

## **El programa OIL (Orientación para la Inserción Laboral)**

**Olga TORRES HOSTENCH**  
**Universidad Autónoma de Barcelona**

### **Como citar este artículo:**

TORRES HOSTENCH, Olga (2005) «El programa OIL (Orientación para la Inserción Laboral)», en ROMANA GARCÍA, María Luisa [ed.] *II AIETI. Actas del II Congreso Internacional de la Asociación Ibérica de Estudios de Traducción e Interpretación. Madrid, 9-11 de febrero de 2005*. Madrid: AIETI, pp. 1182-1187. ISBN 84-8468-151-3. Versión electrónica disponible en la web de la AIETI:  
<[http://www.aieti.eu/pubs/actas/II/AIETI\\_2\\_OTH\\_Programa.pdf](http://www.aieti.eu/pubs/actas/II/AIETI_2_OTH_Programa.pdf)>.



## **EL PROGRAMA OIL (ORIENTACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL)**

Olga Torres Hostench  
Universidad Autónoma de Barcelona

La edición 2004-2005 del Programa OIL tiene como objetivo favorecer y mejorar la formación en inserción laboral de los estudiantes de posgrados y másters de traducción. En algunos posgrados y másters no se contempla ningún tipo de preparación específica para la inserción laboral y, en otros casos, la preparación se lleva a cabo mediante seminarios específicos de una duración determinada. Sin embargo, a menudo estos seminarios son tan informativos y teóricos que no permiten hacer un seguimiento del progreso real de los estudiantes en su proceso de inserción laboral individual. Así pues, el programa OIL incluye una formación específica integrada en las asignaturas. Es decir, los docentes de las distintas asignaturas, y profesionales del ámbito en el que desean insertarse los estudiantes, imparten formación sobre inserción laboral de una manera activa y práctica.

En el Programa OIL, en primer lugar se avalúa el nivel de formación en inserción laboral de los estudiantes mediante un cuestionario. A partir de los resultados del cuestionario, los docentes adaptan actividades específicas sobre inserción laboral para los estudiantes. Para ello, reciben asesoramiento individualizado y un cuaderno que contiene una breve formación teórica sobre inserción laboral y unas actividades que pueden adaptar para los estudiantes reunidas en un dossier, el DossierOIL. De este modo, el docente se convierte en orientador profesional directo de los estudiantes y los forma en el ámbito concreto que les interesa, al tiempo que el docente se forma también en inserción laboral. Al final del programa, se distribuye un cuestionario posttest para comprobar que ha habido una mejora en el nivel de formación en inserción laboral de los estudiantes.

El programa, como está diseñado, se podría adaptar también a los estudios de licenciatura y permite integrar los conceptos básicos de inserción laboral en las clases de traducción.

En este taller queremos presentar el marco teórico sobre inserción laboral del programa OIL (15 min), distintas actividades sobre conocimientos, habilidades y actitudes

útiles para la inserción laboral (10 min) y después, entre todos, se debatirá cómo se pueden adaptar las actividades sugeridas a las asignaturas respectivas de cada asistente, a modo de taller (20 min).

Como marco teórico de referencia para trabajar la inserción laboral de los estudiantes nos basamos en el modelo propuesto por Montané (1990). Frente a otros modelos, éste tiene la ventaja que contempla los tres factores principales que condicionan la inserción:

- a) El demandante
- b) El mercado de trabajo
- c) Los conocimientos, destrezas y actitudes relacionadas con la orientación para la inserción, que sirven precisamente para conectar el demandante con el mercado.

En un extremo de la cadena del empleo tenemos al demandante. La universidad, como centro educativo, se preocupa básicamente del demandante y de cómo prepararlo para el trabajo a fin de que se adapte al mercado laboral y sea un buen profesional. Las variables relacionadas con el demandante son el currículo, la titulación, las experiencias previas y la capacidad de aprendizaje. Sin embargo, una buena formación académica y profesional no son suficientes para trabajar como traductor. Como sabemos, ahora salen de las universidades titulados en Traducción e Interpretación muy bien formados y no todos tienen un empleo relacionado con sus estudios. “El mercado está saturado”, dicen algunos. Este comentario nos conduce al segundo factor relacionado con la inserción laboral: el mercado de trabajo.

