



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

PROGRAMA ACADÉMICO DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

PROFESIONAL

Experiencias de aprendizaje de la gestión de proyectos en una agencia de
traducción en Lima

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el grado de bachiller en Traducción e Interpretación Profesional

AUTORAS

Montoro López, Carmen Celia (0000-0002-8569-5811)

Villanueva Mori, Luciana Lice (0000-0003-2888-2992)

ASESOR

Ramírez Colombier, Marco Arturo (0000-0001-9554-2790)

Lima, 4 de diciembre de 2019

DEDICATORIA

*A mi madre, mi pedacito de sabiduría,
quien me enseñó a ser valiente
e hizo mi vida más bonita.*

Carmen Montoro

A ti papito, este logro es para ti.

Luciana Villanueva

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia y a todas las personas que hicieron posible este trabajo de investigación. Cada palabra y cada acción fueron importantes para lograrlo.

Gracias a mi compañera de investigación quien fue una luz cuando estaba perdida en un sinfín de posibilidades. Me alegra mucho haber compartido esta experiencia contigo.

Por último, agradezco a mi hermana que siempre me da fuerzas para continuar y me guía por el mejor camino. Sé que a veces es difícil, pero espero que siempre encontremos la manera de entendernos. Muchas gracias, hermana, no sé qué sería de mí sin ti.

Carmen Montoro

Mamita, gracias. Gracias por tu disciplina y por tu apoyo cada vez que lo necesité durante este proceso. Gracias por creer en mí y no permitir que me rindiera.

A mi hermano. Lo eres todo. Gracias por ser un amigo y el mejor compañero. Gracias por escucharme desde que tengo memoria y enseñarme con tu ejemplo.

Luciana Villanueva

RESUMEN

Esta investigación es un estudio de caso que tiene como objetivo describir las experiencias de aprendizaje como gestores de proyectos de los egresados de la carrera de traducción en una agencia de traducción en Lima. Para ello se tomará en cuenta el proceso de capacitación interna, aprendizaje en la realización de actividades del trabajo mediante la interacción, y las habilidades y conocimientos que adquieren los traductores que laboran como gestores de proyecto en su lugar de trabajo. El estudio se realizará a partir del enfoque cualitativo, utilizando las técnicas de entrevistas y observación, y las fuentes de investigación serán los gestores de proyectos de la agencia de traducción Translation Back Office (TBO). Realizaremos este estudio porque consideramos que aportará a la profesión, ya que los estudiantes y futuros profesionales de traducción que quieran dedicarse a la gestión de proyectos podrán tener un panorama más amplio y expectativas más claras sobre este mercado laboral. Asimismo, este estudio aportará a la disciplina de la traducción enfocada a la gestión de proyectos, que es un campo poco explorado en el Perú.

Palabras clave: gestión de proyectos; gestor de proyectos de traducción; aprendizaje en el lugar de trabajo; agencia de traducción

ABSTRACT

This research is a case study aimed at describing the learning experiences as project managers of professional translators at a translation agency in Lima. The study will consider in-house training, on-the-job learning activities through interaction, and the skills and knowledge acquired by translators working as project managers in their workplace. The study will have a qualitative approach, using interview and observation techniques, and the research sources will be the project managers of Translation Back Office (TBO) translation agency. We will carry out this study because we consider that it will contribute to the profession, as students and future translation professionals who want to become project managers will be able to have a broader picture and clearer expectations of this job market. This study will also contribute to the discipline of translation focused on project management, which is a field little explored in Peru.

Keywords: project management; translation project manager; workplace learning; translation agency

TABLA DE CONTENIDOS

1	INTRODUCCIÓN	1
2	PREGUNTAS Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	3
3	SUPUESTO BASE	4
4	JUSTIFICACIÓN	6
5	ESTADO DE LA CUESTIÓN	7
6	MARCO TEÓRICO	9
6.1	GESTIÓN DE PROYECTOS DE TRADUCCIÓN	10
6.1.1	Gestor de proyectos de traducción.....	11
6.2	COMPETENCIA TRADUCTORA.....	12
6.2.1	Competencia traductora	12
6.2.2	Competencias personales y sociales	14
6.2.3	Competencias del gestor de proyectos de traducción	15
6.3	APRENDIZAJE POR PROYECTOS	18
7	DISEÑO METODOLÓGICO	21
7.1	ESTUDIO DE CASO.....	22
7.2	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	22
7.2.1	Observación	22
7.2.2	Entrevista	23
7.3	ESTRATEGIA OPERATIVA	24
7.3.1	Participantes y caso de estudio	24
7.3.2	Cronograma de trabajo	25
7.4	CONSIDERACIONES ÉTICAS	26
9	REFERENCIAS	28
10	ANEXOS	31
10.1	MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	31
10.2	MATRIZ DE SUBOBJETIVOS, TÉCNICAS, FUENTES DIMENSIONES, CATEGORÍAS, INDICADORES.....	34
10.3	INSTRUMENTOS	43
10.4	CRONOGRAMA DE TRABAJO.....	49
10.5	PROTOCOLOS DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Etapas y actividades a realizar	26
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de competencia traductora del grupo PACTE. Adaptado de Beeby et al., (2017).	13
Figura 2. Modelo componencial de la competencia del traductor (Basado en Kiraly, 2006), por Kiraly, 2013, p. 202.....	14
Figura 3. Modelo de competencias del gestor de proyectos de traducción. Adaptado de Competencias del gestor de proyectos de traducción, por Plaza-Lara, 2018, p. 527-528...	16
Figura 4. Conjunto de competencias de gestor de proyectos de traducción. Elaboración propia a partir de las competencias de Kiraly (2013); PMI (2007); Hurtado (2017) y Plaza-Lara (2018).	18

1 INTRODUCCIÓN

A medida que la industria de traducción ha evolucionado, también lo ha hecho la gama de servicios ofrecidos por las agencias de servicios lingüísticos. Hoy las agencias de traducción no solo ofrecen traducciones, sino también edición, localización, revisión, transcripción y gestión de proyectos (Dunne y Dunne, 2011). La necesidad de contar con esta última, se debe a la distribución geográfica de los equipos de traducción subcontratados y a la creciente complejidad de las tecnologías y los procesos de proyectos de traducción (Dunne y Dunne, 2011). Es decir, el gestor de proyectos trabaja con personas que están en distintas partes del mundo, y la manera de realizar los proyecto en mediante los softwares de administración de proyectos de traducción.

Según el Project Management Institute (2008, como se citó en Dunne y Dunne, 2011), la gestión de proyectos involucra la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades del proyecto para cumplir con los requisitos de este. Algunos de estos requisitos son entregar los proyectos sin retraso, sin sobrepasar el presupuesto y cumpliendo las especificaciones del cliente (Dunne y Dunne, 2011). El encargado de realizar estas tareas es el project manager (PM, sigla utilizada en este estudio debido a su frecuente uso en el sector). En general, el PM es el enlace con el traductor; se encarga de recibir el pedido del cliente y buscar al equipo de trabajo: traductor, editor, revisor, que se adecue a las características del proyecto teniendo en cuenta el par de idiomas, especialidad, plazos, etc. (Lucero, 2018). Asimismo, algunas características principales que debe tener un PM es saber ser organizado, saber trabajar bajo presión y, específicamente, trabajar en equipo, porque la comunicación con el traductor es muy importante y es clave generar una relación de confianza y apoyo mutuo (Lucero, 2018).

De acuerdo al estudio realizado por Lozano-Argüelles (2011) en España, el 64 % de los usuarios, específicamente empresas de sectores diferentes como maquinaria, farmacia/cosmética, servicios tecnológicos o asesorías financieras, suelen contratar los servicios de las agencias de traducción, mientras que el 15 % contrata traductores autónomos. De estos resultados se desprende la gran demanda que tienen las agencias de traducción en el mercado internacional y, por lo tanto, de un PM, ya que la gestión de proyectos es la competencia principal de la agencia de traducción (Stoeller, 2004, como se citó en Dunne y Dunne, 2011). No se podría descartar la posibilidad de que esto también suceda en el Perú, debido a que existen diversas agencias de traducción, como LGA

Traducciones, Estudio Arteaga, Perú Traducciones, Beyond Translating, Translingual y Translation Back Office (TBO). Desde hace ocho años, las agencias de traducción en el Perú practican la gestión de proyectos como tal, y ya no solo como “encargos de traducción” (A. Tapia, comunicación telefónica, 15 de octubre de 2019). En ese sentido, la gestión de proyectos se convertiría en una de las disciplinas que el traductor debe tomar en cuenta durante su formación para tener mayores oportunidades laborales.

Por este motivo, existen universidades que recrean el modelo de trabajo por proyectos durante la formación de los traductores en los cursos de gestión de proyectos y en los talleres de traducción. Estos proyectos en los talleres se llevan a cabo en pequeños grupos, en los cuales, los estudiantes cumplen un rol específico además de la traducción del texto en sí. Por ejemplo, deben desempeñarse como gestores, terminólogos, revisores, uniformizadores, correctores o maquetadores. Li, Zhang, & y He (2015), mencionan que, al llevar a cabo un proyecto de traducción, los estudiantes ponen en práctica y mejoran sus competencias de traducción, de manera que adquieren habilidades y se familiarizan con el modo de trabajo de un traductor profesional en el mundo real. En ese sentido, el aprendizaje por proyectos resulta importante para el desarrollo profesional de los estudiantes. Kiraly (2005) afirma que los procesos de aprendizaje en los proyectos de traducción reales llevados a cabo en un entorno pedagógico confirman la relevancia de dichos proyectos para el desarrollo de la competencia de los traductores. Al finalizar los proyectos, los estudiantes tienden a desempeñarse muy bien en el ámbito profesional y a adaptarse rápida y voluntariamente a un enfoque constructivo del aprendizaje (Kiraly, 2005).

El entorno laboral también es un escenario de aprendizaje, ya que es allí donde los estudiantes y egresados complementan su formación para cumplir las expectativas de los empleadores. Esto se debe a que cada empresa tiene características y procedimientos específicos que todo nuevo trabajador necesita conocer. Rodríguez De Céspedes (2017) menciona que los egresados deben disponer de las herramientas (aptitudes para la empleabilidad) necesarias para la transición al mercado de trabajo con el fin de ser contratados, incluyendo las llamadas habilidades blandas. Cacciattolo (2015), menciona que el trabajo está interconectado con el aprendizaje y, en consecuencia, el aprendizaje en el lugar de trabajo es la forma en que se mejoran las habilidades y se adquieren los conocimientos. Por su parte, Silverman (2003), presenta tres categorías existentes de

aprendizaje en el lugar de trabajo: la capacitación interna, las oportunidades de aprendizaje basadas en la experiencia y formación a través del coaching y tutoría y, por último, el aprendizaje continuo.

Hasta la actualidad, se han realizado diversos estudios relacionados con nuestro tema de investigación. Por un lado, hay estudios sobre la gestión de riesgos en los proyectos de traducción (Dunne 2013), la implementación de la gestión de proyectos en los estudios de traducción (Matcha 2014), la gestión de proyectos de traducción audiovisual (Ferrer, 2016) y las competencias del gestor de proyectos de traducción (Plaza-Lara, 2019). En el Perú, se ha estudiado, por ejemplo, el mercado de la traducción de planta en Lima (Escobedo y Garvich, 2017); sin embargo, no se ha estudiado la combinación de estos factores, es decir, el aprendizaje por proyectos y la gestión de los mismos en un escenario de trabajo real.

El objetivo de nuestro estudio es conocer cómo son las experiencias de aprendizaje de la gestión de proyectos entre traductores estudiantes y egresados en una agencia de traducción en Lima. En ese sentido, nuestro caso de estudio serán los trabajadores Translation Back Office (TBO). Esta es una agencia de traducción con sede principal en Argentina. En el año 2011 abrió sus oficinas en Perú y en esta sede laboran principalmente gestores de proyectos de traducción. Esta última característica nos resulta llamativa, pues es una agencia medianamente nueva en Lima y al priorizar tener en su equipo de trabajo mayoritariamente a PM, abre un mercado laboral que, como mencionamos en párrafos anteriores, es poco conocido, explorado y desarrollado en el Perú. Asimismo, TBO tiene iniciativas de formación para sus empleados, como la capacitación interna y en la realización de actividades del trabajo en sí mismo. Son estos diferentes escenarios de formación los que hacen a la agencia factible para resolver nuestro problema de investigación. De este modo, nuestro estudio contribuirá a las pocas investigaciones realizadas sobre gestión de proyectos de traducción, al igual que conocer más sobre el trabajo de un PM en el Perú y las habilidades que este requiere.

2 PREGUNTAS Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Este estudio busca responder a la pregunta general de cómo son las experiencias de aprendizaje de la gestión de proyectos entre los traductores egresados en una agencia de traducción en Lima. En ese sentido, nuestro objetivo principal será describir estas experiencias de aprendizaje de los traductores al desempeñarse como PM.

