

# Aspectos profesionalizantes de la formación del traductor

**Horacio R. Dal Dosso**

## Aspectos profesionalizantes de la formación del traductor

El modelo de macrocompetencia traductora que propone la Dra. Dorothy Kelly, junto con el equipo de investigación que ella coordina —AVANTI—, incluye una subcompetencia denominada «instrumental profesional». Dentro de esta subcompetencia, encontramos tres ítems:

- Conocimiento de los aspectos propios de la profesión, la gestión terminológica, el manejo de las fuentes de información y de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), las herramientas de trabajo.
- Conocimientos relacionados con el ejercicio de la profesión —contables, fiscales, jurídicos— y con la situación del mercado laboral.
- Incluye, además, la ética profesional y la participación en asociaciones profesionales. (Kelly, 2002: 17)

En esta ponencia, se analizarán cuáles son los aspectos profesionalizantes de la formación del traductor en relación con su inserción en el mercado laboral de la traducción profesional.

Se menciona específicamente el mercado laboral de la traducción profesional, ya que este es el ámbito en el que se espera que el traductor universitario lleve a cabo su ejercicio profesional en primer término.

A continuación, se analizarán algunos aspectos profesionalizantes que deberían estar presentes en la formación del traductor, de modo que su inserción en el mercado laboral de la traducción profesional sea menos traumática.

### Empleabilidad (*employability*)

Según el glosario de «Terminología de la política europea de educación y formación»<sup>1</sup>, esta es la definición de empleabilidad:

- Combinación de factores que le permiten a una persona mejorar sus perspectivas de encontrar empleo, conseguir un puesto, mantenerlo y progresar en su vida laboral.

Además, el glosario incluye una nota, en la que se especifica que la empleabilidad de una persona depende de lo siguiente:

- a) de sus cualidades personales (incluso, el nivel de sus conocimientos y capacidades);

---

1 véase Centro Europeo para El Desarrollo de la Orientación Profesional, «Terminología de la política europea de educación y formación», [documento en línea], 2009. [Consultado 22 de enero de 2010]. Disponible en: <http://europass.cedefop.europa.eu>.

b) de la forma en que presente estas cualidades personales en el mercado de trabajo<sup>2</sup>;

c) del contexto ambiental y social (ejemplo: incentivos u oportunidades ofrecidas para actualizar y validar conocimientos y capacidades);

d) del contexto económico.

Se trata de un concepto relacionado con el aprendizaje a lo largo de la vida (*lifelong learning*)<sup>3</sup>, que está presente en la Declaración de Lisboa de 2000 y en la Declaración de Praga de 2001, que señalan que este aprendizaje es necesario para encarar los desafíos de la competitividad.

A su vez —y nuevamente en relación con la empleabilidad—, un informe preparado por la Asociación Europea Universitaria<sup>4</sup> en 2007 da cuenta del compromiso asumido por las universidades europeas a los siguientes efectos:

- mejorar el diálogo con el sector laboral;
- implementar un sistema de seguimiento de los graduados;
- brindar servicios de asesoría sobre carreras profesionales.

Por otra parte, en su artículo «¿Sabe qué es la empleabilidad?», Damián Saint-Mezard dice en palabras sencillas que la empleabilidad es «encontrarse en sintonía con las demandas laborales actuales»<sup>5</sup>, una cuestión que algunos traductores no saben cómo enfrentar y que —al parecer— algunas universidades no saben cómo resolver<sup>6</sup>.

Asimismo, Saint-Mezard propone un diagnóstico que lleva por título «¿Soy empleable?». Para responder esta pregunta, desarrolla seis puntos:

- vocación;
- competencia profesional (no solamente es importante contar con el título y con el talento, sino con la inquietud para seguir aprendiendo);
- idoneidad (demostrar que se es la persona correcta para un determinado trabajo);
- estar en forma (tener buena salud);

2- Por ejemplo, mediante su CV.

3- Algunos traductores piensan que, luego de graduarse o después de varios años de ejercicio, ya no tienen nada más que aprender.

