	1	1	0	2
		% de La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	1	0	1
		% de La teva professió és.... i t'especialitzes en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Molt	Recuento	1	2	1	4

Total	% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants? Recuento	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
	2	4	1	7	
	% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	28,6%	57,1%	14,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 17. Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?

		Postest: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?				Total	
		Gens	Una mica	Força	Molt		
Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	Gens	Recuento	2	0	1	0	3
		% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	66,7%	,0%	33,3%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	1	2	1	1	5
		% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	20,0%	40,0%	20,0%	20,0%	100,0%
Força	Recuento	0	2	0	0	2	
	% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%	
Molt	Recuento	0	1	1	0	2	

Total	% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	,0%	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	Recuento	3	5	3	1	12
Total	% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	25,0%	41,7%	25,0%	8,3%	100,0%
	Recuento	3	5	3	1	12

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 18. Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?

			Postest: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?			Total
			Inferiors a 30 minuts	D'entre 30 i 60 minuts	De més de 60 minuts	
Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	Inferiors a 30 minuts	Recuento	3	1	1	5
		% de Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	60,0%	20,0%	20,0%	100,0%
	D'entre 30 i 60 minuts	Recuento	0	5	0	5
		% de Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	De més de 60 minuts	Recuento	0	0	2	2
		% de Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	3	6	3	12
		% de Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 19. Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?

		Postest: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?				Total
		Gens	Una mica	Força	Molt	
Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	Gens	Recuento 1 % de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.? 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
	Una mica	Recuento 0 % de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.? ,0%	1 25,0%	3 75,0%	0 0,0%	4 100,0%
	Força	Recuento 1 % de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.? 20,0%	1 20,0%	2 40,0%	1 20,0%	5 100,0%
	Molt	Recuento 0 % de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.? ,0%	0 0,0%	1 50,0%	1 50,0%	2 100,0%
Total	Recuento 2 % de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.? 16,7%	2 16,7%	6 50,0%	2 16,7%	12 100,0%	

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 20. Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?

				Postest: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?		
				Una mica	Força	Total
Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	Una mica	Recuento	1	6	7	
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	14,3%	85,7%	100,0%	
	Força	Recuento	2	2	4	
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	50,0%	50,0%	100,0%	
	Molt	Recuento	0	1	1	
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	,0%	100,0%	100,0%	
Total		Recuento	3	9	12	
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	25,0%	75,0%	100,0%	

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 21. Ets membre d'alguna associació professional?

				Postest: Ets membre d'alguna associació professional?				
				Gens	Una mica	Força	Molt	Total
Ets membre d'alguna associació professional?	Gens	Recuento	8	1	1	0	10	
		% de Ets membre d'alguna associació professional?	80,0%	10,0%	10,0%	,0%	100,0%	
	Una mica	Recuento	0	1	0	0	1	
		% de Ets membre d'alguna associació professional?	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%	
	Molt	Recuento	0	0	0	1	1	
		% de Ets membre d'alguna associació professional?	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%	
Total		Recuento	8	2	1	1	12	
		% de Ets membre d'alguna associació professional?	66,7%	16,7%	8,3%	8,3%	100,0%	

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 22. Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?

		Postest: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?		
		Una mica	Força	Total
Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	Gens	Recuento 1 100,0%	0 0,0%	1 100,0%
	Una mica	Recuento 5 71,4%	2 28,6%	7 100,0%
	Força	Recuento 1 33,3%	2 66,7%	3 100,0%
	Molt	Recuento 1 100,0%	0 0,0%	1 100,0%
Total	Recuento 8 66,7%	4 33,3%	12 100,0%	

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 23. Fas aquest postgrau/màster principalment...?

		Postest: Fas aquest postgrau/màster principalment...?		
		Per aprendre coses noves sobre la professió	Totes dues coses	Total

Fas aquest postgrau/màster principalment...?	Per aprendre coses noves sobre la teva professió	Recuento	0	3	3
		% de Fas aquest postgrau/màster principalment...?	,0%	100,0%	100,0%
Total	Totes dues coses	Recuento	1	8	9
		% de Fas aquest postgrau/màster principalment...?	11,1%	88,9%	100,0%
Total		Recuento	1	11	12
		% de Fas aquest postgrau/màster principalment...?	8,3%	91,7%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 24. Creus que ets bon/a professional?

		Postest: Creus que ets bon/a professional?				
			Una mica	Força	Molt	Total
Creus que ets bon/a professional?	Gens	Recuento	1	0	0	1
		% de Creus que ets bon/a professional?	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	1	1	0	2
		% de Creus que ets bon/a professional?	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	4	1	5
		% de Creus que ets bon/a professional?	,0%	80,0%	20,0%	100,0%
	Molt	Recuento	0	2	2	4
		% de Creus que ets bon/a professional?	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total		Recuento	2	7	3	12
		% de Creus que ets bon/a professional?	16,7%	58,3%	25,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 25. Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?

		Postest: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?				
			Una mica	Força	Molt	Total
Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	Una mica	Recuento	0	1	0	1
		% de Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	6	0	6

		% de Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Molt	Recuento	1	0	3	4
		% de Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	25,0%	,0%	75,0%	100,0%
Total		Recuento	1	7	3	11
		% de Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	9,1%	63,6%	27,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 26. Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?

			Postest: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?				Total
			Gens	Una mica	Força	Molt	
Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	Gens	Recuento	1	2	0	0	3
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	33,3%	66,7%	,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	2	2	0	4
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	,0%	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	0	2	0	2
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Molt	Recuento	0	0	0	2	2
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	1	4	4	2	11

% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	9,1%	36,4%	36,4%	18,2%	100,0%
---	------	-------	-------	-------	--------

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 27. Consideres que trobar feina és principalment...

		Posttest: Consideres que trobar feina és principalment...			
		Qüestió de constància i dedicació en la recerca			
		Totes dues coses		Total	
Consideres que trobar feina és principalment...	Totes dues coses	Recuento	10	1	11
		% de Consideres que trobar feina és principalment...	90,9%	9,1%	100,0%
	Qüestió de constància i dedicació en la recerca	Recuento	1	0	1
		% de Consideres que trobar feina és principalment...	100,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	11	1	12
		% de Consideres que trobar feina és principalment...	91,7%	8,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 28. Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?

		Posttest: Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?				
		Força	Una mica	Gens		
Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	Força	Recuento	0	1	0	1
		% de Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	0	2	2

		% de Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?				
	Gens	Recuento	1	0	7	8
		% de Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?				
		Recuento	1	1	9	11
Total		% de Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?				
		Recuento	1	1	9	11
		% de Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?				
		Recuento	1	1	9	11

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 29. Estàs Taula de contingència Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?

			Postest: Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?				Total
			Molt	Força	Una mica	Gens	
Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	Molt	Recuento	2	0	1	0	3
		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	66,7%	,0%	33,3%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	0	1	0	1
		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	1	2	0	3
		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	,0%	33,3%	66,7%	,0%	100,0%
	Gens	Recuento	1	1	2	1	5

Total	% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina? Recuento	20,0%	20,0%	40,0%	20,0%	100,0%
		3	2	6	1	12
	% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	25,0%	16,7%	50,0%	8,3%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

Ítem 30. Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

		Postest: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?				
		Gens	Una mica	Força	Total	
Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	Gens	Recuento	3	1	0	4
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	75,0%	25,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	1	2	1	4
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
	Força	Recuento	1	1	1	3
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Molt	Recuento	1	0	0	1
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	6	4	2	12
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	50,0%	33,3%	16,7%	100,0%

Postgrau/Màster = Postgrau de traducció literària (CTRL)

ANNEX A6_19. TAULES DE CONTINGÈNCIA DE RESULTATS PRETEST-POSTEST DEL POSTGRAU DE CORRECCIÓ I QUALITAT LINGÜÍSTICA

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.) * Posttest:Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	20	76,9%	6	23,1%	26	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 1. Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)

			Posttest:Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)			Total
			Gens	Una mica	Força	
Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	Gens	Recuento	3	2	0	5
		% de Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	60,0%	40,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	1	7	2	10

		% de Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	10,0%	70,0%	20,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	3	1	4
		% de Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	,0%	75,0%	25,0%	100,0%
	Molt	Recuento	0	0	1	1
		% de Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	4	12	4	20
		% de Coneixes què demanen els clients que necessiten serveis de traducció? (formació necessària, tipus d'encàrrec, maneres de treballar, etc.)	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 2. Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)

			Postest: Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)			
			Gens	Una mica	Força	Total
Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	Gens	Recuento	5	5	2	12
		% de Coneixes què ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	41,7%	41,7%	16,7%	100,0%
	Una mica	Recuento	1	5	0	6

		% de Coneixes que ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	16,7%	83,3%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	0	2	2
		% de Coneixes que ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	6	10	4	20
		% de Coneixes que ofereixen els clients que necessiten serveis de traducció? (tarifes, condicions de treball, etc.)	30,0%	50,0%	20,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 3. Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?

			Posttest: Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?			Total
			Una mica	Força	Molt	
Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	Gens	Recuento	11	3	2	16
		% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	68,8%	18,8%	12,5%	100,0%
	Una mica	Recuento	2	0	0	2
		% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	2	0	2
		% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	13	5	2	20
		% de Coneixes els requisits legals i fiscals per treballar com a autònom/a?	65,0%	25,0%	10,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 4. Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?

		Postest: Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?			Total
		Gens	Una mica	Força	
Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació?	Gens	Recuento 15	3	1	19
		% de Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació? 78,9%	15,8%	5,3%	100,0%
Total	Força	Recuento 0	1	0	1
		% de Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació? ,0%	100,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento 15	4	1	20
		% de Saps com funcionen els serveis d'assessorament de creació d'empreses de BCN Activa o altres serveis d'assessorament per a l'ocupació? 75,0%	20,0%	5,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 5. Tens la teva pàgina web professional actualitzada?