De acuerdo a la teoría sobre el aprendizaje en el lugar de trabajo (Silverman, 2003), encontramos que este se da en dos entornos: la capacitación interna y la realización de actividades. Por ello, primero buscamos responder cómo se desarrolla este proceso de capacitación interna en los traductores egresados que trabajan como PM en una agencia de traducción en Lima. Para ello, nuestro objetivo será describir ese proceso de capacitación. Segundo, responderemos cómo se da el aprendizaje en la realización de actividades del trabajo de los mismos participantes con los demás agentes, por lo que nuestro objetivo es explicar cómo se da este aprendizaje del mismo.

Finalmente, buscamos responder cuáles son las habilidades y conocimientos que adquieren o desarrollan los egresados que trabajan como PM de una agencia de traducción en Lima. Para ello, describiremos cuáles son esas habilidades y conocimientos que adquieren o desarrollan los participantes antes mencionados.

3 SUPUESTO BASE

Esta investigación parte del supuesto base de que el lugar de trabajo es un lugar de aprendizaje para los traductores egresados que trabajan como PM en una agencia de traducción en Lima. Kiraly (2013) afirma que el aprendizaje es el resultado de una compleja interacción de procesos y no el resultado directo de la enseñanza; es decir, que no puede considerarse como el resultado previsto de un proceso de transferencia de conocimientos del profesor al alumno. En ese sentido, se reconoce la complejidad del proceso de aprendizaje, por lo que Kiraly (2013), resalta el valor de la interacción colaborativa en este proceso. Según Sense (2011) las interacciones mediante las cuales se aprende son la narración, el diálogo y la conversación.

Según Cacciattolo (2015), “working is interconnected with learning and consequently, workplace learning is the way in which skills are upgraded and knowledge is acquired at the place of work” (p. 243). De igual manera, Billett (2001) afirma que el lugar de trabajo es un entorno de aprendizaje, ya que estos lugares brindan oportunidades de aprendizaje y las mismas personas eligen participar en actividades que brindan los lugares de trabajo. Por lo tanto, los traductores egresados complementan su formación universitaria adecuándose a las nuevas expectativas del empleador, ya que cada empresa tiene sus propias características.

Asimismo, como se mencionó anteriormente, Silverman (2003), menciona tres categorías existentes de aprendizaje en el lugar de trabajo: la capacitación interna, oportunidades de aprendizaje basadas en la experiencia y formación a través del coaching y tutoría, y el

aprendizaje continuo. La primera se refiere a brindar cursos a los trabajadores en su mismo lugar de trabajo, la segunda, consiste en la realización de las actividades del trabajo que son evaluadas y se realizan con el apoyo del coaching y la tutoría; por último, el aprendizaje continuo se refiere a las habilidades y los conocimientos que adquieren los trabajadores durante todo el tiempo que laboran. Es así, que este estudio tiene por base estas tres categorías como posible caracterización del proceso de aprendizaje.

Por su parte, la gestión de proyectos forma parte de la malla curricular de algunas universidades peruanas y se da en los talleres de traducción y cursos de gestión de proyectos. Por un lado, se desarrollan proyectos de traducción en los cuales los alumnos trabajan en grupos, se involucran en la realización de una tarea de traducción, son orientados por los profesores y de esta manera mejoran sus habilidades de traducción y se familiarizan con el trabajo de un traductor profesional (Li et al., 2015). Por otro lado, los estudiantes conocen las tareas que realiza un gestor de proyectos de traducción y algunas herramientas con las que trabaja. De esta manera, los estudiantes desarrollan competencias de traducción y de gestión de proyectos que les permitirán abordar proyectos de traducción durante su formación universitaria y luego en el ámbito profesional. Kiraly (2013) propone la competencia del traductor, que es un modelo que incluye la competencia traductora de Hurtado (2017) así como las competencias personales y sociales. Este modelo de competencias está muy relacionado con la gestión de proyectos, dado que son estos factores lo que componen y definen el trabajo en equipo. Posteriormente, Plaza-Lara (2018) propone un modelo de competencias de los PM de traducción a partir de un corpus de anuncios de trabajo y tomando en cuenta las competencias propuestas por el grupo PACTE y el PMCD Framework. En su modelo, incluye la subcompetencia bilingüe, la de conocimientos de traducción, la instrumental, la estratégica y los componentes psicofisiológicos. Como menciona Plaza-Lara, estas competencias podrían alinear las competencias definidas para la educación y el mercado laboral, además, se pueden complementar con otras técnicas de obtención de datos o la observación directa de tareas. Es probable que estos escenarios de formación y las interacciones de aprendizaje sucedan en TBO. Al ser una agencia que está formada por equipos de trabajo y por sus diversas maneras de capacitar a sus trabajadores, es posible que la forma de aprendizaje de los PM se replique de alguna manera como lo menciona la teoría.

4 JUSTIFICACIÓN

Realizaremos este estudio porque queremos conocer más sobre las competencias de los PM, así como las competencias que los estudiantes deben complementar para cumplir las expectativas del mercado laboral de la gestión de proyectos de traducción en el Perú. Nuestra motivación inicial se debe a que una de las investigadoras labora como gestora de proyectos de traducción. Al compartir sus experiencias, comentó que son muchas las habilidades y los conocimientos del campo de la gestión que han complementado su formación traductora. Asimismo, por el hecho de que los estudiantes estén más expuestos a la traducción en sí y la interpretación durante su formación, la mayoría de los estudiantes y egresados de la carrera suelen trabajar en esos dos ámbitos laborales y, por ello, nos resultó llamativo explorar este campo y cómo es el trabajo de los PM de traducción.

Por un lado, consideramos que este estudio aportará a la profesión porque a partir de las experiencias de aprendizaje en esta área de trabajo, los estudiantes y futuros profesionales de traducción que quieran dedicarse a la gestión de proyectos podrán tener un panorama más amplio y expectativas más claras sobre este mercado laboral. Al conocer estas experiencias, se podrán identificar las tareas que realiza un gestor de proyectos de traducción y qué habilidades necesita para desenvolverse en su trabajo. De esta manera, nuestro estudio podrá formar parte de la literatura sobre la gestión de proyectos de traducción para que tanto como profesores como alumnos lo tengan presente durante el aprendizaje de la gestión de proyectos.

Por otro lado, este estudio también aportará a la disciplina de la traducción enfocada a la gestión de proyectos. Según Plaza-Lara (2018), “la bibliografía existente en este ámbito es bastante reciente y solo en trabajos publicados a partir del año 2010 se empieza a abordar con detenimiento esta nueva salida profesional (p. 514)”. Asimismo, la bibliografía que menciona esta autora es sobre estudios realizados en el extranjero. Por ejemplo, en el Perú, hay estudios como el del mercado de la traducción de planta en Lima (Escobedo y Garvich, 2016) pero no se ha encontrado bibliografía referente a la gestión de proyectos de traducción. En ese sentido, nuestro estudio busca aportar información a este campo que no se ha explorado mucho en el Perú, específicamente sobre las tareas que desempeña un PM y las habilidades que requiere.

Finalmente, realizaremos este estudio por la viabilidad de su desarrollo. Contamos con los recursos económicos y el tiempo necesario para su realización. Asimismo, ya que una de

nosotras trabaja en la agencia de traducción en Lima, contamos con los recursos sociales, es decir, tenemos cercanía a los contactos de la agencia de traducción y con quiénes más adelante serán los participantes del estudio. Por último, hay investigaciones, como las realizadas por Dunne y Dunne (2011) y Plaza-Lara (2018) que nos ayudarán como base teórica.

5 ESTADO DE LA CUESTIÓN

La gestión de proyectos de traducción es un área de estudio relativamente nueva en comparación con los otros ámbitos profesionales relacionados a la traducción. Sobre este tema, las primeras investigaciones se centran en definir y describir la gestión de proyectos en traducción (Rico Pérez, 2002; Arevalillo, 2002). Posteriormente, se ha conducido estudios empíricos sobre la gestión de proyectos en el campo de la traducción, sobre su implementación en la formación del traductor y en el campo de la traducción audiovisual (Dunne, 2013; Matcha, 2014; Ferrer, 2016). Es así que el estudio de los PM y sus competencias se convierte en un campo relevante para los estudios de traducción (Plaza-Lara, 2018).

Rico Pérez (2002), con fuentes teóricas como el PMI (1996) y Burke (1999), que abordan la gestión de proyectos, esboza un marco general para la gestión de proyectos de traducción, que incluye el flujo de trabajo en un proyecto de traducción y el entorno operativo del mismo. De ese modo, intenta introducir un análisis de cómo la traducción puede beneficiarse de las técnicas de gestión de proyectos y de los procesos de control de calidad. Así, llega a la conclusión de que la traducción parece haberse enfocado, desde esos años noventa, en la gestión de proyectos; y que la causa principal es la globalización.

Arevalillo (2002) también aporta a la teoría de la gestión de proyectos, pero desde un enfoque experiencial. Después de quince años laborando en la empresa Digital Equipment Corporation, brinda conceptos relacionados a lo que es un proyecto, a la gestión de proyectos de traducción y aspectos a considerar de los mismos, y sobre el rol y función de un gestor de proyectos de traducción. Es así, que llega a concluir que la gestión de proyectos es un factor relevante en las empresas de traducción de la época, y que de su uso apropiado dependerá que se siga ejerciendo y mejorando con el paso de los años.

Dunne (2013), por medio de la creación de un modelo de gestión de riesgos, desarrolló un plan de capacitación y un plan de implementación de gestión de riesgos para los proyectos de traducción en la empresa estadounidense de traducción ABC Inc. Entre sus objetivos, destacan el (1) utilizar la información sobre los riesgos y su gestión para facilitar la

realización de actividades del trabajo de los PM y de los practicantes, y (2) utilizar la información obtenida como una herramienta educativa y un recurso para educar y concientizar sobre los problemas de los proyectos de traducción. En sus resultados, confirma que la implementación de un marco de gestión de riesgos para los proyectos de traducción puede llevarse a cabo con éxito en una industria específica si se cumple con condiciones, como seleccionar un conjunto de herramientas que puedan ayudar a los PM y facilitarles el proceso de aprendizaje. Asimismo, los resultados de sus entrevistas arrojaron que la mayoría de las herramientas ofrecidas a los participantes durante la capacitación fueron útiles para los participantes.

Por su parte, Matcha (2014) buscó analizar la formación en gestión de proyectos de traducción que ofrecen las universidades de España, así como la práctica de este campo en las empresas de traducción e interpretación. Para ello, utilizó métodos estadísticos y descriptivos que permiten realizar análisis situacionales de las guías docentes en gestión de proyectos de traducción, así como entrevistas a los ejecutivos de las empresas de traducción e interpretación de la comunidad de Madrid. Sus resultados muestran que tener un amplio conocimiento de la gestión de proyectos es crucial en la profesión del traductor, porque esto ayuda a los profesionales a diseñar, planificar, organizar y controlar su actividad como traductores y adoptar una metodología de trabajo. Por ello es necesaria la implementación de una asignatura de gestión de proyectos de traducción en las universidades.

Ferrer (2016) empleó una metodología cualitativa e interpretativa, para investigar un proceso de traducción audiovisual (TAV) en una empresa especializada. Uno de sus objetivos fue analizar las empresas especializadas para el desarrollo de los proyectos de TAV, comparándolas con las agencias de traducción e incluso con los freelancers y, dentro de ella, la incidencia de los agentes del proceso en los proyectos, en especial, de la figura del traductor y su nuevo perfil. Uno de sus resultados fue que el perfil del PM debe ser el de un profesional altamente resolutivo, ya que abordará situaciones que requieren la gestión de varias fases simultáneamente y por lo tanto tendrá que organizar la labor de distintas personas a la vez, además de mediar entre traductores y dirección de la empresa (en la negociación de cambios presupuestarios), sin que se pierda tiempo, profesionalidad ni rentabilidad.

Finalmente, Plaza-Lara (2018) puso la base para futuras investigaciones que permitan alinear el modelo de competencias del gestor de proyectos de traducción. Ella emplea un

análisis de contenido como técnica de investigación para buscar comprender cómo describen los empleadores las competencias de los gestores de proyectos. Mediante los resultados de un análisis de un corpus de anuncios de trabajo dirigidos a gestores de proyectos de traducción y teniendo en cuenta las competencias propuestas por el Grupo PACTE y el PMCD Framework, Plaza-Lara propuso un modelo de competencias del PM que incluye la subcompetencia bilingüe, el conocimiento de traducción, la instrumental, la estratégica y los componentes psicofisiológicos. Además, concluye que la subcompetencia estratégica, dentro de la cual se encuentra el trabajo en equipo, la solución de problemas, entre otros, desempeña un papel crucial, ya que en la gestión de proyectos resulta importante la colaboración entre las distintas partes que participan en el proceso. Asimismo, afirma la necesidad de contar con gestores con conocimientos en traducción, como saber sobre un encargo de traducción o conocer las tarifas de traducción, a pesar de que en los anuncios no necesariamente se especificara este requisito.