Lógicamente, los factores y las variables relacionadas con el mercado laboral (exigencias del mercado, calificación profesional deseada, nivel de ocupación, etc.) no los podemos controlar desde la universidad. Sin embargo, la universidad puede establecer mecanismos para observar y conocer el mercado de trabajo y el tipo de inserción laboral de los graduados.

Lo cierto es que el mercado de trabajo de la traducción está sufriendo grandes cambios en los últimos años por muchos motivos, entre los que destacan, por ejemplo, la aparición de las nuevas tecnologías, la globalización, la flexibilidad del mercado de trabajo y el gran número de licenciados en traducción. Así, las universidades hacen bien cuando estudian las exigencias y las necesidades del mercado de trabajo a través de las ofertas de trabajo y de las conversaciones con las empresas, y las relaciona con la calificación profesional de los

solicitantes. De este modo pueden ir detectando las necesidades de formación de los estudiantes.

Sin embargo, la formación de los demandantes y la observación del mercado de trabajo no es suficiente. En la tríada falta tener en cuenta el desarrollo de los mecanismos de comunicación entre el demandante y el mercado de trabajo, es decir, los conocimientos, destrezas y actitudes relacionados con el proceso de la inserción laboral. Lo que denominamos, “orientación para la inserción”. Una formación específica para conseguir una oportunidad. Lo que falta introducir es precisamente aquello que permitirá que el titulado entre en el mercado de trabajo de manera más rápida mediante el aprendizaje de estrategias y técnicas de inserción laboral. Este factor, que es el que trabaja precisamente el Programa OIL, contiene tres variables: los conocimientos de inserción laboral, las habilidades y técnicas de inserción laboral y, por último, la actitud al buscar trabajo.

El programa OIL de orientación para la inserción de titulados en Traducción e Interpretación desarrolla:

- a) Conocimientos de inserción laboral
- b) Habilidades de inserción laboral
- c) Actitudes de inserción laboral
  - a. Autoestima profesional
  - b. Disponibilidad laboral
  - c. Madurez ocupacional

Los **conocimientos de inserción laboral** se refieren a la información que tiene el estudiante sobre las ofertas, los perfiles de trabajo, los lugares dónde dirigirse, etc. Es decir, todo tipo de información sobre los trabajos y el mercado de trabajo que la persona necesita para tomar decisiones. Para evaluar el nivel inicial de conocimientos de inserción laboral, en el cuestionario pretest del Programa OIL se solicita que los titulados confirmen si conocen las características de los trabajos que ofrecen o piden los clientes de servicios de traducción, y si conocen los aspectos jurídicos legales de la profesión y los recursos que tienen a su disposición para buscar trabajo.

Las **habilidades y técnicas de inserción laboral** son los instrumentos y herramientas que la persona tiene que dominar para pasar con éxito el proceso de selección para lograr un encargo. Concretamente, nos referimos a la elaboración del currículum y de una campaña de

promoción para buscar trabajo, a las técnicas para actuar correctamente en una entrevista de selección, a las estrategias para resolver pruebas psicotécnicas, etc. En concreto, en el cuestionario del programa OIL se pregunta si tienen listo el currículum vitae, cómo están divulgando su material de promoción, cómo están elaborando un plan para buscar trabajo, qué vías están utilizando para buscar trabajo, qué estrategias tienen para realizar un encargo de traducción o bien las estrategias que tienen para conservar el cliente.

La última variable es la **actitud**, es decir, “los impulsos, las tendencias de comportamiento, los sentimientos, las aspiraciones, las preferencias y los rasgos de la personalidad” (Montané, 1993) que la persona expresa cuando busca trabajo. En el programa OIL se trabajan tres actitudes principales: la autoestima profesional, la disponibilidad laboral (dedicación y amplitud) y la madurez ocupacional.

