



Competencias profesionales y emprendedoras del estudiante de la electiva en Traducción de la Universidad EAN

Professional and Entrepreneur Competencies that the Students of the Minor of Translation at Universidad EAN must Possess

Recensión de competencias profesionales y emprendedoras en traducción.
A review on professional and entrepreneur competencies in translation.

William Rodríguez^{1a}, *Carlos Sierra*^{2b}

^{1 2} Universidad EAN, Bogotá, Colombia.

^a Licenciando en Lenguas Modernas Inglés-Español. Maestría en Traducción Económica, Financiera y Negocios Internacionales y Maestría en Traducción Científico Técnica, experiencia como traductor para empresas y proyectos de ingeniería de alta importancia en el país, con formación y conocimiento en Tecnología WEB 2.0 para la docencia y Aprendizaje en Ambientes Virtuales y uso de memorias de traducción. Contacto: <wrodriguez6.d@ean.edu.co>.

^b Profesional en Lenguas Modernas de la Universidad EAN, con Maestría en Traducción Económica de la Universidad EAN, Bogotá, Colombia; y en Traducción Científico-Técnica, Universidad Pompeu-Fabra, Barcelona, España. Experiencia como traductor para empresas y proyectos de ingeniería de alta importancia en el país. Docente de inglés de negocios en diferentes universidades. Su área de especialidad incluye todo tipo de documentos relacionados con trabajos marinos y los campos de la ingeniería en general.

Resumen. El presente artículo está basado en una investigación cuantitativa, llevada a cabo por los autores, la cual tuvo como objetivo principal determinar las competencias profesionales y emprendedoras con las que debe contar el estudiante de la electiva en Traducción de la Universidad EAN, al finalizar su programa académico, para estar en la capacidad de responder con calidad, emprendimiento y compromiso a la demanda laboral de compañías colombianas y extranjeras.

Palabras clave: competencias emprendedoras, competencias profesionales, electiva universitaria, modelo educativo, *syllabus*.

Abstract. This article is based upon a quantitative research, conducted by the authors, which had as main objective to determine the entrepreneur and professional competencies that the students of the minor of translation at Universidad EAN must possess, upon completion of their academic program, so that they have the capacity to fulfill the demands from local and foreign companies with quality, entrepreneurship and commitment.

Keywords: Educational Model, Entrepreneur Competencies, elective, Professional Competencies, Syllabus.

Introducción

La investigación realizada hace parte del grupo de investigación de Lingüística y Comunicación Organizacional, en la línea de investigación de Traducción de la Universidad EAN. El proyecto de investigación “Competencias profesionales y emprendedoras del estudiante de la electiva en



Traducción de la Universidad EAN” busca determinar cuáles son las competencias profesionales y emprendedoras en las que deben ser formados los estudiantes de la electiva de Traducción, desde lo que se propone en la literatura y lo que las diferentes compañías colombianas y/o multinacionales esperan de estos.

Como punto de partida, se ha tenido en cuenta el modelo educativo de la Universidad EAN, cuyo propósito de formación está basado en competencias: entendiendo competencia como la capacidad que tiene toda persona en el ser, saber y saber hacer en contextos reales, desarrollando nuevas tareas y creando a su vez nuevos proyectos (Modelo Educativo, 2011). Según Chomsky (1972), la competencia es el conocimiento teórico de la lengua; la realización es el uso real de la lengua en la cotidianidad. Otro autor que desarrolló el aporte de Chomsky fue Hymes (1972); quien ubicó la competencia más allá de lo lingüístico, definiéndola con el concepto de competencia comunicativa, con el cual plantea los usos y actos concretos dados a partir del lenguaje, dentro de contextos específicos. En este sentido, a diferencia de la competencia lingüística, la competencia comunicativa no es ideal ni invariable; al contrario: ella tiene en cuenta los contenidos específicos donde se da la interacción. El ser competente implica la idea de tener autonomía para decidir cuándo y dónde usar mi competencia, con libertad de acción, lo que apunta hacia la capacidad para utilizar el conocimiento en contextos diferentes a aquellos en los que se produjo el aprendizaje.

En línea con lo anterior, este proyecto pretende: (a) analizar las competencias profesionales y emprendedoras que actualmente se ofrecen en los *syllabus* de la electiva, para establecer qué competencias profesionales y emprendedoras se están ofreciendo a los estudiantes en la actualidad; (b) identificar las competencias profesionales y emprendedoras que debe poseer un traductor, de acuerdo a lo que se propone desde la literatura de la traducción; (c) proponer cuáles serían las competencias que deben desarrollar los estudiantes durante su formación académica en la electiva de Traducción, a la luz de la literatura y de la experiencia profesional como traductores de los investigadores; (d) proponer una reestructuración en cuanto al contenido de los *syllabus* de las electivas de Traducción I, II, III y IV, donde se vean reflejados los resultados de la investigación y que, a su vez, permitan fortalecer las competencias profesionales y emprendedoras; (e) entregar un artículo y realizar una ponencia que den cuenta de los resultados obtenidos en la investigación.

Los principales resultados académicos derivados del proyecto en su primera entrega son los siguientes:

1. Análisis detallado de las competencias profesionales y emprendedoras que actualmente se ofrecen en los *syllabus* de la electiva.
2. Indagación con docentes de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales del programa de Lenguas Modernas que han tomado parte en la creación y actualización del *syllabus* de la electiva de Traducción, sobre el componente teórico que apoya las competencias que se ofrecen en dicho *syllabus*.
3. Revisión de literatura y autores que hablan sobre competencias y, específicamente, sobre las competencias traductorales o competencias a desarrollar en un proceso de formación de traductores.