		Postest: Tens la teva pàgina web professional actualitzada?			Total
		Gens	Una mica	Molt	
Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	Gens	Recuento 18	1	1	20
		% de Tens la teva pàgina web professional actualitzada? 90,0%	5,0%	5,0%	100,0%
Total		Recuento 18	1	1	20

% de Tens la teva pàgina web professional actualitzada?	90,0%	5,0%	5,0%	100,0%
---	-------	------	------	--------

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 6. Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?

			Postest: Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?		
			Gens	Una mica	Total
Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	Gens	Recuento % de Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	19 100,0%	0 ,0%	19 100,0%
	Una mica	Recuento % de Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	0 ,0%	1 100,0%	1 100,0%
Total		Recuento % de Has distribuït i divulgat material d'autopromoció, com ara l'adreça web, targetes de visita, etc.?	19 95,0%	1 5,0%	20 100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 7. Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?

			Postest: Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?			
			Gens	Una mica	Força	Total
Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	Gens	Recuento % de Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	18 100,0%	0 ,0%	0 ,0%	18 100,0%
	Una mica	Recuento % de Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	0 ,0%	1 50,0%	1 50,0%	2 100,0%

Total	Recuento	18	1	1	20
	% de Tens preparada una estratègia o un pla detallat per buscar clients nous?	90,0%	5,0%	5,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 9. Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?

		Postest: Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?			Total	
		Gens	Una mica	Força		
Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	Gens	Recuento	8	6	0	14
		% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	57,1%	42,9%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	1	3	1	5
		% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%
Força	Recuento	0	0	1	1	
		% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	9	9	2	20
		% de Saps com vendre els teus serveis de traducció a un client nou?	45,0%	45,0%	10,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 10. Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?

		Postest: Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?			Total	
		Gens	Una mica	Força		
Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	Gens	Recuento	6	3	4	13
		% de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	46,2%	23,1%	30,8%	100,0%
	Una mica	Recuento	2	1	0	3
		% de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
Força	Recuento	1	1	1	3	

	% de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
Molt	Recuento	0	0	1	1
	% de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	9	5	6	20
	% de Saps com mantenir la fidelitat i la confiança dels clients?	45,0%	25,0%	30,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 11. En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?

		Postest: En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?			Total	
		Cap o 1	Entre 2 i 5	Més de 5		
En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	Cap o 1	Recuento	16	2	0	18
		% de En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	88,9%	11,1%	,0%	100,0%
Entre 2 i 5		Recuento	1	0	1	2
		% de En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
Total		Recuento	17	2	1	20
		% de En els últims 30 dies, amb quantes empreses t'has posat en contacte per telèfon o quantes has visitat personalment?	85,0%	10,0%	5,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 12. En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?

		Postest: En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?			Total
		Cap o 1	Entre 2 i 5	Més de 5	

En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	Cap o 1	Recuento	10	6	1	17
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	58,8%	35,3%	5,9%	100,0%
	Entre 2 i 5	Recuento	2	0	0	2
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Més de 5	Recuento	0	0	1	1
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	12	6	2	20
		% de En els últims 30 dies, quants currículums/ofertes has enviat?	60,0%	30,0%	10,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 13. Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?

		Postest: Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?		Total	
		Cap o 1	Entre 2 i 5		
Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	Cap o 1	Recuento	18	0	18
		% de Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	100,0%	,0%	100,0%
	Entre 2 i 5	Recuento	1	1	2
		% de Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	50,0%	50,0%	100,0%
Total		Recuento	19	1	20
		% de Quantes entrevistes o proves de traducció tens pendents?	95,0%	5,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 14. Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?

		Postest: Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	Total

			Menys de 4 hores	Entre 4 i 8 hores	
Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	Menys de 4 hores	Recuento	17	1	18
		% de Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	94,4%	5,6%	100,0%
	Entre 4 i 8 hores	Recuento	2	0	2
		% de Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	100,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	19	1	20
		% de Quant temps dediques a buscar feina, cada setmana?	95,0%	5,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 15. Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?

		Postest: Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?				Total	
		Gens	Una mica	Força	Molt		
Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	Gens	Recuento	1	0	0	0	1
		% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	3	0	0	3
		% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	1	0	2	1	4
		% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	25,0%	,0%	50,0%	25,0%	100,0%
	Molt	Recuento	0	2	3	2	7
		% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	,0%	28,6%	42,9%	28,6%	100,0%
Total		Recuento	2	5	5	3	15

% de Estaries disposat a fer un curs de formació que t'ajudés a trobar feina?	13,3%	33,3%	33,3%	20,0%	100,0%
---	-------	-------	-------	-------	--------

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 16. La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?

		Recuento	Posttest: La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?				Total
			Gens	Una mica	Força	Molt	
La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	Una mica		1	3	0	0	4
		% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	25,0%	75,0%	,0%	,0%	100,0%
	Força		0	2	4	0	6
		% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	,0%	33,3%	66,7%	,0%	100,0%
	Molt		0	0	2	3	5
		% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	,0%	,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total		Recuento	1	5	6	3	15
		% de La teva professió és.... i t'especialitza en...., però estàs disposat/da a acceptar altres ocupacions semblants?	6,7%	33,3%	40,0%	20,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 17. Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?

		Postest: Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?				Total	
		Gens	Una mica	Força	Molt		
Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	Una mica	Recuento	2	6	1	1	10
		% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	20,0%	60,0%	10,0%	10,0%	100,0%
	Força	Recuento	1	1	3	2	7
		% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	14,3%	14,3%	42,9%	28,6%	100,0%
	Molt	Recuento	0	1	1	0	2
		% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	,0%	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	3	8	5	3	19
		% de Estaries disposat a acceptar una feina de categoria inferior o a treballar amb unes tarifes més baixes?	15,8%	42,1%	26,3%	15,8%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 18. Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?

		Postest: Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?			Total	
		Inferiors a 30 minuts	D'entre 30 i 60 minuts	De més de 60 minuts		
Acceptaries	Inferiors a	Recuento	1	0	0	1

un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	30 minuts	% de Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	D'entre 30 i 60 minuts	Recuento	2	14	1	17
		% de Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	11,8%	82,4%	5,9%	100,0%
	De més de 60 minuts	Recuento	0	2	0	2
Total		% de Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		Recuento	3	16	1	20
		% de Acceptaries un treball encara que exigís desplaçaments diaris...?	15,0%	80,0%	5,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 19. Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?

		Postest: Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?				Total	
		Gens	Una mica	Força	Molt		
Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	Gens	Recuento	4	0	0	0	4
		% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	1	4	2	0	7
		% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit,	14,3%	57,1%	28,6%	,0%	100,0%

		etc.?					
	Força	Recuento	0	6	1	1	8
		% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	,0%	75,0%	12,5%	12,5%	100,0%
	Molt	Recuento	0	0	1	0	1
		% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	5	10	4	1	20
		% de Estaries disposat/da a acceptar un treball que tingui un horari irregular o que comporti treballar en caps de setmana, de nit, etc.?	25,0%	50,0%	20,0%	5,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 20. Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?

		Postest: Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?				Total	
		Gens	Una mica	Força	Molt		
Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	Gens	Recuento	2	1	0	0	3
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	66,7%	33,3%	,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	3	0	0	3
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%

Total	Força	Recuento	2	1	6	1	10
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	20,0%	10,0%	60,0%	10,0%	100,0%
	Molt	Recuento	1	0	3	0	4
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	25,0%	,0%	75,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	5	5	9	1	20
		% de Llegeixes sovint coses relacionades amb la teva professió?	25,0%	25,0%	45,0%	5,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 21. Ets membre d'alguna associació professional?

			Posttest: Ets membre d'alguna associació professional?			Total
			Gens	Una mica	Força	
Ets membre d'alguna associació professional?	Gens	Recuento	15	2	0	17
		% de Ets membre d'alguna associació professional?	88,2%	11,8%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	0	0	1	1
	% de Ets membre d'alguna associació professional?	,0%	,0%	100,0%	100,0%	
Total	Força	Recuento	0	0	2	2
		% de Ets membre d'alguna associació professional?	,0%	,0%	100,0%	100,0%
		Recuento	15	2	3	20
	% de Ets membre d'alguna associació professional?	75,0%	10,0%	15,0%	100,0%	

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 22. Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?

			Posttest: Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?				Total
			Gens	Una mica	Força	Molt	
Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	Gens	Recuento	2	1	1	0	4

		% de Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	50,0%	25,0%	25,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	2	1	8	0	11
		% de Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	18,2%	9,1%	72,7%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	2	2	1	5
		% de Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	,0%	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
Total		Recuento	4	4	11	1	20
		% de Creus que estàs al dia de l'ús de les noves tecnologies aplicades a la teva professió?	20,0%	20,0%	55,0%	5,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 23. Fas aquest postgrau/màster principalment...?

			Postest: Fas aquest postgrau/màster principalment...?		Total
			Per aprendre coses noves sobre la professió	Totes dues coses	
Fas aquest postgrau/màster principalment...?	Per aprendre coses noves sobre la teva professió	Recuento	0	2	2
		% de Fas aquest postgrau/màster principalment...?	,0%	100,0%	100,0%
	Totes dues coses	Recuento	1	17	18
		% de Fas aquest postgrau/màster principalment...?	5,6%	94,4%	100,0%
Total		Recuento	1	19	20

% de Fas aquest postgrau/màster principalment...?	5,0%	95,0%	100,0%
---	------	-------	--------

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 24. Creus que ets bon/a professional?

			Postest: Creus que ets bon/a professional?			Total
			Una mica	Força	Molt	
Creus que ets bon/a professional?	Gens	Recuento	2	0	0	2
		% de Creus que ets bon/a professional?	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	5	0	0	5
		% de Creus que ets bon/a professional?	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	8	2	10
		% de Creus que ets bon/a professional?	,0%	80,0%	20,0%	100,0%
	Molt	Recuento	0	2	1	3
		% de Creus que ets bon/a professional?	,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Total	Recuento	7	10	3	20
		% de Creus que ets bon/a professional?	35,0%	50,0%	15,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 25. Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?