En resumen, se ha estudiado la gestión de proyectos de traducción desde hace diecisiete años aproximadamente, lo que evidencia que es un campo poco estudiado no solo en países europeos sino también en América. Por un lado, el aporte de Rico Pérez (2002) y Arevalillo (2002) es a nivel teórico. Por otro lado, Dunne (2013), Matcha (2014), Ferrer (2016) y Plaza-Lara (2018) investigan la gestión de proyectos de traducción a partir de estudios de caso. Nuestro estudio complementará la literatura del campo de la gestión de proyectos de traducción, ya que mediante esta investigación se conocerá más sobre el trabajo del PM en el contexto peruano.

6 MARCO TEÓRICO

El presente marco teórico permite conocer los conceptos básicos de nuestro tema de investigación: experiencias de aprendizaje de egresados de la carrera de traducción al trabajar como PM de una agencia de traducción en Lima, según los posicionamientos de Anfara y Mertz (2015). Por un lado, el posicionamiento de la “teoría como algo más”, nos ha ayudado a diseñar nuestro estudio a partir de las categorías que aborda nuestro tema de investigación, y es un modelo que está presente a lo largo de todo nuestro estudio y nos dará un marco interpretativo a nuestros resultados. Por otro lado, el posicionamiento de la “teoría relacionada con la metodología”, nos ha permitido diseñar las categorías base. Esto no necesariamente significa que nuestro caso de estudio se vaya a replicar en el modelo establecido, pero sí es una manera de acercarnos a este.

Para delimitar nuestro tema, definiremos la gestión de proyectos según el Project Management Institute (2008) y Dunne y Dune (2011), nos enfocaremos en el campo de la traducción y describiremos la función que tiene la traducción en el gestión según Dunne y Dunne (2011) y Dunne (2011). Posteriormente, describiremos las competencias traductoras, del traductor y del gestor de proyectos de traducción de acuerdo a Hurtado (2017), Kiraly y Hofmann (2015) y Plaza-Lara (2018). En tercer lugar, explicaremos qué es el aprendizaje por proyectos y de qué manera se encuentra presenta en la formación de traductores según Li, Zhang y He (2015). Por último, definiremos qué es el aprendizaje en el lugar de trabajo según Cacciattolo (2015) y Billett (2004) y describiremos sus categorías propuestas por Silverman (2003).

6.1 Gestión de proyectos de traducción

A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK), define un proyecto como un esfuerzo temporal realizado para crear un producto, un servicio o un resultado único (PMBOK, 2008, como se citó en Dunne y Dunne, 2011). Esta guía también define a la gestión del proyecto como la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades del proyecto para cumplir con los requisitos del proyecto, y que se realiza a través de la aplicación e integración de procesos: desde el inicio, la planificación, ejecución, el monitoreo y control, y el cierre (Rico, 2002; Arevalillo, 2002; Reich y Wee, 2006). Según Rosa y Monteagudo (2015) la gestión de proyectos es la administración del proceso de traducción que incluye el control y supervisión no solo del proceso de preparación, la asignación de traductores, revisores, y correctores, sino también de brindar instrucciones a las personas involucradas y mantener el control de la coherencia (p. 79).

En ese sentido, es notorio que el desempeño y la gestión exitosos del proyecto no solo requiere apropiado entrenamiento y experiencia, sino también la capacidad de adaptación y aprendizaje. Este último, no es solo el que se da cuando un nuevo miembro ingresa a una empresa, sino también el que se desarrolla diariamente en el lugar de trabajo. Estos conceptos se abarcarán más a detalle más adelante en este estudio. En cuanto a la traducción, es importante diferenciar esta actividad cuando se trata del ejercicio en sí de traducir, a cuando se trata de la traducción como un proyecto.

La gestión de un proyecto de traducción es dirigir un encargo de traducción y desarrollarlo de manera eficaz y eficiente. Este es un proceso que puede ser corto o largo, e implica diversos momentos, como la comunicación con el cliente, comunicación con los recursos,

asignación de tareas, analizar los archivos y el tiempo de trabajo, entre otros. Arevalillo (2002), propone seis aspectos que toda empresa debe abordar para evitar que esa suceda: definición del proyecto, del equipo de trabajo, de los programas que se usarán, el control de revisiones, los plazos y los riesgos.

Asimismo, hay distintos agentes que intervienen en este proceso. El principal es el PM, pues es el encargado de recibir el proyecto del cliente y, de acuerdo a lo que se requiera, organiza al equipo de trabajo. Este siempre involucra por lo menos un traductor y un revisor, pueden ser más y eso dependerá de la extensión del proyecto. Asimismo, dependiendo del encargo, se puede incluir un terminólogo, si el texto es muy técnico y se requiere armar un glosario, un *multidesktop publisher* (DTP) si el trabajo requiere maquetación, o un localizador, si la traducción va destinada a un público específico, como puede ser para español de México. Hay otras tareas, como la corrección o la transcripción, pero estas suelen ser desarrolladas por traductores o revisores.

Una vez establecido el equipo de trabajo, se requiere planificar el proyecto para poder organizar a los agentes. El PM debe elaborar un plan en el que todos los elementos, como el presupuesto, número de recursos y tiempo de trabajo, estén adecuadamente coordinados (Rico Pérez, 2002). Una vez listo, PM se encargará de asignar las tareas y estar pendiente de que cada miembro del equipo inicie y termine su labor al tiempo establecido, de manera que exista un flujo adecuado de trabajo. En ese sentido, el PM tiene una gran responsabilidad en el desarrollo de un proyecto de traducción.

6.1.1 Gestor de proyectos de traducción

Como mencionamos anteriormente, el PM cumple un rol determinante en la gestión de proyectos, pues de él depende, en gran medida, el fracaso o el éxito del mismo. Idealmente, el PM debe ser alguien educado en traducción; sin embargo, este no siempre es el caso. No es raro encontrarse con jefes de proyecto que ni son ni han sido traductores, sino administradores, por ejemplo, lo que podría limitar sus labores al control de costes y rentabilidad únicamente y dejar de lado la garantía de calidad final (Arevalillo, 2002, p. 5.) Heagney (2011) define el rol del gestor de proyecto como el de un habilitador. Su trabajo es ayudar al equipo a completar el trabajo, a ejecutar interferencias para el equipo, a obtener los recursos que los miembros del equipo necesitan y a protegerlos de factores que podrían interrumpir el trabajo. Asimismo, él afirma que el gestor debe ser, por encima de todo, un líder. Aquí se pone en evidencia las competencias que los gestores de proyectos

requieren, sobre todo las competencias sociales que se verá más adelante en esta investigación.

Un error que cometen los gestores de proyecto inexpertos es planificar el proyecto para el equipo ellos solos. Una de las consideraciones principales de la gestión de proyectos es que las personas que deben hacer el trabajo deben ayudar a planificarlo (Heagney, 2011). En la gestión de proyectos de traducción, por ejemplo, el gestor debe consultar la disponibilidad de sus recursos, ya sea traductores, revisores o maquetadores, antes de aceptar el proyecto al cliente. Dado que los clientes son diversos, y suelen presentarse casos en los que los clientes no conocen bien el proceso que conlleva un proyecto de traducción, es muy común que establezcan fechas de entregas muy idealistas y difíciles de poder cumplir.

6.2 Competencias asociadas a la gestión de proyectos de traducción

En el campo de la traducción, hay diversos autores que han propuesto modelos de competencias de traducción, tales como la competencia traductora, del traductor, e incluso uno que se enfoca en la gestión de proyectos de traducción. Para fines de esta investigación, hemos dividido las competencias en la competencia traductora, personales y sociales, y del gestor de proyectos de traducción.

6.2.1 Competencia traductora

Lasnier (2000, como se citó en Hurtado, 2007), define la competencia como un complejo saber hacer que resulta de la integración, movilización y organización de una combinación de capacidades y habilidades y conocimientos utilizados eficientemente en situaciones con características comunes. Kelly (2002), se enfoca en la traducción y define la competencia traductora como una “macrocompetencia”, en las que incluye diversos aspectos, como capacidades, destrezas, conocimientos y actitudes, de los traductores que tienen parte en la traducción cuando se realiza como actividad profesional. PACTE comenzó la investigación en las competencias traductorales en la década de los noventa, y en 1997 se propuso el primer modelo holístico (Hurtado, 2017). Luego de diversas reevaluaciones con el paso de los años, su modelo de competencia traductora representa un sistema de subcompetencias. Estas incluyen (1) la subcompetencia bilingüe, que abarca los conocimientos pragmáticos, sociolingüísticos, textuales, gramaticales y léxicos en ambas lenguas de trabajo; (2) la subcompetencia extralingüística, que abarca el conocimiento bicultural, enciclopédico y del tema/campo específico; (3) subcompetencia de conocimientos de traducción, en dónde se incluye el conocimiento sobre cómo funciona la traducción y sobre la profesión (mercado laboral, encargos de traducción, tarifas, entre otros; (4) la subcompetencia

instrumental, referida al uso de la documentación y tecnología aplicada a la traducción; (5) la subcompetencia estratégica, que abarca la gestión del tiempo, solución de problemas, coordinación del proyecto, habilidad de análisis del texto y el análisis y gestión de calidad de la traducción; y finalmente, (6) los componentes psicológicos, referido a componentes cognitivos (memoria, percepción, atención, emoción) y actitudinales (curiosidad, perseverancia, rigurosidad, etc.), y habilidades como la creatividad, razonamiento lógico, análisis, entre otros, (Hurtado, 2017).

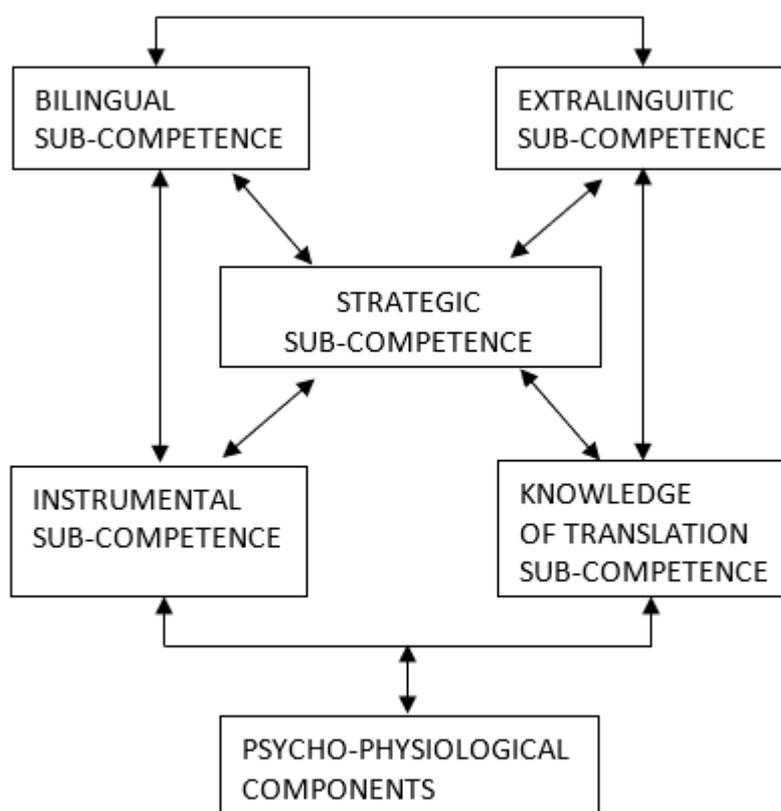


Figura 1. Modelo de competencia traductora del grupo PACTE. Adaptado de Beeby et al., (2017).

Por su parte, Kiraly y Hoffman (2016), coinciden en que era necesario una perspectiva tanto teórica como práctica sobre la naturaleza de las habilidades y el conocimiento que los traductores requieren para desempeñarse de manera competente en su lugar de trabajo. Como afirman estos autores, en todos los modelos gráficos existentes de competencia del traductor que habían encontrado, ésta siempre se representa como una imagen estática de una meta-competencia dividida en competencias. Muñoz (2015, p. 334) señala este giro “desde las primeras aproximaciones, que hacían más hincapié en la necesidad de adquirir

conocimientos lingüísticos y culturales, hasta las más actuales, en las que los aspectos actitudinales, interpersonales o profesionales cobran un valor fundamental”.

Es así que Kiraly (2013) propone el modelo de competencias del traductor. Su propuesta es un modelo de competencias que se podrían establecer al mismo nivel del de las competencias traductoras, sin oponerse al modelo de PACTE. Este modelo se creó sobre la base de datos cualitativos recopilados durante las actividades de intercambio de ideas en colaboración con docentes y estudiantes de traducción avanzada (Kiraly, 2013). Esta comprende tres conjuntos: competencia social, competencia personal y competencia traductora. Respecto a la última, esta incluye componentes que también están presentes en el modelo propuesto por PACTE dentro de sus subcompetencias. En este caso, Kiraly (2013), considera los componentes relacionados con la lingüística, la cultura, la tipología del texto, las normas y convenciones, la terminología, el conocimiento del mundo, las estrategias, la tecnología y la investigación.