Panorama de las competencias del traductor

Luego de una búsqueda detallada, minuciosa y juiciosa, por medio de libros, normas, investigaciones, artículos, diccionarios y ponencias, acerca de las competencias del traductor, fue posible tener un panorama más amplio sobre la literatura existente en este sentido.

Es necesario aclarar que no todas las fuentes consultadas hablan sobre competencias del traductor, sin embargo, se van a nombrar en el presente documento, con el objeto de determinar los textos que, a pesar de su alta relevancia en el campo de la traducción, no abordan este tema o lo hacen de manera muy superficial.

Los primeros textos de consulta fueron dos códigos de muy alta importancia para cualquier traductor. Uno es el *Code of Ethics and Professional Practice* de la American Translators Association (ATA), en el cual se indica que el traductor debe estar preparándose constantemente, como una cuestión de ética, más no habla sobre competencias como tal.

El segundo es el *Código de Ética del Traductor* de la Asociación Colombiana de Traductores e Intérpretes (ACTI), el cual indica que el traductor debe actualizarse con respecto a la introducción de nuevos términos, reglas de terminología, académicos, etc. para asegurar la competencia lingüística y en otros campos. Aparte de esto, no habla nada más respecto a las competencias con las que un traductor debe contar.

Otra autora consultada fue Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario*; el cual presenta un caso particular de extranjerismos no adaptados, al utilizar las palabras *entrepreneurial*, manteniendo su función semántica de adjetivo y *entrepreneur*, manteniendo la función de sustantivo que tiene en el inglés, pero a la vez, aceptando el término emprendedor en su reemplazo. Teniendo claro lo anterior, la autora indica lo siguiente:

La empresa nace como una actividad con fines de lucro y requiere siempre el liderazgo de un emprendedor. ¿Qué es un emprendedor? Para Peter Drucker “el entrepreneur cambia recursos económicos desde zonas de baja productividad y rendimiento a zonas de alta productividad y mayor rendimiento” (definición de un economista francés de apellido Say hecha en 1800.) “Lo que define al entrepreneur es que busca el cambio, responde a él y lo explota como una oportunidad.” (Drucker, s.f.; Say, s.f.; citados por Alles, M., 2002, p. 15).

Posteriormente, la autora recurre a un diccionario, el cual no nombra, con el fin de referenciar los vocablos que utiliza en su texto. Este es el resultado:

Entrepreneurial: emprendedor en los negocios, *abilities / talents / initiative* para los negocios. Spirit para los negocios.

Entrepreneur: empresario.

Entreprendre: emprender, encargarse.

Entrepreneur / entrepreneuse empresario/ria, contratista.

Entreprise: empresa, intento, tentativa (Alles, M., 2002, p. 15).

Más adelante, en este mismo libro, la autora ya presenta una definición como tal de la competencia *entrepreneurial*, indicando lo siguiente:



Esta competencia hace referencia a la calidad del entrepreneur, que es aquel que cambia recursos económicos desde zonas de baja productividad y poco rendimiento a zonas de alta productividad y buen rendimiento. Lo que define al entrepreneur es que busca el cambio, responde a él y lo aprovecha como una oportunidad. Lo hace para sí mismo o para la empresa para la que trabaja. Aporta su espíritu natural de transformación a su gestión cotidiana, posee iniciativa y talento para los negocios, y se transforma en el espíritu de los mismos. Vive y siente la actividad empresarial y los negocios, ya sea desde una posición de conducción como desde una de participante en un equipo (Alles, M., 2002, p. 24).

En otra parte de su libro, la autora habla en términos más específicos de lo que implica ser *entrepreneur* y de la competencia denominada por la autora *entrepreneurial digital*, sobre lo cual dice:

Esta competencia hace referencia a la calidad del entrepreneur... No sólo incluye a los que trabajan en empresas de Internet o las "punto com", sino a todos los que tienen relación directa o indirecta con ellas. Lo que define al entrepreneur es que busca el cambio, responde a él y lo aprovecha como una oportunidad. Lo hace para sí mismo o para la empresa para la que trabaja. Aporta su espíritu natural de transformación a su gestión cotidiana, posee iniciativa y talento para los negocios, y se transforma en el espíritu de los mismos. Vive y siente la actividad empresarial y los negocios (Alles, M., 2002, p. 85).

Por otro lado, en el artículo universitario *La Enseñanza Basada en Competencias*, el cual tiene un enfoque pedagógico sobre las competencias en general, se traduce el término en inglés *performance* como *realización*, al citar a Chomsky. Esto es relevante si se tiene en cuenta que este último escribió en su libro *Aspects of the Theory of Syntax*: "We thus make a fundamental distinction between competence (the speaker-hearer's knowledge of his language) and performance (the actual use of language in concrete situations)" (Chomsky, 1965, p. 14). Luego, en un capítulo titulado *la Organización de una Gramática Generativa*, Chomsky escribió en su análisis: "Returning now to the question of competence and the generative grammars that purport to describe it, we stress again that knowledge of a language involves the implicit ability to understand indefinitely many sentences" (Chomsky, 1965).

En este punto se combina el concepto de competencia con el de dominio de una lengua, dando así una perspectiva lingüística que une ambos conceptos y que, de alguna manera, está relacionada con el propósito de la presente investigación.

Más adelante, este artículo hace una comparación de conceptos de competencias entre LeBoterf y Chomsky, posteriormente, menciona características y análisis de las competencias a partir de varios autores; desde la perspectiva educativa y pedagógica.

