
EL DESARROLLO DE LA SUBCOMPETENCIA PROFESIONAL DEL TRADUCTOR COMO FACTOR DETERMINANTE DEL ÉXITO EN SU CARRERA PROFESIONAL

Horacio R. Dal Dosso¹

Cómo citar: Dal Dosso, H. R. (2014). El desarrollo de la subcompetencia profesional del traductor como factor determinante del éxito en su carrera profesional. *Página y Signos: Revista de Lingüística y Literatura*, 11, 135-147. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10257085>

RESUMEN

Este artículo hace hincapié en la importancia del desarrollo de la subcompetencia profesional del traductor durante su carrera universitaria, de modo que su carrera profesional sea exitosa.

También brinda algunos ejemplos de los contenidos que deberían incluirse para desarrollar esa subcompetencia.

Por último, invita a las universidades a actualizar sus planes de estudios para ponerse a tono con las exigencias del mercado.

Palabras claves: competencia traductora, subcompetencia profesional, gestión profesional

ABSTRACT

This article stresses the importance of the translator's professional subcompetence development while studying at the university in order to succeed in his career.

It also provides some examples of the contents that should be included to develop such subcompetence.

Finally, it invites universities to update their curricula to stay tuned with market demands.

Keywords: translator competence, professional subcompetence, professional management

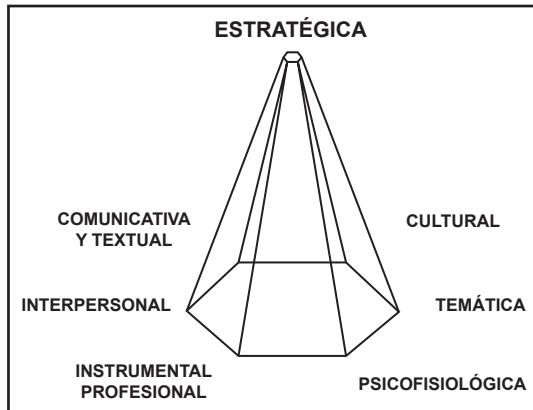
¹ Traductor Público de Inglés ⇄ Español. Buenos Aires, Argentina, 2014. Correo electrónico: info@hdosso.com.ar

Introducción

En traductología, el concepto de competencia traductora se conoce desde el siglo pasado. Pese a esto, pocos autores (Kelly, Presas, Dal Dosso) se animan a denominarla «macrocompetencia».

Según Kelly, «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» (Kelly, 2002: 14).

Su modelo de competencia traductora abarca las siguientes subcompetencias:



Competencia traductora. Modelo de Kelly.

En este artículo, analizaré la subcompetencia instrumental profesional; específicamente, el aspecto profesional.

Según la autora mencionada, este aspecto comprende conocimientos básicos:

- para la gestión del ejercicio profesional (contratos, obligaciones fiscales, presupuestos y facturación, etc.);
- de Deontología;
- de asociacionismo profesional.

Me centraré en el primer punto.

El desarrollo de la subcompetencia profesional es una cuestión que ha quedado relegada en los planes de estudios de algunas universidades en las que se forma a traductores. Como consecuencia de este fenómeno, egresan con los conocimientos lingüísticos necesarios para abordar la traducción de un texto con éxito, pero no siempre con un panorama claro de cuál es su ámbito e incumbencia y de cómo gestionar su carrera profesional.

1. La subcompetencia profesional

Tal como se anuncia en el título de este artículo —y como se anticipa en su resumen—, la trayectoria profesional de un traductor dependerá del desarrollo de esta subcompetencia.

Para entender mejor este concepto, la primera cosa que debemos hacer es pensar que, en general, al finalizar su carrera universitaria, el traductor desea insertarse en el mercado laboral de la traducción profesional para ejercer su profesión —que eligió y estudió— en forma autónoma.

Básicamente, para insertarse el traductor deberá contar con:

- título profesional habilitante
- inscripción en la agencia impositiva correspondiente
- facturas comerciales

Sin embargo, antes de lanzarse al mercado deberá llevar a cabo un análisis de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA)² para saber cuál es su estado y hacia dónde proyectarse. Pero antes del FODA, es preciso que conozca los tres aspectos fundamentales que se analizan a continuación.