4- [www.eua.be/.../Lisbon\\_declaration\\_final\\_Spanish\\_version.pdf](http://www.eua.be/.../Lisbon_declaration_final_Spanish_version.pdf)

5- Damián Saint-Mezard, «¿Sabe qué es la empleabilidad?» [documento en línea], *El Mundo*, 1999. [Consultado 3 de febrero de 2009]. Disponible en: <http://www.elmundo.es>

6- Véanse los resultados de la encuesta que figura más adelante.

- recursos alternativos<sup>7</sup> (una formación amplia y variada podrá servir para reforzar la imagen de persona recursiva);
- don de gentes (saber manejar las relaciones interpersonales, sobre todo, en el trabajo en equipo<sup>8</sup>).

### **Espíritu de empresa (*entrepreneurship*)**

Según el glosario de «Terminología de la política europea de educación y formación», el espíritu de empresa forma parte de las ocho habilidades necesarias para vivir en la sociedad del conocimiento actual.

La recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo de 2006, sobre competencias clave y aprendizaje a lo largo de la vida, lo define de esta forma<sup>9</sup>:

El “espíritu de empresa” se refiere a la capacidad que tiene una persona para convertir ideas en acciones. Incluye la creatividad, la innovación y la toma de riesgo, así como también la capacidad para planear y gestionar proyectos para lograr resultados. Este concepto se aplica a cualquier persona, no solo en su vida diaria, en su casa y en sociedad, sino también en el trabajo —empleados—, cuando la persona es consciente de su contexto laboral y capaz de aprovechar oportunidades. Constituye la base para habilidades más específicas y el conocimiento necesario para aquellos emprendedores que comiencen una actividad social o comercial<sup>10</sup>, o que colaboren en su desarrollo.

Como puede apreciarse, esta habilidad es esencial para comenzar a ejercer profesionalmente. La pregunta que cabría es: ¿fomenta la universidad argentina esta habilidad?

La recomendación también indica cuáles son los conocimientos, las habilidades y las actitudes esenciales relacionadas con esta competencia:

#### **Conocimientos:**

- Entendimiento amplio de cómo funciona la economía y de las oportunidades y desafíos que ello conlleva.
- Ser un buen ejemplo y llevar a cabo actividades comerciales mediante una sana competencia.

#### **Habilidades:**

- Gestión de proyectos proactiva<sup>11</sup> (habilidades para planear, organizar, gestionar, liderar, delegar, analizar, comunicar, informar, evaluar y registrar).

7- Esencial para un traductor.

8- Otra característica fundamental del traductor, relacionada con la subcompetencia interpersonal

9- Versión traducida y adaptada.

10- El subrayado corresponde al autor de la ponencia.

11- Esta encuesta servirá como instrumento de recogida de datos para una tesis doctoral que está preparando el ponente.

- Representación y negociación efectiva.
- Trabajo individual y en equipo.
- Criterio para identificar debilidades y fortalezas, evaluar y tomar riesgos, y saber cuándo será necesario tener garantías.

### **Actitudes:**

- Iniciativa.
- Proactividad.
- Independencia e innovación.
- Motivación y resolución para lograr objetivos.

Al analizar estos aspectos —empleabilidad y espíritu de empresa—, que forman parte de la política educativa europea, puede observarse que muchas de las características descritas son esenciales para la formación y para el desempeño profesional de un traductor. Sin embargo, en la práctica, no están presentes en la mayor parte de los traductores. Tampoco aparecen como objetivos explícitos en todos los programas de estudios de las universidades argentinas en las que se dicta la carrera de Traducción.

### **Resultados de una encuesta<sup>12</sup>**

Una encuesta a traductores —públicos, científicos, técnicos y literarios— egresados de diversas universidades argentinas<sup>13</sup>, llevada a cabo entre el 31 de diciembre de 2009 y el 15 de febrero de 2010<sup>14</sup>, y en la que participaron aproximadamente 50 traductores, arrojó los resultados que se detallarán a continuación. Sin embargo, cabe aclarar que debido al tamaño de la muestra actual, este resultado no es extrapolable, sino que se trata de una descripción del estado de la cuestión.

### **Preguntas y respuestas**

1. Durante su carrera universitaria, ¿cursó alguna asignatura cuyo objetivo principal fuera la inserción en el mercado laboral de la traducción profesional (no solo formar parte de un proyecto de traducción —simulado/real— o acreditar una determinada cantidad de palabras traducidas u horas de traducción)?