Siguiendo con la búsqueda sobre las competencias del traductor, también se realizó una consulta en dos manuales de traducción, el primero, *Manual de Traducción* de Juan López (2006), el cual se enfoca en la traducción como tal, más no en el traductor, por lo tanto, abarca aspectos como la gramática, la puntuación, la sintaxis, los rasgos diferenciales entre el inglés y el español, entre otros. A pesar de que su primer capítulo se denomina *el papel del traductor*, hace un interesante análisis del traductor en nuestra sociedad, pero no define las competencias que requiere un traductor para desempeñar su oficio.

El segundo, el *Manual de Traducción* de Newmark, P. (2010), también se enfoca en la dinámica de la traducción, haciendo grandes aportes que están indirectamente relacionados con las



competencias de un traductor, por ejemplo, la traducción de las metáforas y el uso del análisis componencial de la traducción, incluye diagramas comparativos y descriptivos entre los idiomas o en solo idioma, como el diagrama de comidas en el Reino Unido. Aparte de esto, no especifica tampoco las competencias de un traductor.

El siguiente texto de consulta fue *Teoría de la Traducción* de Basil Hatim (1995). En este libro se define la competencia comunicativa como “aquella competencia para el uso o habilidad para producir realizaciones que, además de ser gramaticales, también resulten apropiadas”. (p. 49). Aparte de esto, se enfoca en aspectos puramente relacionados con la traducción, como la intencionalidad, el tipo textual, la dimensión pragmática, entre otros.

También estuvo en la lista de consulta *CORCILLVM Estudios de traducción, lingüística y filología dedicados a Valentín García Yebra* (2006); el cual es un homenaje a Valentín García, por medio de una recopilación de varios artículos y expertos en diversos temas relacionados con traducción. Ninguno de estos habla de las competencias del traductor.

Otro texto analizado fue *Babel en las Empresas Colombianas* de Bibiana Clavijo y otros (2008); quienes abordan las competencias del traductor, mencionando ocho competencias específicas a partir de una investigación encaminada a determinar las competencias que el mercado espera de un traductor o, en otras palabras, el perfil profesional requerido, siendo las competencias empresariales las que menos están exigiendo, para la fecha de publicación de este libro.

Mencionan las competencias traductorales, tomando como referencia la Conferencia de Interpretación y Traducción del grupo PACTE (2002). Igualmente, presentan un cuadro que incluye seis competencias traductorales: competencia lingüística, competencia profesional, competencia psico-fisiológica, competencia de transferencia, competencia estratégica y competencia organizacional.

Causa curiosidad, en este sentido, los diferentes enfoques que hay por parte de autores, ya que, según la Norma Técnica Colombiana Icontec 5808, la competencia traductora es apenas una del grupo de competencias con las que debe contar el traductor como requisito para proporcionar un servicio de calidad, mientras que, por otro lado, según el grupo PACTE, la competencia traductora reúne una serie de competencias o subcompetencias, como se indicó anteriormente. De hecho, el artículo original -La Competencia Traductora y su Adquisición (2001)- define la competencia traductora como “sistemas subyacentes de conocimientos, aptitudes y habilidades necesarios para traducir” (p. 5).

Incluso, en la primera página del artículo *Objetivos y Competencias MTP* de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria, se habla de los requisitos de un traductor, lo cual conlleva la necesidad de aclarar la diferencia entre requisitos y competencias del traductor.

Más adelante, dicho artículo menciona las competencias generales y específicas que se deben adquirir en el proceso de formación del estudiante de traducción. Menciona unas competencias transversales, entre las cuales se incluyen: ser capaz de comunicarse adecuadamente con los clientes, cooperar con personas para realizar tareas de manera efectiva, desempeñar la función con calidad, entre otras. Luego, refiere unas competencias generales, basándose en los descriptores de Dublín, entre las que están: saber aplicar los conocimientos, poder integrar conocimientos, saber comunicar sus conclusiones, entre otras.

Como se puede evidenciar, en ese artículo no se definen las competencias con las que debe contar un traductor o las competencias a desarrollar en el proceso de formación de un estudiante



de la electiva de Traducción, sino que están redactadas, más a manera de indicadores específicos que corresponderían a unas competencias mejor definidas en otros textos.

Otro documento de consulta obligatoria es la Norma Técnica Colombiana Icontec 5808. Esta norma se enfoca en el proceso de traducción y la calidad del servicio. En el numeral 4. Requisitos Básicos; punto 4.2, Recursos Humanos; define claramente las competencias profesionales con las que debe contar un traductor para prestar un servicio de calidad: competencia traductora, competencia lingüística, competencia textual en las lenguas de origen y de destino, competencia investigativa, documental y de procesamiento de información, competencia cultural, competencia técnica y tecnológica

Causa gran interés que esta norma mencione y defina estas competencias orientadas a lograr un servicio de calidad y a satisfacción del cliente, lo cual debe ser el objetivo principal en cada encargo de traducción.

En la búsqueda de fuentes bibliográficas, se incluyó también a *Legal Translation Explained* de Alcaraz (2002). Al leer el título, es evidente que el libro se enfoca en la traducción legal y en realidad es una guía completa, necesaria y de alto valor para aquellos traductores que escogen este campo.

Sin embargo, se enfoca puramente en la traducción, pero no en el traductor, por consiguiente, no habla sobre las competencias de este.

En este orden de ideas y, teniendo en cuenta la consulta realizada a partir de las fuentes mencionadas anteriormente, es importante recalcar que, según el tema de la investigación, hay dos tipos de competencias que se va a indagar en los estudiantes.