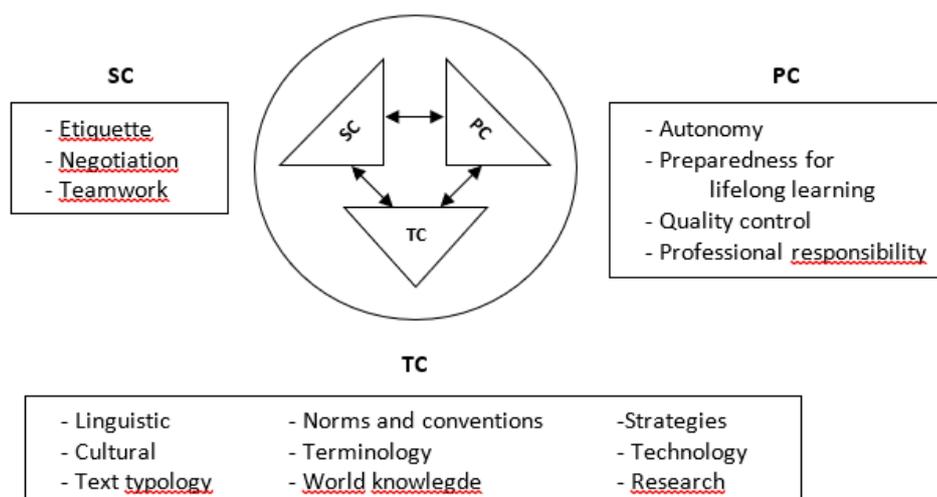


Figura 2. Modelo componencial de la competencia del traductor (Basado en Kiraly, 2006), por Kiraly, 2013, p. 202.

6.2.2 Competencias personales y sociales

Como mencionamos anteriormente, dentro de las competencias del traductor, también se incluye a las competencias sociales y personales. Con respecto a las competencias sociales, Kiraly (2013) incluye componentes como la etiqueta, negociación y trabajo en equipo. En cuanto a las competencias personales, se incluye la autonomía, la preparación para el aprendizaje permanente, el control de calidad y la responsabilidad profesional. Asimismo,

la competencia personal también está considerada específicamente dentro de las competencias del PM. Tal y como afirma el PMI (2007), las competencias personales son aquellos comportamientos, actitudes y características básicas de la personalidad que contribuyen a la capacidad de una persona para manejar proyectos.

Es así que el PMI propone seis unidades de esta competencia: la comunicación, el liderazgo, la gestión, la habilidad cognitiva, la efectividad y el profesionalismo. Dentro de la comunicación, se espera que el gestor escuche activamente, entienda y responda a los clientes, que mantenga vías de comunicación, que asegure la calidad de la información, y adapte la comunicación a la audiencia. En cuanto al liderazgo, que cree un entorno de equipo que promueva el alto rendimiento, que establezca y mantenga relaciones efectivas, que motive y oriente a los miembros del equipo de proyecto, que se responsabilice de la ejecución del proyecto, y utilice habilidades de influencia cuando sea necesario. Respecto a la gestión, que arme y mantenga el equipo de proyecto, planifique y gestione el éxito del proyecto de forma organizada, resuelva conflictos que involucren el equipo de proyecto o a las partes interesadas.

En cuanto a las habilidades cognitivas, que tenga una visión holística del proyecto, que resuelva eficazmente los problemas, que utilice herramientas y técnicas apropiadas para la gestión de proyectos, y que busque oportunidades para mejorar los resultados del proyecto. En la efectividad, que mantenga la participación, motivación y apoyo de los clientes en el proyecto, que cambie el ritmo de trabajo para satisfacer las necesidades del proyecto y que utilice la asertividad cuando sea necesario. Finalmente, en cuanto al profesionalismo, se espera que el PM demuestre su compromiso con el proyecto, trabaje con integridad, maneje la adversidad personal y del equipo de una manera adecuada y dirija un personal variado, y resuelve cuestiones individuales y organizativas con objetividad. En ese sentido, podemos notar que las competencias sociales y personales del traductor presentadas por Kiraly (2013) también tienen aspectos que guardan relación con las competencias personales del PM presentadas por el PMI (2007).

6.2.3 Competencias del gestor de proyectos de traducción

Plaza-Lara (2018) afirma que se debe combinar las competencias del traductor con las del gestor de proyectos para esbozar un modelo de competencias para la gestión de proyectos de traducción. Por ello, a partir del análisis de un corpus de anuncios de trabajo y tomando en cuenta las competencias propuestas por el grupo PACTE y el PMCD Framework, Plaza-Lara propone las principales subcompetencias del gestor de proyectos de traducción:

Subcompetencia bilingüe	Subcompetencia de conocimientos de traducción	Subcompetencia instrumental
Dominio de lengua extranjera	Realización de tareas administrativas	Conocimientos informáticos avanzados
Dominio del inglés	Habilidades comerciales	Preparación y gestión de archivos
Control de calidad lingüística	Preparación de material de referencia	Conocimientos informáticos básicos
Traducción	Comprensión de instrucciones	Habilidades documentales

Subcompetencia estratégica	Componentes psicofisiológicos
Trabajo en equipo	Habilidades comunicativas
Trato con cliente o proveedores	Capacidad de trabajar bajo presión
Gestión del tiempo	Capacidad organizativa
Solución de problemas	Atención al detalle
Coordinación del proyecto de principio a fin	Motivación
Multitarea	Autonomía
Habilidad de análisis	Habilidades interpersonales
Análisis y gestión de calidad, costes y plazos	Actitud proactiva
	Actitud positiva
	Capacidad de adaptarse a diferentes situaciones
	Liderazgo
	Responsabilidad

Figura 3. Modelo de competencias del gestor de proyectos de traducción. Adaptado de Competencias del gestor de proyectos de traducción, por Plaza-Lara, 2018, p. 527-528.

6.2.3.1 Subcompetencia bilingüe

Los componentes de esta subcompetencia son dominio de lengua extranjera, dominio del inglés, control de calidad lingüística y traducción. Se separa el dominio de lengua extranjera del dominio del inglés, ya que el inglés se utiliza como lengua vehicular, es decir permite la comunicación entre los agentes de la agencia de traducción, mientras que el dominio de lengua extranjera hace referencia a cualquier lengua que no sea el inglés, pero no es un componente indispensable. Los otros dos componentes están más relacionados con el perfil de un traductor. Se busca que un PM pueda realizar un control de calidad lingüística y que también pueda traducir (Plaza-Lara, 2018).

6.2.3.2 Subcompetencia de conocimientos de traducción

El primer componente, realización de tareas administrativas, incluye la emisión de órdenes de pedido, facturas, realización y control de presupuestos, supervisión de la rentabilidad de un proyecto y la preparación de propuestas de trabajo para potenciales clientes. El segundo componente, habilidades comerciales, hace referencia a las tareas de búsqueda y

establecimiento de relaciones con nuevos clientes, planificación de reuniones o negociación de las condiciones del contrato, como las tarifas, ya sea con clientes o proveedores. Los dos últimos componentes, preparación de material de referencia y comprensión de instrucciones, no son tan relevantes según el análisis, pero podrían tener un efecto en el proceso de traducción o revisión, ya que, si no se llevan a cabo de manera correcta, pueden provocar pérdidas en el proyecto (Plaza-Lara, 2018).

6.2.3.3 Subcompetencia instrumental

El componente principal de esta subcompetencia es el conocimiento informático avanzado. Dentro de este, se encuentra el uso de herramientas de traducción asistida por ordenador (TAO), herramientas informáticas y herramientas de la gestión. Los otros componentes son la preparación y gestión de archivos, los conocimientos informáticos básicos y las habilidades documentales (Plaza-Lara, 2018).

6.2.3.4 Subcompetencia estratégica

Los componentes de esta subcompetencia son trabajo en equipo, trato con cliente o proveedores, gestión del tiempo, solución de problemas, coordinación del proyecto de principio a fin, multitarea, habilidad de análisis, análisis y gestión de calidad, costes y plazos. De acuerdo al análisis del corpus, el trabajo en equipo y el trato con clientes o proveedores son los más importantes, ya que demuestran el rol que tiene el PM en la comunicación y la supervisión del proyecto (Plaza-Lara, 2018).

6.2.3.5 Componentes psicofisiológicos

Los componentes más importantes son las habilidades comunicativas y la capacidad de trabajar con presión. Por un lado, el primero implica escuchar, comprender y responder de manera activa a las partes implicadas, mantener las líneas de comunicación, garantizar la calidad de la información y adaptar el mensaje al destinatario (PMCD Framework, 2007, como se citó en Plaza-Lara, falta año). Por otro lado, la capacidad de trabajar bajo presión incluye la multitarea, la gestión del tiempo y las capacidades organizativas del PM. Los demás componentes de esta subcompetencia son capacidad organizativa, atención al detalle, motivación, autonomía, habilidades interpersonales, actitud proactiva, actitud positiva, capacidad de adaptarse a diferentes situaciones, liderazgo y responsabilidad (Plaza-Lara, 2018).

Como se puede observar, el modelo de competencias del PM presentado por Plaza-Lara (2018), combina e incluye distintos componentes de las competencias propuestas por el grupo PACTE y el PMI. Por ello, nuestro estudio tomará como modelo la propuesta de

Plaza-Lara para la investigación. A ello, le sumaremos algunos componentes del modelo propuesto por Kiraly, de acuerdo a las que consideramos más relevantes respecto al proyecto de traducción como un entorno de aprendizaje.

Subcompetencia bilingüe	Subcompetencia de conocimiento de traducción	Subcompetencia instrumental
<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de la lengua extranjera • Dominio del inglés • Control de calidad lingüística • Traducción 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de tareas administrativas • Habilidades comerciales • Preparación de material de referencia • Comprensión de instrucciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos informáticos básico y avanzados • Preparación y gestión de archivos • Habilidades documentales
Subcompetencia Estratégica	Componentes psicofisiológicos	
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Trato con cliente o proveedores • Gestión del tiempo • Solución de problemas • Coordinación del proyecto de principio a fin • Multitarea • Habilidad de análisis • Análisis y gestión de calidad, costes y plazos • Negociación • Efectividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades comunicativas • Capacidad de trabajar bajo presión • Capacidad organizativa • Atención al detalle • Motivación • Autonomía • Habilidades interpersonales • Actitud proactiva • Actitud positiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptarse a diferentes situaciones • Liderazgo • Responsabilidad • Disposición para el aprendizaje permanente • Profesionalismo

Figura 4. Conjunto de competencias de gestor de proyectos de traducción. Elaboración propia a partir de las competencias de Kiraly (2013); PMI (2007); Hurtado (2017) y Plaza-Lara (2018).

6.3 Aprendizaje por proyectos

Kiraly (2006) afirma que el socioconstructivismo, una perspectiva educativa en la que el estudiante construye su propio aprendizaje a través de estímulos sociales, puede ser una herramienta epistemológica clave para la formación de traductores. Precisamente, dentro de los estudios de formación de traductores, Kiraly (2000) plantea que la manera más efectiva de lograr que un estudiante adquiera competencias profesionales es darle oportunidades para que interactúe con sus compañeros y con expertos y así construya su aprendizaje de manera colectiva e individual. Asimismo, Sense (2011) afirma que, mediante la participación e interacción dentro de la práctica de un proyecto, las personas

aprenden y desarrollan de las competencias de conocimiento. Asimismo, Celis-Mendoza (2019) sostiene que los distintos saberes de los miembros de un colectivo de traducción, sus distintas habilidades, conocimientos y destrezas contribuyen al crecimiento de esa persona comunitaria que tiene que enfrentarse al texto. Si bien ella se enfoca en la traducción colectiva, se comparte la idea del trabajo en equipo que se da en el aprendizaje por proyectos.

En las universidades, este modelo de trabajo se encuentra presente en los proyectos de traducción. Estos se llevan a cabo en pequeños grupos, en los cuales, los estudiantes cumplen un rol específico además de ser traductores. Por ejemplo, deben desempeñarse como gestores, terminólogos, revisores, uniformizadores, correctores o maquetadores. Li, Zhang y He, (2015) mencionan que la tarea principal de los alumnos es realizar un proyecto de traducción con la guía de sus profesores cuando sea necesario de manera que mejoren sus competencias de traducción y se familiaricen con las actividades que realiza un traductor profesional en el mundo real. Kühlmann (2004) sostiene que el trabajo en equipo no solo es una situación ideal, sino recomendable, porque la retroalimentación que se obtiene es una gran fuente de aprendizaje. Además, añade estos escenarios permiten definir los puntos fuertes y débiles de cada traductor, de manera que se resalta los aspectos positivos y se incita a reforzar los que representan una dificultad.

Por ello, el aprendizaje por proyectos aporta al desarrollo profesional de los estudiantes. Así como afirma Kiraly (2005) un enfoque potencialmente viable para investigar los inicios de la competencia de los traductores sería centrarse en la observación de la interacción y el aprendizaje en proyectos de traducción situados en entornos educativos. Esta es la conclusión de los estudios cualitativos que ha realizado Kiraly (2005) mediante los cuales ha podido proponer un modelo de competencias del traductor.

De esta manera, las competencias y lo aprendido en los diversos cursos durante la carrera permitirán a los estudiantes abordar los proyectos de traducción en los talleres durante su carrera y posteriormente en un entorno laboral de gestión de proyectos de traducción. Este entorno laboral también es un escenario de aprendizaje ya que es allí donde los estudiantes y egresados complementan su formación para cumplir las expectativas de los empleadores.