			Postest: Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?				Total
			Gens	Una mica	Força	Molt	
Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	Una mica	Recuento	0	1	0	0	1
		% de Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	1	2	8	1	12
		% de Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	8,3%	16,7%	66,7%	8,3%	100,0%
	Molt	Recuento	0	0	2	2	4

	% de Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	,0%	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	1	3	10	3	17
	% de Els teus companys de treball o amics et consideren un bon treballador/a?	5,9%	17,6%	58,8%	17,6%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 26. Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?

		Postest: Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?				Total	
		Gens	Una mica	Força	Molt		
Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	Gens	Recuento	1	3	1	0	5
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	20,0%	60,0%	20,0%	,0%	100,0%
Una mica	Recuento	1	2	2	0	5	
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	20,0%	40,0%	40,0%	,0%	100,0%
Força	Recuento	0	1	5	2	8	
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	,0%	12,5%	62,5%	25,0%	100,0%
Molt	Recuento	0	0	1	0	1	
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Total	Recuento	2	6	9	2	19	
		% de Penses que pots oferir als teus clients més coses que altres col·laboradors?	10,5%	31,6%	47,4%	10,5%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 27. Consideres que trobar feina és principalment...

		Postest: Consideres que trobar feina és principalment...			Total	
		Qüestió de sort	Totes dues coses	Qüestió de constància i dedicació en la recerca		
Consideres que trobar feina és principalment...	Qüestió de sort	Recuento	0	1	0	1
		% de Consideres que trobar feina és principalment...	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Totes dues coses	Recuento	1	16	1	18
		% de Consideres que trobar feina és principalment...	5,6%	88,9%	5,6%	100,0%
Total	Qüestió de constància i dedicació en la recerca	Recuento	0	1	0	1
		% de Consideres que trobar feina és principalment...	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		Recuento	1	18	1	20
		% de Consideres que trobar feina és principalment...	5,0%	90,0%	5,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 28. Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?

		Postest: Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?			
		Una mica	Gens	Total	
Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	Molt	Recuento	2	0	2
		% de Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster?	100,0%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	2	2

		% de Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster? Recuento	,0%	100,0%	100,0%
	Una mica		1	3	4
		% de Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster? Recuento	25,0%	75,0%	100,0%
	Gens		3	7	10
		% de Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster? Recuento	30,0%	70,0%	100,0%
Total			6	12	18
		% de Ja t'has dedicar prou a buscar feina i a partir d'ara t'estimes més esperar que et cridin quan acabis el postgrau/màster? Recuento	33,3%	66,7%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 29. Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?

		Posttest: Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?			Total	
		Força	Una mica	Gens		
Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	Molt	Recuento	4	2	0	6
		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
	Força	Recuento	1	2	0	3

		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	33,3%	66,7%	,0%	100,0%
	Una mica	Recuento	2	2	4	8
		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	25,0%	25,0%	50,0%	100,0%
	Gens	Recuento	0	1	2	3
		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	,0%	33,3%	66,7%	100,0%
Total		Recuento	7	7	6	20
		% de Estàs desanimat/ada perquè creus que et serà molt difícil trobar feina?	35,0%	35,0%	30,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

Ítem 30. Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?

			Postest: Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?				
			Gens	Una mica	Força	Molt	Total
Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	Gens	Recuento	6	5	1	1	13
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	46,2%	38,5%	7,7%	7,7%	100,0%
	Una mica	Recuento	1	2	1	1	5
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	20,0%	40,0%	20,0%	20,0%	100,0%
	Força	Recuento	0	2	0	0	2
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	7	9	2	2	20
		% de Creus que podràs trobar aviat la feina que vols?	35,0%	45,0%	10,0%	10,0%	100,0%

a Postgrau/Màster = Postgrau de Correcció i Qualitat Lingüística (CTRL)

ANNEX A6_20. COMPARACIÓ ENTRE LA SITUACIÓ LABORAL DEL PRETEST I EL POSTEST
Taula de contingència Postgrau/Màster * Situació laboral en el pretest

		Situació laboral					Total
		Estudio	Estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada)	Estudio i treball mitja jornada	Estudio i treball jornada completa contractat/da	Estudio, treball jornada completa com a autònom/a	
Postgrau/Màster	Màster de traducció audiovisual	11	10	4	5	2	32
	Postgrau de traducció jurídica	2	7	3	9	2	23
	Postgrau de correcció	7	10	7	2	0	26
	Màster de Tradumàtica	10	6	3	3	3	25
	Postgrau de traducció literària	3	3	3	6	1	16
	Postgrau de Traducció i tractament de textos	4	5	4	7	0	20
Total		37	41	24	32	8	142

Taula de contingència Postgrau/Màster * Posttest: Situació laboral en el posttest

		Posttest: Situació laboral posttest					Total
		Estudio	Estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada)	Estudio i treball mitja jornada	Estudio i treball jornada completa contractat/da	Estudio, treball jornada completa com a autònom/a	
Postgrau/Màster	Màster de traducció audiovisual	2	5	2	3	1	13
	Postgrau de traducció jurídica	0	5	3	2	1	11
	Postgrau de correcció	2	6	9	3	0	20
	Màster de Tradumàtica	2	0	10	3	4	19
	Postgrau de traducció literària	0	1	3	9	1	14
Total		6	17	27	20	7	77

Comparació entre la situació laboral en el pretest i en el posttest. Resum del processament dels casos

Postgrau/Màster		Casos					
		Vàlidos		Perdidos		Total	
		N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Màster de traducció audiovisual (EXP)	Situació laboral * Posttest: Situació laboral posttest	14	43,8%	18	56,3%	32	100,0%
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	Situació laboral * Posttest: Situació laboral posttest	11	47,8%	12	52,2%	23	100,0%

Màster de Tradumàtica (EXP)	Situació laboral * Posttest: Situació laboral posttest	19	76,0%	6	24,0%	25	100,0%
Postgrau de correcció (CTRL)	Situació laboral * Posttest: Situació laboral posttest	20	76,9%	6	23,1%	26	100,0%
Postgrau de traducció literària (CTRL)	Situació laboral * Posttest: Situació laboral posttest	12	75,0%	4	25,0%	16	100,0%

Taula de contingència

Taula de contingència per comparar la situació laboral en el pretest amb la situació laboral en el posttest (per grups)

Postgrau/Màster	Situació laboral	Estudio	Recuento	Posttest: Situació laboral posttest					Total
				Estudio	Estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada)	Estudio i treball mitja jornada	Estudio i treball jornada completa contractat/da	Estudio, treball jornada completa com a autònom/a	
Màster de traducció audiovisual (EXP)				2	4	0	0	0	6
		% de Situació laboral	Recuento	33,3%	66,7%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		Estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada)		0	2	0	1	0	3
		% de Situació laboral	Recuento	,0%	66,7%	,0%	33,3%	,0%	100,0%
	Estudio i treball mitja			0	0	1	1	0	2

		jornada	% de Situació laboral	,0%	,0%	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
		Estudio i treball jornada completa contractat/da	Recuento	0	0	1	1	0	2
			% de Situació laboral	,0%	,0%	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
		Estudio, treball jornada completa com a autònom/a	Recuento	0	0	0	0	1	1
	Total		% de Situació laboral	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
			Recuento	2	6	2	3	1	14
			% de Situació laboral	14,3%	42,9%	14,3%	21,4%	7,1%	100,0%
Postgrau de traducció jurídica (EXP)	Situació laboral	Estudio	Recuento		0	1	0	0	1
			% de Situació laboral		,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		Estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada)	Recuento		4	1	0	0	5

		% de Situació laboral		80,0%	20,0%	,0%	,0%	100,0%
		Estudio i treball mitja jornada	Recuento	1	1	0	0	2
		% de Situació laboral		50,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%
		Estudio i treball jornada completa	Recuento	0	0	2	1	3
	Total	% de Situació laboral		,0%	,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		Recuento		5	3	2	1	11
		% de Situació laboral		45,5%	27,3%	18,2%	9,1%	100,0%
Màster de Tradumàtica (EXP)	Situació laboral	Estudio	Recuento	2	6	0	0	8
		% de Situació laboral		25,0%	75,0%	,0%	,0%	100,0%
		Estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada)	Recuento	0	3	0	0	3
		% de Situació laboral		,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		Estudio i treball mitja jornada	Recuento	0	0	2	1	3

		% de Situació laboral	,0%		,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		Estudio i treball jornada completa contractada	Recuento	0	1	1	0	2
		% de Situació laboral	,0%		50,0%	50,0%	,0%	100,0%
		Estudio, treball jornada completa com a autònom/a	Recuento	0	0	0	3	3
	Total	% de Situació laboral	,0%		,0%	,0%	100,0%	100,0%
		Recuento	2		10	3	4	19
		% de Situació laboral	10,5%		52,6%	15,8%	21,1%	100,0%
Postgrau de correcció (CTRL)	Situació laboral	Estudio	Recuento	2	2	0	1	5
		% de Situació laboral	40,0%	40,0%	,0%	20,0%		100,0%
		Estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada)	Recuento	0	4	3	0	7
		% de Situació laboral	,0%	57,1%	42,9%	,0%		100,0%
		Estudio i treball	Recuento	0	0	6	0	6

		mitja jornada	% de Situació laboral	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		Estudio i treball jornada completa contractat/da	Recuento	0	0	0	2	2
			% de Situació laboral	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Total		Recuento	2	6	9	3	20
			% de Situació laboral	10,0%	30,0%	45,0%	15,0%	100,0%
Postgrau de traducció literària (CTRL)	Situació laboral	Estudio	Recuento		0	0	1	1
			% de Situació laboral		,0%	,0%	100,0%	100,0%
		Estudio i treball esporàdicament (menys de mitja jornada)	Recuento		1	1	1	3
			% de Situació laboral		33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
		Estudio i treball mitja jornada	Recuento		0	1	2	3
			% de Situació laboral		,0%	33,3%	66,7%	100,0%
		Estudio i treball	Recuento		0	0	4	4

	jornada completa contractada	% de Situació laboral	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Estudio, treball jornada completa com a autònom/a	Recuento	0	0	1	1
		% de Situació laboral	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	1	2	9	12
		% de Situació laboral	8,3%	16,7%	75,0%	100,0%

BIBLIOGRAFIA

Bibliografia d'estudis de traducció i inserció laboral en traducció

ACE TRADUCTORES (1997): *El libro blanco de la traducción en España*, Madrid, ACE-Traductores.