- a. Las competencias emprendedoras. Se refieren a aquellas cualidades que hacen de una persona un agente de cambio, ya sea dentro de una organización, brindándole una nueva perspectiva de alta calidad al campo de la traducción en la empresa que labore o creando su propia organización, por ejemplo, su propia empresa de traducción.
- b. Las competencias profesionales. Son más específicas, concretas e individuales. Están más ligadas a ciertos requisitos, desde varias perspectivas, que hacen de un traductor una persona íntegra en su profesión, que conoce y cumple con los códigos de ética; que se ha preparado y se sigue preparando para desempeñar su labor; que es apto a nivel cognitivo y lingüístico para ejercer su trabajo de manera excelente en cada encargo.

Es importante precisar que para ambos escenarios las competencias (descritas en la Norma Técnica Colombiana Icontec 5808) son claves y tienen una relevancia muy alta para el estudiante de Lenguas Modernas de la electiva de Traducción en la Universidad EAN. La mencionada norma, define los estándares de calidad para poder realizar un trabajo satisfactorio para el mercado.

La competencia traductora

Mucho se ha hablado, concretamente, sobre la competencia traductora, llegando al punto en que se concluye que no existe aún una definición específica y precisa al respecto. Una de las de-



finiciones más sencillas y cortas, pero a la vez más profundas, es la que ofrece Hurtado (2001) al señalar que la competencia traductora es la que identifica al traductor y le distingue del individuo no traductor. Algo similar a la concepción de Shreve (1997), cuando indica que la competencia traductora es un *continuum* entre la *traducción natural* y la *traducción construida*, reforzando una de las máximas más importantes para todo traductor: no toda persona que domine dos idiomas necesariamente es traductor.

De esta manera, los conceptos entre diferentes autores varían, en ocasiones difieren y a veces coinciden, incluso, llegando al punto de abordar o preferir un término diferente al inicial, reemplazándolo por competencias traductoras, competencia de transferencia, competencia traslatoria, competencia del traductor, actuación traductora, habilidad traductora, destreza traductora, entre otros. De hecho, Lowe (1987), al referirse a los 8 conocimientos que debe poseer el traductor ideal, dentro de la destreza traductora, incluye algo que él denomina el factor X, lo cual, reconoce el autor, no se puede definir, pero hace que una traducción sea mejor que otras; probablemente, sea aquello lo que distinga a un traductor de una persona bilingüe.

Dorothy Kelly (2002), desde una posición más pedagógica al proponer un modelo base para el diseño curricular y planificación de contenidos en el marco de la formación universitaria de traductores, afirma que la competencia traductora es la macrocompetencia que constituye el conjunto de capacidades, destrezas, conocimientos e incluso, actitudes que reúnen los traductores profesionales y que intervienen en la traducción como actividad experta, concluyendo que dicha competencia contiene 7 subcompetencias (comunicativa, cultural, temática, instrumental, psicofisiológica, interpersonal y estratégica). Cabe agregar que esta autora también se basó en algunos de los autores mencionados anteriormente en el presente documento, teniendo como resultado un soporte teórico bastante nutrido y completo para soportar su propuesta.

En este sentido, la competencia traductora, sin importar el enfoque, se convierte en un conjunto de herramientas, habilidades, destrezas o conocimientos con los que debe contar el profesional de Lenguas Modernas con énfasis en Traducción, que lo hacen diferente de una persona que domine dos idiomas y, asimismo, la formación por parte de los docentes debe estar enfocada al alcance o desarrollo de dicha competencia o, en palabras de la profesora Kelly, el docente deberá diseñar actividades que ayuden a desarrollar cada una de esas subcompetencias para lograr el fin global que constituye la competencia traductora en su conjunto.

Competencias profesionales y emprendedoras

Competencia emprendedora

Actualmente no es muy clara la literatura con respecto a la competencia emprendedora, ya que se habla de emprendimiento desde una mirada general, a nivel profesional y académico.

Arieu (2003) habla sobre el concepto de emprendedor “término de origen francés *entrepreneur* atribuido a Richard Cantillón, quien a principios del siglo XVII habría introducido esta palabra para identificar a quienes tomaban la responsabilidad de poner en marcha y llevar a término un proyecto” (p. 27). Olson (1985), por su parte, define: “el emprendedor es una persona orien-



tada hacia el futuro, capaz de asumir riesgos para involucrarse en la identificación y desarrollo de nuevas ideas” (p. 35) y, por otro lado, Garrido (1993) establece que el emprendedor se le define como “cualquiera que dirija un equipo de personas para alcanzar unos fines que no tienen por qué ser exclusivamente materiales, mediante la aplicación de unos recursos económicos” (p. 14).

Brunet y Alarcón (2004) resaltan al emprendedor desde dos ópticas o bases temáticas: la perspectiva estructural, que está relacionada con su entorno y de carácter institucional, social, sectorial, cultural e ideológico-político; y la óptica individual, que se refiere a la caracterización por lo que hace o por unos determinados rasgos psicológicos específicos.

En 2004, el denominado Grupo de Trabajo B de la Comisión Europea (2004) definió un marco compuesto por unas competencias que se consideran necesarias para la realización personal, inclusión social y empleo para todos, en la sociedad del conocimiento. Se estableció lo que denominaron “Competencias Clave”:

Las competencias clave representan un paquete multifuncional y transferible de conocimientos, destrezas y actitudes que todos los individuos necesitan para su realización y desarrollo personal, inclusión y empleo. Éstas deberían haber sido desarrolladas para el final de la enseñanza o formación obligatoria, y deberían actuar como la base para un posterior aprendizaje como parte de un aprendizaje a lo largo de la vida.” (Comisión Europea, 2004).

Las competencias clave consideran ocho dominios: 1) Comunicación en la lengua materna, 2) Comunicación en una lengua extranjera, 3) Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología, 4) Competencia digital, 5) Aprender a aprender, 6) Competencias interpersonales y cívicas, 7) Espíritu emprendedor y 8) Expresión cultural.