6.4 Aprendizaje en el lugar de trabajo

Billett (2001) afirma que el lugar de trabajo es un entorno de aprendizaje, ya que estos lugares brindan oportunidades de aprendizaje y las mismas personas eligen participar en actividades que brindan los lugares de trabajo. Kühlmann (2004, p. 131) también sostiene

un traductor puede obtener experiencia sumamente valiosa en el lugar de trabajo que le ayudará a obtener confianza en sí mismo y a consolidarse como profesional. Además, añade, que la experiencia laboral ofrece al traductor una oportunidad única de relacionarse y manejar numerosos factores que difícilmente se pueden reproducir en el aula. Estos factores son, por ejemplo, el trabajo bajo presión, y funciones administrativas, como dirigir personal y hasta emitir facturas.

Como menciona Cacciattolo (2015), el trabajo está interconectado con el aprendizaje y, en consecuencia, el aprendizaje en el lugar de trabajo es la forma en que se mejoran las habilidades y se adquieren los conocimientos. Sense (2011) afirma que fenómenos como el aprendizaje en el lugar de trabajo del proyecto generalmente se ignoran o se pasan por alto como un atributo explícito del proyecto. Pero ese no debería ser el caso, ya que, como el mismo autor añade, el aprendizaje situado evoluciona (explícita o implícitamente) a través de los procesos de aprendizaje de observación, diálogo, narración y conversaciones entre las personas a medida que participan e interactúan dentro de una práctica, y puede ser referido en términos más prácticos como aprendizaje en el trabajo. La observación hace referencia a aprender viendo lo que el otro hace. El diálogo y la narración es la interacción de dos o más personas, con la diferencia que en el primero puede haber interrupción de una parte para preguntas o consultas, y en el segundo no, porque se trata más bien de explicar algo a alguien. La conversación es muy parecida al diálogo, solo que esta se da en entornos más convencionales.

Los entornos mencionados están presentes en la realización y gestión de un proyecto de traducción. Cuando un PM se comunica con un cliente, ya sea por llamada o correo, el traductor estudiante o egresado ve las acciones de este para poder imitarlas., se aprende mediante la observación. En una capacitación, se da el diálogo y la narración, porque el practicante aprende mediante la explicación y tiene la opción de preguntar. La narración, por ejemplo, se puede dar a la hora del almuerzo, dónde se suele compartir inquietudes y novedades.

De acuerdo con Silverman (2003), existen tres categorías de aprendizaje en el lugar de trabajo: (1) la capacitación interna, (2) oportunidades de aprendizaje basadas en la experiencia y formación a través del coaching y tutoría y (3) el aprendizaje continuo. La capacitación interna consiste en impartir cursos a los trabajadores en su mismo lugar de trabajo por parte de la misma organización o entidades externas. La segunda categoría consiste en la realización de las actividades del trabajo que se evalúan y se llevan a cabo

con el apoyo del coaching y tutoría. Además, estas actividades en el lugar de trabajo pueden adoptar la forma de oportunidades de aprendizaje basadas en la experiencia, por ejemplo, con la rotación de puestos y mayor autonomía, o el trabajo en equipo. Por último, el aprendizaje continuo hace referencia a las habilidades y los conocimientos que adquieren los trabajadores. Este se produce cuando el entorno laboral se centra todo el tiempo en el aprendizaje de nuevas habilidades y conocimientos; y se anima continuamente a los empleados y se les proporcionan recursos para que aprendan por sí mismos, por ejemplo, a partir de libros, manuales, vídeos, entre otros (Silverman, 2003, como se citó en Cacciattolo, 2015).

En resumen, es notorio que el aprendizaje en lugar de trabajo es un espacio investigable. Tomando los aportes de Billett (2001), Silverman (2003), Kühlmann (2004) y Sense (2011), el aprendizaje en el lugar de trabajo sería aquella adquisición del conocimiento que se da en un entorno laboral, como lo es una agencia de traducción, a través de distintos espacios de interacción entre colegas, como la oficina y la cafetería; y formas de relacionarse con otras personas, como la conversación, el diálogo, la observación y la narración.

7 DISEÑO METODOLÓGICO

El presente estudio se posiciona dentro del paradigma interpretativo de la investigación académica, ya que se busca explicar los aprendizajes obtenidos por los traductores egresados dentro de su contexto social, que es su lugar de trabajo. En otras palabras, la intención del investigador será interpretar el significado que otros tienen sobre el mundo (Creswell, 2009). Asimismo, porque el estudio se realizará de sujeto a sujeto; es decir, las investigadoras entablarán interacción con un grupo humano. Estas condiciones influenciarán en la investigación, ya que la opinión y el sentir de los participantes será lo que guíe la producción de conocimiento.

El enfoque de esta investigación es cualitativo, ya que como mencionan Patten y Newhart (2018), este enfoque brinda información sobre la interpretación, el contexto y el significado de los acontecimientos, fenómenos o identidades. Considerando estos aspectos, nuestra investigación tendrá un enfoque cualitativo puesto que se busca entender los fenómenos sociales a partir de los marcos de referencia de los mismos sujetos, y eso se aplicará en este estudio, ya que investigaremos su aprendizaje a través de sus experiencias y vivencias cotidianas. Además, el conocimiento para esta investigación se va a producir

en gran medida mediante la interacción y participación de los sujetos de nuestro caso de estudio, que serán los traductores egresados que trabajan como gestores de proyecto en una agencia de traducción

7.1 Estudio de caso

Para esta investigación, la estrategia que utilizaremos será el estudio de caso. Según Creswell (2009), los estudios de caso son una estrategia de investigación en la que el investigador explora detalladamente un programa, evento, actividad, proceso o uno o más individuos.

En ese sentido, nuestra investigación es un estudio de caso único, atípico y compuesto. Primero, es un caso único porque se analizará un solo caso, es decir, los PM que trabajan en una agencia de traducción de Lima. Segundo, es atípico porque no hay estudios previos al nuestro que se centren en investigar el trabajo de los PM en el Perú, más sí del trabajo de los traductores y por las características especiales del caso. Estas particularidades se encuentran en el rol que desempeñan las personas que trabajan en la sede de la agencia Translation Back Office (TBO) y en la misma agencia de traducción. Por un lado, en la sede de Lima solo trabajan gestores de proyectos, a diferencia de las oficinas en Córdoba, Argentina donde también laboran traductores, revisores y maquetadores. Además, la comunicación e interacción de los PM que trabajan en Lima se puede dar con agentes que se encuentran en diferentes partes del mundo. Por otro lado, TBO es la primera agencia de traducción en el Perú que se basa en la teoría del PMI para llevar a cabo la gestión de proyectos. Tercero, es un caso compuesto porque investigaremos dos unidades de análisis, cada una está compuesta por un equipo de trabajo dentro de la agencia

7.2 Técnicas de investigación

Las técnicas de producción de datos que hemos elegido para nuestra investigación son la observación, la entrevista y el análisis de documentos.

7.2.1 Observación

La técnica de observación nos permitirá describir de manera sistemática los eventos, comportamientos y artefactos de un entorno social (Marshall y Rossman, 1989, como se citó en Kawulich, 2015). En nuestro caso, observaremos una sesión de capacitación de la agencia, y tres a cuatro jornadas laborales de los dos equipos de trabajo de PM, que incluye los almuerzos del grupo y otros espacios de interacción.

En uno de los equipos, las dos investigadoras cumpliremos solo el rol de observadoras, pero en el otro, una de nosotras será una observadora participante. El observador como participante es el investigador que participa en el entorno social bajo estudio, pero no es miembro del grupo; además, al participar en actividades de grupo, el investigador es más capaz de comprender mejor lo que se está observando (Kawulich, 2015).

Utilizaremos esta técnica para los tres objetivos de nuestra investigación: describir el proceso de capacitación interna que reciben los traductores egresados que trabajan como gestores de proyecto en una agencia de traducción de Lima, explicar cómo se da su aprendizaje en la realización de actividades del trabajo con los demás agentes de la agencia y describir cuáles son las habilidades y los conocimientos que adquieren o desarrollan. Observaremos las interacciones de los PM, como la narración, el diálogo y la conversación, de acuerdo a las categorías de Sense (2011).

7.2.2 Entrevista

La entrevista es la técnica más utilizada para recopilar datos en una investigación cualitativa (Patten y Newhart, 2017). Para fines de nuestra investigación, también emplearemos esta técnica para poder conocer de manera más exhaustiva y personal las experiencias de aprendizaje de los PM. En nuestro caso, emplearemos la entrevista semiestructurada. En el enfoque semiestructurado, se formula de antemano una guía de entrevista o protocolo de entrevista, pero las entrevistas deben seguir el flujo de la conversación en cada una en lugar de seguir la guía con exactitud (Patten y Newhart, 2017). En ese sentido, elaboraremos dos guías de entrevista, una para las entrevistas con los PM, y otra para la entrevista con los líderes. Sin embargo, el curso de cada entrevista puede variar de acuerdo a las diferentes respuestas de los participantes y, por lo tanto, haremos algunas modificaciones con el objetivo de que la información que brinde el participante ayude a responder las preguntas de nuestra investigación. Utilizaremos esta técnica para dos objetivos de nuestra investigación: explicar cómo se da el aprendizaje en la realización de actividades del trabajo de los traductores egresados que trabajan como gestores de proyecto con los demás agentes de la agencia y describir cuáles son las habilidades y los conocimientos que adquieren o desarrollan. Además, esta técnica complementará la información recaudada mediante la observación, y es probable que las guías de entrevista se ajusten precisamente a partir de las observaciones.

7.3 Estrategia operativa

7.3.1 Participantes y caso de estudio

El caso de estudio para nuestra investigación será la agencia Translation Back Office (TBO). Esta es una agencia argentina de traducción que abrió su primera sede en Perú en el año 2011. TBO brinda servicios de traducción, localización, post edición, transcripción, entre otros, en casi todas las combinaciones de lenguas, principalmente en español, inglés y portugués. Elegimos esta agencia por ser la primera agencia de traducción en el Perú en desarrollar la gestión de proyectos de traducción desde la base teórica del Project Management Institute (PMI). Antes de ese año, las empresas establecidas en Perú realizaban esta labor bajo el concepto de “encargos de traducción” y no se le conocía como gestión de proyectos (A. Tapia, comunicación telefónica, 15 de octubre de 2019). Es así que TBO, además de ser una agencia medianamente nueva en Lima, prioriza tener en sus oficinas equipos de trabajo conformados solo por PM. Asimismo, al igual que el PMI, la agencia tiene iniciativas de formación para sus empleados como el *mentoring*, *peer-to-peer*, *on-the-job training* e *in-house training*. Además, TBO tiene formas de trabajo llamativas, como la separación de pequeños grupos de trabajo (6 personas) que están a cargo de un líder cada uno, factor que podría influenciar el supuesto base de esta investigación, respecto al trabajo colaborativo. Estos diferentes aspectos son los que hacen a la agencia un caso atípico de estudio.

Para nuestro muestreo, hemos empleado una selección intencionada por las características que necesitamos de nuestra muestra. Es así, que los sujetos de estudio para esta investigación serán precisamente los traductores egresados que laboran como PM en TBO. Para fines de nuestra investigación, que son conocer las experiencias de aprendizaje, tendremos en cuenta solo a recién egresados, que son los nuevos trabajadores y trabajadores antiguos con máximo 2 años de labor y cuya experiencia en gestión sea solo en TBO. En este sentido, tendrán entre veinte y treinta años de edad, y serán tanto varones como mujeres. El perfil general de los PM es que tienen que conocer y saber manejar las CAT Tools, así como tener dominio del inglés y ser capaces de trabajar en equipo. Su participación será anónima, y para identificarlos, se empleará la siguiente codificación: G101, donde “G1” hace referencia al participante que pertenece al equipo 1. En el caso del equipo dos, comenzará con “G2”. Los siguientes números seguirán de acuerdo al orden su entrevista. Asimismo, formarán parte de la investigación los líderes de cada equipo de trabajo, quienes, en este momento, son dos PM varones entre los 30 y 35 años de edad. Se

les considerará, ya que ellos son los encargados de acompañar y guiar a los trabajadores durante la jornada laboral y son lo que cuentan con más años de experiencia en la gestión de proyectos dentro de TBO, aunque su participación será solamente para contextualizar el estudio. Del mismo modo, las entrevistas serán anónimas y se empleará la siguiente codificación: LG1 para el líder del grupo uno, y LG2 para el del grupo dos. En ese sentido, tendremos a dos equipos de trabajo: turno mañana y turno tarde, y cada equipo estará compuesto por tres trabajadores y un líder.

7.3.2 Cronograma de trabajo

Nuestra investigación tendrá cinco etapas: la primera será para pedir los permisos respectivos, la segunda será la entrevista a los líderes de cada equipo de TBO, la tercera etapa será la observación tanto de las sesiones de capacitación como de las jornadas de trabajo, la cuarta etapa será de entrevistas a los PM, y finalmente, en la quinta etapa se hará la interpretación de resultados y redacción de las conclusiones. (Véase anexo 9.3).

