



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

PROGRAMA ACADÉMICO DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

PROFESIONAL

La actividad profesional del traductor en el ámbito del comercio exterior en el

Perú

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el grado de bachiller en Traducción e Interpretación Profesional

AUTOR(ES)

Arévalo Montoya, Ralph (0000-0002-7368-3565)

Cordova Bernuy, Rossemarie Elie (0000-0002-4388-3726)

ASESOR(ES)

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

Lima, 15 de noviembre de 2019

DEDICATORIA

Agradezco a mis abuelos, porque sin ellos nada de esto hubiera sido posible, a mi familia y a mis amigos por darme ánimos durante la investigación y toda mi etapa universitaria.

AGRADECIMIENTOS

Gracias Marco, por guiarnos y estar siempre dispuesto a ayudarnos con nuestra investigación.

Agradecemos a todos los participantes que nos dedicaron su tiempo para llevar a cabo las entrevistas, de las que aprendimos muchísimo. Asimismo, agradecemos a nuestros profesores, por ser el nexo al proporcionarnos los contactos con los participantes del estudio.

RESUMEN

Debido a que en los últimos años la globalización y el desarrollo económico han ido en aumento, la demanda de traducciones en el ámbito internacional también lo ha hecho. De acuerdo con esto, el Perú no ha sido la excepción y cuenta con un mercado de comercio exterior que demanda de la actividad traductora. Sin embargo, dicha actividad pareciera no estar clara debido a que el traductor profesional llega a ser reemplazado por otros profesionales bilingües que realizan traducciones del ámbito comercial en las empresas de este sector. Por ello, el presente estudio tiene como objetivo describir la actividad profesional que realizan los traductores profesionales en el ámbito de comercio exterior en el Perú, de acuerdo a las actividades que llevan a cabo para realizar la traducción comercial, al perfil y a las competencias que deben desarrollar, y a su estatus profesional.

Palabras clave: traducción comercial; comercio exterior; actividades; competencias; estatus.

The translator's professional activity in the field of international trade in Peru

ABSTRACT

As globalization and economic development have increased in recent years, so has the demand for translations in the international market. According to this, Peru has not been the exception and has an international trade market that demands translation activity. However, this activity does not seem to be clear enough due to the fact that professional translators are replaced by other professional bilinguals who are in charge of translating in international enterprises. Therefore, the objective of this study is to describe the professional activity carried out by translators in the field of international trade in Peru, according to the activities they perform to do commercial translation, the profile and competences they must develop and their professional status.

Keywords: commercial translation; international trade; activities; competences; status.

TABLA DE CONTENIDOS

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	ESTADO DE LA CUESTIÓN	5
2.1.	ESTATUS DEL TRADUCTOR.....	6
2.2.	TRADUCCIÓN COMERCIAL	11
2.2.1	Mercado laboral del traductor comercial	17
3.	MARCO TEÓRICO.....	19
3.1	ESTATUS DEL TRADUCTOR.....	20
3.2	PERFIL DEL TRADUCTOR	23
3.3	COMPETENCIA DEL TRADUCTOR.....	26
3.4	TRADUCTOR Y TRADUCCIÓN COMERCIAL	33
3.4.1.	Bilingüismo en el ámbito del comercio exterior	35
4.	DISEÑO METODOLÓGICO.....	38
5.	ESTRATEGIA OPERATIVA	42
6.	REFERENCIAS.....	45
7.	ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	28
---------------	----

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1.....	26
FIGURA 2.....	30
FIGURA 3.....	42

1. INTRODUCCIÓN

En el Perú, desde inicios de los 90 se realizaron reformas económicas que se alejaron del modelo de crecimiento hacia adentro e impulsaron la exportación, con la particularidad de que esta se centró en los sectores exportadores tradicionales asociados a la minería y los hidrocarburos, en una especie de “reprimarización económica” (Alarco, 2010). Un ejemplo de ese crecimiento exportador es que, entre los años 2000 y 2008, las exportaciones a los Estados Unidos se elevaron de cerca de US \$ 2.000 millones a US \$ 5.800 millones anuales, mientras que la exportación a China subió de tan solo US \$ 400 millones a casi US \$ 3.700 millones (Reinoso, 2010). Otro ejemplo es que entre los años 2001 y 2006, el intercambio comercial Perú-Brasil aumentó de US \$ 653 millones a US \$ 2.288 millones (Durand, 2009). Por ende, debido a la globalización se necesita de manera creciente los servicios de traducción, específicamente, en el ámbito del comercio exterior para continuar con el crecimiento económico (Mora & Infante, 2012).

A partir de esta idea, abrirse camino en el mercado internacional debe ser uno de los pasos más importantes para las empresas que quizás se encuentren en el rubro de las exportaciones tradicionales. En definitiva, contar con un personal experimentado, como traductores profesionales que tienen el conocimiento necesario para adaptar sus productos y servicios a ese mercado internacional (el cual a su vez es multilingüe), debería ser crucial para obtener el éxito comercial. El traductor profesional, entonces, sería la persona indicada para realizar esta labor en ese ámbito de negocio, porque traduciría eficazmente aquellos documentos relacionados con el comercio exterior en la empresa. Sin embargo, al revisar las planillas de las empresas, se encuentra que no se suelen contratar traductores profesionales para que se encarguen de realizar las traducciones y, que más bien, se les da esa labor a los trabajadores bilingües con perfiles relacionados al ámbito de los negocios (Mayoral, 2006).

Si bien es cierto que las empresas más consolidadas contratan a traductores o cuentan con su propio servicio lingüístico (Aguayo, 2012), el problema que se identifica es que muchas de ellas no contratan a traductores profesionales para desarrollar las labores que les corresponden como tales y, más bien, optan por capacitar a su personal en las lenguas más usadas en el mercado. Por ende, las actividades relacionadas con la traducción son encomendadas a los empleados con conocimientos de idiomas (Mayoral, 2007; Aguayo, 2012) o si se contratan a traductores, estos cumplen otras funciones que no están netamente vinculadas a su actividad profesional (Mayoral, 2006), como la comunicación dentro de la propia empresa, la redacción de distintos documentos (Escobedo & Garvich, 2016) o tareas de relaciones públicas, administrativas y de otra índole, con lo que no se estaría respetando su perfil profesional (Mayoral, 2007). Como resultado, aquellas empresas que no cuentan con personal especializado en el área lingüística podrían perder prestigio y posicionamiento en los mercados internacionales (Martín, 2012). Si bien esta situación afecta a las empresas, también afectaría a los traductores, ya que la traducción no sería reconocida como una profesión, lo que repercutiría en estos profesionales porque no se requerirían de sus servicios en este ámbito a pesar de su notoria necesidad.

Otro problema es que muchos directivos o jefes de empresas (empleadores) no saben realmente en qué consiste ser traductor y la actividad que este debe realizar y, como consecuencia directa de este desconocimiento, los traductores no pueden ofrecerles sus servicios de manera óptima (Medina & Álvarez, 2014). Entonces, debido a la falta de claridad sobre el perfil profesional del traductor requerido por las empresas, las actividades que realiza o se espera que realice dentro de las empresas y las competencias profesionales en las que este debe poner más énfasis, es crucial investigar sobre estos aspectos para que los traductores que quisieran desarrollarse en el ámbito del comercio exterior tengan un panorama más claro de dicha realidad.

El estatus del traductor también es un factor que debe tomarse en cuenta en el ámbito comercial, porque tanto la forma en la que estos profesionales consideren que su actividad es valorada como las condiciones en las que trabajen podrían tener un impacto directo e influir en su desempeño y actividad profesional en este ámbito. Por ello, resulta interesante conocer tanto la percepción que los traductores tienen sobre su profesión como la percepción que ellos consideran que las personas externas a la traducción poseen sobre su profesión en el ámbito comercial.

Abdallah (2010) manifiesta que hay muchos casos de traductores que se desilusionan y acaban saliendo de la industria de la traducción por las malas condiciones laborales en las agencias que trabajan. Por ejemplo, los sueldos bajos y la falta tanto de confianza como de lealtad en sus trabajos fueron los detonantes para su renuncia. Por ello, debido a que la valoración del trabajo del traductor frente a otras profesiones es una preocupación constante para los estudiantes e investigadores de esta disciplina, la trivialización de la actividad profesional del traductor suele motivar esta área de investigación (Ruokonen, 2013).

Un ejemplo de esta trivialización sucede en otros países de Latinoamérica, en donde se ha identificado una grave falta de reconocimiento hacia la traducción como actividad profesional. En México, pocos traductores han recibido formación profesional y han conseguido desempeñarse como traductores de planta, debido a que en la mayoría de empresas (específicamente, en el sector petrolero) los encargados de realizar las traducciones son especialistas de diferentes áreas que cuentan con conocimientos de lenguas (Alejandro, 2002). Otro ejemplo sucede en Colombia, en donde, lamentablemente, el traductor profesional muchas veces no es tomado en cuenta y la actividad traductora no llega a ser reconocida en la sociedad como una profesión, sino más bien como una actividad secundaria a otras o incluso se le considera un *hobby* (Quiroz & Franco, 2011). En el caso peruano, en una investigación realizada sobre el mercado de la traducción de planta en Lima, se encontró

que dentro de las empresas no existe un área específica para los traductores. Como resultado, gran parte de ellos “comparten el mismo espacio con otros profesionales, lo cual implicaría que no se les identifique como trabajadores de un área determinada de la empresa” (Escobedo & Garvich, 2016, p. 13).