Teniendo en cuenta las definiciones de los diferentes autores, Arieu (2003), Olson (1985), Garrido (1993), Brunet y Alarcón (2004) y Comisión Europea (2004), se entenderá que la competencia emprendedora parte del espíritu emprendedor, el cual

Comprende tanto la capacidad para inducir cambios como la habilidad para acoger, apoyar y adaptarse a los cambios debidos a factores externos. El espíritu emprendedor implica ser responsable de las acciones propias, ya sean positivas o negativas, el desarrollo de una visión estratégica, marcar y cumplir objetivos y estar motivado para triunfar”. (Comisión Europea, 2004).

Por otro lado, es un conjunto de subcompetencias que toda persona emprendedora debe poseer tales como: destreza para planificar, organizar, analizar, comunicar, hacer, informar, evaluar y anotar; destreza para el desarrollo e implementación de proyectos; habilidad para trabajar de forma cooperativa y flexible como parte de un equipo; ser capaz de identificar las virtudes y defectos de uno mismo; habilidad para actuar con decisión y responder de forma positiva ante los cambios; habilidad para evaluar y arriesgarse en la medida de lo necesario (Comisión Europea, 2004);

Competencia profesional

Se abordará la definición de competencia profesional desde el planteamiento que presenta Hurtado Albir (2001), con respecto a la competencia traductora. El autor establece que la com-



petencia traductora es la “habilidad de traducir” (p. 385) y distingue cinco (5) subcompetencias: 1) Competencia lingüística en las dos lenguas. 2) Competencia extralingüística, que menciona como el conocimiento enciclopédico, cultural y temático. 3) Competencia de transferencia o translatoria, que consiste en saber recorrer correctamente el proceso traductor. 4) Competencia profesional o de estilo de trabajo, que define, como el saber documentarse, saber utilizar las nuevas tecnologías y conocer el mercado laboral. 5) Competencia estratégica, procedimientos consientes e individuales del traductor para resolver los problemas encontrados en el proceso de traducción.

A partir del planteamiento anterior, se entenderá la competencia profesional y se enfocará esta investigación a analizarla como la “competencia profesional o de estilo de trabajo, que consiste en saber documentarse, saber utilizar las nuevas tecnologías y conocer el mercado laboral” (Hurtado Albir, 2001, p. 385).

En ese sentido, se buscará analizar información detallada con respecto a la capacidad de estilo de trabajo, al saber cómo realizar una correcta documentación, hacer un buen uso de las nuevas tecnologías y del conocimiento del mercado laboral en la electiva de Traducción de la Universidad EAN.

Metodología e instrumentos de investigación

Para poder responder la pregunta de la investigación, se consideró que la metodología descriptiva es la más conveniente y acertada para lograr los objetivos propuestos, si se tiene en cuenta que esta pretende medir o evaluar los aspectos, dimensiones o componentes más relevantes del fenómeno a investigar y permite determinar una realidad que, a pesar de que ha sido explorada en parte, es cambiante y necesita de resultados precisos. Se utiliza la encuesta como instrumento investigativo y se pretende cerrar la brecha entre la oferta y la demanda de los profesionales en Lenguas Modernas con énfasis en Traducción, con el mercado real, conformado por empresas locales o internacionales, situadas en Colombia, se busca lograr una coherencia entre lo que exige el mercado y el desarrollo de las competencias de los profesionales objeto de estudio.

Se realizaron 3 encuestas diferentes. La primera encuesta se aplicó a 10 personas de dos empresas, SKM y SNC-Lavalin, quienes trabajan en un consorcio denominado SSJV, el cual fue contratado bajo el modelo Engineering, Procurement and Construction Management (EPCM) para gerenciar el Proyecto de Expansión P40 en un complejo carbonífero, el cliente es Carbones del Cerrejon Ltd., quien tuvo la necesidad de contratar 4 traductores de tiempo completo, debido a las circunstancias y condiciones del entorno. Las personas a quienes se les aplicó esta encuesta, en algún momento han necesitado los servicios de traducción a lo largo del proyecto, algunos de ellos, bilingües, de diferentes disciplinas del proyecto como administración de contratos, compras, construcción, reclamaciones, contabilidad, entre otras; y que han trabajado en otros proyectos o empresas en donde también ha habido la necesidad de un traductor, puesto que las encuestas respondidas no solo son con base en la experiencia en el proyecto mencionado como tal. La intención con dicha encuesta fue determinar la percepción que tiene el mercado con respecto al traductor, las expectativas de ellos en términos generales con relación a esta profesión



y las necesidades reales, para luego hacer una comparación con la formación universitaria o el desarrollo de competencias en la Universidad EAN.

La segunda encuesta se aplicó a 59 estudiantes de Lenguas Modernas con énfasis en Traducción de la Universidad EAN, de niveles Business Translation, BT3 y BT4, el objetivo de esta fue determinar el desarrollo de las competencias emprendedoras por parte de dichos estudiantes. La tercera encuesta se aplicó a 61 estudiantes de las mismas características, teniendo como propósito indagar acerca del grado de desarrollo de las competencias profesionales por parte de los estudiantes.