Las actividades a realizar se darán desde la segunda semana de febrero hasta la segunda semana de julio. En la primera semana de trabajo, se gestionará y asegurará los contratos, permisos y accesos necesarios para la investigación y también se habrá establecido el protocolo. De igual manera, se tendrá listo los materiales para las grabaciones y las guías de entrevistas. La segunda y tercera semana, se comenzará con las entrevistas a los líderes de equipo, y también se realizará la transcripción de las mismas, previa reserva de los espacios para las entrevistas y confirmación de las fuentes. La semana cuatro se realizará la primera observación participante al equipo 1. Se observarán de tres a cuatro sesiones, dependiendo de lo productivo que resulte cada sesión. La quinta semana será para tomarnos un tiempo en analizar y ajustar las guías de entrevista, de acuerdo a lo que hayamos observado. De la sexta a la octava semana se realizarán las entrevistas a los PM del equipo 1, junto con la transcripción de las mismas. Todos los lunes se harán las reservas de los espacios para las entrevistas y se confirmará la participación de las fuentes. La semana nueve, se hará entrega del primer piloto del trabajo. De la semana diez a la doce se realizará la observación participante al equipo 2, e igual que con el equipo anterior, se observarán de tres a cuatro sesiones. La semana trece comenzaremos a realizar el análisis de todos los datos obtenidos. Para la semana catorce se presentará el informe con todos los datos que se habrán recaudado hasta esa fecha. De la semana quince a la diecisiete se realizarán las entrevistas a los PM del equipo 2 con su debida transcripción, teniendo en cuenta los comentarios que se recibió al presentar el primer informe. En la semana

dieciocho se presentará el segundo informe con el resto de datos recopilados hasta la fecha. La semana diecinueve y veinte, serán semanas comodines, que se emplearán para realizar la observación de alguna de las sesiones de capacitación, o en el caso de que estas ocurran antes, estas semanas se emplearían para reacomodar las fechas, pero el orden sería parecido. La semana veintiuno será la presentación previa al informe final, donde ya se debe tener casi listo el trabajo con todo el análisis de la información producida. Para concluir, la semana veintidós, se hará la redacción final del informe de la etapa de campo.

Tabla 1

Etapas y actividades a realizar

N° de Etapa	Actividad
Etapa 1	Petición los permisos respectivos, asegurar contratos y accesos necesarios
Etapa 2	Entrevista a los líderes de equipo
Etapa 3	Observaciones participantes de los grupos de trabajo
Etapa 4	Entrevista a los gestores de proyecto
Etapa 5	Interpretación de resultados y redacción de conclusiones

7.4 Consideraciones éticas

Para la realización de este trabajo de investigación, se pedirá autorización a los líderes de grupo, quiénes son los encargados de la empresa en Perú, mediante una carta de consentimiento informado, donde se detallará los alcances de la investigación, así como quiénes participaran en la misma. También se les dará una carta de presentación por parte de nuestro centro de formación. Otro formato de consentimiento informado será entregado a los PM para solicitarles su participación e informarle sobre los alcances de la misma. De igual manera, se solicitará el consentimiento de los demás PM que laboran en las oficinas, ya que por más que no participen, se verán involuntariamente involucrados en la etapa de observación de nuestra investigación.

Asimismo, se les informará que la imagen de los participantes no se verá afectada porque por cuestiones éticas se trabajará bajo el anonimato de los mismo. Una vez obtenido el permiso de la empresa, a los participantes también se les solicitará su consentimiento informado, para que sea conozcan con qué fin están realizando su aporte (Véase anexo 9.4).

Si bien es cierto una de las investigadoras trabaja en TBO, su posición no afectará el proceso de investigación, y la presencia de la otra investigadora evitará que se produzcan sesgos durante el trabajo, ya que al no tener vínculo con la empresa ni con los participantes, la percepción de los eventos será más objetiva.

8 REFERENCIAS

- Anfara, V., y Mertz, N. (Eds.). (2015). *Theoretical frameworks in qualitative research*. Sage publications.
- Arevalillo, J. (2002). Y tú, ¿traduces o proyectas? *La Linterna Del Traductor*, 2(2), 11–18. Recuperado de <http://campus.usal.es/~doc-localizacion/biblio/arevalillo.pdf> [Consulta: 20 de setiembre del 2019].
- Billett, S. (2001). Workplace affordances and individual engagement at work. *Journal of Workplace Learning*, 13(5), 209–214.
- Billett, S. (2004). Workplace participatory practices: Conceptualising workplaces as learning environments. *Journal of Workplace Learning*, 16(6), 312–324. <https://doi.org/10.1108/13665620410550295>
- Cacciattolo, K. (2015). Defining Workplace Learning. *European Scientific Journal*, 11(10). <https://doi.org/10.19044/esj.2015.v11n10p%p>
- Celis-Mendoza, M. (2019). La traducción colectiva como proceso o producto. Reflexiones sobre el trabajo en colaboración a partir de casos de estudio concretos. *Mutatis Mutandis. Revista Latinoamericana de Traducción*, 12(2), 540-558. doi: 10.27533/udea.mut.v12n1a10
- Dunne, E. (2013). *Project Risk Management: Developing a Risk Framework for Translation Projects*. Recuperado de https://etd.ohiolink.edu/!etd.send_file?accession=kent1368700402&disposition=attachment [Consulta: 20 de setiembre del 2019].
- Dunne, K., y Dunne, E. (2011). Project as a learning environment. En Dunne, K. y Dunne, E. *Translation and localization project management*. 2011, 265–288. John Benjamins Publishing. doi: <https://doi.org/10.1075/ata.xvi.14dun>
- Escobedo, S., y Garvich, M. (2017). El mercado de la traducción de planta en Lima (Perú). *Comunicación, Cultura y Política*, 7. <https://doi.org/10.21158/21451494.n0.0.1768>
- Ferrer, S. (2016). *La gestión de proyectos de traducción audiovisual en España*. Facultat de Ciències Humanes i Socials Departament de Traducció i Comunicació. Recuperado de http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/398416/2016_Tesis_FerrerSimoR.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consulta: 20 de setiembre del 2019].

- Heagney, J. (2011). *Fundamentals of project management*. New York: Amacom.
- Hurtado, A. (2007). Competence-based curriculum design for training translators. *Interpreter and Translator Trainer*, 1(2), 163–195. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2007.10798757>
- Hurtado, A. (2017). Translation and Translation competence. En A. Hurtado (Ed.), *Researching Translation competence by PACTE group* (pp.18-33). Amsterdam: John Benjamins B. V.
- Hurtado, A. (2017). *Researching translation competence by PACTE group*. Benjamins Translation Library (BTL), 127. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company.
- Kelly, D. (2002). La Competencia Traductora: Bases para el Diseño Curricular. *Puentes*, 1, 9-19. Recuperado de <http://wpd.ugr.es/~greti/revista-puentes/pub1/02-Kelly.pdf> [Consulta: 20 de setiembre del 2019].
- Kiraly, D. (2000). *A Social Constructivist Approach to Translator Education. Empowerment from Theory to Practice*. Manchester, UK: St. Jerome Publishing.
- Kiraly, D. (2005). Project-based learning: A case for situated translation. *Meta*, 50(4), 1098–1111. <https://doi.org/10.7202/012063ar>
- Kiraly, D. (2013). Towards a view of translator competence as an emergent phenomenon: thinking outside the box(es) in translator education. En *New Prospects and Perspectives for Educating Language Mediators*, 197–224.
- Kiraly, D., y Hofmann, S. (2015). Towards a Postpositivist Curriculum Development Model for Translator Education. En *Towards Authentic Experiential Learning in Translator Education*, 2015, 67–88. <https://doi.org/10.14220/9783737004954.67>
- Kühlmann, H. (2004). La formación del traductor en el lugar de trabajo. *Letras*, 1(36), 119–137.
- Li, D., Zhang, C., & He, Y. (2015). Project-based learning in teaching translation: Students' perceptions. *Interpreter and Translator Trainer*, 9(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2015.1010357>
- Lozano-Argüelles, C. (2015). *Estudio de Mercado sobre la Traducción en España*. (Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Salamanca, Facultad de Traducción e Interpretación. Salamanca, España)
- Lucero, G. (7 de mayo de 2018). El rol de PM. En Pantuflas. Recuperado de <https://en-pantuflas.com/episodios/episodio-15/> [Consulta: 20 de setiembre del 2019].

- Luna, R. y Monteagudo, M. (2015). *Diccionario socioprofesional del traductor*. 1ª. Ed. Lima
- Matcha, J. (2014). *La gestión de proyectos (project management) y su implementación en los estudios de Traducción e Interpretación*. (Tesis doctoral, Universidad de Alcalá. España: Madrid.
- Plaza-Lara, C. (2019). Las competencias del gestor de proyectos de traducción: análisis de un corpus de anuncios de trabajo. *Meta: Journal Des Traducteurs*, 63(2).
<https://doi.org/10.7202/1055150ar>
- Reich, B. H., & Wee, S. Y. (2006). Searching for Knowledge in the PMBOK Guide. *Project Management Journal*, 37(2), 11-26.
- Rico Pérez, C. (2002). Translation and Project Management. *Translation Journal*. 6(4). Recuperado de <https://translationjournal.net/journal/22project.htm> [Consulta: 20 de setiembre del 2019].
- Rodríguez De Céspedes, B. (2017). Addressing employability and enterprise responsibilities in the translation curriculum, *The Interpreter and Translator Trainer*, 11:2-3, 107-122, DOI: 10.1080/1750399X.2017.1344816
- Sense, A. (2011). The project workplace for organizational learning development. *International Journal of Project Management*, 29(8), 986–993.
<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2011.01.012>
- Silverman, M. (2003). Supporting Workplace Learning: A background paper for IES Research Network Members M. *The Institute for Employment Studies*. Recuperado de <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/mp22.pdf> [Consulta: 20 de setiembre del 2019].

9 ANEXOS

9.1 Matriz de consistencia

Tema	Experiencias de aprendizaje de la gestión de proyectos de traductores egresados en una agencia de traducción en Lima
Problema (resumen)	Los programas de formación para los estudiantes de traducción de las universidades peruanas tienen en su currículo la gestión de proyectos de traducción y desarrollan competencias que permiten a los estudiantes abordar los proyectos de traducción en los talleres durante su carrera y posteriormente en un entorno laboral. En esta transición de la universidad al trabajo, el estudiante o egresado está expuesto a expectativas de un empleador, por lo que al trabajar tendrá que complementar su formación universitaria. Por ello, nos interesa conocer las experiencias de aprendizaje de los estudiantes y egresados de la carrera de traducción que trabajan actualmente como gestores de proyectos en una agencia de traducción en Lima, Perú, con el fin de ayudar a los estudiantes a conocer las competencias que deben complementar para cumplir expectativas del mercado laboral de la gestión de proyectos de traducción.
Supuesto base (resumen)	Esta investigación parte del supuesto base de que el lugar de trabajo es un lugar de aprendizaje para los traductores egresados que trabajan como PM en una agencia de traducción en Lima. Como menciona Silverman (2003), existen tres categorías de aprendizaje en el lugar de trabajo: la capacitación interna, oportunidades de aprendizaje basadas en la experiencia y formación a través del coaching y tutoría y, el aprendizaje continuo. Es así, que este estudio tiene por base estas tres categorías como posible caracterización del proceso de aprendizaje. Kiraly (2013) afirma que el aprendizaje es el resultado de una compleja interacción de procesos, mas no el de un proceso de transferencia de conocimientos del profesor al alumno y resalta el valor de la interacción colaborativa en este proceso. Según Sense (2011) las interacciones mediante las cuales se aprende son la narración, el diálogo y la conversación. Plaza-Lara (2018) propone un modelo de competencias del PM a partir de un corpus de anuncios de trabajo y de las

competencias propuestas por el grupo PACTE y el PMCD Framework. Además, menciona que estas competencias podrían alinear las competencias definidas para la educación y el mercado laboral y, se pueden complementar con otras técnicas de obtención de datos o la observación directa de tareas. Es probable que los escenarios de formación mencionados y las interacciones de aprendizaje sucedan en TBO. Al ser una agencia formada por equipos de trabajo y por sus maneras de capacitar a sus trabajadores, es posible que la forma de aprendizaje de los PM se replique de alguna manera como lo menciona la teoría.

Pregunta general	Objetivo general	Preguntas específicas	Objetivos específicos
¿Cómo son las experiencias de aprendizaje de la gestión de proyectos de los traductores egresados en una agencia de traducción en Lima?	Describir las experiencias de aprendizaje como gestores de proyectos de los egresados de la carrera de traducción en una agencia de traducción en Lima.	¿Cómo se desarrolla el proceso de capacitación interna en la que participan los traductores egresados que trabajan como gestores de proyecto en una agencia de traducción de Lima?	Describir el proceso de capacitación interna que reciben los traductores egresados que trabajan como gestores de proyecto en una agencia de traducción de Lima.
		¿Cómo se da el aprendizaje en la realización de actividades del trabajo de los traductores egresados que trabajan como gestores de proyecto con los demás agentes de una agencia de traducción de Lima?	Explicar cómo se da el aprendizaje en la realización de actividades del trabajo de los traductores egresados que trabajan como gestores de proyecto con los demás agentes de una agencia de traducción de Lima.
		¿Cuáles son las habilidades y conocimientos que adquieren o desarrollan los traductores egresados	Describir cuáles son las habilidades y los conocimientos que adquieren o desarrollan los traductores egresados

que trabajan como gestores de que trabajan como gestores de
proyecto en una agencia de proyecto en una agencia de
traducción de Lima? traducción de Lima.