Otro caso similar, como explica Sela-Sheffy (2010), e incluso más preocupante, sucede en Israel, porque las autoridades del Estado ni siquiera reconocen oficialmente a la traducción como una profesión y no hay asociaciones profesionales que la organicen efectivamente. Debido a que no se exige una formación formal y que no existe una regulación de las condiciones de trabajo y honorarios, cualquier persona puede trabajar como traductor. Lamentablemente, como indica la autora, en los países donde existen estas condiciones, la carrera de los traductores es informal y suele permanecer como una ocupación a tiempo parcial. Por ello, el estatus del traductor se vería afectado tanto a nivel social como profesional, debido a que los traductores sentirían que no existe el merecido respeto por su labor y tampoco el suficiente respaldo para ejercerla en condiciones adecuadas.

Luego de revisar las investigaciones que hasta ahora se han realizado, se considera que este estudio ayudaría a aquellos traductores profesionales interesados en desenvolverse en el ámbito del comercio exterior, ya que se encuentra un vacío en los estudios actuales sobre la traducción comercial y la actividad profesional del traductor en este ámbito en el Perú. Por ende, la presente investigación, que tendrá como participantes a los traductores profesionales de planta que trabajan en el ámbito comercial, ayudaría a que los traductores que deseen ejercer en este ámbito tengan una mejor idea a lo que se enfrentarán una vez que laboren en este. Asimismo, mediante esta investigación se podría conocer el perfil profesional de los traductores requerido por las empresas, las competencias que más deben

desarrollar y las actividades que se espera que realicen para llevar a cabo la traducción comercial.

Cabe resaltar que también se incluirá como sujetos de estudio a traductores profesionales independientes que realicen la traducción de documentos pertenecientes al ámbito del comercio exterior a fin de obtener mayor información para cubrir el segundo subobjetivo relacionado con el perfil y las competencias del traductor comercial. De igual manera, estos sujetos de estudio junto con los traductores de planta ayudarían a conocer el estatus de la profesión en el ámbito del comercio exterior, ya que se conocerá la percepción que tienen sobre sí mismos como profesionales de la traducción y sobre cómo consideran que las personas externas a la traducción ven su carrera.

Por último, no se dejará de lado a los otros profesionales bilingües que realizan traducciones en el ámbito del comercio exterior en el país y, por ello, también se tomarán en cuenta como sujeto de estudio, lo que contribuiría a explicar este fenómeno. Como resultado, al haber una comparación analítica sobre la actividad profesional de los traductores profesionales y los profesionales bilingües, se podrá analizar la realidad desde un punto más crítico con miras a tomar una posición como profesionales de la traducción.

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Luego de introducir el tema de investigación y haber señalado algunos ejemplos de lo que sucede en el ámbito del comercio exterior, en el siguiente apartado se busca mostrar los diferentes estudios realizados sobre el estatus del traductor y analizar la problemática de este al ejercer la traducción en el campo laboral. Del mismo modo, se pretende analizar la actividad laboral del traductor comercial mediante la observación de esta realidad. Por tanto, en este apartado se analizará a detalle el estatus del traductor, la traducción comercial y el mercado laboral del traductor comercial.

2.1. Estatus del traductor

La mayoría de los estudios disponibles sobre el estatus del traductor parten de la problematización de su bajo estatus. Ruokonen (2013) afirma que existe un vacío en los estudios sobre una definición específica de estatus y faltan de investigaciones que corroboren que el estatus del traductor es realmente bajo. Por ello, busca examinar tanto las definiciones de estatus profesional como las investigaciones empíricas realizadas sobre el estatus y plantea tres perspectivas: la comparativa, la causal y la de agencia.

La perspectiva comparativa incluye estudios en los que se comparan los cambios sobre el estatus del traductor a lo largo del tiempo (Choi & Lim, 2002), las percepciones del estatus del traductor en comparación con el estatus de los intérpretes y de otras ocupaciones (Setton & Liangliang, 2011) y las percepciones del estatus del traductor por diferentes actores (Dam & Zethsen, 2012). De los estudios realizados desde esta perspectiva, se indican que el estatus de los traductores, en el fondo, es considerado mediano o bajo por los mismos traductores-intérpretes (Katan, 2009) y por las personas fuera de la profesión (Sela-Sheffy, 2008).

En cuanto a la perspectiva causal, en la sociología ocupacional se han estudiado los motivos detrás del prestigio profesional. Por ello, en el estudio de Ruokonen (2013), se enfocan en los siguientes factores: los ingresos, la visibilidad y la educación/experiencia de los traductores. Respecto al factor de los ingresos, se encontró que a pesar de que los ingresos de los traductores independientes y de la Unión Europea fueron altos, esto no generaba que su estatus también lo fuera (Dam & Zethsen, 2011). Respecto al factor de la visibilidad, se encontró que los traductores de planta en las empresas danesas contaban con un nivel alto de visibilidad y estatus porque tenían contacto con otros profesionales de la empresa, pero los traductores independientes que trabajan físicamente alejados de sus clientes percibieron

su visibilidad y estatus como el más bajo. Respecto al último factor, educación/experiencia, los resultados señalaron que las habilidades especializadas de los traductores no son reconocidas por "personas externas", quienes consideraban que la traducción era una función de las secretarías (Katan, 2009). Asimismo, se da más importancia a la experiencia laboral y no a las certificaciones (Chan, 2011).

En cuanto a la perspectiva de agencia, esta incluye estudios sobre las acciones o estrategias realizadas por los traductores, las asociaciones de traductores o las autoridades (agentes) para cambiar el estatus del traductor. Se encontró que mientras que la Asociación de Traductores Israelíes defendía la ética profesional y los métodos de trabajo, algunos traductores tendían a falsificar sus habilidades (Sela-Sheffy, 2010).

Las conclusiones finales del estudio de Ruokonen (2013) fueron que los estudios que hasta ahora se han realizado sobre el estatus del traductor ofrecen una mejor idea acerca de los motivos detrás de las percepciones del estatus y las acciones que han tomado los traductores para cambiarlo.

También, se confirmó que el estatus del traductor era bastante bajo, pero que mejoraría si se lograra una mayor visibilidad y cooperación por medio de los traductores y otros agentes. Además, se expuso que se necesitaba investigar sobre la interacción entre las causas detrás del estatus del traductor, el impacto de contar con un título profesional y las estrategias de los agentes por cambiar el estatus del traductor. Entonces, se puede establecer la conexión directa entre el estatus y las acciones que realicen los traductores para influir en este.

Existe una preocupación constante sobre el estatus del traductor, porque este ha sido reconocido como un problema dentro del grupo de profesionales que se desarrollan en este campo. Factores como la invisibilidad del traductor (Venuti, 1995), los problemas de identidad profesional (Sela-Sheffy, 2008) o la creencia de que un bilingüe puede desarrollar

la actividad de un traductor (Fernández, 2018) han impulsado los estudios sobre el estatus del traductor.

Choi y Lim (2002) llevaron a cabo un estudio sobre el estatus de los traductores e intérpretes en Corea. El estudio concluyó que, en la sociedad coreana, a pesar de que la remuneración de los intérpretes llegaba a ser significativa, su reconocimiento social era bajo. En el caso de los traductores, estos eran menos valorados debido a su baja remuneración. Por este motivo, muchos traductores que habían recibido formación como traductores e intérpretes optaron por el campo de la interpretación, ya que las tarifas de traducción no eran suficientes para atraer a traductores de alta calidad por mucho tiempo. También, se encontró que varios traductores e intérpretes trabajaban arduamente después de acabar la universidad, pero muchos cambiaron de profesión después de varios años.

A partir del estudio de Choi y Lim (2002), se infiere que el estatus de un profesional impacta directamente en su actividad, porque en este caso particular, debido al bajo estatus de los traductores en Corea y a la baja remuneración de su trabajo, muchos decidieron dedicarse a otras actividades y dejaron de ejercer su primera profesión (la traducción e interpretación).

En el estudio de Dam y Korning (2008) se ahonda en el primer paso de un proyecto empírico que tiene como objetivo el estudio del estatus de los traductores profesionales en diferentes contextos. Para el primer estudio se contó con traductores (de planilla, a tiempo completo y con maestrías en traducción) que laboraban en 13 empresas danesas. El concepto de estatus se definió a partir de cuatro parámetros relacionados con el estado ocupacional: sueldo, educación/experiencia, visibilidad/fama y poder/influencia. La información se obtuvo mediante cuestionarios escritos para determinar cómo los traductores se autopercebían y cómo sentían que sus compañeros los percibían.