Ámbito

El ámbito se refiere al campo de acción del traductor; es decir, **dónde** trabajará. Las TIC y la globalización han hecho que el ámbito del traductor se expanda

² Este tema se desarrolla en mi «Seminario de actualización profesional para traductores», mencionado en la bibliografía.

cada vez más. Recordemos que «Desde la llegada de la Internet, el mercado del traductor es, potencialmente, todo el mundo (Dal Dosso, 2009)».

Una lista incompleta de los escenarios —tradicionales y nuevos— de trabajo en los que se requieren traductores es la que sigue:

- agencias de publicidad multinacionales
- editoriales
- embajadas
- empresas de software
- empresas de traducción
- empresas privadas
- estudios de traducción
- estudios jurídicos
- juzgados
- laboratorios de especialidades medicinales
- organismos públicos
- periódicos
- registros civiles

Incumbencia

La incumbencia se refiere a **qué** tipo de tareas podría llevar a cabo un traductor con la formación universitaria que haya recibido. Digo «podría», ya que esto dependerá del perfil propuesto por la universidad o del enfoque que tenga el plan de estudios de la carrera.

Nuevamente, una lista incompleta de las funciones —tradicionales y nuevas— en las que podría desempeñarse el traductor incluye:

- adaptador
- consultor lingüístico

- coordinador lingüístico (*language lead*)
- corrector
- director de proyectos de traducción
- gestor de contenidos
- revisor
- sobretitulador (ópera)
- subtitulador
- testeador de videojuegos
- terminólogo
- traductor de obras musicales
- traductor de videojuegos

Antes de pasar al tercer aspecto, nótese que en los dos primeros no mencioné nada acerca de la posibilidad de trabajo como docente de lenguas extranjeras o como intérprete. Si bien el título podría habilitar al traductor para hacerlo, esa no es o no debería ser la tarea principal de alguien que estudió para ser traductor.

Cabe aclarar que, en la República Argentina, el traductor público está habilitado para actuar como intérprete en registros civiles y juzgados. Sin embargo, no todas las universidades ofrecen la capacitación para desempeñarse como tal.

Gestión

Al analizar lo que es el ámbito, vimos que tiene que ver con el «dónde»; cuando analizamos la incumbencia, con el «qué»; ahora, veremos que la gestión se refiere al **cómo**.

La gestión de la carrera profesional de un traductor comprende aspectos que van más allá del mero hecho del ejercicio profesional.

Como punto de partida, convengamos que un traductor autónomo se maneja como una empresa unipersonal, que presta diferentes tipos de servicios y que, como tal, está inserta en el mercado laboral de la traducción profesional, a cuyas

demandas deberá responder con el más alto grado de calidad y eficiencia. Para hacerlo, durante su carrera universitaria, el futuro traductor deberá incorporar los conocimientos que le ayudarán a desarrollar su subcompetencia profesional al máximo:

- administración de empresas
- administración del tiempo
- análisis de mercado
- ceremonial y protocolo
- comunicación —oral y escrita—
- contabilidad
- correspondencia comercial
- cuestiones impositivas (declaraciones juradas de impuestos)
- cuestiones jurídicas (contratos con los clientes)
- **empleabilidad**
- **espíritu empresarial** (*entrepreneurship*)
- gestión de calidad total
- imagen profesional
- *marketing* profesional
- servicio al cliente
- trabajo colaborativo
- visibilidad en la Internet

Llevar a cabo un análisis exhaustivo de cada ítem demandaría una obra que excedería —en gran manera— la extensión de este artículo. Sin embargo, me centraré en dos, que son muy importantes y que desarrollo en mi tesis³.

³ Véase la bibliografía.

2. Empleabilidad

Esta es la definición de empleabilidad que propone el glosario sobre Terminología de la política europea de educación y formación: «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» (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), 2002).

Aquí cabe hacer una aclaración: la empleabilidad no se limita exclusivamente a un trabajo en relación de dependencia.

Según Calvo Encinas (2006: 6), la empleabilidad se refiere a la «capacidad de inserción laboral» de una persona. Esto puede aplicarse perfectamente al caso de los traductores; en especial, a los traductores autónomos.