9.2 Matriz de subobjetivos, técnicas, fuentes dimensiones, categorías, indicadores

Subobjetivo	Categoría	Subcategorías	Indicadores	Fuente	Item (si fuera entrevista)	Técnica	Instrumento
Describir el proceso de capacitación interna de los traductores egresados que trabajan como PM en una agencia de traducción en Lima	Aprendizaje en el lugar de trabajo	Sesión de capacitación estructurada	-Contenido de la sesión de capacitación -Metodología empleada -Duración -Perfil de los capacitados y el capacitador	-Sesión de capacitación -Presentación de diapositivas		-Observación -Análisis de documentos	-Guía de observación -Guía de análisis de documentos
Explicar cómo se da el aprendizaje en la realización de actividades de trabajo de los PM en una agencia de traducción en Lima	Aprendizaje en el lugar de trabajo	Autónomo	Observación	-Jornadas laborales -Traductores egresados	-¿Tomas cómo referencia lo que algún compañero de trabajo hizo al momento de realizar alguna actividad? -¿Dirías que has aprendido con tan solo observar a tus compañeros de trabajo?	-Entrevista	-Guía de entrevista
		Interacción	Diálogo y narración		-¿Cómo es tu relación con los demás miembros	-Observación -Entrevista	-Guía de observación -Guía de

de tu equipo de trabajo?

-¿Sueles preguntar a tus compañeros de trabajo cuando tienes alguna duda o dificultad?

-¿Respecto a qué aspectos suele tener más dudas o dificultades?

-¿Dirías que las respuestas que recibes de tus compañeros de trabajo son suficientes para resolverlas?

-¿De qué manera afrontan situaciones inesperadas durante un proyecto?

-¿Cómo es la interacción con tus compañeros de trabajo en momentos como el almuerzo?

-¿Suelen hablar de trabajo?

-¿De qué aspectos

Conversación

<p>Describir las habilidades y los conocimientos que adquieren o desarrollan los PM en una agencia de traducción en Lima</p>	<p>Competencia del gestor de proyectos de traducción</p>	<p>Subcompetencia bilingüe</p>	<p>-Dominio de la lengua extranjera/del inglés -Control de calidad lingüística -Traducción</p>	<p>-Jornadas laborales -Traductores egresados</p>	<p>del trabajo hablan?</p> <p>-¿Consideras que has mejorado tu nivel de inglés trabajando como PM? -¿Realizas algún control de calidad lingüística en los proyectos? -¿Alguna vez has tenido que traducir para un proyecto? -¿Cómo PM realizas algún tipo de tarea administrativa? Por ejemplo: emisión de PO, facturas, realización y control de presupuestos, supervisión de la rentabilidad del proyecto y la preparación del presupuesto del trabajo para potenciales clientes. -¿Dirías que tu trabajo como PM requiere tener</p>	<p>-Observación -Entrevista</p>	<p>- Guía de observación - Guía de entrevista</p>
		<p>Subcompetencia de conocimientos de traducción</p>	<p>Realización de tareas administrativas Habilidades comerciales -Preparación de material de referencia -Comprensión de instrucciones</p>		<p>-¿Dirías que tu trabajo como PM requiere tener</p>		

		<p>habilidades comerciales? Por ejemplo, para contactar y relacionarte con nuevos clientes, planificar reuniones o negociar un contrato con clientes o proveedores.</p> <p>-Cuando recibes un nuevo proyecto, ¿cómo procedes con el material?</p> <p>-¿Alguna vez has tenido alguna dificultad con el material de trabajo? ¿Cuál?</p> <p>¿Cómo lo resolviste?</p> <p>-¿Los encargos de traducción siempre son claros y precisos?</p>
<hr/> <p>Subcompetencia instrumental</p>	<hr/> <p>-Conocimientos informáticos avanzados y básicos</p> <p>-Preparación y gestión de</p>	<hr/> <p>-¿Qué herramientas de gestión y traducción has aprendido a utilizar al trabajar como PM en TBO?</p>

archivos
-Habilidades
documentales

-¿Cómo ha sido tu
desenvolvimiento
con las
herramientas de
trabajo/ CAT
tools?
-¿Cómo PM te toca
preparar los
archivos de un
proyecto? ¿Cómo
procedes?
-¿Dirías que tu
trabajo como PM
requiere tener
algún tipo de
habilidad de
documentación?

Subcompetencia
estratégica

-Trabajo en
equipo
-Trato con cliente
o proveedores
-Gestión del
tiempo
- Solución de
problemas
-Coordinación
del proyecto de
principio a fin
- Multitarea
- Habilidad de
análisis
- Negociación
- Análisis y

-¿Dirías que eres
una persona que
trabaja en equipo?
¿Siempre lo fuiste
o sientes que lo
adquiriste
trabajando como
PM?
-¿Cómo es el trato
de un PM con los
clientes o
proveedores?
-¿Dirías que
gestionas bien tu
tiempo siendo PM?
¿Cómo lo

gestión de
calidad, costes y
plazos
-Efectividad

aprendiste?
-¿Te consideras
una persona que
sabe solucionar los
problemas dentro
de un proyecto?
Cuéntanos una
experiencia
-¿Coordinas tus
proyectos de
principio a fin?
¿Cómo aprendiste
a hacerlo?
-¿Qué actividades
desempeñas en un
día normal de
trabajo?
-¿Dirías que posees
habilidades de
análisis? Por
ejemplo redactar
informes.
-¿Cómo determinas
la calidad, costo y
plazo de un
proyecto de
traducción?
-¿Existe algún tipo
de negociación en
este proceso?
-¿Consideras que
eres efectivo
cuando realizas un

		<p>proyecto? Por ejemplo, que mantienes contacto y buenas comunicación con el cliente, cambias el ritmo del trabajo de acuerdo a las necesidades del proyecto o si eres asertivo.</p>
<p>Componentes psicofisiológicos</p>	<p>-Habilidades comunicativas -Capacidad de trabajar bajo presión -Capacidad organizativa -Atención al detalle -Motivación -Autonomía -Habilidades interpersonales -Actitud proactiva y positiva -Capacidad de adaptarse a diferentes situaciones -Liderazgo -Responsabilidad</p>	<p>-¿Consideras que te comunicas eficazmente con los demás agentes de la agencia? -¿Cuál es tu actitud frente a proyectos con fechas de entrega muy ajustadas? -¿Te considerarías organizado/a con tus proyectos? ¿De qué manera? -¿Cuántos proyectos gestionas a la vez? y ¿logras estar pendiente de cada detalle de cada proyecto? -¿Dirías que has desarrollado</p>

-Disposición para el aprendizaje permanente
-Profesionalismo

habilidades interpersonales trabajando aquí?
¿En qué aspectos y qué habilidades?
-¿Te consideras una persona flexible y receptiva? ¿En qué situaciones?
-¿Te consideras líder? ¿Siempre lo fuiste o es una habilidad que las has desarrollado en TBO? ¿En qué situaciones lo demuestras?
-¿Cuál es tu motivación al realizar un proyecto?
-¿Al trabajar como PM dirías que has desarrollado autonomía?
-¿Te consideras una persona con actitud positiva/proactiva?
¿Por qué?
¿Siempre lo fuiste?
-¿Te consideras

una persona
responsable? ¿Por
qué? ¿Siempre lo
fuiste?

-¿Te consideras
una persona que
está dispuesta a
aprender
constantemente?

-¿Te consideras un
PM que actúa con
profesionalismo?

Por ejemplo,
demuestras tu
compromiso con el
proyecto, trabajas
con integridad,
manejas las
adversidad
personal y del
equipo de una
manera adecuada,
y eres objetivo al
resolver los
problemas.

9.3 Instrumentos

Guía de entrevista no estructurada a los líderes de equipo

Esta entrevista no estructurada está dirigida a los líderes de equipo de TBO con el propósito de conocer más sobre el trabajo de los gestores de proyecto. Además, mediante sus respuestas podremos tener un contexto sobre el entorno laboral de esta agencia para luego realizar la entrevista a los participantes de nuestro estudio, es decir, los traductores egresados que trabajan como gestores de proyecto. El objetivo de nuestro estudio es describir las experiencias de aprendizaje como gestores de proyectos de los egresados de la carrera de traducción en una agencia de traducción en Lima. Esta entrevista durará 20 minutos aproximadamente, y se empleará el celular para grabar la voz y un cuaderno de apuntes. Agradecemos de antemano su participación en esta entrevista.

1. ¿Qué tareas desempeña un gestor de proyectos en TBO?	
2. ¿Qué esperas que sepa un trabajador al comenzar a laborar en TBO?	
3. ¿Cómo esperan que un nuevo trabajador desarrolle las habilidades o adquiera el conocimiento que aún no posee?	
4. ¿Qué medidas toman para integrarlo al equipo? (Si solo lo presentan o hacen que se presente, o si tienen alguna otra manera)	
5. ¿Cómo consideras que es la interacción entre tu grupo de trabajo? ¿Buena o mala? ¿Por qué?	

Guía de entrevista semiestructurada a los gestores de proyecto

Esta entrevista semiestructurada está dirigida a los gestores de proyecto de TBO con el propósito de conocer más sobre lo que han aprendido al trabajar como PM en esta agencia. El objetivo de nuestro estudio es describir las experiencias de aprendizaje como gestores de proyectos de los egresados de la carrera de traducción en una agencia de traducción en Lima. Esta entrevista durará 45 minutos aproximadamente, y se empleará el celular para grabar la voz y un cuaderno de apuntes. Agradecemos de antemano su participación en esta entrevista.

Participante:

Parte 1: Sobre las tareas del PM

1. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en TBO?
2. ¿Qué actividades desempeñas en un día normal de trabajo? (**Multitarea**)
3. ¿Coordinas tus proyectos de principio a fin? ¿Cómo aprendiste a hacerlo? (**Coordinación del proyecto de principio a fin**)
4. ¿Cuántos proyectos gestionas a la vez? y ¿en qué medida dirías que logras estar pendiente de cada detalle de cada proyecto? ¿Cómo lo logras? (**Atención al detalle**)
5. Cuando recibes un nuevo proyecto, ¿cómo procedes con el material? (**Preparación de material de referencia**)
6. ¿Cómo PM te toca preparar los archivos de un proyecto? ¿Cómo procedes? (**Preparación y gestión de archivos**)
7. ¿Alguna vez has tenido alguna dificultad con el material de trabajo? ¿Cuál? ¿Cómo lo resolviste? (**Preparación de material de referencia**)
8. ¿Consideras que los encargos de traducción siempre son claros y precisos? (**Comprensión de instrucciones**)
9. ¿Realizas algún control de calidad lingüística en los proyectos? (**Control de calidad lingüística**)
10. ¿Alguna vez has tenido que traducir para un proyecto? (**Traducción**)
11. ¿Cómo determinas la calidad, costo y plazo de un proyecto de traducción? (**Análisis y gestión de calidad, costes y plazos**)
12. ¿Existe algún tipo de negociación en este proceso? ¿Con quién? ¿Qué experiencia tienes encargándote de las negociaciones? (**Negociación**)
13. ¿Cómo es el trato de un PM con los clientes o proveedores? (**Trato con el cliente o proveedores**)
14. ¿Cómo PM realizas algún tipo de tarea administrativa? Por ejemplo: emisión de PO, facturas, realización y control de presupuestos, supervisión de la rentabilidad del proyecto y la preparación del presupuesto del trabajo para potenciales clientes. (**Realización de tareas administrativas**)