AGUILAR RÍO, J. M. (2004): «La enseñanza de la traducción y su relación con las exigencias del mercado laboral: estudio de caso», *TRANS* 8: 11-28.

ALCINA-CAUDET, A. (2003): «Encouraging the Use of E-mail and Mailing Lists Among Translation Students», *Meta* 48 (4).

ASADI, P. i SÉGUINOT, C. (2005): «Shortcuts, Strategies and General Patterns in a Process Study of Nine Professionals. » *META* 50 (2).

AUBERT, F. H. (1995): «Translation Theory, Teaching and the Profession» *Perspectives: Studies in Translatology* 3 (1).

AULA.INT (2005): «Translator training and modern market demands » *Perspectives: Studies in Translatology* 13 (2).

AVANTI (Grup de recerca) (2005):<<http://www.ugr.es/~avanti/>> [consulta de setembre 2005]

BAKER, M. (ed.) (1998): *Routledge Encyclopedia of Translation Studies*, London, Routledge.

BAKER, M. (1992): *In Other Words: A Coursebook on Translation*, Londres/Nova York,

Routledge.

BELL, R. (1991): *Translation and Translating*, London, Longman.

BOWKER, L. (2004): «What Does It Take to Work in the Translation Profession in Canada in the 21st Century? Exploring a Database of Job Advertisements.» *META* 49 (4).

BOWKER, L; KENNY, D. i PEARSON, J. (1998): *Bibliography of Translation Studies*, Manchester, St. Jerome.

BRAVO, J. M. (ed.) (2004): *A new spectrum of translation studies*, Valladolid, Universidad de Valladolid.

BRAVO, S. i FIDALGO, L. (2005): *Aplicaciones didácticas de los resultados de una investigación de mercado en la enseñanza de la traducción escrita*, La Formación y Profesión del Traductor e Intérprete, Madrid, Universidad Europea de Madrid.

BYRNE, J. (2003): «Freelance Translation: Teaching Students to Create Their Own Jobs», *Traduction, Terminologie, Rédaction*, Paris, La Maison du Dictionnaire.

CABALLE, L.Y i KLEIN, J.C. (1994): «Formation et pratique de la traduction professionnelle en Belgique francophone» *META* 39 (1).

CÁMARA, E. (2004): «Prácticas de traducción científica y técnica: una experiencia didáctica innovadora en colaboración con instituciones académicas y profesionales», *Panorama actual de la investigación en traducción e interpretación*, Granada, Atrio.

CANOVAS, M; GONZÁLEZ DAVIES, M i KEIM, L. (2006): *Acortar distancias. Las TIC en la clase de traducción y de lenguas extranjeras*, Edició electrònica: Ediciones Octaedro S.L., www.octaedrobooks.com

CARSTEN, S. (2002). «What are the objectives in the curriculum design of an interpreting

and translating programme?» *Training the Language Service Provider for the New Millennium*, Proceedings fo the III Encontros de Tradução de Astra-FLUP, Porto, Faculdade de Letras.

CHAUME, F. (2003): *Doblatge i subtitulació per a TV*, Vic, Eumo.

CRUCES, S. i LUNA, A. (ed.) (2004): *La traducción en el ámbito institucional: autonómico, estatal y europeo*, Vigo, Servizio de Publicacións da Universidade de Vigo.

DADES ANECA [Vegeu Facultat de Traducción e Interpretación de la Universidad de Granada (coord.), 2003].

DADES UAB/AQU [Vegeu Oficina de Planificació i Qualitat, 2000].

DADES UAB/FTI Vegeu [Vegeu Oficina de Planificació i Qualitat, 2003].

DADES UJI [Vegeu Observatori Ocupacional, 2003].

DADES UPCO [Vegeu UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS (UPCO), 1999]

DEFENG LI (2000): «Tailoring Translation Programs to Social Needs» *Target* 12:1, 127-149.

— (2002): «Translator training: What translation students have to say » *Meta* XLVII, 4.

DÍAZ CINTAS, J. (2003): *Teoría y práctica de la subtitulación inglés-español*, Barcelona, Ariel.

DÍAZ FERRERO, A. M. i SABIO, J. A. (2004): «La traducción del portugués en España: enseñanza y perspectivas profesionales», *Panorama actual de la investigación en traducción e interpretación*, Granada, Atrio.

DIVERSOS AUTORS (2004): *La linterna del traductor*. <<http://traduccion.rediris.es/>>

[consulta de 17 de gener de 2004]

DOLLERUP, C.; LODDEGAARD, A. (1992): *Teaching Translation and Interpreting. Training, Talent and Experience*, Amsterdam, John Benjamins.

DOLLEUP, C.; LINDEGAARD, A. (1994): *Teaching Translation and Interpreting 2. Insights, Aims, Visions*, Amsterdam, John Benjamins.

DOLLERUP, C.; VIBEKE, A. (ed.) (1996): *Teaching Translation and Interpreting. New Horizons*, Amsterdam, John Benjamins.

EAMES, A. (1999-2004): *How to Earn \$80,000+ per year as a Freelance Translator*. <<http://www.translatortips.com/>> [consulta de 2 de setembre de 2005]

— (2004). *Selling Your Professional Services on the Web*. <<http://www.translatortips.com/>> [consulta de 2 de setembre de 2005]

ECO, U. i NERGAARD, S. (1998). «Semiotic approaches», *Routledge Enciclopedia of Translation Studies*, London, Routledge.

FACULTAD DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA (coord.) (2003). *Libro blanco. Título de grado en Traducción e Interpretación*, [borrador], Granada, Universidad de Granada.

FERNÁNDEZ, P. i BRAVO, J. M. (coord.) (2001): *Pathways of Translation Studies*, Valladolid, Centro Buendía, Universidad de Valladolid.

FLORIDO, I. (1995): «Un ensayo para nuevas salidas profesionales para el traductor-intérprete. Nuevas exigencias de formación y especialización». *Revista de lenguas para fines específicos*. 2.

FRANCO, J. (2002): *BITRA. Bibliography of Interpreting and Translation*, <http://cv1.cpd.ua.es/tra_int/usu/> [consulta de 6 de diciembre 2003]

- GARCIA IZQUIERDO, I.; VERDEGAL, J. (1998): *Los estudios de traducción: un reto didáctico*, Castellón, Universitat Jaume I.
- GILE, D. (1995): *Basic concept and models for interpreter and translator training*, Amsterdam, John Benjamins.
- GONZÁLEZ DAVIES, M. (coord.) (2003): *Secuencias. Tareas para el aprendizaje interactivo de la traducción especializada*, Barcelona, Octaedro-EUB.
- (2004): *Multiple Voices in the Translation Classroom*, Amsterdam, John Benjamins.
- GOUADEC, D. (2002): *Profession: traducteur*, Paris, La maison du dictionnaire.
- (2004): «Training translators: Certainties, Uncertainties, Dilemmas», *Training the Language Services Providers for the New Millennium*, Proceedings of the III Encontros de Tradução de Astra-FLUP, Porto, Faculdade de Letras.
- GROETHUYSEN, C. (2002): «Real-Life Training for Translators - Software Localisation and Technical Documentation», *Training the Language Services Provider for the New Millennium*. Proceedings of the III Encontros de Tradução de Astra (FLUP), Porto, Faculdade de Letras.
- GROMOVÁ, E. i MÜGLOVÁ, D. (2003): «New Trends in Translation Training in Slovakia», *La traducción y la interpretación en un entorno global*, Villaviciosa de Odón (Madrid), Universidad Europea de Madrid.
- GUTKNECHT, C. i RÖLLE, L. (1999): *Translating by factors*, New York, State University of New York Press.
- HATIM, B. i MASON, I. (1995): *Teoría de la traducción*, Barcelona, Ariel.
- HATIM, B. (2001): *Teaching and researching translation*, Harlow, Longman.

- HERMANS, T. (1999): *Translation in Systems*, Manchester, St. Jerome.
- HURTADO ALBIR, A. (1996): *La enseñanza de la traducción*, Castellón de la Plana, Universitat Jaume I.
- HURTADO ALBIR, A. (dir.) (1999): *Enseñar a traducir. Metodología en la formación de traductores e intérpretes*, Madrid, Edelsa.
- KELLY, D. (2004): «La investigación sobre formación de traductores: algunas reflexiones y propuestas», *Panorama actual de la investigación en traducción e interpretación*, Granada, Atrio.
- KIRALY, D. (2000): *A social constructivist approach to translator education: Empowerment from theory to practice*, Manchester, St. Jerome.
- KUSSMAUL, P. (1995): *Training the Translator*, Amsterdam, John Benjamins.
- MARCO, J. (2004): «La formación de traductores, en la encrucijada entre lo social, lo cognitivo y lo textual». *Panorama actual de la investigación en traducción e interpretación*. Granada, Atrio.
- MAYORAL, R. (2001): «Por una renovación en la formación de traductores e intérpretes: revisión de algunos de los conceptos sobre los que el actual sistema basa su estructura y contenidos», *Sendebars* 12.
- MONZÓ, E. (2001). *La professió del traductor jurídic i jurat: descripció sociològica del professional i anàlisi discursiva del transgènere* [tesi doctoral] Facultat de Ciències Humanes i Socials, Departament de Traducció i Comunicació, Castelló de la Plana, Universitat Jaume I.
- MONTALT, V. (2002): «Entre el aula y la profesión: reflexiones y propuesta en torno a la formación de traductores especializados», *La traducción científica y la terminología*

en la sociedad de la información, Castelló, Universitat Jaume I.