---

12-V. “La inclusión de las TIC en los programas universitarios de formación de traductores de la República Argentina” (Dal Dosso: 2007).

13-Hasta la fecha (15/02/10), participaron graduados de 14 de las 19 universidades argentinas en las que se dicta la carrera de Traducción.

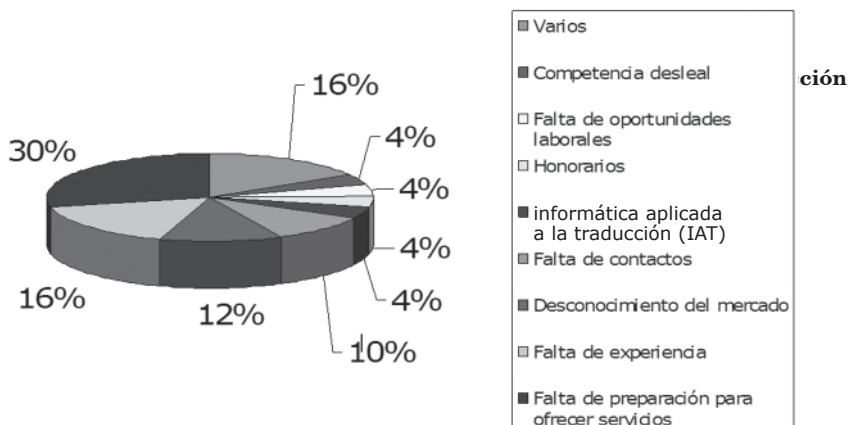
14-Fecha de entrega de esta ponencia al Tribunal de Evaluación. En la presentación que se llevará a cabo en el congreso, se brindarán datos más actualizados, ya que la encuesta continúa en preparación.

Sí/No.

Respuesta: No (100% de los encuestados).

2. ¿Cuál fue su principal obstáculo para insertarse en el mercado laboral de la traducción profesional?

Un solo ítem. por favor.



Como puede apreciarse, el principal obstáculo es la falta de preparación para ofrecer servicios.

El ítem «varios» no es tan representativo como parece (16%), ya que se trata del agrupamiento de diferentes respuestas que obtuvieron el porcentaje más bajo:

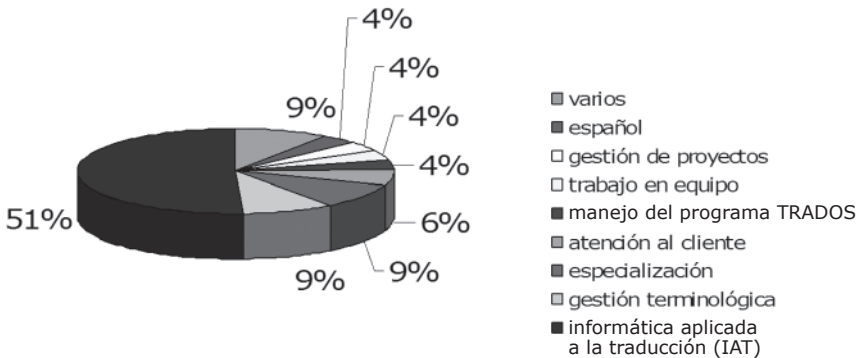
- corta edad;
- entrar en el circuito;
- falta de confianza;
- falta de énfasis en la educación continua.;
- falta de trabajo constante;
- no conocer las posibilidades que brindaba Internet.;
- poca información sobre ejercicio profesional.
- publicidad.

3. ¿Piensa que la formación universitaria que recibió fue suficiente para buscar y conseguir trabajo en el mercado laboral de la traducción profesional?

Sí/No.

Respuesta mayoritaria: No (91,84% de los encuestados; no todos respondieron esta pregunta).

4. Si tuviese la oportunidad de trabajar en una empresa de traducción en la que se le brindara capacitación en el trabajo, ¿qué cree que necesitaría aprender más o mejor en primer término?