Resultados

Luego de aplicar las encuestas se concluyó lo siguiente:

Encuesta de competencias emprendedoras

Esta se dividió en 17 subtemas diferentes: motivación e iniciativa personal, visión, autoconfianza, autonomía, flexibilidad, capacidad de trabajo, planificación, compromiso, calidad, responsabilidad social, capacidad exploratoria, creatividad, innovación, capacidad para identificar y solucionar problemas, orientación comercial, trabajo en equipo y liderazgo. En ese sentido, se evidenció que casi la mitad de los encuestados valoraría la posibilidad de aplicar sus ideas sin depender de las decisiones de otras personas al momento de trabajar como traductor *freelance* o *inhouse*, incluso por encima de la posibilidad de mejorar los ingresos. De hecho, en una pregunta más específica en ese sentido acerca de lo que más valora como traductor, el 68 % indicó que la independencia de hacer lo que les gusta, por encima del nivel salarial y la estabilidad laboral. Por otro lado, resulta interesante que 83 % de los estudiantes encuestados ve en una situación de cambio en el área de la traducción una oportunidad para avanzar, lo que permite apreciar la capacidad de adaptación y una mentalidad optimista en la gran mayoría de los estudiantes. Asimismo, en el punto específico sobre resolución de problemas, el 71 % de los encuestados respondió que ante un problema con una traducción lo primero que hace es evaluar, analizar y sintetizar el problema, para luego centrarse en la solución, contra un 20 % que prefiere pedir ayuda y un 8 % que optó por tratar de solucionarlo directamente, estableciendo un método lógico. La importancia de este punto reside en el hecho de que la traducción, como lo define Kaiser-Cooke (1994) la traducción se trata principalmente de resolver problemas.

From the perspective of an expert activity, translation is primarily a problem-solving activity, which involves problem recognition as well as decision-making, since recognition of the problem necessarily precedes decisions as to the various strategies which can be taken to solve it. (p. 137).

Igualmente, la autora Hurtado Albir (2001), al hablar sobre las características del conocimiento experto, menciona que este es aplicable a la resolución de problemas.



En cuanto a la planificación del trabajo, el 39 % indicó que, si tiene que realizar una nueva actividad al realizar una traducción, intenta comenzarla cuanto antes para tener tiempo de rectificar en caso de imprevistos, en comparación con un 27 % que procura concretarla bien, antes para tener claro el objetivo y un 34 % restante, prefiere intentar tomar conciencia de lo que supone a todos los niveles para organizarla lo mejor posible. Esto muestra que se hace necesario reforzar un poco más la planeación del trabajo al momento de asumir un encargo, con el fin de que se convierta en una constante y que los estudiantes sepan dar un orden a sus prioridades, especialmente cuando deben trabajar en equipo.

En cuanto a la capacidad exploratoria, el 58 % de los encuestados indicó que a la hora de hacer algo nuevo en traducción, le gusta ese reto, en comparación con un 29 % que prefiere ver antes cómo lo hacen los demás para aprender, un 14 % prefiere hacer cosas que ya sabe hacer. Esto debería causar cierta preocupación, puesto que la traducción es una profesión que involucra cambios constantes, sea de manera general o específicamente en el ejercicio del proceso traductor, siempre hay que estar dispuesto a salir de la zona de confort para aceptar nuevos retos, tratando en lo posible de conservar la línea de dominio temático.

Finalmente, una de los aspectos más relevantes para el traductor de hoy es el trabajo en equipo. La razón de esto es que, aunque parezca que el traductor trabaja totalmente independiente, la realidad cuando este está contratado en una empresa de tiempo completo (*inhouse*) es diferente, de hecho, las personas entrevistadas en la última encuesta a mencionar, han tenido que trabajar en equipo con los traductores del proyecto indicado anteriormente. De esta manera, es positivo observar que el 68 % de los encuestados prefiere trabajar en equipo, mientras que un 31 % prefiere trabajar solo, resaltando en ese sentido, que la gran expectativa es que la totalidad de los estudiantes aprenda a trabajar en equipo, teniendo en cuenta todo el proceso de la traducción.

Encuesta de competencias profesionales

Los puntos en los cuales se dividió esta encuesta fueron: habilidad para documentarse, habilidades tecnológicas y conocimiento del mercado laboral. Se recurrió a la autora Hurtado Albir (1996) ya que nombra la subcompetencia profesional, como una de las que componen la competencia traductora, desglosándola en los tres puntos mencionados anteriormente.

De esta manera, al preguntársele a los encuestados sobre el primer paso que sigue antes de empezar a traducir un texto, un poco más de la mitad respondió que optaba por consultar información temática, contra un 38 % que prefiere identificar la terminología del texto. Esto indica que hay una gran parte que no le da gran importancia a la contextualización que debe realizar el traductor para tener un acercamiento más profundo al tema sobre el cual se va a traducir.

En cuanto al dominio de habilidades tecnológicas, el 51 % de los encuestados afirmó tener un dominio básico de las herramientas de traducción asistida por computador. El resto de los resultados estuvo dividido entre un 28 %, que indicó que tiene un nivel intermedio y un 21 %, que contestó que su nivel en este sentido es nulo. Cabe recalcar que ninguno de los estudiantes afirmó tener un nivel avanzado. Asimismo, en cuanto a la frecuencia con la que se utilizan dichas herramientas, las respuestas estuvieron divididas, obteniendo solamente un 15 % que afirmó usarlas siempre, un 21% manifestó que las usa generalmente. Causa curiosidad el hecho de que el 20 % de los encuestados afirmó que nunca utiliza las herramientas mencionadas.



Con respecto al conocimiento del mercado laboral, existe aún un 15% que afirma que el valor de la traducción se debe hacer por hoja traducida e incluso un 3 % que indicó que dicho valor se establece por documento.

En este mismo campo, el 62 % afirmó tener las competencias necesarias para desempeñarse como traductor e intérprete en una empresa, dejando a un 38 % que indicó no estar en la capacidad de hacerlo, por diferentes razones, entre las que están la falta de práctica, necesidad de estudiar aún más, falta de experiencia o insuficiencia en el dominio del inglés.