NAVARRO, F. (1996): *Manual de bibliografía española de traducción e interpretación. Diez años de historia: 1985-1995*. Alicante, Publicaciones de la Universidad de Alicante.

OBSERVATORI OCUPACIONAL (2003). «La inserció laboral dels titulats de la Universitat Jaume I. Promocions de 1998, 1999 i 2000 Informe per a la llicenciatura de Traducció i d'Interpretació», Castelló de la Plana, Universitat Jaume I.

OBSERVATORI OCUPACIONAL (2005): *La inserció laboral dels titulats de la Universitat Jaume I. Promocions de 1998, 1999 i 2001, Informe global, CD-ROM*, Castelló de la Plana, Servei de Publicacions de la Universitat Jaume I, <<http://www.uji.es/bin/serveis/ocie/acil/prog/obser/iglobal.pdf>> [consulta d'1 de desembre de 2005]

OFICINA DE PLANIFICACIÓ I QUALITAT (2002) *Informes d'inserció per titulacions – Traducció i interpretació*, Universitat Autònoma de Barcelona <<http://magno.uab.es/opq/public/avaluacio/og/iit/>> [consulta de 12 de maig de 2004]

OFICINA DE PLANIFICACIÓ I QUALITAT (2003) *Informes d'inserció per titulacions – Traducció i interpretació*, Universitat Autònoma de Barcelona <<http://magno.uab.es/opq/public/avaluacio/og/iit/>> [consulta de 12 de maig de 2004]

OFICINA DE PLANIFICACIÓ I QUALITAT (2000): *Informes d'inserció per titulacions – Traducció i interpretació*, Universitat Autònoma de Barcelona <<http://magno.uab.es/opq/public/avaluacio/og/iit/>> [consulta de 12 de maig de 2004]

OROZCO, M. (2000): *Instrumentos de medida de la adquisición de la competencia traductora* [tesi doctoral] Bellaterra, Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.

PACTE (2000): «Acquiring Translation Competence: Hypotheses and Methodological

- Problems in a Research Project», *Investigating Translation*, Amsterdam, John Benjamins.
- (2001): «La competencia traductora y su adquisición», *Quaderns. Revista de traducció*, 6.
- (2002): «Una investigación empírico-experimental sobre la adquisición de la competencia traductora», *La traducción científico-técnica y la terminología en la sociedad de la información*, Castellón de la Plana, Publicacions de la Universitat Jaume I.
- (2005): «Investigating Translation Competence: Conceptual and Methodological Issues» *META, Processus et cheminements en traduction et interprétation/Processes and Pathways in Translation and Interpretation* 50(2).
- (2005). *Primeros resultados de un experimento sobre la Competencia Traductora*. Actas del II Congreso Internacional de la AIETI (Asociación Ibérica de Estudios de Traducción e Interpretación) Información y documentación, Madrid, Publicaciones de la Universidad Pontificia Comillas.
- Grup de recerca, <<http://www.fti.uab.es/pacte/>> [consulta de setembre 2005]
- PARRA, J. (2002): «El mercado laboral en el sector de la localización», *La traducción científica y la terminología en la sociedad de la información*, Castelló, Universitat Jaume I.
- PHILLIPS, M. (1996): «La profesión del traductor e intérprete autónomo: aspectos técnicos. Simposio internacional sobre traducción española e inglesa», Salford (Instituto de Estudios Europeos de la Universidad de Salford) y el Instituto Cervantes de Manchester, Instituto Cervantes.
- PICKEN, C. (1989): *The Translator's Handbook*, London, Aslib.

- POLLEY, C. I BARBER, P. (1989): «Translation as a business» *The Translator's Handbook*, London, Aslib.
- PRESAS, M. (1996): *Problemes de traducció i competència traductora*, Bellaterra, Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- PYM, A. (1991): «On the market as a Factor of the Training of Translators», *Koine* 1.
- (2002): «Training Language Providers: Local knowledge in institutional contexts», *Training the Language Services Provider for the New Millenium*, Proceedings of the III Encontros de Tradução de Astra-FLUP, Porto, Faculdade de Letras.
- RECODER, M. J. [et al.] (2005): *Llindar. Guia digital d'iniciació als estudis de traducció i d'interpretació*, Bellaterra, Universitat Autònoma de Barcelona.
- REISS, K. i. VERMEER, H. (1996). *Fundamentos para una teoría funcional de la traducción*, Madrid, Akal.
- ROBINSON, D. (1997): *Becoming a Translator: An Accelerated Course*, London, Roudledge.
- (1998): «Normative model», *Routledge Encyclopedia of Translation Studies*, London, Routledge.
- ROSER, N. (2004): Presente y futuro de la traducción del y al árabe en España. *Panorama actual de la investigación en traducción e interpretación*, Granada, Atrio.
- SAMUELSSON-BROWN, G. (1998): *A Practical Guide for Translators*, Clevedon, Multilingual Matters LTD.
- SCHÄFFNER, C. (1998). «Qualifications for professional translators. Translation in language teaching versus teaching translation», *Translation and language teaching. Language Teaching and Translation*, Manchester, St. Jerome.

- SCHAEFFNER, C. ADAB, B. (2000): *Developing Translation Competente*, Amsterdam, John Benjamins.
- SNYDER, N. (1994): «The Paradox of Professionalism», *Professional Issues for Translators and Interpreters*, Amsterdam, John Benjamins. Volum VII.
- SOFER, M. (2004): *The Translator's Handbook*, Washington, Schreiber Publishing, Inc.
- TEICHMAN, D. (2003): *Best Face Forward: In Person Marketing Skills for T&I Professionals*, lexicool.com.
- TIRKKONEN-CONDIT, S. (2005): «The Monitor Model Revisited: Evidence from Process Research», *META* 50(2).
- UNIVERSITAT AUTÓNOMA DE BARCELONA (UAB) (2002): *Informe final d'avaluació de la facultat de Traducció i d'Interpretació*. Bellaterra, Facultat de Traducció i d'Interpretació, Universitat Autònoma de Barcelona.
- UNIVERSIDAD ANTONIO DE NEBRIJA (2003): *Información académica. Salidas profesionales*, <http://www.nebrija.com/lenguas_aplicadas/15/inf_academica/salidas.htm> [consulta de 10 de febrer de 2004]
- UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID (2005): *Salidas profesionales*. <<http://www.uem.es/web/fil/docencia/lti/salidas.htm>> [consulta de 12 de febrer de 2004]
- UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS (UPCO) (1999): «Sondeo entre las promociones 1993 y 1994 sobre las salidas profesionales» Annex 11 del *Libro Blanco Título de grado en Traducción e Interpretación*, Granada, Facultad de Traducción y de Interpretación.
- VALERO, C. (ed.) (2003): *Traducción e interpretación en los servicios públicos: contextualización, actualidad y futuro*, Granada, Comares.

VENUTI, L. (1992): *Rethinking translation: discourse, subjectivity, ideology*, London, Routledge.

WAGNER, E; BENCH, S. I MARTÍNEZ, J. M. (2002): *Translating for the European Union Institution*, Manchester, St. Jerome.

WAKABAYASHI, J. F. (2002): «Induction into the Translation Profession through Internet Mailing Lists for Translators» *Teaching Translation and Interpreting 4. Building Bridges*. Amsterdam, John Benjamins.

WALICZEK, B. (2002): «The Challenge of Market-Oriented Translation and Interpreting Curricula for Training Communication Specialists in Poland» *Training the Languages Services Provider for the New Millenium. Proceedings of the III Encontros de Tradução de Astra-FLUP*, Porto, Faculdade de Letras.

WILLIAMS, J. i CHESTERMAN, A. (2002): *The Map. A Beginner's Guide to Doing Research in Translation Studies*, Manchester, St. Jerome.

WILSS, W. (1996): *Knowledge and Skills in Translator Behaviour*, Amsterdam, John Benjamins.

— (1999): *Translation & Interpreting in the 20th Century: Focus on German*. Amsterdam, John Benjamins.

Altra bibliografía

AENOR Asociación Española de Normalización y Certificación, <www.aenor.es>
[consulta de 20 de noviembre de 2005]

AIOEP (1998): *Orientación de la carrera, recursos humanos y mercado laboral*, Madrid, UNED.

ALONSO TAPIA, J. (1995): *Orientación Educativa. Teoría, evaluación e intervención*, Madrid, Síntesis.

ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M. (1995): *Orientación Profesional*, Barcelona, Cedecs.

ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M. i BISQUERRA, R. (1996): *Manual de orientación y tutoría*, Barcelona, Praxis, DL.

ÁLVAREZ ROJO, V. (ed.); BENAVENT OLTRA, J.A. [et al.] (1987): *Metodología de la orientación educativa*, Sevilla, Alfar.

ÁLVAREZ ROJO, V. [et al.], (2000): *Propuestas del profesorado bien evaluado para potenciar el aprendizaje de los estudiantes*, Sevilla, ICE de la Universidad de Sevilla.

ÁLVAREZ ROJO, V. [et al.] (2000): «Orientación en los procesos de enseñanza. Aprendizaje en la universidad» *Symposium de Orientación Universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

ÁLVAREZ ROJO, V. (coord.); GARCÍA JIMÉNEZ, E. [et al.] (2002): *Diseño y evaluación de programas*, Madrid, EOS.