Para ser «empleable», hay que demostrarlo. Una forma es mediante el CV. Saber cómo preparar y traducir un CV es doblemente importante para un traductor. Por una parte, porque le servirá para venderse mejor. Por otra, porque es 99,99% seguro que en su carrera profesional alguien le solicite la traducción de un CV; es más, él deberá traducir su propio CV para ofrecer sus servicios en otros mercados. Esto significa que deberá conocer las convenciones que rigen el diseño y la redacción de un CV en las lenguas y en las culturas de origen y meta. Sin embargo, no en todas las universidades en las que se estudia Traductología se analiza al CV como tipología textual.

Además de contar con un título habilitante y un CV perfectamente diseñado, para ser empleable el traductor deberá tener diferentes cualificaciones:

- tener experiencia en el tema (especialidad);
- poder traducir entre 2 500 y 3 000 palabras por día (TO)⁴;
- manejar algún programa de memoria de traducción (TAC)⁵.

Incluso, según el proyecto, es posible que también se le exija:

- experiencia en dirección de proyectos y trabajos colaborativos;

⁴ Texto de origen.

⁵ Traducción asistida por computadora.

- pasaporte, visa y permiso de trabajo;
- pruebas;
- referencias;
- segunda lengua extranjera (C).

3. Espíritu empresarial

Anteriormente, señalé que un traductor autónomo se maneja como una empresa unipersonal. Por lo tanto, deberá gestionar todos los recursos que tenga a disposición para lograr sus objetivos. Para entender mejor este concepto, veamos la siguiente definición que traduje al español:

El espíritu empresarial se refiere a la capacidad que tiene una persona para convertir ideas en acciones. Incluye la creatividad, innovación y toma de riesgo, así como también la capacidad para planear y gestionar proyectos para lograr objetivos. Esta competencia le ayuda a la persona —no solo en su vida diaria, en su hogar y en sociedad, sino también en su trabajo— a ser consciente de su contexto laboral y capaz de aprovechar oportunidades. Constituye la base para desarrollar las habilidades y los conocimientos más específicos que necesitan los emprendedores que comiencen una actividad social o comercial. (European Parliament and Council of the European Union, 2006: 17)

Antes de continuar, me gustaría hacer la siguiente reflexión: «En general, al traductor no se lo ve como a un profesional que maneje dinero sino palabras. En parte, la razón es que en la universidad no se le enseña —al menos, no como se debería— cómo usar los conocimientos y las habilidades adquiridos durante sus años de estudio para convertir esos recursos en un negocio» (Dal Dosso, 2011: 4).

Todo lo analizado anteriormente y, en especial, la cita anterior demuestra la importancia que tiene la subcompetencia profesional.

Sin embargo, aquí no termina todo. Para ser exitoso, tras haber pasado por la universidad, un traductor deberá:

- Administrar bien su empresa y su tiempo.

Esto implica establecer claramente su(s): visión, misión, objetivos y metas.

- Aplicar los principios de calidad total

«Los especialistas en *Marketing* dicen que “calidad es igual a satisfacción del cliente”. Sin embargo, cuando hablamos de traducción, habrá calidad cuando se trate de un trabajo hecho con precisión; si esto satisface al cliente, mejor (Dal Dosso, 2009: 2).

- Comunicarse con eficacia.

Tres principios básicos de la comunicación: claridad, brevedad y oportunidad.

- Conocer el mercado en el que trabaja.

Para ello, tendrá que llevar a cabo el análisis FODA antes mencionado.

- Establecer relaciones contractuales equitativas.

Con esto me refiero a que las negociaciones deberán establecerse sobre la base de una relación «yo gano/tú ganas».

- Llevar registros contables que le permitan calcular su rentabilidad.

No hacerlo implica desconocer cuáles son sus costos, gastos y ganancias.

- Mantener la confidencialidad.

Principio fundamental para conservar la relación con el cliente.

- Promocionar sus servicios.

Existen diversos canales:

- Sitio web. La Web nos abre las puertas al mundo.
- Google. Cualquier traductor puede publicar su sitio en Google.
- Portales para traductores. Nos permiten establecer vínculos con otros traductores que podrán requerir nuestros servicios.

- Tarjetas de presentación. Imprescindibles para entablar relaciones laborales y profesionales.
- Presentaciones espontáneas. Ayudan a captar clientes.
- Publicidad. Para ampliar nuestro nicho de mercado.
- Proyectar una imagen profesional.