Encuesta sobre competencias aplicada a empresas

Entre las preguntas formuladas en la encuesta hecha a las personas de las empresas, una fue si considera que un traductor contratado en una empresa debe estar en la capacidad de cumplir con las funciones de un intérprete. Para evitar confusiones en esta pregunta, se incluyó una definición de traductor y de intérprete, para que los encuestados tuviesen clara la diferencia. De esta manera, la totalidad de los encuestados respondió que sí, entre las razones para argumentar su respuesta estuvieron que en Colombia es normal que a un traductor se le pida que asista al personal extranjero, si domina un idioma puede ser intérprete y la importancia del soporte en reuniones o conferencias telefónicas, ya que no siempre es fácil entender diferentes acentos.

Al preguntársele a los encuestados si consideran que una herramienta web puede reemplazar a un traductor, la totalidad de los encuestados respondió que no, en resumen, las justificaciones para esta respuesta apuntan a la baja calidad que ofrecen dichas herramientas con las traducciones.

Otro punto importante fue con relación al volumen de los documentos que requieren traducción, ya que, teniendo en cuenta que todos los encuestados son nativos de habla hispana, el 20 % respondió que dicho volumen, de acuerdo con su necesidad, es más alto de español a inglés, un 10 % indicó que es más alto de inglés a español y un 70 % indicó que el volumen es igual.

Reflexiones generales

Después de una revisión, a profundidad, de los *syllabus* establecidos para la electiva de Traducción I, II, III y IV, buscando dar cuenta de las competencias allí propuestas, se estableció que las competencias profesionales y emprendedoras que se están ofreciendo a los estudiantes en dicha electiva están relacionadas directamente con el modelo educativo de la Universidad EAN. Este modelo educativo declara tres (3) tipologías de las competencias:

- a. Competencias nucleares: las competencias disciplinarias.
- b. Competencias básicas: proceso cognitivo y comunicativo.
- c. Competencias transversales: son el perfil del estudiante e integran el currículo; emprendedoras, socio-humanísticas, tecnológicas e investigativas.

Sin embargo, no se establecen unas competencias generales que, según Dorothy Kelly (2002), permiten establecer las competencias con las que debe contar un estudiante de la electiva de Traducción.



Una vez analizado el enfoque curricular de la universidad, para entender el propósito de la estructura del diseño curricular y ver cómo se refleja la tipología de las competencias dentro de este, se resaltan los siguientes aspectos:

- a. El enfoque curricular se caracteriza por ser flexible, es abierto y transdisciplinario; pertinente, ya que establece demandas y cambios de contexto; transversal, se operacionaliza mediante el uso de unidades anfitrionas; sistémico, su estructura denota totalidad; investigativo, desde una visión del desarrollo del pensamiento crítico y autónomo.
- b. La flexibilidad del enfoque curricular se evidencia mediante: la implementación de créditos, no hay prerequisites, electivas, sistema de ciclos y unidades anfitrionas.
- c. El diseño curricular se formaliza en la práctica mediante el mapa de competencias.

Se entiende que el *syllabus* es el instrumento de aseguramiento de la calidad académica que permite la implementación del modelo educativo, también demarca la ruta a seguir y formar las competencias.

Las competencias profesionales que deben desarrollar los estudiantes de la electiva de Traducción se clasifican en tres aspectos importantes:

1. Saber documentarse. Saber identificar, valorar la fiabilidad y utilizar las diferentes fuentes de documentación para la traducción.
2. Saber utilizar las nuevas tecnologías. Uso apropiado de herramientas de traducción asistidas, recursos online como base de datos, diccionarios especializados en línea, glosarios, blogs, etc.
3. Conocer el mercado laboral. Conocer el proceso de negociación en el campo de la traducción, identificar los clientes y sus campos de acción, identificar los servicios profesionales que el mundo de los negocios exige a nivel de traducción, etc.

Las competencias emprendedoras deben ser desarrolladas como un conjunto de subcompetencias que todo estudiante de la electiva de traducción debe poseer y desarrollar durante su formación académica en la Universidad EAN, tales como la capacidad de innovación, liderazgo, orientación al cliente, orientación a resultados, planificación y organización, negociación, desarrollo de las personas, empoderamiento, comunicación y contactos, pensamiento estratégico, trabajo en equipo, resolución de problemas, iniciativa, temple y emprendimiento. Todas estas enfocadas en el ámbito de los procesos de traducción y la ejecución de proyectos de traducción.

Conclusiones

En general, los estudiantes que aspiran dedicarse a la traducción, no tienen como prioridad o razón principal para esta profesión el dinero o alguna recompensación material, lo quieren hacer por gusto y dedicación, lo cual resulta muy positivo siempre y cuando vaya a la par de las competencias profesionales, en donde se sabe negociar un precio justo por un trabajo de calidad.



Los traductores deben estar dispuestos a trabajar individualmente o en equipo, ya que no se sabe cuál de estos panoramas les espere en un futuro. De hecho, Kelly (2002), en su propuesta sobre las subcompetencias del modelo de la competencia traductora, al describir la subcompetencia interpersonal, indica que se debe preparar al traductor para trabajar en equipo con los otros profesionales que intervienen en su actividad, dando el ejemplo de revisores, documentalistas y terminólogos.

Los estudiantes deben aprender sobre la importancia de contextualizarse antes de comenzar con una traducción, ya que esto les va a evitar problemas de semántica o incluso de sintaxis, por ejemplo, en el caso de las preposiciones en donde en ocasiones no es claro en el texto original cuál es el objeto directo o indirecto en la oración.