ÁLVAREZ ROJO, V. i LÁZARO MARTÍNEZ, A. (coord.) (2002): *Calidad de las universidades y orientación universitaria*, Archidona (Málaga), Aljibe.

AMADOR I GUILLEM, M. (1993): *Programa de orientación de la motivación académico-ocupacional P.O.M.A.C.*, Barcelona, PPU.

UNITED WAY OF AMERICA (1996): *Measuring program outcomes: A practical approach*. Alexandria, United Way of America.

APODACA, P. [et al.] (1997). *Congreso de Orientación Universitaria y Evaluación de la calidad*, Bilbao, Universidad del País Vasco.

- AJUNTAMENT DE BARCELONA (1983): *Programa de transició de l'escola al món del treball per a les escoles municipals de formació professional*, Barcelona, Àrea d'Educació, Direcció de Serveis Pedagògics.
- BARR, M.J. i CUYJET, M.J. (1991): *Developing effective student services programs*, San Francisco, Jossey Bass.
- BARRIO MARÍN, I. (2000): «Un programa de inserción laboral: transición a la vida activa. Opinión de los estudiantes universitarios del campus de Gipuzkoa» *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.
- BAYOT MESTRE, A., [et al.] (2000): «Resultados preliminares de un servicio de orientación universitaria en Castilla-La Mancha», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.
- BISQUERRA, R. (1983): *Servicios y actividades de información profesional*, Barcelona, PPU.
- (1992): *Orientació psicopedagògica i recursos humans*, Barcelona, La Llar del Llibre.
- (1996): «Actividades de información académica y profesional», *Manual de orientación y tutoría*, Barcelona, Praxis.
- (1996 b): *Orígenes y desarrollo de la orientación psicopedagógica*, Madrid, Narcea.
- BISQUERRA, R. (coord.) (1987): *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa. Un enfoque informático con los paquetes BMDP y SPSS*, Barcelona, PPU.
- BISQUERRA, R. (coord.) (1998): *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*,

Barcelona, Praxis.

BLANCH RIBAS, J. M. (1990): *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*, Barcelona, Promociones y Publicaciones Universitarias.

BLANCH RIBAS, J. M. (coord.) (2003): «Trabajar en la sociedad informacional», *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*, UOC, Barcelona.

BOHOSLAVSKY, R. (1977): *Orientación Vocacional: La estrategia clínica*, Buenos Aires, Nueva Visión.

BONO, M.J. i INGLÉS, M. (1995): *Transición a la vida adulta y activa*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.

BORDERS, L.D. i DRURY, S.M. (1992): *Counseling programs. A guide to evaluation*, Londres, Sage Pb. Ltd.

BORONAT MUNDINA, J. (1993): «La información profesional en los suplementos educativos de la prensa», *La Orientación en el sistema educativo y en el mundo laboral*, Madrid, UNED/AEOEP.

BORONAT MUNDINA, J. (2000): «Enfoque comunitario y dimensión personalizada de la orientación universitaria». *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

BRADLEY, L. (1993): *Total Quality Management for Schools*, Lancaster, Technomic Publishing Company.

BRICALL, J. [et al.] (2000): *Informe Universidad 2000*, Documento elaborado por encargo de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE).

BRUNET, I. (dir.) (2001): *Joves i transició al mercat laboral*, Barcelona, Pòrtic.

- BUSQUETS, M.D. [et al.] (1992): *Los temas transversales. Claves de la formación integral*, Madrid, Santillana.
- CABRERA, L. [et al.] (2000): «Una experiencia de orientación universitaria: el servicio de orientación e información al alumnado del Centro Superior de Educación de la Universidad de la Laguna» *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.
- CACHÓN, L. (ed.) (1999): *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Benicull de Xúquer, 7 i mig.
- CANO, H. (2000): «La orientación profesional para la transición de la vida». *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.
- CASAL, J.; MASJUAN, J.M. i PLANAS, J. (1991): *La inserción social y profesional de los jóvenes*, Madrid, Centro de publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.
- CASTAÑO, C. (1983): *Psicología y orientación vocacional; un enfoque interactivo*, Madrid, Marova.
- CASTELLS, M. (1998): *La era de la información*, Madrid, Alianza.
- (2000). «Tecnología de la información y capitalismo global», *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Barcelona, Tusquets.
- CASTILLA, M. T. (2000): «Descriptores para orientar al psicopedagogo en el impulso de su desarrollo profesional desde la universidad y en la ampliación de sus expectativas laborales», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

- CASTILLO CEBALLOS, G. (2000): *De la universidad al puesto de trabajo. Estrategias y recursos para acceder al primer empleo*, Madrid, Pirámide.
- CASTILLO, J. J. (1998): *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- COLECTIVO EDUCATIVO TRANSICIÓN (1995): *Transición a la vida adulta y activa*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.
- COLEMAN, J.S. i HUSEN, T. (1989): *Inserción de los jóvenes en una sociedad de cambio*, Madrid, Narcea.
- COLL, C. [et. al.] (1993): *El constructivismo en el aula*, Barcelona, Graó.
- CRITES, J.O. (1981): *Career Counseling. Models, Methods and Materials*, Nueva York, McGraw-Hill Book Co.
- CRUZ, L. (2000). «Acciones para el empleo desde la universidad. La agencia de transferencia de resultados de investigación (ATRI) y fundación empresa Universidad de Granada (FEUG)». *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada: Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.
- CUNNINGHAM, D; DUFFY, T.M. i KNUTH, T. (1993). «Textbook of the future», *Hypertext: A psychological perspectiva*, C. McKnight. London, Ellis Horwood Publishing.
- DEL RINCÓN IGEA, B., [et al.] (2000): «Un servicio de orientación universitaria en Cuenca: Justificación y trayectoria», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.
- DÍAZ ALLUÉ, M. T. (1989): *La orientación universitaria ante la problemática académica y profesional del estudiante*, Madrid, Narcea.

- (1990). *Problemática de la inserción profesional del universitario*, La Reforma educativa: un reto para la orientación, Actas de las V Jornadas Nacionales de Orientación Educativa, Madrid, AEOEP.
- (1993). «Bases científicas de la Orientación Educativa». *Revista de Orientación Educativa Vocacional*. IV.
- DONOSO, T. i MARÍN, M. A. (1989): «Las necesidades y problemática del estudiante universitario español desde la perspectiva de la orientación académica y profesional», *I Simposio sobre Orientación Académica y Profesional en la Universidad*, Barcelona, Universidad de Barcelona ed.
- DUPONT, P.; GINGRAS, M. i PEREIRA, M. (1992): *La educación para la carrera. Situación de Quebec y Asturias (España)*, Madrid, EAOEP.
- EFQM (1999-2003): *EFQM. Introducción a la Excelencia*, Brusel·les, EFQM.
- EFQM (1999-2003): *EFQM. Conceptos fundamentales de la excelencia*, Brusel·les, EFQM.
- ELK GROVE UNIFIED SCHOOL DISTRICT (2003): <<http://www.egusd.k12.ca.us/schooltocareer/>> [consulta de 10 de setembre de 2003]
- FERNÁNDEZ SIERRA, J. (1993): *Orientación profesional y currículum de secundaria: la educación socio-laboral y profesional de los jóvenes*, Archidona, Aljibe.
- FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. (1999): «Valoración de programas», *Introducción a la evaluación psicológica*, Madrid, Pirámide.
- FERRÁNDEZ, A. i PEIRÓ, J. (eds.) (1989): *Formación para el empleo*, Barcelona, Editorial Humanitas.
- FORNS, M. i RODRÍGUEZ, M. L. (1997): *Reflexiones en torno a la orientación educativa*,

Barcelona, Oikos-Tan.

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (1999): *Guía de buenas prácticas en materia de orientación y asesoramiento sobre empleo*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

GALLARDO, N. K. [et. al.] (1988): *La reforma de los planes de estudios para la formación de traductores y el mercado de trabajo*, Jornadas europeas de traducción e interpretación, Granada, Publicaciones de la Universidad de Granada.

GALLARDO, M. A. [et al.] (2000): «La orientación en el Campus de Melilla: Proyecto de un servicio de orientación universitaria en la facultad de educación y humanidades». *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

GARCÍA DE CORTÁZAR, M. L. (1987): *Educación Superior y Empleo en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

GARCÍA DEL DUJO, A. i ETXEBARRÍA, F. (1992): «Educación e inserción en la vida activa. Fundamentos, programas y propuestas», *Educación y Trabajo*, Sevilla, Editorial Preu-Spinola.

GARCÍA DELGADO, J. (1999): «Mini-guía para una buena práctica de las prácticas en empresas», *Guía de las empresas que ofrecen empleo*, Madrid, Fundación Universidad Empresa.

GARCÍA HOZ, V. (1975): *Principios de Pedagogía Sistemática*, Madrid, Rialp.

GARCÍA YAGÜE, J. (1965): «La predicción y los tests como factores de orientación», *Revista de educadores* (33).

GENERALITAT DE CATALUNYA (2004): *Orientació. Què vols estudiar i perquè*, Barcelona, Generalitat de Catalunya.

GENTO, S. (1996): *Instituciones educativas para la calidad total*, Madrid, La Muralla.

GOLEMAN, D. (1997a): *La inteligencia emocional*, Barcelona, Kairós.

— (1997b): *La práctica de la inteligencia emocional*, Barcelona, Kairós.

GÓMEZ DACAL, G. (1992): *Centros educativos eficientes*, Barcelona, PPU.

GÓNZÁLEZ, A.P.; FERNÁNDEZ J.M. i BARRADO, A. (1984): *Análisis de la calidad de la enseñanza*, Madrid, Narcea.