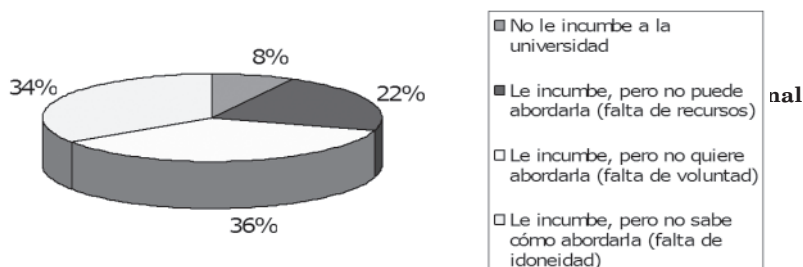
Como puede observarse en el diagrama, la respuesta mayoritaria fue Informática Aplicada a la Traducción (IAT).

Nuevamente, dentro del ítem «varios» (9%), se incluyeron las respuestas que obtuvieron los menores porcentajes:

- corrección de textos;
- evaluación de proyectos;
- gestión de calidad;
- memorias de traducción;
- traducción jurídica.

5. En relación con la responsabilidad que la universidad tendría con respecto a la inserción de los traductores noveles en el mercado laboral de la traducción profesional, existen varias posturas. ¿Cuál de las siguientes opciones representa mejor su opinión?:

- a) No le incumbe a la universidad.
- b) Le incumbe, pero no puede abordarla (falta de recursos).
- c) Le incumbe, pero no quiere abordarla (falta de voluntad).
- d) Le incumbe, pero no sabe cómo abordarla (falta de idoneidad).



El diagrama muestra que la mayor parte de los encuestados considera que la inserción de los graduados en el mercado laboral es una cuestión que debería incumbirle a la universidad.

Asimismo, esta encuesta revela dos datos interesantes:

1. El 35% de los que eligieron la opción b) —falta de recursos— son traductores graduados de universidades privadas.
2. La respuesta más elegida (36%) es la c). Los graduados perciben que la universidad no aborda el tema por falta de voluntad.

## Conclusiones

En virtud de lo expuesto, las universidades argentinas en las que se dicta la carrera de Traducción deberían hacer cambios estratégicos en sus planes de estudios con miras a lo siguiente:

1. Mejorar su política de gestión de graduados (empleabilidad).
2. Incluir contenidos que fomenten el espíritu de empresa.
3. Interpretar las demandas del mercado, de modo que puedan formar



a traductores mejor preparados para enfrentar los cambios constantes del sector de la traducción.

La universidad tiene la responsabilidad de formar profesionales de modo tal que no solamente desarrollen el rigor técnico propio de su rama del saber, sino también la competencia que les permita conseguir el trabajo que necesiten para ejercer la profesión que eligieron, y cuyo estudio la universidad promueve mediante los programas que ofrece.

## Bibliografía

- CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL, Terminología de la política europea de educación y formación, [documento en línea], 2009 <[http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Glossary.csp?loc=es\\_ES](http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Glossary.csp?loc=es_ES)> [Consulta: 22/01/10].
- DAL DOSSO, Horacio R., «La inclusión de las TIC en los programas universitarios de formación de traductores de la República Argentina» [documento en línea], 2007 <<http://www.hdosso.com.ar/LITPUFTA.pdf>> [Consulta: 14/02/10].
- El enfoque profesionalizante en la formación universitaria de traductores de la República Argentina, Tesis doctoral en preparación.
- EUROPEAN UNIVERSITY ASSOCIATION (EUA) Declaración de Lisboa [documento en línea], 2000 <[www.eua.be/.../Lisbon\\_declaration\\_final\\_Spanish\\_version.pdf](http://www.eua.be/.../Lisbon_declaration_final_Spanish_version.pdf)> [Consulta: 14/02/10].
- DECLARACIÓN DE PRAGA <<http://www.ua.es/ice/glosario/D.html>> [documento en línea], 2001 [Consulta: 14/02/10].
- KELLY, Dorothy: «Un modelo de competencia traductora: bases para el diseño curricular» Revista Puentes N.º 1 Granada: Comares, 2002.
- SAINT-MAZZARD, Damián: «¿Sabe qué es la empleabilidad?» [documento en línea] El Mundo, 1999 <<http://www.elmundo.es/sudinero/99/SD157/SD157-14.html>> [Consulta: 03/02/09].