Los estudiantes necesitan reforzar sus habilidades tecnológicas, específicamente el dominio de las herramientas de traducción asistida por computador, así como lo frecuencia al usar estas, teniendo en cuenta la realidad del ejercicio de la traducción al momento de asumir un encargo, además, todas las ventajas que estas ofrecen en términos de velocidad, organización de la información, acceso a terminología, entre otros.

Es necesario reforzar con los estudiantes los procesos, formas y condiciones de negociación que debe establecer el traductor al momento de aceptar un encargo, puesto que hay algunos casos en donde no están claros estos aspectos con respecto al mercado existente.

Los estudiantes necesitan reforzar sus habilidades para desempeñarse como traductores e intérpretes en una organización, debido a que es una exigencia real del mercado y las personas que necesitan de un traductor en una empresa no distinguen ni asimilan el hecho de que un traductor no pueda desempeñar las labores de un intérprete.

Teniendo en cuenta los resultados de las encuestas, que indican las expectativas del mercado, es necesario reforzar la traducción en ambos sentidos, no solamente del inglés al español, ya que existe incluso una necesidad más alta de traducir textos del español al inglés que del inglés al español.

Referencias

1. Alcaraz, E. (2002). *Legal Translation Explained*. Manchester, UK; Northampton, MA: St. Jerome Publishing.
2. Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires: Granica.
3. American Translators Association (ATA). (2010). *Code of Ethics and Professional Practice*. Recuperado el 18 de agosto de 2014 de http://www.atanet.org/governance/code_of_ethics_commentary.pdf
4. Arieu, A. (2003). La Educación de los emprendedores: *Un comentario acerca de los contenidos formativos y el rol de la Universidad. Congreso Provincial Emprendedorismo y Desarrollo Local*. Argentina: Pigüé.
5. Asociación Colombiana de Traductores e Intérpretes (ACTI). (2000). Código de ética del traductor. *Mutatis Mutandis*, 1 (1), 146-150. Recuperado el 25 de agosto de 2014 de <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/mutatismutandis/article/viewFile/12/259>
6. Brunet, I. & Alarcón, A. (2004). Teorías sobre la figura del emprendedor. *Papers, Revista de sociología*, 81-103.
7. Canaria, U. D. (2014). *Objetivos y competencias del traductor. ULPGC*. Recuperado el 30 de agosto de 2014 de http://www.fti.ulpgc.es/upload/objetivos_y_competencias-mtp.pdf
8. Chomsky, N. (1965) *Aspects of the Theory of Syntax*. Cambridge, Mass., United States: The MIT Press.



9. Clavijo, B et al. (2008). *Babel en las empresas colombianas: Una mirada actual de la traducción*. Bogotá: Ediciones EAN.
10. Comisión Europea. (2004). *Competencias clave a lo largo de la vida. Un marco de referencia europeo*. Grupo B "Competencias Clave". Dirección General de Educación y Cultura. Recuperado de: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/articulos-174000_clave.pdf
11. Garrido, J. A. (1993). La empresa, factor dinamizador de la sociedad. En *Estudios Empresariales*, 3(83), 2-14.
12. Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) México: McGraw Hill...
13. Hatim, B., & Mason, I. (1995). *Teoría de la Traducción: Una aproximación al discurso*. Michigan, UK: Grupo Planeta.
14. Hurtado A. (2001). La competencia traductora y su adquisición. *Revista de traducción* 6, 39-45. Barcelona, España: Grupo PACTE. <http://www3.uji.es/~aferna/H44/Translation-competence.pdf>
15. Hurtado, A. (2001). *Traducción y traductología: introducción a la traductología*. España: Ediciones Cátedra.
16. Hymes, D.H. (1972) On Communicative Competence. In: J.B. Pride and J. Holmes (eds) *Sociolinguistics. Selected Readings*. Harmondsworth: Penguin, pp. 269-293. (Part 2). Recuperado el 5 de septiembre de 2014 de <http://www.homes.uni-bielefeld.de/sgramley/Hymes-2.pdf>
17. Jääskeläinen, R. (2000). Focus on Methodology in Thinking-aloud Studies on Translating. In *Tapping and Mapping the Process of Translation and Interpreting: Outlooks on Empirical Research*, Sonja Tirkkonen-Condit and Ritta Jääskeläinen, (Eds.). Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, pp. 71-81.
18. Kaiser-Cooke, M. (1994). *Translational Expertise: A cross-cultural phenomenon from an interdisciplinary perspective*. Amsterdam: John Benjamins.
19. Kelly D. (2005). *A Handbook for Translator Trainers*. Manchester, UK; Northampton, USA: St. Jerome Publishing.
20. Kelly, Dorothy. (2002). Un modelo de competencia traductora: bases para el diseño curricular. *Revista Puentes* 1, 9-20.
21. Modelo Educativo. (2011). *Competencias*. Universidad EAN. Recuperado el 18 de septiembre de 2014 http://ean.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=200&Itemid=31
22. Newmark. P. (2010). *Manual de Traducción*. Madrid, España: Ediciones Cátedra.
23. Olson, P.D. (1985). Entrepreneurship: process and abilities. *American Journal of Small Business*.
24. Pacte. (2001). La competencia traductora y su adquisición. *Quaderns. Revista de Traducción* 6, p. 39-45. Recuperado el 24 de septiembre de 2014 de <http://www3.uji.es/~aferna/H44/Translation-competence.pdf>
25. Umaña, O., & Suárez, M. (2011). Descripción y explicación del diseño de instrumentos que miden la competencia traductora y terminología en traductores profesionales. Globalización y traducción en el ámbito de los negocios. *Revista de enseñanza e investigación educativa*, 40. ISSN: 0214-3402 Colombia.
26. Shreve G., & et al. (1997). *Cognitive processes in translation and interpreting*. Londres: Sage Publications.