La **autoestima profesional** está relacionada con la autovaloración que tiene la persona de ella misma como profesional. En el cuestionario pretest, la autoestima se valora mediante cuestiones que preguntan a los titulados si se consideran buenos profesionales, si los compañeros de trabajo les consideran buenos profesionales, si piensan que pueden ofrecer algo distinto a los clientes, si piensan que encontrar trabajo es una cuestión de suerte o de dedicación, si están desanimados para encontrar trabajo y si creen que encontrarán trabajo pronto.

La **disponibilidad laboral** está relacionada con la dedicación (el tiempo que se dedica a la búsqueda de trabajo) y con la flexibilidad a la hora de aceptar trabajos que pueden tener inconvenientes para la persona, ya sea por los horarios, la distancia, las condiciones laborales, etc. En nuestro cuestionario pretest preguntamos cuánto tiempo dedican a la semana a buscar trabajo, cuántos currículums o entrevistas han realizado, y las condiciones laborales que estarían dispuestos a aceptar.

Por último, la **madurez ocupacional** está relacionada con los pros y contras del trabajo que se desea, con el interés por estar al día, por conservar el trabajo, etc. En el cuestionario del OIL preguntamos si forman parte de alguna asociación profesional, si leen sobre la profesión, si están al día de las nuevas tecnologías aplicadas a la traducción, etc.

A partir de los resultados del pretest podemos determinar el grado de formación en inserción laboral de los grupos participantes en el programa e identificar las variables que tienen menos desarrolladas a fin de enfocar posteriormente el trabajo hacia la mejora de esas

variables. Generalmente, en la mayoría de los grupos la variable menos desarrollada es la dedicación.

Para el programa OIL hemos elaborado el DossierOIL, una serie de temas con actividades para los estudiantes que profundizan en los distintos ítems del cuestionario. El tema 1 se titula “La idea del proyecto profesional”, y en este tema se trabajan conocimientos de inserción laboral. Entre las actividades, se pide que el estudiante defina el trabajo que desea, los clientes con los que quiere trabajar, las ventajas del trabajo, etc. Por otro lado, también se pide que reflexione sobre sus puntos fuertes y puntos débiles profesionales, y cómo puede diferenciarse de la competencia. Estos últimos ejercicios trabajan la autoestima profesional.

El tema 2 se titula “Las direcciones que me interesan”, y en este tema se invita a los estudiantes a recopilar las direcciones que pueden interesarles, ya sean de asociaciones de traductores, contactos, empresas, etc. Este tema trabaja los conocimientos de inserción y la dedicación.

El tema 3 se denomina “La campaña de promoción a distancia”, y orienta sobre la manera de elaborar el sitio web, la tarjeta de visita, el currículum, la carta de presentación y los *mailings* informativos. Este tema se dedica a la mejora de las habilidades de inserción laboral.

El tema 4 se denomina “El contacto directo: el teléfono y las entrevistas” y presenta estrategias para hablar por teléfono con posibles clientes y para preparar las entrevistas. En este tema se trabajan básicamente las habilidades de inserción laboral.

El tema 5 está dedicado a la programación del plan de acción, y presenta a los estudiantes tablas de control de sus acciones de inserción laboral. En este tema se trabajan las habilidades y la dedicación.

El tema 6 está dedicado a la visita a servicios más generales de orientación laboral (del ayuntamiento, por ejemplo) para beneficiarse de los recursos que las autoridades locales ponen a disposición de los jóvenes.

En esto consiste el programa OIL. Tomando como ejemplo este programa, animaremos a los asistentes al taller a ver qué actividades podrían aplicarse en las clases de licenciatura para mejorar los conocimientos, las habilidades y las actitudes de inserción laboral de los estudiantes de Traducción y de Interpretación teniendo en cuenta que, según las

nuevas normativas, las futuras titulaciones de grado deberán ser profesionalizadoras y preparar a los graduados para que puedan incorporarse en el mercado laboral.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Montané, Josep. 1990. “La orientación ocupacional: enfoques y técnicas”. Ponencia presentada en las VI Jornadas Nacionales de Orientación Educativa. Puerto de la Cruz. (Canarias).

Montané, Josep. 1993. Orientación ocupacional. Barcelona: CEAC.