Las conclusiones de Dam y Korning (2008) fueron que los traductores analizados tenían un nivel de visibilidad alto en las compañías donde trabajaban, ya que estos no se sentían excluidos ni física ni profesionalmente y sus compañeros de trabajo sí los conocían. Sin embargo, los traductores poseían un estatus profesional más bajo del que se esperaba: su sueldo era menor comparado a los niveles de remuneración en Dinamarca, tenían una influencia inexistente dentro de las empresas en donde habían trabajado, y sus compañeros consideraban que la traducción era más una función secretarial.

Un aporte interesante de esta investigación manifiesta que el estatus del traductor influye en las circunstancias en las que se realizan las traducciones, lo cual tiene un impacto directo en su calidad. A partir de este aporte, las condiciones de trabajo de los traductores es un factor a tomar en cuenta porque este tendría efectos en su desempeño y en la calidad de sus traducciones. Por otro lado, el bajo estatus de la profesión ha generado que muchos traductores se vean afectados de manera personal, ya que su percepción e identidad se relaciona con su desempeño laboral y su reconocimiento (Sela-Sheffy, 2008).

En el estudio de Quiroz, Gómez y Zuluaga (2013) se tiene como objetivo conocer el estatus social, profesional y legal del traductor e intérprete oficial en Colombia. El estudio se basó en los resultados parciales de un proyecto de investigación anterior (Quiroz & Franco, 2011), mediante el cual se consultó a 38 traductores colombianos acerca de su desarrollo en la traducción oficial. A partir de los resultados, se concluyó que en Colombia la profesión de intérprete o traductor oficial se concebía como una práctica que puede ser ejercida por cualquier persona que sepa idiomas y no era necesario que tenga estudios ni profesionalización.

Como se puede analizar a partir de estas investigaciones, todos estos estudios coinciden en que el estatus del traductor sigue concibiéndose bajo o mediano tanto por los traductores como por las personas que se encuentran fuera del campo de la traducción.

Además, hay un grado de coincidencia en el hecho de que las personas fuera de la industria de la traducción asocian a la traducción como una actividad relacionada con las labores de una secretaria (Katan, 2009). Por otro lado, se resalta que las estrategias que realicen los traductores y otros agentes cruciales en su desarrollo profesional (especialmente los empleadores) determinarán el cambio significativo en su estatus (Quiroz et al., 2013; Ruokonen, 2013). Asimismo, la manera en cómo los traductores sienten que su actividad es valorada tiene un impacto directo en sus traducciones, las que también están sujetas a sus condiciones de trabajo (Dam & Korning, 2008).

Por ello, existe una relación estrecha entre el estatus y las categorías del presente estudio: la actividad profesional del traductor y la traducción en el ámbito del comercio exterior. En cuanto a la actividad profesional del traductor, que abarca el perfil, las competencias y las actividades del mismo, se relaciona con el estatus debido a que los traductores tendrían una mejor idea del tipo de profesional que los empleadores esperan que sean y sabrían cómo lidiar con las personas fuera del ámbito (compañeros de trabajo o clientes) que desconocen su profesión. Por tanto, el perfil profesional que estos deberían desarrollar sería más claro, notorio y establecido para los mismos traductores que deseen trabajar en este ámbito.

Asimismo, si el estatus del traductor profesional mejora, significaría que este profesional percibe que sí se le diferencia de aquella persona que cuenta con un conocimiento de idiomas y que considera que está debidamente preparada para traducir sin haber desarrollado las competencias traductorales necesarias para ejercer esta labor. Además, esta mejora en el estatus significaría que los traductores profesionales sienten que se respetan y valoran las actividades que los traductores de planta realizan dentro de las empresas y disminuirá la asociación con otras profesiones que no están relacionadas con la traducción.

Respecto a la categoría de la traducción en el ámbito del comercio exterior, el estatus del traductor determinaría, en gran parte, sus oportunidades de trabajo en el mercado laboral de este ámbito. Si un traductor profesional considerase que se valora su actividad profesional en este rubro, este no dudaría en postular a empresas de comercio exterior porque podría ejercer su profesión. Es decir, si los traductores profesionales considerasen que los empleadores de estas empresas son conscientes de su actividad profesional, verían una oportunidad laboral en ellas y no temerían un posible reemplazo por aquellos profesionales bilingües que no han sido formados en la carrera de Traducción e Interpretación, a los que podrían derivarles la realización de las traducciones para estas empresas. Por tanto, este profesional de la traducción tendría más oportunidades de trabajo y las empresas se beneficiarían de los servicios que sería capaz de brindarles.

2.2. Traducción comercial

La mayoría de estudios sobre la traducción comercial se ha realizado a partir de la realidad del comercio exterior en Europa. No obstante, la falta de estudios relacionados a la traducción comercial en Latinoamérica es una desventaja para aquellos traductores profesionales de la región que pretendan laborar en empresas de comercio exterior, ya que las condiciones de la traducción comercial de los países latinoamericanos y el rol que estos tienen en el mercado mundial son distintos a los países europeos. Sin embargo, se abordará los estudios que se han llevado a cabo en Europa para contar con un panorama general de la traducción comercial y conocer lo que se ha investigado hasta el momento para trazar las posibles similitudes y diferencias entre ambas realidades.

Mayoral (2007) realiza una investigación sobre la traducción comercial en España. El autor divide su investigación en los siguientes apartados: definición de traducción comercial, el traductor comercial, los textos comerciales, terminología y fraseología,

problemas de espacio, problemas de tiempo, el inglés comercial, presentación y legibilidad, traducción comercial y traducción jurada e implicaciones didácticas. Como conclusiones generales del trabajo, se estipula que sería conveniente la enseñanza de la traducción de documentos pertenecientes a operaciones comerciales durante la formación de traductores. Asimismo, el autor remarca que es necesario tener ciertos conocimientos relacionados al derecho comercial y civil, al transporte, a la contabilidad y a los seguros para realizar las traducciones de este ámbito.

Otra conclusión de Mayoral (2007) es que el traductor comercial debe regirse bajo la precisión, claridad y concisión en sus traducciones a pesar de los errores que los textos originales puedan presentar. También, señala que las inexactitudes y los cambios en los efectos jurídicos de los textos suelen causar la mayoría de errores en este tipo de traducción. Por último, afirma que en muchas empresas del ámbito comercial contratarían a traductores profesionales siempre y cuando demostraran su flexibilidad, porque se enfrentarían a situaciones comunicativas complejas y perfiles profesionales diversos, por lo que no solo desarrollarían actividades de traducción en las organizaciones.

Aguayo (2012) presenta como sujetos de estudio a los representantes de instituciones que siguen la internacionalización de las pequeñas y medianas empresas en Andalucía para analizar la relación entre las actividades del traductor e intérprete y este sector con la finalidad de conocer más la realidad del comercio exterior. El objeto de estudio son las PYME de Andalucía. Los resultados del estudio señalan que se considera que el traductor e intérprete tiene mayor capacidad de adaptación y presenta un perfil muy versátil. No obstante, este perfil se fortalecería si se formaran de manera específica en el comercio exterior, porque así tendrían un perfil idóneo para desarrollarse en un puesto de este ámbito.

Asimismo, se halló que los traductores e intérpretes de este sector realizan funciones complementarias a las de su profesión, ya que suelen tener puestos de asesores,

administrativos, secretarios bilingües, intérpretes, etc. Por ello, muchas veces, para que el trabajo de estos profesionales sea más valorado y tengan más oportunidades de trabajo, deben “reciclarse profesionalmente”. Además, el estudio encontró que las empresas contactan a aquellos traductores profesionales que ofrecen tarifas económicas o que les han ofrecido sus servicios a un buen precio y de calidad. Por otro lado, estos traductores no forman parte de la planilla de la empresa y son contratados en ocasiones específicas. En el aspecto de los idiomas, se requiere de traductores para aquellos que son poco frecuentes; sin embargo, los trabajadores que tienen conocimientos en lenguas extranjeras más comunes (inglés, francés, etc.) se encargan de realizar las traducciones dentro de la empresa.

A partir del estudio de Aguayo (2012) se puede establecer que el profesional de la traducción e interpretación en estas empresas en Andalucía debe contar con formación en comercio exterior o en otros campos para acceder con más facilidad al mercado laboral, porque, al ser multifacético, su labor será valorada y solicitada. Por otro lado, debido a que el traductor e intérprete no cuenta con un puesto dentro de estas empresas y a la falta de conocimiento sobre su profesión y su perfil profesional, su trabajo es inestable y, más bien, el costo de su actividad profesional debe ser lo suficientemente económico para las empresas con el fin de que sea contactado.

Orts (2016) busca describir tanto el contexto en el que el traductor profesional ejerce su trabajo como las actividades que es capaz de realizar en el ámbito del comercio exterior para que se demuestre la relevancia de su rol en los procesos de internacionalización de las compañías españolas. El estudio señala que mayormente las PYME españolas subcontratan empresas de traducción en ocasiones específicas y suelen derivar las actividades lingüísticas a su personal de planilla con conocimientos de idiomas. Esto se debe a que los empresarios españoles por motivos de confidencialidad o presupuesto no invierten en personal especializado en comunicación (Mayoral, 2007; Aguayo, 2012).