Un punto que deberá tenerse muy en cuenta; sobre todo, a la hora de visitar clientes es saber presupuestar correctamente un proyecto de traducción.

Cabe recordar que los honorarios de una traducción podrán incidir directamente en el precio de venta de un producto de alcance internacional.

4. Universidades

Si repasáramos los conceptos analizados hasta aquí, podríamos inferir que la formación de un traductor se basa en contenidos multidisciplinares y transversales. Sin embargo, no todos los planes de estudios de las universidades en las que se forma a traductores⁶ contemplan conceptos como —por ejemplo— el de espíritu empresarial.

Tal carencia podría hacer que el graduado:

1. Tarde más de lo debido en insertarse en el mercado laboral de la traducción profesional.
2. Gestione deficientemente su carrera profesional.
3. Abandone su profesión.

Una forma de evitar esto sería, por ejemplo, tomar un examen de ingreso sobre:

1. lengua extranjera
2. lengua española
3. informática

⁶ Y a otros profesionales.

Esto permitiría reestructurar el plan de estudios, de modo tal que puedan asignarse más horas al desarrollo de la subcompetencia profesional y que los graduados sean más «empleables».

Conclusiones

Como podrá apreciarse, en la formación de un traductor interviene una serie de conocimientos, habilidades y actitudes que van más allá de lo lingüístico (macrocompetencia).

Hasta el momento, las universidades han formado tradicionalmente al traductor en competencias que le permiten llevar a cabo una traducción de excelente calidad. Sin embargo, esto no es suficiente. El traductor necesita venderle sus servicios a un cliente para vivir. Para ello, debe conseguir un cliente y para lograrlo, debe aprender a captar —y a mantener— clientes.

Desde este artículo, invito a las universidades a revisar sus planes de estudios para incluir contenidos que les permitan a sus graduados ejercer su profesión exitosamente, durante toda su carrera profesional, y a ofrecerles actividades de actualización, de modo que estos sean ejemplos de la excelencia académica de aquellas.

Dado que, en principio, este trabajo está dirigido al mercado boliviano, se sugiere la lectura de las conclusiones del artículo «Traductor profesional o **profesional de la traducción**»⁷, para extraer las ideas que pudieran ser de aplicación en ese contexto.

⁷ Véase la bibliografía.

Bibliografía

Calvo Encinas, Elisa

2006 *Propuestas curriculares de orientación profesional para licenciados en traducción en interpretación*. Jornadas de fomento de la investigación, Universidad Jaume I, España. En [Documento en línea] www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi10/trad/5.pdf. Consulta: 1.2.2014.

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)

2002 *Terminología de la política europea de educación y formación*. En [Documento en línea] <http://europass.cedefop.europa.eu/es/education-and-training-glossary>. Consulta: 1.2.2014.

Dal Dosso, Horacio R.

s.f. *El enfoque profesionalizante en la formación universitaria de traductores en la Argentina: propuestas de inclusión curricular*. Tesis doctoral. Inédita.

2009a *I Seminario de actualización profesional para traductores noveles*. [Seminario en línea] <http://www.english-lab.com.ar/capacitacion>

2009b *Una formación de calidad para un desempeño de calidad*. En CIUTI-Forum 2008, Berna: Peter Lang. 261-281.

[Documento en línea]

http://books.google.com.ar/books?id=30pv4UyPjzAC&pg=PA261&dq=una+formacion+de+calidad+para+un+desempe%C3%B1o+de+calidad+ciuti&hl=es&ei=zzrETZevCuHW0QH5r5H9Bw&sa=X&oi=book_result&ct=result&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false Consulta: 1.2.2014.

2011 *¿Traductor profesional o profesional de la traducción?* Primer Congreso de Traducción e Interpretación de Uruguay. Montevideo: Colegio de Traductores Públicos del Uruguay. En [Documento en línea] <http://www.hdosso.com.ar/TPOPT.pdf>. Consulta: 1.2.2014.

European Parliament and Council of the European Union

2006 *Recommendation of the European Parliament and of the Council on key competences for lifelong learning*. En [Documento en línea] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:EN:PDF>. Consulta: 1.2.2014.

Kelly, Dorothy A.

2002 *Un modelo de competencia traductora: bases para el diseño curricular*. Revista Puentes n.º 1, Granada: Comares.