GRANOVETTER, M. (1995): *Getting a job. A study of contacts and careers*, Chicago, The University of Chicago Press.

GUARDIA OLMOS, J. (2000): «La gestión de las acciones de orientación universitaria: una cuestión de estructura», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

GUERRERO, A. (1991): «Las COIE de las universidades/INEM, en el marco de la política de inserción laboral del INEM: evolución, situación actual y futuro», *La orientación en el sistema educativo y en el mundo laboral. VII Jornadas Nacionales de orientación escolar y profesional*, Madrid, Dpto. MIDE de la UNED y AEOEP.

GUILLAMÓN, J. R. (2000): «Acciones para el empleo desde la universidad. El COIE de la UNED», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

GUPTA, K. (1999): *Guía práctica para evaluar necesidades*, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces.

HERR, E. L. i CRAMER, S. (1979): *Career Guidance through the Life Span: Systematic Approaches*, Boston, Brown and Company.

HERRANZ, R. [et al.] (1992): *Inserción y búsqueda de empleo*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE.

HONEBEIN, P. (1996): «Seven goals for the design of constructivist learning environments», *Constructivist learning environments. Case studies in instructional design*, Englewood Cliffs, Educational Technology Publications.

HOXTER, H. Z. (1986): «The organisation of Educational and Vocational Guidance Services», *Studies in Technical and Vocational Education*, París, UNESCO.

HOYLE, D. (1998): *ISO 9000. Manual de sistemas de calidad*, Madrid, Paraninfo.

HOYT, K. B. [et al.] (1972): *Career education: what it is and how to do it*, Salt Lake City, Olympus Publishing Company.

HOYT, K. B. (1982). «Federal and state participation in career education: Past, present and future» *Journal of Career Education* 9(1)

— (1995). «El concepto de educación para la carrera y sus perspectivas». *Educación para la carrera y diseño curricular*, Barcelona, Universitat de Barcelona.

IFAPLAN (INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SOCIAL) (1989): *De la escuela a la vida activa: Programa de Transición de los Jóvenes de la Educación a la Vida Adulta y Activa. De la escuela a la vida activa*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.

JACKSON, T. (1995a): *Cómo encontrar el trabajo ideal*, Madrid, Playor.

— (1995b): *Técnicas de búsqueda de empleo*, Madrid, Playor.

JACOBSEN, J. P. i SKILLMAN, G. L. (2004): *Labor markets and employment relationships. A*

comprehensive approach, Malden, Blackwell Publishing.

JARIOT, M. (2001): *La evaluación de la intervención mediante programas de orientación*, [tesi doctoral] Departament de Pedagogia Aplicada, Facultat de Ciències de l'Educació, Bellaterra, Universitat Autònoma de Barcelona.

JEPSEN, D. A. (1984): «The development perspective on vocational behaviour: A review of theory and research», *Handbook of Counseling Psychology*, Nueva York, John Wiley-Sons.

JIMÉNEZ GÁMEZ, R. A. i PORRAS VALLEJO, R. (1997): *Modelos de acción psicopedagógica entre el deseo y la realidad*, Archidona, Aljibe.

JIMÉNEZ, O. (2002): *La traducción técnica inglés-español. Didáctica y mundo profesional*, Granada, Comares.

JOANNAERT, P. (2002): *Compétences et socioconstructivisme*, Brusel·les, De Boeck & Larcier.

JOVER, D. i MÁRQUEZ, F. (1988): *Formación, inserción y empleo juvenil. Apuntes de una experiencia*, Madrid, Popular.

KAUFMAN, R. [et al.] (1993): *Need assessment. A user's guide*, Englewoods, Educational Technology Publications.

KAUFMAN, R. (1997): *Planificación de sistemas educativos*, México, Trillas.

KETTNER, P. M. [et al.] (1990): *Designing and managing programs. An effectiveness-Based approach*, Newbury Park, Sage.

LÁZARO, A. [et al.] (1993): *Evaluación de proyectos de orientación y formación profesional. (SEPIR. Sistema de evaluación de programas de integración y rehabilitación para personas con discapacidad)*, Madrid, INSERSO.

- LOBATO, E. i MUÑOZ, M. (1994): «Diagnóstico de necesidades de orientación universitaria», *Orientación de la carrera, recursos humanos y mercado laboral*. XV Congreso de la AIOEP, Madrid, UNED.
- LÓPEZ BONELLI, A. R. (1989): *La orientación vocacional como proceso, teoría, técnica y práctica*, Buenos Aires, El Ateneo.
- LÓPEZ FUENTES, R. [et al.] (2000): «La orientación universitaria y la búsqueda de trabajo a través de Internet», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada: Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.
- LÓPEZ URQUIZAR, N. i MORALES, M. (2000): «Orientación profesional para la búsqueda de empleo», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.
- MARCELO, C. (1992): *Innovación educativa, asesoramiento y desarrollo profesional*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia. Centro de Investigación y Documentación Educativa (C.I.D.E.).
- MARTÍN FERNÁNDEZ, E. (2001): *Gestión de instituciones educativas inteligentes*, Aravaca, Mc Graw-Hill Interamericana de España S.A.V.
- MARTÍNEZ, M. (1996): *La orientación del clima en el aula: Investigación sobre el desarrollo de una intervención*, Bellaterra, Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- MASJUAN, J. M., CASAL J. i PLANAS J. (1989): *La inserción social y profesional de los jóvenes*, Bellaterra, ICE de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- MASJUAN, J. M., [et al.] (1996): *La inserció professional dels nous titulats universitaris*, Bellaterra, Universitat Autònoma de Barcelona.

- MASJUAN, J. M., TROIANO, H. i VIVAS, J. (2002): *I després de la universitat, què?: la inserció laboral dels graduats a la Universitat Autònoma de Barcelona: experiència de tres anys de l'Observatori de Graduats*, Bellaterra, Universitat Autònoma de Barcelona, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Qualitat Universitaria, Institut de Ciències de l'Educació.
- MATTHEWS, M. (1998): *Constructivism in science education*, Dordrecht, Kluwer.
- MAYOR, C. i GONZÁLEZ RAMÍREZ T. (2000): *La mejora de los planes de estudio en la universidad. Modelo de seguimiento para la calidad*, Sevilla, Universidad de Sevilla.
- MCCOWAN, C. i MCKENZIE, M. (1997): *The guide to career education*, Sydney, New Hobsons Press.
- MCEETYA CAREER EDUCATION TASKFORCE (1998) «Definitions and terms» <http://www.curriculum.edu.au/indigenoucareers/background.htm> [consulta de 10 d'abril de 2004]
- MOCHÓN, F. (1997): *El funcionamiento del mercado de trabajo*, Madrid, Biblioteca Nueva.
- MOLERO LÓPEZ-BARAJAS, D. (2000): «Valoración de la formación universitaria. Adquisición de competencias profesionales en la Universidad de Jaén», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.
- MONEREO, C. i SOLÉ, I. (1996): *El asesoramiento psicopedagógico: una perspectiva profesional y constructivista*, Madrid, Alianza Editorial.
- MONTANÉ CAPDEVILA, J. (1990): «La orientación ocupacional: enfoques y técnicas», *VI Jornadas Nacionales de Orientación Educativa*, Puerto de la Cruz (Canarias), AEOEP

— (1993): *La Orientación Ocupacional*, Barcelona, CEAC.

MONTANÉ CAPDEVILA, J. i MARTÍNEZ, M. (1994): *La orientación escolar en la Educación Secundaria: una mera perspectiva desde la educación para la carrera profesional*, Barcelona, Promociones Publicaciones Universitarias.

MORENO MARTÍNEZ, M. Y. (2000): «La función del psicopedagogo/a en los gabinetes universitarios para la formación profesionales ocupacional y la búsqueda de empleo», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

MUÑOZ PÉREZ, A. [et al.] (2000): «Practicum ¿Período de prácticas?», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada: Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

NEWMAN, D.; GRIFFIN, P. i COLE, M. (1991): *La zona de construcción del conocimiento: trabajando por un cambio cognitivo en educación*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia. Ediciones Morata.

NÚÑEZ CUBERO, L. (ed.) (1992): *Educación y trabajo*, Sevilla, Editorial Preu-Spinola.

OFICINA DE DISEÑO CURRICULAR (2005): *Salidas profesionales*, Alacant, Universitat d'Alacant.

ORTIZ JIMÉNEZ, L. (2000): «La orientación en la universidad: una apuesta de futuro», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Granada, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

PAEZ OJEDA, C.; D. ÁLVAREZ DURÁN, [et al.] (2000): *Recursos de la orientación universitaria: aportaciones de los recién titulados*, Symposium de orientación universitaria, Orientación educativa en las universidades, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

PATTON, M. Q. (2002): *Qualitative Research & Evaluation Methods*, Thousand Oaks, California, Sage Publications.

PATTON, W.; MCMAHON, M. (2001): *Career development programs: Preparation for lifelong career decision-making*, Melbourne, ACER.

PEREGRÍN ESPINOSA, R. (2000): *Acciones para el empleo desde la universidad. Yacimientos de empleo y procesos de inserción laboral*, Symposium de orientación universitaria, Orientación educativa en las universidades, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

PEREIRA, M. i RODRÍGUEZ DIÉGUEZ, A. (1995): «La Educación para la carrera. Delimitación conceptual» *Educación para la Carrera y diseño curricular. Teoría y práctica de programas de educación para el trabajo*, Barcelona, Publicaciones de la Universidad.

PÉREZ CAMPANERO, M. P. (1991): *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*, Madrid, Narcea.

PÉREZ ESCODA, N. (1995): *La inserción laboral integrada en el currículum de formación ocupacional* [tesi doctoral], Facultat de Ciències de l'Educació, Bellaterra, Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.