En el caso de los traductores que se encuentran en planilla, estos realizan actividades que no están directamente relacionadas a su perfil profesional, lo que les genera una falta de identidad profesional. Sin embargo, Orts (2016) señala que esta falta de identidad no tiene sentido, porque el traductor comercial necesita entender que, si cuenta con una formación especializada, tiene la capacidad de cumplir diversas actividades que conlleva la internacionalización de las empresas y esto no perjudica su reconocimiento profesional. Por otro lado, manifiesta que sería conveniente que el egresado en Traducción e Interpretación realice un posgrado o tome cursos técnicos para que esté apto para orientar al empresario durante las etapas de internacionalización.

Respecto a las actividades que el traductor está capacitado para realizar en este ámbito de trabajo, Orts (2016) señala muchas que no solo implican la traducción de documentos. Algunas de estas actividades son la descripción del negocio en distintos idiomas en el sitio *web* de la organización, el asesoramiento para formar lingüísticamente a los trabajadores de la organización cuando vayan a otro país, la redacción de contratos con un estilo apropiado que cumpla con los reglamentos, el acompañamiento al empresario o a sus trabajadores a juicios en los que se emplee el inglés o una lengua local, el asesoramiento cultural y lingüístico a los encargados del área de *marketing* para llevar a cabo estudios de mercado en otros países, entre otras.

Como conclusiones finales del estudio, Orts (2016) argumenta que los conocimientos del profesional de la traducción en este ámbito precisan ser de los campos jurídico, económico y empresarial para que reconozca los géneros textuales dentro de estos campos y cumpla con las metas comunicativas y los procesos de estos. Por ello, cuando el traductor comercial está familiarizado con los procesos de este ámbito (negociación, contratación, logística, comercialización), este profesional logra darse cuenta de su labor y de lo que puede hacer para mejorar el desarrollo de su organización en el mercado exterior. Entonces, esas

“otras actividades” que realiza, en realidad, son fundamentales para la empresa, y su realización le permite construir su perfil profesional y ejercer una labor de calidad.

En la investigación empírica de Medina y Morón (2016) se estudia la inserción profesional, la formación y el currículum académico en los estudios de Traducción e Interpretación de 20 egresados de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla que laboran en sectores de internacionalización empresarial a partir de la información provista en sus perfiles de *LinkedIn*. Los objetivos del estudio son saber la realidad de estos perfiles, acercarse a la autopercepción de los profesionales de Traducción e Interpretación que se desarrollan en este ámbito y repensar la noción de competencia traductora que se enseña en la formación de traductores e intérpretes con el fin de atender las exigencias del mercado laboral.

El estudio encontró que ningún sujeto hace referencia a la traducción o interpretación en la denominación de sus cargos. Segundo, no se pudo afirmar la realidad de la muestra debido a que los sujetos de estudio laboraban en sectores muy distintos. Tercero, en algunos perfiles se establecía que la traducción de textos era una de las funciones principales; pero en otros, nunca se le nombra. Además, sus tareas estaban relacionadas a las de técnicos de comercio exterior. Por último, algunos egresados consideraron que no eran un ejemplo a seguir para futuros traductores, porque no estaban ejerciendo la carrera que estudiaron y sentían que no pertenecían al ámbito profesional en el que estaban desarrollando su labor.

Las conclusiones finales de Medina y Morón (2016) fueron los egresados de Traducción e Interpretación presentan un perfil profesional flexible, debido a que logran adentrarse a un campo destinado a otros profesionales con perfiles más específicos. Asimismo, la falta de conocimientos temáticos relacionados a la contabilidad o finanzas de los egresados se equipara con su capacidad de comunicación oral y escrita, y con su habilidad para adecuarse a los diferentes ámbitos de trabajo, a las nuevas herramientas

informáticas y a la presión temporal al momento de ser contratados. De todos modos, los sujetos de estudio recibieron formación en cursos específicos con el propósito de ampliar sus conocimientos en estos entornos empresariales. Finalmente, estos profesionales están poniendo en práctica las competencias enseñadas en su formación universitaria, por lo que consiguen adquirir otras competencias de la gestión empresarial.

Todos estos estudios coinciden en que el profesional de la Traducción e Interpretación debe presentar flexibilidad si desea laborar en el campo del comercio exterior. Asimismo, la formación específica en este ámbito es un valor agregado para el traductor e intérprete (Aguayo, 2012; Medina & Morón, 2016), porque así logra ser más valorado como profesional (Aguayo, 2012) y su competencia temática les permite alcanzar un buen desarrollo en la empresa (Mayoral, 2007; Medina & Morón, 2016). Por otro lado, una conclusión que se puede obtener de estos estudios es que la enseñanza de la traducción de documentos relacionados a las operaciones comerciales debe tomarse en cuenta durante la formación de traductores (Mayoral, 2007), ya que el desarrollo de su competencia textual es sumamente necesario para realizar traducciones de diversos textos presentes en este ámbito (Medina & Morón, 2016).

Por último, debido a que estos profesionales llevan a cabo distintas actividades trabajando en este ámbito (Aguayo, 2012; Orts, 2016), muchas veces desarrollan una pérdida de identidad (Mayoral, 2007; Orts, 2016). Sin embargo, presentan un papel fundamental en la internacionalización de las empresas, porque muchas de ellas no la logran debido a que su personal no es capaz de comunicarse en diversos idiomas (Aguayo, 2012). Por ello, esta situación provoca que las solicitudes de información, los presupuestos o las llamadas no se ejecuten de la manera indicada, que haya errores en la traducciones o interpretaciones y que no se tome en consideración las diferencias culturales de los empresarios que están haciendo negocios (Orts, 2016).

Por tanto, debido a las necesidades lingüísticas de las empresas del ámbito del comercio exterior, estas requieren de los servicios de los traductores profesionales para realizar efectivamente sus procesos de internalización. En este sentido, las competencias traductorales se redefinen durante su actividad profesional (Medina & Morón, 2016), porque, en el caso de los traductores de planta, muchas de las actividades que llevan a cabo no son específicas del campo de la traducción. Por ello, se puede concluir que el desarrollo adecuado de su perfil, sus competencias profesionales y su formación especializada en comercio exterior condicionan en gran medida el éxito de los procesos de internalización de las empresas.

2.2.1 Mercado laboral del traductor comercial

Según un estudio del mercado laboral que la ACT (Agrupación de Centros Especializados de Traducción) presentó en el año 2005 en España, el 75,6 % de las empresas que fueron encuestadas confirmaron su necesidad de contar con traductores profesionales. Por otro lado, el 64 % de las empresas que formaron parte de este estudio señalaron que solían contratar los servicios de agencias de traducción, mientras que el 15 % contrataba traductores independientes. En el estudio se pudo concluir que la mayoría de empresas contratantes de traductores (58 %) prefiere subcontratar los servicios de traducción y que el resto de las empresas satisface sus demandas de traducción con sus traductores en planilla o con algún otro trabajador bilingüe (Lozano, 2011).

Según otro estudio realizado por la editorial colombiana Babel, existe una gran demanda de traducciones para textos empresariales, legales y comerciales del inglés al español y viceversa en el mercado laboral (Olmos, Mendoza, Franco, Duque, & Mauricio, 2013). Sin embargo, también se sabe que todavía en una gran cantidad de empresas la actividad de comunicación y de formación bilingüe es derivada a trabajadores que no fueron

contratados específicamente como traductores, sino más bien, que fueron contratados para realizar otro tipo de labores de acuerdo a su perfil profesional, más relacionadas directamente a la empresa o a la banca (Mayoral, 2007). Este autor explica que se les derivan estas labores porque si bien hablan más de un idioma y son trabajadores confidenciales, todas las actividades comerciales, o en las que hay dinero de por medio, son de estricta confidencialidad y las empresas tratarán de no involucrar a trabajadores que no estén directamente involucrados con estas y, mucho menos a los que no pertenezcan a la planilla de las empresas (Mayoral, 2007).

En conclusión, el mercado laboral de los traductores comerciales es incierto, porque, en muchas oportunidades, no se considera necesario la contratación de los servicios de traductores profesionales independientes o de planta para llevar a cabo las traducciones de las empresas de comercio exterior y, más bien, se recurre a agencias de traducción o a los mismos trabajadores bilingües de las empresas. No obstante, si bien en los casos investigados se ha verificado que el traductor profesional sí tiene opciones de trabajo estable por parte de las empresas, el problema residiría en que su actividad se ha visto subvalorada durante muchos años. Esto genera que su actividad profesional se haya visto afectada, tal y como la mayoría de estudios realizados sobre el estatus del traductor lo manifiestan. Debido a que no se ha encontrado muchos estudios realizados en Latinoamérica acerca del estatus del traductor profesional, se considera que la presente investigación aportaría a este vacío en los estudios latinoamericanos sobre el estatus del traductor, directamente al del traductor comercial, que se encuentra relacionado con la demanda de trabajo en ese mercado laboral.