Parte 2: Sobre las habilidades y los conocimientos del PM

15. ¿Consideras que has mejorado tu nivel de inglés trabajando como PM? ¿De qué manera? (**Dominio del inglés**)
16. ¿Consideras que eres efectivo cuando realizas un proyecto? Por ejemplo, que mantienes contacto y buenas comunicación con el cliente, cambias el ritmo del trabajo de acuerdo a las necesidades del proyecto o si eres asertivo. (**Efectividad**)
17. ¿Qué herramientas de gestión y traducción has aprendido a utilizar al trabajar como PM en TBO? ¿Las conocías antes de estudiar en TBO? ¿Qué fue lo más fácil y lo más difícil de aprender a usarlas? (**Conocimientos informáticos avanzados y básicos**)
18. ¿Cómo ha sido tu desenvolvimiento con las herramientas de trabajo/ CAT tools? (**Conocimientos informáticos avanzados y básicos**)
19. ¿Dirías que tu trabajo como PM requiere tener habilidades comerciales? Por ejemplo, para contactar y relacionarte con nuevos clientes, planificar reuniones o negociar un contrato con clientes o proveedores. (**Habilidades comerciales**)
20. ¿Dirías que tu trabajo como PM requiere tener algún tipo de habilidad de documentación? (**Habilidades documentales**)
21. ¿Dirías que posees habilidades de análisis? Por ejemplo, redactar informes. (**Habilidad de análisis**)
22. ¿Dirías que has desarrollado habilidades interpersonales trabajando aquí? Por ejemplo, motivar a tu equipo, adaptar la comunicación a la audiencia, emplear la asertividad ¿En qué aspectos y qué habilidades? (**Habilidades personales**)
23. ¿Te considerarías organizado/a con tus proyectos? ¿De qué manera? (**Capacidad organizativa**)
24. ¿Dirías que gestionas bien tú tiempo siendo PM? ¿Cómo lo aprendiste? (**Gestión del tiempo**)
25. ¿Cuál es tu actitud frente a proyectos con fechas de entrega muy ajustadas? (**Capacidad de trabajar bajo presión**)
26. ¿Te consideras una persona flexible y receptiva? ¿Siempre lo fuiste o es una habilidad que has desarrollado/fortalecido en TBO? ¿En qué situaciones? (**Capacidad de adaptarse a diferentes situaciones**)
27. ¿Te consideras una persona que sabe solucionar los problemas dentro de un proyecto? Cuéntanos una experiencia (**Solución de problemas**)
28. ¿Al trabajar como PM dirías que has desarrollado autonomía? (**Autonomía**)
29. ¿Te consideras líder? ¿Siempre lo fuiste o es una habilidad que has desarrollado/fortalecido en TBO? ¿En qué situaciones o momentos lo demuestras? (**Liderazgo**)
30. ¿Consideras que te comunicas eficazmente con los demás agentes de la agencia? (**Habilidades comunicativas**)
31. ¿Dirías que eres una persona que trabaja en equipo? ¿Siempre lo fuiste o sientes que lo adquiriste trabajando como PM? (**Trabajo en equipo**)

Parte 3: Sobre el aprendizaje mediante la interacción

32. ¿Cómo es tu relación con los demás miembros de tu equipo de trabajo? (**Diálogo y narración**)
33. ¿Cómo es la interacción con tus compañeros de trabajo en momentos como el almuerzo? ¿Suelen hablar de trabajo? ¿De qué aspectos del trabajo hablan? (**Conversación**)
34. ¿Sueles preguntar a tus compañeros de trabajo cuando tienes alguna duda o dificultad? (**Diálogo y narración**)
35. ¿Respecto a qué aspectos suele tener más dudas o dificultades? (**Diálogo y narración**)
36. ¿Dirías que las respuestas que recibes de tus compañeros de trabajo son suficientes para resolverlas? (**Diálogo y narración**)
37. ¿De qué manera afrontan situaciones inesperadas durante un proyecto? (**Diálogo y narración**)
38. ¿Tomas como referencia lo que algún compañero de trabajo hizo al momento de realizar alguna actividad? (**Observación**)
39. ¿Dirías que has aprendido con tan solo observar a tus compañeros de trabajo? ¿Qué aprendizajes recuerdas? (**Observación**)
40. ¿Te consideras una persona responsable? ¿Por qué? ¿Siempre lo fuiste? (**Responsabilidad**)
41. ¿Te consideras un PM que actúa con profesionalismo? Por ejemplo, demuestras tu compromiso con el proyecto, trabajas con integridad, manejas las adversidad personal y del equipo de una manera adecuada, y eres objetivo al resolver los problemas. (**Profesionalismo**)
42. ¿Te consideras una persona con actitud positiva/proactiva? ¿Por qué? ¿Siempre lo fuiste? (**Actitud proactiva y positiva**)
43. ¿Cuál es tu motivación al realizar un proyecto? (**Motivación**)
44. ¿Te consideras una persona que está dispuesta a aprender constantemente? (**Disposición para el aprendizaje permanente**)
45. ¿Tienes algo más que agregar a lo que hemos conversado?

Agradecemos tu participación en nuestro estudio. La información que nos ha brindado solo se utilizará con fines académicos y le recordamos que su identidad quedará en anonimato. Una vez más, le agradecemos su participación.

Guía de observación de sesiones de capacitación

Nombre de la actividad:

Sesión:

Fecha:

Duración:

Participantes:

Secuencia	Descripción	Reflexión

Materiales

--

Guía de observación de sesiones de trabajo

Sesión:

Fecha:

Grupo:

Secuencia	Descripción	Reflexión

9.4 Cronograma de trabajo

Fases/tareas	Febrero		Marzo					Abril					Mayo					Junio		Julio		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Asegurar permisos y accesos necesarios para la investigación	x																					
Establecer el protocolo	x																					
Entrevista a los líderes y transcripción		x	x																			
Observación participante al equipo 1				x																		
Analizar y ajustar guías de entrevista					x																	
Entrevista a los PM del equipo 1 y transcripción						x	x	x														
Presentación del piloto									x													
Observación participante al equipo 2										x	x	x										
Análisis de datos													x									
Presentación primer informe														x								
Entrevista a los PM del equipo 2 y transcripción															x	x	x					
Segundo informe																		x				
Presentación previa al informe final																					x	
Redacción de informe final de etapa de campo																						x

9.5 Protocolos de consentimiento informado

Solicitud de consentimiento informado para los gestores de proyecto participantes

La finalidad de este consentimiento es solicitarle su participación en esta investigación, así como informarle sobre el objetivo de la misma, y el papel que desempeñará de aceptar ser parte de este estudio.

Esta investigación es desarrollada por Carmen Celia Montoro López y Luciana Lice Villanueva Mori, alumnas de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). El objetivo de esta investigación es describir las experiencias de aprendizaje de la gestión de proyectos de traductores egresados en una agencia de traducción en Lima.

Si accede a ser parte de esta investigación, usted acepta responder preguntas en una entrevista que durará cuarenta y cinco minutos aproximadamente, la cual será anónima, ya que se empleará códigos para identificar a cada participante. También acepta la grabación de su voz, con el fin de que las investigadoras puedan usar la grabación para transcribir posteriormente la información que usted brindó. Luego de la transcripción, las grabaciones se eliminarán.

Asimismo, usted acepta que las investigadoras estén presentes en algunas jornadas laborales para observar las sesiones. Esto no será una evaluación de su desempeño, por lo que no le afectará, sino será con el fin de registrar las interacciones con los miembros de su equipo.

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. La información obtenida será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si tiene alguna duda o consulta sobre esta investigación, es totalmente libre de preguntar en cualquier momento durante su participación. Del mismo modo, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le incomoda, usted tiene derecho de hacérselo saber a las investigadoras o de no responder.

Agradecemos de antemano su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación dirigida por las alumnas Carmen Celia Montoro López y Luciana Lice Villanueva Mori. Me han informado de que el objetivo de esta investigación es describir las experiencias de aprendizaje de la gestión de proyectos de traductores egresados en una agencia de traducción en Lima.

Asimismo, me han indicado que tendré que responder preguntas en una entrevista, la cual tomará aproximadamente cuarenta y cinco minutos. Así como que me observarán en algunas sesiones laborales sin que esto comprometa mi trabajo.

Reconozco que la información que yo brinde para esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la misma sin mi consentimiento. Me informaron que puedo hacer preguntas sobre el estudio en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo si así lo decido, sin que esto me perjudique de alguna manera. También puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando esta haya concluido.

Código del participante

Firma del participante

Fecha

Solicitud de consentimiento informado para los gestores de proyecto

La finalidad de este documento es para solicitarle su consentimiento respecto a esta investigación, así como informarle sobre el objetivo de la misma, y el papel que desempeñará de aceptar ser parte de este estudio.

Esta investigación es desarrollada por Carmen Celia Montoro López y Luciana Lice Villanueva Mori, alumnas de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). El objetivo de esta investigación es describir las experiencias de aprendizaje de la gestión de proyectos de traductores egresados en una agencia de traducción en Lima.

Al otorgar su consentimiento, usted acepta que las investigadoras estén presentes en algunas jornadas laborales para observar las sesiones. Esto no será una evaluación de su desempeño, por lo que no le afectará, sino será con el fin de registrar las interacciones de los miembros de su equipo. Sus acciones se registrarán solo en el caso de tener alguna interacción con unos de los participantes del estudio.

La información obtenida será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si tiene alguna duda o consulta sobre esta investigación, es totalmente libre de preguntar en cualquier momento. Si alguna de las intervenciones de las investigadoras le incomoda, usted tiene derecho de hacérselo saber.

Agradecemos de antemano su consentimiento.

Doy mi consentimiento para formar parte de esta investigación dirigida por las alumnas Carmen Celia Montoro López y Luciana Lice Villanueva Mori. Me han informado de que el objetivo de esta investigación es describir las experiencias de aprendizaje de la gestión de proyectos de traductores egresados en una agencia de traducción en Lima.

Asimismo, me han indicado que me observarán en algunas sesiones de laborales sin que esto comprometa mi trabajo. Reconozco que la información para esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la misma sin mi consentimiento. Me informaron que puedo hacer preguntas sobre el estudio en cualquier momento y que puedo expresar mi incomodidad si se diera el caso. También puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando esta haya concluido.

Nombre del PM

Firma del PM

Fecha

Solicitud de consentimiento informado para los líderes de equipo

La finalidad de este documento es para solicitarle su consentimiento respecto a esta investigación, así como informarle sobre el objetivo de la misma, y el papel que desempeñará de aceptar ser parte de este estudio.

Esta investigación es desarrollada por Carmen Celia Montoro López y Luciana Lice Villanueva Mori, alumnas de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). El objetivo de esta investigación es describir las experiencias de aprendizaje de la gestión de proyectos de traductores egresados en una agencia de traducción en Lima.

Si accede a ser parte de esta investigación, usted acepta responder preguntas en una entrevista que durará veinte minutos aproximadamente, la cual será anónima, ya que se empleará códigos para identificar a cada participante. También acepta la grabación de su voz, con el fin de que las investigadoras puedan usar la grabación para transcribir posteriormente la información que usted brindó. Luego de la transcripción, las grabaciones se eliminarán.

Al otorgar su consentimiento, usted acepta que las investigadoras estén presentes en algunas jornadas laborales para observar las sesiones. Esto no será una evaluación de su desempeño, por lo que no le afectará, sino será con el fin de registrar las interacciones de los miembros de su equipo. Sus acciones se registrarán solo en el caso de tener alguna interacción con unos de los participantes del estudio.

La información obtenida será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si tiene alguna duda o consulta sobre esta investigación, es totalmente libre de preguntar en cualquier momento durante su participación. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le incomoda, usted tiene derecho de hacérselo saber a las investigadoras o de no responder.

Agradecemos de antemano su consentimiento.

Doy mi consentimiento para formar parte de esta investigación dirigida por las alumnas Carmen Celia Montoro López y Luciana Lice Villanueva Mori. Me han informado de que el objetivo de esta investigación es describir las experiencias de aprendizaje de la gestión de proyectos de traductores egresados en una agencia de traducción en Lima.

Asimismo, me han indicado que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente veinte minutos. Así como que me observarán en algunas sesiones laborales sin que esto comprometa mi trabajo.

Reconozco que la información que yo brinde para esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la misma sin mi consentimiento. Me informaron que puedo hacer preguntas sobre el estudio en cualquier momento y que puedo expresar mi incomodidad si se diera el caso. También puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando esta haya concluido.

Código del líder

Firma del líder

Fecha

Lima, 04 de diciembre de 2019

A quien corresponda,

Las estudiantes Carmen Celia Montoro López y Luciana Lice Villanueva Mori, de la carrera de Traducción e Interpretación en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), quienes están realizando un estudio de investigación titulado “Experiencias de aprendizaje de la gestión de proyectos de traductores egresados en una agencia de traducción en Lima”, solicitan a la dirección de la agencia Translation Back Office lo siguiente:

Permiso para acceder a sus oficinas, así como observar y entrevistar a algunos de sus trabajadores de forma anónima, y así cumplir con el objetivo de la investigación que es describir las experiencias de aprendizaje de la gestión de proyectos de traductores egresados en una agencia de traducción en Lima.

Del mismo modo, solicitamos el permiso para hacer uso del nombre de TBO a lo largo de nuestra investigación, de modo que esta tenga la validez y un correcto desarrollo.

La información que las estudiantes soliciten será estrictamente con fines académicos y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. De ninguna manera se solicitará información sobre los encargos, clientes, tarifas, ni ningún otro tipo de información que comprometa a los trabajadores ni a la empresa. Cualquier información que adquiramos y que no esté dentro de los límites de nuestra investigación nos comprometemos a mantener absoluta confidencialidad.

Si tiene alguna duda o consulta sobre este estudio, es totalmente libre de preguntar en cualquier momento. Asimismo, las estudiantes se comprometen a compartir los resultados de esta investigación cuando esta haya concluido, si así lo requiere y para los fines que usted crea pertinentes.

Agradecemos nos otorgue lo solicitado, ya que ayudará en gran medida con el desarrollo de nuestra investigación.

Carmen Celia Montoro López

Luciana Lice Villanueva Mori

Encargado de TBO