— (1996): *Programa de formació per a la inserció laboral*, Barcelona, Grupo Editorial CEAC.

PIAGET, J. (1977): *The development of thought: Equilibrium of cognitive structures*, New York, Viking Press.

— (1985): *La construcción de lo real en el niño*, Barcelona, Crítica.

PIAGET, J.; INHELDER, B. (1984): *Psicología del niño*, Madrid, Morata.

- PIETROFESA, J. J.; SPLETE, H. (1975): *Career Development: Theory and Research*, New York, Rinehart-Winston.
- PLANAS COLL, J. (1988): *Inventari d'experiències transició catalanes: incorporació als programes "Transició de l'escola a la vida activa" de la C.E.E.*, Bellaterra, Institut de Ciències de l'Educació.
- PUCHOL, L. (1993): *La venta de si mismo. Orientaciones a titulados universitarios en busca de empleo*, Madrid, ESIC.
- REICHEL, W. (1998): *Estrategias para conseguir trabajo. Tomar la iniciativa y una buena planificación determinan el éxito en la búsqueda*, Madrid, Drac.
- REPETTO, E. (1977): *Orientación escolar, profesional y personal*, Madrid, UNED.
- (1999): *Tu futuro profesional. Programa de Educación Para la Carrera*, Madrid, CEPE.
- (2000): «Preparación de los estudiantes para la vida activa desde la educación secundaria», *Symposium de Orientación Universitaria*, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.
- REPETTO, E.; RUS, V.; PUIG BALAGUER, J. (1994): *Orientación educativa e intervención psicopedagógica*, Madrid, UNED.
- RIGO, A. i GENESCÀ, G. (2000): *Tesis i treballs. Aspectes formals*, Vic, Eumo.
- RODRÍGUEZ DIÉGUEZ, A. (2000): «Objetivo de la educación para la carrera en el ámbito universitario», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.
- RODRÍGUEZ ESPINAR, S. (1981): *El orientador y su práctica profesional*, Barcelona, Oikos-Tau.

- RODRÍGUEZ ESPINAR, S. (coord.) (1993): *Teoría y práctica de la orientación educativa*, Barcelona, PPU.
- RODRIGUEZ ESPINAR, S. [et al.] (2003): *Educació Superior i Treball a Catalunya. Estudi de la inserció laboral dels graduats de les universitats públiques catalanes*, Barcelona, Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU).
- RODRIGUEZ MORENO, M. L. I GIL., T. N. (1983): *Modelos de intervención en orientación educativa y vocacional: organización de los servicios y recursos*, Barcelona, Promociones Publicaciones Universitarias, DL.
- RODRIGUEZ MORENO, M. L. I GRAS, M. (1986): *Modelos de orientación profesional en el aula: teoría, técnicas, metodología y recursos para la acción tutorial*, Barcelona, Oikos-Tau.
- RODRÍGUEZ MORENO, M. L. (1992): *El mundo del trabajo y las funciones del orientador*, Barcelona, Barcanova.
- (1995). *Orientación e investigación psicopedagógica*. Barcelona, CEAC.
- RODRIGUEZ MORENO, M. L. [et al.] (1997): *Educación para la carrera y currículum*, Barcelona, Universidad de Barcelona.
- RODRIGUEZ MORENO, M. L. (1998): *La orientación profesional*, Barcelona, Ariel.
- RODRÍGUEZ, S. (1993): *Teoría y práctica de la Orientación Educativa*, Barcelona, PPU.
- ROGERS, B. (1984): *Careers Education and Guidance. A handbook and guide to careers education, guidance and training*, Cambridge, Hobsons.
- ROIG IBÁÑEZ, J. (1982). *Fundamentos de la Orientación Escolar y Profesional*, Madrid, Anaya/2.

ROMERO RODRÍGUEZ, S. (1999): *Orientación para la transición de la escuela a la vida activa*, Barcelona, Laertes.

ROMERO RODRÍGUEZ, S.; PADILLA, T. (1995): «Historia del movimiento de educación para la carrera», *Educación para la carrera y diseño curricular*, Barcelona, Universitat de Barcelona.

ROQUERO, E. (1995): *La inserción a la vida activa*, Granada, Universidad de Granada.

RORTY, R. (1983): *La filosofía y el espejo de la naturaleza*, Madrid, Cátedra.

ROSE, J. (1987): *En busca de empleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

SALAS, M. (2000): «Universidad y empleo: el proceso de inserción laboral de los graduados», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

SALCINES MARTÍNEZ, M. (2000): «Propuesta de formación y orientación laboral en la universidad» *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

SALVÀ MUT, F. (dir.) (2000): *Formación e inserción laboral. Conceptos básicos, políticas, programas y recursos para la intervención*, Madrid, Pirámide.

SÁNCHEZ GARCÍA, M. F. (1999): *Necesidades y servicios de Orientación Universitaria en la Comunidad de Madrid*, Madrid, UNED.

— (2000): «Propuestas y opiniones de los universitarios sobre los contenidos y funciones de la orientación: estudio cualitativo» *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

SÁNCHEZ HERRERA, S. [et al.] (2000): «Propuesta de implementación de un departamento

de orientación en la universidad de Extremadura», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.

SANTANA, L. (1993): *Dilemas de la Orientación educativa*, Madrid, Cincel.

SANZ ORO, R. (1990): *Evaluación de programas de orientación educativa*, Madrid, Ediciones Pirámide.

SAVERY, J. R.; DUFFY, T. (1995): «Problem Based Learning: An Instructional Model and its Constructivist Framework», *Educational Technology* 35(5): 31-38.

— (1996): «Problem based learning: an instructional model an its constructivist framework», *Constructivist learning environments. Case studies in instructional design*, Englewood Cliffs, Educational Technology Publications.

SECADAS, F. (1965): *Orientación profesional*, Universidad Complutense, Madrid, Ed. Mimeografiada, Escuela de Psicología.

SELVINI, M. (1987): *El mago sin magia: cómo cambiar la situación paradójica del psicólogo en la escuela*, Barcelona, Paidós.

SENLLÉ, A. (1992): *Calidad y liderazgo*, Madrid, Gestión 2000.

— (1996). *ISO 9000 en empresas de servicios*, Barcelona, Ediciones Gestión 2000.

SIMONS, R. J.; VAN DER LINDEN, J. I DUFFY, J. (ed.) (2000): *New learning*, Boston, Kluwer Academic Publishers.

SOBRADO, L. (2000): *Intervención psicopedagógica y orientación educativa*, Barcelona, Estel.

SOLÉ, I. i. COLL, C. (1993): «Los profesores y la concepción constructivista», *El*

constructivismo en el aula, Barcelona, Graó.

STUFFLEBEAM, D.; SHINKFIELD, A. (1987): *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*, Barcelona, Paidós.

SUPER, D. (1951). «Vocational Adjustment: Implementing a Self-Concept» *Occupations* (30): 88-92.

SUPER, D.; CRITES, J. (1966): *La medida de las aptitudes profesionales*, Madrid, Espasa Calpe.

TISHMAN, S. P.; DAVID N. I JAY, E. (1998): *Un aula para pensar. Aprender y enseñar en una cultura de pensamiento*, Buenos Aires, Aique.

TOLBERT, E. L. (1981): *Técnicas de asesoramiento en orientación profesional*, Vilassar de Mar-Barcelona, Oikos-Tau.

TYLER, L. (1986): *La función del orientador*, Madrid, Trillas.

UAB (2002): *L'Autònoma millora. 6 anys d'avaluació de la qualitat a la UAB (1996-2002)*, Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona.

ULRYCH, M. (1996): «Real-world criteria in translation pedagogy», *Teaching Translation and Interpreting 3*, Amsterdam, John Benjamins.

UNITED WAY (1996). *Measuring program outcomes: A practical approach*. Alexandria, United Way.

VALLS, F. (1996): *Programa autoaplicable de asesoramiento vocacional*, Monografías, Humanidades nº 12. Almería, Universidad de Almería, Servicio de Publicaciones.

VARENHORST, B. B. (1984). «Peer counseling: Past promises, current status, and future», *Handbook of Counseling Psychology*, New York, John Wiley and Sons.

- VEGA, P. (2000). «Nuevos yacimientos de empleo dentro y fuera del ámbito universitario», *Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades*, Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.
- VICERECTORAT DE PLANIFICACIÓ, QUALITAT I PROSPECTIVA (2001): «El model EFQM d'Excel·lència», *Qualitas Universitas* (Núm. 1), Valencia, Universitat Politècnica de València
- VILLAR, E. [et al.] (1997): *Vías de orientación académica y profesional utilizadas por los estudiantes de la Universidad de Girona. Variables predictoras y reflexiones en torno a la implantación de los servicios de orientación*. Congreso de Orientación Universitaria y Evaluación de la Calidad, Universidad País Vasco.
- VONGLASERSFELD, E. (1989): «Cognition, construction of knowledge and teaching», *Synthese* 80: 121-140.
- VYGOTSKII, L. S. (1995): *Pensamiento y lenguaje*. Barcelona, Paidós.
- WILSON, B. (1996): «What is a constructivist learning environment» *Constructivist learning environments. Case studies in instructional design*, Englewood Cliffs, Educational Technology Publications.
- YELA, M. (1968): «Síntesis, evaluación y conclusiones del Seminario». *La Orientación Profesional como proceso. Primer Seminario Iberoamericano de Orientación Escolar y Profesional*, Madrid, Instituto Nacional de Psicología Aplicada y Psicotecnia.
- ZABALA, A. (1993): «Los enfoques didácticos», *El constructivismo en el aula*, Barcelona, Graó.

“No es pot ensenyar res a un home,
simplement podem ajudar-lo a descobrir-ho per ell mateix.”

Galileo Galilei, 1564-1642