Finalmente, si bien existen estudios que abarcan la actividad profesional del traductor en el comercio exterior en España, se ha notado que no existen los suficientes estudios que definan el perfil y las competencias para el traductor comercial en Latinoamérica, en específico en el Perú. Este vacío resulta un problema para aquellos traductores profesionales

que tengan interés en desempeñarse como traductores de planta en empresas de comercio exterior en esta región o que deseen ser traductores independientes enfocados en la traducción de textos del ámbito comercial. Además, se desconocen las actividades que el traductor comercial de planta realizaría dentro de estas empresas, y la percepción que los traductores profesionales tienen sobre su profesión y sobre cómo consideran que las personas externas a la traducción piensan sobre su actividad profesional como traductores. Este último aspecto aún no se ha tomado en cuenta en la mayoría de estudios sobre el estatus del traductor; por ello, se considera relevante investigarlo en los contextos del comercio exterior en el Perú. Es así que mediante el presente estudio se podrá comenzar a llenar este vacío en los estudios relacionados a la traducción comercial y la actividad profesional del traductor en el ámbito del comercio exterior en el Perú.

3. MARCO TEÓRICO

Como se explicó anteriormente, luego de analizar los estudios que se han llevado a cabo sobre el papel del traductor en el comercio exterior, se encontró que no hay un perfil definido para la labor profesional del traductor y las competencias de este parecen no estar claras para las empresas a nivel latinoamericano. Asimismo, las actividades que el traductor debe desarrollar dentro de una empresa van más allá de la traducción, ya que se piensa que el traductor debe realizar todas las tareas relacionadas con el área bilingüe (Mayoral, 2007) y no está muy claro cuáles son las que debe realizar una vez que empieza a trabajar. Para esta investigación, se comprenderá esta actividad profesional a partir de la definición de los siguientes conceptos: estatus del traductor, el traductor y la traducción comercial, perfil y competencias del traductor comercial, y el bilingüismo en el ámbito del comercio exterior.

3.1 Estatus del traductor

Para Hoyle (2001), el concepto de estatus profesional tiene que ver con las dimensiones de prestigio ocupacional (percepción pública de la posición relativa de una ocupación en la jerarquía de las ocupaciones), el estatus ocupacional (la categoría a la que grupos de expertos asignan una ocupación específica) y la estima ocupacional (el reconocimiento de las cualidades personales que el público le atribuye a los individuos que se desempeñan en una ocupación en particular). En definitiva, el estatus profesional es un factor crucial para el desarrollo y la valoración de una profesión.

En el caso de la traducción, muchos autores han escrito sobre la invisibilidad del traductor y el poco reconocimiento que este recibe por su trabajo. Para Venuti (1995), la invisibilidad del traductor se refiere al grado en que su producto consiga tener la fluidez necesaria para considerarse como el texto escrito originalmente y no se lea como una traducción. No obstante, en la cultura angloamericana, debido a esta invisibilidad, el traductor se ha posicionado en un estado desfavorable respecto a sus derechos de autor y en los acuerdos contractuales. De este modo, esta invisibilidad ha minimizado su trabajo y ha contribuido con la exclusión cultural y con la explotación económica que muchos traductores de lengua inglesa han tenido que pasar por mucho tiempo (Venuti, 1995). Este panorama tiene un impacto negativo debido a que genera un problema de identidad en el traductor, ya que además de afectar su rendimiento laboral, también afecta su autoimagen, la cual es esencial para su reconocimiento (Sela-Sheffy, 2008).

En busca de una definición de estatus, Choi y Lim (2002) afirman que el estatus de una profesión se define a partir de su lugar en una sociedad determinada y del grado en el que los miembros de dicha profesión pueden reemplazarse. En el caso del estatus del traductor, plantean que este se configura por las características de la sociedad a la que pertenezca; es decir, en una sociedad multilingüe, la traducción e interpretación es

considerada una actividad profesional reconocida por la sociedad. Por otro lado, Treiman (2001) afirma que el estatus podría denotar un ranking social basado en las percepciones de prestigio e importancia acerca de la profesión u ocupación. Finalmente, en un artículo más reciente, Ruokonen (2013), define estatus como la profesionalización de una ocupación o el logro de estatus de una profesión que requiere conocimiento especializado y goza de protección social y reconocimiento.

En el presente trabajo, se considerará como estatus a la percepción que tienen los traductores sobre su actividad profesional y sobre la manera en la que ellos consideran que las personas externas (los empresarios/empleadores y compañeros de trabajo en el caso de los traductores de planta, y los clientes en el caso de los traductores independientes) piensan sobre su labor profesional. Ambas percepciones determinarán el grado en el que estos profesionales sienten una valoración hacia su carrera, porque la identidad que tengan sobre sí mismos se relaciona con su desempeño laboral y su reconocimiento (Sela-Sheffy, 2008), lo que establecería la importancia de su contratación al poder ser o no fácilmente reemplazados. Por ello, sobre la base del trabajo de Dam y Zethsen (2011), los componentes de estatus que serán tomados en cuenta en la presente investigación serán los ingresos, la experiencia, la educación, la visibilidad y el poder del traductor.

A pesar de que para Dam y Zethsen (2011) un determinado nivel de remuneración es necesario, pero no determinante para afirmar que el estatus de una profesión es alto, para sociólogos como Treiman (2001), los ingresos son un factor directamente relacionado con el prestigio de una profesión. Este primer componente se ubicaría en los subobjetivos relacionados con las actividades del traductor de planta y su estatus en el ámbito del comercio exterior en el Perú, ya que a medida que los traductores de planta realicen más actividades que no estén directamente relacionadas con su profesión, se supone que habría una variación en sus ingresos porque valorarían estas otras actividades que hace. En el caso

de los traductores independientes, también se buscará saber los ingresos que perciban por llevar a cabo traducciones de textos comerciales, porque en caso de que las empresas no los contraten debido a que las traducciones son derivadas a sus propios trabajadores bilingües, habría una poca valoración a su profesión y es probable que sus ingresos se vean afectados.

Respecto con el siguiente componente, se sabe que la experiencia que un traductor tenga para ser capaz de traducir es una característica altamente valorada por los propios traductores. En Katan (2009), las habilidades de especialización y la experiencia fueron consideradas como las razones más importantes para validar la traducción como una profesión y, más bien, el conocimiento y la educación pasaron a un segundo plano. No obstante, se considera que un componente importante a evaluar es la educación de los traductores profesionales, ya que los trabajos que requieren un alto nivel de educación y un alto grado de experiencia y conocimiento especializado cuentan con un gran prestigio (Dam & Zethsen, 2011).

Por ello, los componentes de experiencia y educación se ubicarían en el subobjetivo relacionado con el perfil y las competencias del traductor, porque la experiencia que estos posean constituirá parte del perfil y las competencias de los traductores que realizan traducciones de textos comerciales o que trabajan en las empresas del ámbito del comercio exterior en el país. Asimismo, al evaluar el componente de la educación se tendrá un mejor panorama de la realidad acerca de los requisitos que se piden en las empresas del comercio exterior para aquellos traductores interesados en trabajar en ellas.

En el caso de la visibilidad, Dam y Zethsen (2011) recogen los siguientes factores al momento de evaluarla: el grado de contacto profesional, la naturaleza del contacto profesional con otros clientes, traductores, etc., la ubicación física, la aproximación a la toma de decisiones y la visibilidad general como grupo profesional. Este componente se ubicaría en la categoría teórica de base relacionada con el estatus del traductor en el ámbito comercial

en el Perú, debido a que la percepción de los traductores de planta sobre su visibilidad dentro de la empresa ayudará a entenderla. En el caso de los traductores independientes, se tomará en cuenta la naturaleza del contacto profesional con sus clientes, la aproximación a la toma de decisiones y su visibilidad general como grupo profesional.

Por último, el componente de poder hace referencia a la influencia que ejerce el traductor y se relaciona con su autonomía profesional (el nivel de poder que tienen sobre las decisiones de sus productos finales) y con las probabilidades que el traductor tiene de ser ascendido (si trabaja dentro de una empresa) o de alcanzar un puesto directivo. Este componente se ubicaría en la categoría teórica de base relacionada con el perfil y las competencias del traductor comercial en el Perú, ya que mientras más se le considere como un profesional capaz y autosuficiente que cuenta con un perfil definido y competencias específicas para su actividad, este gozará de mayor poder sobre sus traducciones y su trabajo en general. Como consecuencia, no habría la necesidad de una supervisión o intervención minuciosa de su trabajo por parte de otros profesionales dentro de la empresa. Asimismo, este componente se ubicaría en la categoría teórica de base relacionada con el estatus del traductor, porque se sabe que en las empresas las oportunidades de ascenso para un trabajador suelen ocurrir cuando se valora su perfil y sus competencias al considerárseles idóneas para merecer un mejor puesto.

3.2 Perfil del traductor

Existen ciertas condiciones que obligan al traductor profesional o empírico a reconsiderar su formación profesional debido al incremento de su demanda en el mercado laboral, el cual le exige que sea cada vez más competitivo. Para lograr este objetivo, Clavijo et al. (2013) consideran importante encontrar traductores con un perfil competitivo que tengan criterio propio y sean eficaces para resolver todo tipo de textos.

En este contexto se aplica, según la teoría funcionalista general de la translación (TFG), que el traductor, como profesional con el perfil idóneo en su ámbito, es quien define el tipo de traducción que se le debe aplicar al texto final luego de consultar con el cliente ciertos aspectos referentes a lo extratextual, ya que el cliente no suele ser experto en comunicación intercultural (Witte, 2005). Por tanto, el perfil competitivo del traductor es relevante para las empresas porque estos deben tomar decisiones importantes, incluso, muchas veces es posible que decidan por los clientes con la finalidad de alcanzar el objetivo ideal del texto final.

Según estos autores, los traductores experimentados son, en muchos de los casos, profesionales en diferentes ámbitos, con la suficiente capacidad, y no simplemente lingüística, para desarrollarse adecuadamente en dos lenguas y culturas, y quienes en su mayoría han tenido experiencias culturales en otros contextos (Clavijo et al., 2013). Estos profesionales de la lengua serían los indicados para tomar decisiones trascendentales frente a un mundo competitivo; es decir, el perfil del traductor pasaría a ser relevante para las empresas, gracias a lo adquirido a lo largo de su carrera profesional.

Villanueva (2010) establece que el perfil de los traductores les permite ser “mediadores interculturales“, porque cuentan con la capacidad de aportar su conocimiento sobre la cultura de los socios comerciales de las empresas. Como resultado, logran cerrar un trato comercial, evitar situaciones incómodas entre empresas por falta de entendimiento o aconsejar sobre las maneras correctas de actuar frente a alguna situación en específico. Muñoz (2004) señala que el perfil del traductor lo faculta para la gestión de clientes extranjeros y el trato con interlocutores de otros países (sucursales o filiales, suministradores, autoridades, entidades asociadas, etc.), dentro del trabajo diario en cualquier sector. Finalmente, en busca de un modelo para definir el perfil del traductor, Rodríguez-Castro (2011) plantea uno que toma en cuenta los conocimientos técnicos, la formación académica,

la experiencia profesional, la especialización, y las habilidades profesionales y comunicativas del traductor.

Respecto con los conocimientos técnicos, se espera que los traductores sepan usar herramientas de traducción asistida y lidiar con los diferentes tipos de formatos de los documentos de los textos fuente. La capacidad de un traductor profesional para dominar este tipo de herramientas genera que su labor pueda diferenciarse a la de una persona que se desempeñe como traductor solo por saber idiomas, ya que su uso ayudaría a que realice las traducciones más rápida y eficazmente por medio de herramientas de análisis de corpus, sistemas de gestión terminológica, sistemas de memorias de traducción, entre otros (Bowker & Pearson, 2002).

En cuanto a la formación académica, esta puede medirse por medio de las siguientes variables: formación académica en los estudios de traducción (Chan, 2011) y grados que no están relacionados a la traducción. Respecto con la experiencia profesional, este factor incluye los años de experiencia o los largos periodos de alto involucramiento en la industria lingüística (Bowker, 2004). En el caso de la especialización, este factor se mide a través del nivel de conocimiento de una materia en particular y del número de campos de especialización (Rodríguez-Castro, 2011).

Por último, el modelo expuesto propone habilidades profesionales y comunicativas. Estas comprenden los factores del flujo de la comunicación (comunicación con los miembros de un grupo), las habilidades sociales (habilidades de persuasión, comunicación cara a cara), la inteligencia cultural (comunicación con personas de otras culturas, interacción con las personas que tienen otro acento), y las habilidades de los nuevos profesionales (las habilidades profesionales generales de los miembros del grupo, informe del progreso, flexibilidad y la comprensión del cliente final).

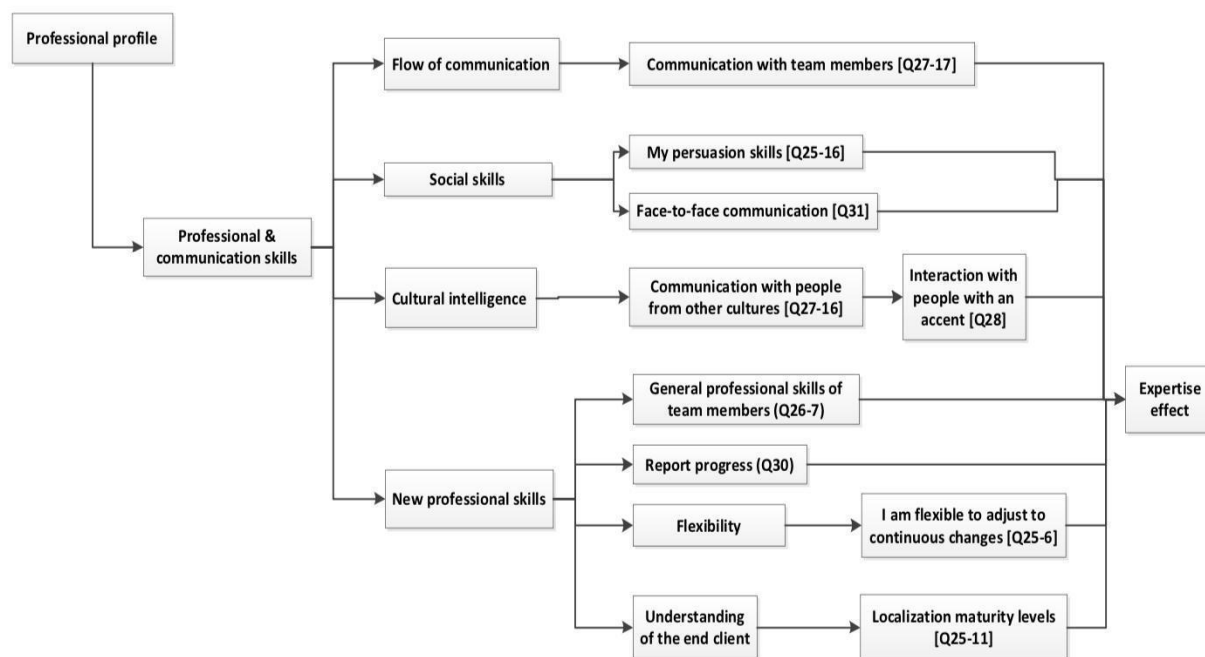


Figura 1. Factores y variables de las habilidades profesionales comunicativas del traductor en su perfil profesional. Adaptado de "Elements of Task, Job, and Professional Satisfaction in the Language Industry: an Empirical Model", por Rodríguez-Castro, 2011

En el presente trabajo, a partir del modelo de Rodríguez-Castro (2011), se define el perfil profesional del traductor como el conjunto de conocimientos técnicos y las habilidades profesionales y comunicativas (flujo de comunicación, habilidades sociales, interculturalidad y nuevas habilidades como la flexibilidad y la comprensión del cliente final) adquiridos por medio de la formación en la carrera de Traducción y la experiencia profesional necesarios para ejercer la profesión y obtener reconocimiento por su actividad profesional.

3.3 Competencia del traductor

A pesar de que gracias a la globalización las empresas confirman que la traducción permite la expansión internacional de sus mercados y la existencia de traductores especializados asegura un desarrollo de procesos y de productos sumamente confiables y de calidad (Márquez, 2013), la realidad en el ámbito del sector comercial se aleja

considerablemente. Por ello, la imprecisión en las actividades que el traductor de planta debe realizar en este ámbito laboral ocasiona que tanto las competencias como el perfil del traductor no sean del todo claros para aquellos que quieran desarrollarse en este ámbito.

Debido a que el perfil de un profesional se compone de las competencias que este adquiere a lo largo de su formación académica y en su experiencia profesional, en el caso de las competencias en los estudios de traducción, se ha escrito mucho sobre la competencia traductora. Como consecuencia, muchos autores han dado diversos aportes para establecer su definición.

Bell (1991) afirma que la competencia traductora es el conjunto de conocimientos y habilidades que un traductor requiere para traducir un texto. Además, el traductor debe contar con la competencia lingüística (respecto a sus lenguas de trabajo) y con la competencia comunicativa (respecto a las culturas a las que traduce). Por otro lado, la Norma ISO 17100 (2015) define competencia traductora como la capacidad para traducir tanto los contenidos de acuerdo con la traducción como los contenidos de la lengua meta. Estos contenidos serán trasladados según lo acordado entre el cliente y el proveedor de servicios de traducción y otras especificaciones del proyecto, superando las dificultades de comprensión y producción del contenido lingüístico.

El Grupo PACTE (2001) establece que la competencia traductora es el sistema subyacente de conocimientos, aptitudes y habilidades que se requieren para traducir, y abarca conocimientos declarativos y procedimentales. También, este grupo señala que la competencia traductora plantea la realización del proceso de transferencia a partir del entendimiento del texto fuente y la reexpresión del texto meta, preservando la finalidad de la traducción y teniendo en consideración las características del público meta. Mediante el desarrollo de los componentes de la competencia traductora, se adquieren las siguientes competencias:

Tabla 1

Competencias Traductoras

Competencia traductora	Definición
Competencia lingüística	Conocimiento profundo de los idiomas de interés en todos los sectores (Grupo PACTE, 2001).
Competencia extralingüística	Conocimiento del mundo en general y de ámbitos específicos (Grupo PACTE, 2001).
Competencia de transferencia	Comprensión del texto fuente y producción del texto meta de acuerdo con la finalidad y el estilo del autor del texto original (Grupo PACTE, 2001).
Competencia instrumental	Conocimiento de todos los instrumentos necesarios para el ejercicio de la traducción profesional (recursos documentales, gestión terminológica, tratamiento y gestión de textos, etc.) (Kelly, 2002).
Competencia psicofisiológica	Habilidad para aplicar recursos psicomotores, cognitivos y actitudinales (manejo de capacidades físicas y psicológicas del traductor: memoria, capacidad de concentración, atención, etc. (Grupo PACTE, 2001; Kelly, 2002)
Competencia estratégica	Capacidad para la resolución de problemas durante el proceso de traducción (organización y realización del trabajo, revisión, autoevaluación, etc.) (Kelly, 2002).

Nota: Se ha realizado el desagregado de las competencias traductoras y sus definiciones. Elaboración propia, 2018

Se puede observar que estas definiciones de la competencia traductora tienen un enfoque traductológico. No obstante, desde un enfoque basado en la necesidad de las empresas por servicios de traducción de alta calidad y direccionado al mundo globalizado, Márquez (2013) agrupa las competencias del traductor en dos dimensiones: las excluyentes (permiten una gestión excelente dentro de la organización y sin su presencia dificultaría el

trabajo correcto del traductor) y las no excluyentes (añaden un valor agregado a la gestión del traductor).

Dentro del grupo de competencias excluyentes, este autor propone las siguientes: orientación a los resultados (capacidad para enfocar la labor y el trabajo con el fin de lograr una meta), orientación a la calidad, exactitud y orden (capacidad para asegurar la excelencia y calidad mediante la comprobación y el control constante sobre su trabajo, así como la insistencia para que las responsabilidades asignadas sean claras), atención al detalle, tolerancia a la rutina, planificación y organización (capacidad para determinar prioridades en su actividad y crear planes de acción para realizar dichas tareas), búsqueda de información (capacidad para formular preguntas relacionadas con su trabajo, profundizar y conseguir información más fiable y exacta que puede ser útil a corto, mediano y largo plazo), comunicativa (capacidad para expresar pensamientos, sentimientos o ideas de forma clara y oportuna), y autonomía (capacidad para trabajar independientemente y tomar decisiones en base a su criterio y sentido común).

En cuanto al grupo de competencias no excluyentes, Márquez (2013) plantea las competencias de flexibilidad (capacidad para adaptarse a diversos acontecimientos y para trabajar de forma práctica con grupos o individuos distintos) y de aprendizaje (capacidad para adquirir y retener nuevos conocimientos y experiencias para ponerlas en práctica en su trabajo). Este autor enfatiza que la diferencia entre un traductor profesional y un bilingüe con deseos de traducir reside en que el traductor cuenta con competencias que hacen que su rol se construya a partir de conocimientos lingüísticos, temáticos, de transferencia y comunicativos.

Kiraly (2015) plantea un modelo de competencia traductora que busca mostrar la compleja interacción de las subcompetencias traductorales y describir la única red de subcompetencias para cada individuo en cualquier momento en el tiempo. Cada

subcompetencia aparece cerca del nivel inferior (novato) del sistema de competencia emergente como un vórtice dinámico separado, lo que señalaría una evolución progresiva, una complejidad cada vez mayor y la naturaleza repetitiva del aprendizaje. Estos vórtices interactivos y en remolino representan un sistema emergente que integra la experiencia y el aprendizaje continuos en los diferentes subsistemas emergentes.

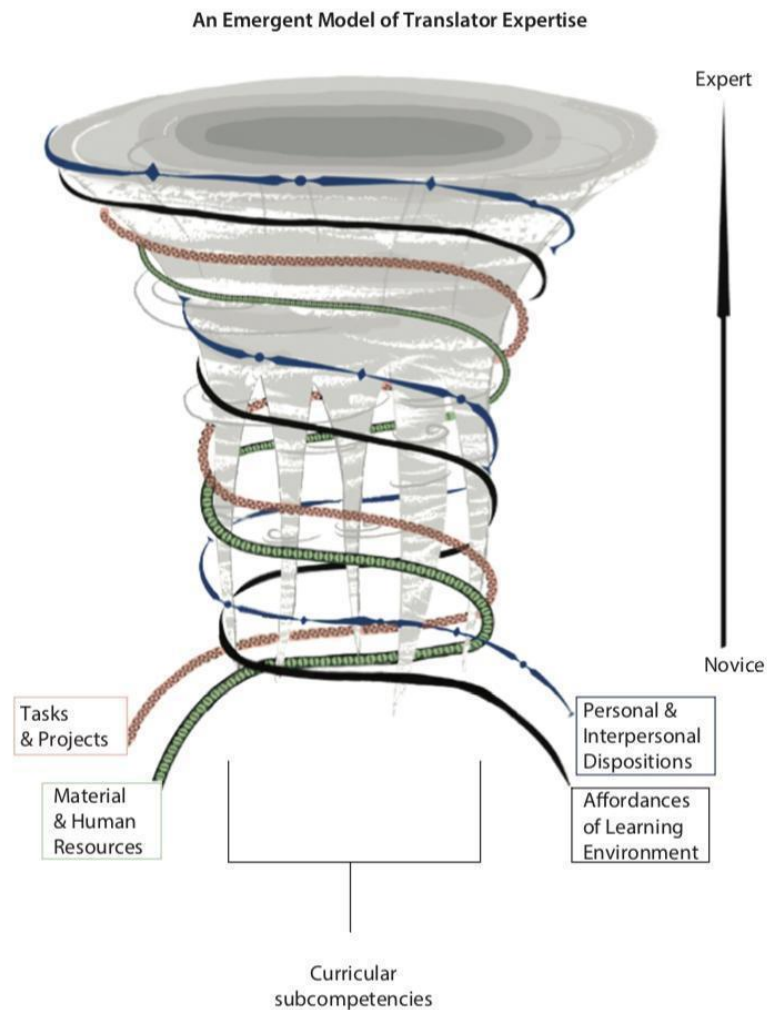


Figura 2. Modelo emergente de la Competencia del traductor. Adaptado de "Occasioning translator competence: Moving beyond social constructivism toward a postmodern alternative to instructionism", por Kiraly, 2015

Las bandas que serpentean alrededor de los vértices indicarían que la competencia del traductor se codetermina a partir de las tareas de traducción y los proyectos en los que se desempeña y aprende, sus disposiciones personales e interpersonales para la traducción,

recursos humanos y materiales disponibles, y las posibilidades de sus entornos de aprendizaje. Hacia el extremo superior (experto) del modelo, se espera que la complejidad de los vínculos en todo el sistema haya aumentado como resultado de la experiencia y el aprendizaje. Desde la perspectiva de Kiraly (2015), el aprendizaje es el resultado de una compleja interacción de procesos y solo de manera accidental y ocasional es el resultado directo de la enseñanza.

Medina y Morón (2016) plantean un modelo de competencia traductora adaptado al mercado laboral en el ámbito del comercio exterior, en el que se ha redefinido y reforzado algunas competencias traductoras (lingüística, temática, intercultural, textual y psicológica). La competencia lingüística para que estos profesionales cubran situaciones comunicativas relacionadas al sector empresarial; la competencia temática, para que faciliten su desempeño en entornos especializados gracias a su formación específica; la competencia intercultural, para que cumplan con las normas de la comunicación supeditadas al ámbito internacional; la competencia textual, para que logren lidiar con textos de diversa índole y; la competencia psicofisiológica, para que se den cuenta de la necesidad y las repercusiones de una comunicación de calidad en la organización, y del gran impacto que tiene la contratación de servicios de traducción en la misma.

Posteriormente, en el estudio de Cifuentes (2017) se realizaron cuestionarios a los egresados y profesores de Traducción e interpretación de la Universidad de Murcia, a los empleadores y a los traductores profesionales para determinar las diez competencias necesarias que el profesional de la traducción debe tener para insertarse al mercado laboral. Las competencias se dividieron en específicas y generales. Como conclusión, se encontró coincidencias y diferencias entre los grupos respecto a las competencias más importantes.

Por un lado, las competencias específicas más destacadas fueron: el manejo de herramientas informáticas de apoyo al traductor, la traducción de textos generales desde y

hacia la primera lengua extranjera, las destrezas básicas para una interpretación de calidad, y el conocimiento de los aspectos profesionales del mercado de la traducción y la interpretación. Por otro lado, respecto a las competencias generales destacan:

la capacidad para formular razonamientos críticos a través de la argumentación y el diálogo, el desarrollo de la creatividad y capacidad para generar nuevas ideas, el trabajo en equipo y la relación con otras personas del mismo o distinto ámbito profesional, el liderazgo y trabajo en equipo en contextos nacionales e internacionales con flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones, la capacidad de expresarse correctamente en español en su ámbito disciplina, y la capacidad de comunicarse de manera oral y escrita en (al menos) dos lenguas extranjeras en niveles profesionales (Cifuentes, 2017).

Para el presente estudio, se define la competencia del traductor como el conjunto de competencias que permiten que el traductor comercial sea capaz de saber el tipo de traducción que se aplicará al texto final según lo acordado entre el cliente y el proveedor de servicios de traducción a partir de las condiciones culturales de las empresas en negociación. Se considera pertinente identificar estas competencias porque reconocerlas ayudará a cubrir los subobjetivos. Tomando como referencia los modelos presentados, basados en las exigencias del mercado laboral, se creará un conjunto de competencias y se subdividirán en competencias excluyentes y no excluyentes.

Dentro de las competencias excluyentes (las necesarias para una gestión excelente del trabajo del traductor) se encuentran las siguientes: competencia lingüística, competencia psicofisiológica (Grupo PACTE, 2001; Medina & Morón, 2016), competencia instrumental (Grupo PACTE, 2001; Kelly, 2002), competencia textual (Medina & Morón, 2016), orientación a la calidad, exactitud y orden, búsqueda de información, y autonomía (Márquez,

2013). En el grupo de competencias no excluyentes (aquellas que añaden un valor agregado a la gestión del traductor) se tomarán en cuenta las competencias de flexibilidad, aprendizaje (Márquez, 2013), temática (Morón & Medina, 2016), y de trabajo en equipo y de relación con otras personas del mismo o distinto ámbito profesional (Cifuentes, 2017). También, se considera, bajo la perspectiva de Kiraly (2015) que el traductor irá adquiriendo estas competencias a medida que gane más experiencia y, de este modo, su proceso de adquisición de estas resulta de su propio aprendizaje.

3.4 Traductor y traducción comercial

La traducción comercial podría considerarse como una actividad exclusiva en empresas de comercio exterior debido al enfoque de los traductores comerciales por los textos dirigidos a los negocios. Este tipo de traducción se diferencia de otras áreas por la alta actividad comercial que se hace presente en los textos a traducir (Mayoral, 2006). No obstante, se debe aclarar que “no existe una denominación universal para la traducción comercial como tal, sino que se trata de un ejercicio profesional en este ámbito” (Aguayo, 2012, p. 63), que abarca la traducción de artículos periodísticos hasta textos complejos como los informes financieros y los textos generados por la operación mercantil (Mayoral, 2007). Del mismo modo, en la traducción comercial, normalmente, un traductor se encarga de la traducción de cheques, órdenes de pago, cartas de crédito, avales, facturas, documentos de aduanas (certificados de calidad y sanidad), pólizas de seguro, contratos, etc. (Mayoral, 2007).

Aguayo (2012) afirma que el traductor en el comercio exterior se desempeña como un nexo entre el importador y el exportador. También, esta autora asegura que el traductor comercial es de suma importancia al momento de ayudar a las empresas a establecer relaciones comerciales y a intervenir por ellas en caso de disputas judiciales. Según Mayoral

(2006), en muchas ocasiones existe la necesidad de que el traductor comercial traduzca documentos de naturaleza jurídica o de carácter administrativo, si es que el cliente así lo requiere.

Por otro lado, Mayoral (2007) establece que las empresas que se desempeñan en el comercio exterior pretenden, por lo general, que el traductor de planta cumpla con todas las tareas que tengan relación con el campo de la comunicación intercultural (bilingüe o multilingüe) de cualquier tipo. Esas tareas o requerimientos se les asignan siempre y cuando no sean difíciles de resolver o, se puedan satisfacer sin comprometer legalmente a la empresa. Para este tipo de labores, los empresarios no suelen contratar tanto personal y, por el contrario, buscan solucionarlo con un único profesional: el traductor. Por ello, es posible que las actividades de un traductor comercial de planta sean la interpretación de enlace en reuniones de negocios, la asistencia a ferias internacionales y otros eventos fuera de la empresa, y la recepción de mensajes o llamadas “en inglés, dado que muchos de los trabajadores de la empresa no saben el idioma o no se sienten seguros de hablarlo” (Escobedo & Garvich, 2016, p. 16).

Por ende, el traductor comercial es un traductor inmerso en el mundo de los negocios. Asimismo, el traductor comercial posee un perfil profesional que le permite cumplir en muchas de las áreas de la empresa contratante. Pero, no en todas, ya que, en algunos casos, por cuestiones de especialización, necesitarán la asesoría de otro profesional (Aguayo, 2012). Sin embargo, muchos traductores inmersos en el campo de la traducción comercial buscan “compensar las carencias temáticas en materia contable o financiera a la hora de su contratación. En cualquier caso, para cubrir estas lagunas, todos los sujetos consultados han buscado programas de formación adecuados para complementar sus conocimientos” (Medina & Morón, 2016, p. 248).

Para la presente investigación, la traducción comercial se define como la actividad en la que los sujetos de estudio de la presente investigación son partícipes y lidian con textos con un alto contenido comercial. Estos textos son generados exclusivamente por la actividad comercial que normalmente abarca diversos ámbitos profesionales.

En la definición propia de traductor comercial, en el caso del traductor de planta, se considera que este es un profesional que presenta un perfil multifacético, porque es muy probable que realice diversas actividades que van más allá de la traducción de documentos dentro de la empresa. Asimismo, este profesional es una pieza fundamental para las empresas que buscan abrirse camino en el mundo laboral extranjero y generar buenas relaciones internacionales, ya que el traductor comercial es un nexo entre las empresas y presenta competencias específicas que le permitirá generar buenas relaciones internacionales que ayuden a crecer a su empresa. Por último, el traductor comercial, tanto el traductor de planta como el traductor independiente, por lo general, buscará especializarse en áreas específicas para desarrollar su actividad profesional de manera más eficiente.

3.4.1. Bilingüismo en el ámbito del comercio exterior

El bilingüismo ha sido un tema muy presente en los estudios de traducción. Por este motivo, se ha debatido a lo largo de los años qué implica ser un bilingüe y si existe o no una diferencia entre este y los traductores e intérpretes profesionales. El Grupo PACTE (Palermo, 2011) establece que el conocimiento de un traductor va más allá de saber dos idiomas, ya que este es consciente de las diferentes perspectivas entre las diversas culturas y mundos. Como resultado, existe una enorme diferencia entre un profesional de la traducción y un bilingüe.

Por su parte, Grosjean (2001) sostiene que un bilingüe usa o tiene que usar dos idiomas para diversos aspectos de su vida. Por tanto, su competencia en ambas lenguas puede

variar según sus habilidades escritas, orales o de escucha, según el contenido sobre el que va a comunicar y según el contexto en el que se va a comunicar. Los bilingües adquieren y usan los idiomas que saben por diferentes motivos, en diferentes contextos y con diferentes personas (Grosjean, 2008). Por ello, es común que haya bilingües que solo hablen de un tema específico en una de las lenguas que conoce. Esto explica, para Grosjean (2001), la razón por la que muchos bilingües no son muy buenos traductores e intérpretes, debido a que se necesitan habilidades específicas y conocimiento léxico por igual en ambas lenguas (lo que muchos bilingües carecen) para ser traductores o intérpretes profesionales. Sin embargo, existe una amplia discusión teórica respecto a la manera en que la competencia traductora se desarrolla a partir de la predisposición innata de un individuo. Se han planteado dos modelos de desarrollo: la traducción natural y el concepto de traducción como transferencia.

La traducción natural, para Harris (1977), es la traducción realizada por bilingües en situaciones de la vida cotidiana y se lleva a cabo sin ningún tipo de profesionalización. Asimismo, la competencia traductora de los bilingües se desarrolla en el mismo grado y a medida que una persona desarrolla la competencia en dos idiomas. Este autor, además, señala que todos los traductores deben ser bilingües y todos los bilingües pueden traducir. Por ello, si se habla de la competencia traductora en la traducción natural, se considera que es un aspecto de la competencia bilingüe. No obstante, esta situación que acontece con los bilingües no debe confundirse con la competencia traductora que poseen los traductores profesionales, debido a que la creencia de que todos los bilingües son capaces traducir, no puede afirmarse (Grosjean, 2001).

Para Lörcher (2012), a pesar de que los bilingües tienen la competencia en dos idiomas, estas competencias no suelen ser del mismo tipo, ya que estos pueden ser más competentes para un tema en particular en una de las lenguas que en la otra. Además, los

bilingües, por lo general, no presentan la conciencia metalingüística y metacultural que se requiere para traducir un texto en la lengua fuente a la lengua y cultura meta. Por último, la competencia de los bilingües no siempre incluye la competencia para transferir significados de un idioma a otro.

En cuanto al segundo modelo de desarrollo de la competencia traductora, Toury (1984) manifiesta que la competencia traductora no se desarrolla automática y paralelamente al desarrollo del bilingüismo de un niño. Por otro lado, señala que el bilingüismo es necesario, pero no suficiente para desarrollar la competencia traductora que poseen los traductores profesionales, porque para adquirirla se debe desarrollar la competencia *interlingual* o de transferencia, la capacidad de transferir textos de manera equivalente según el propósito dado y según el sentido, la función comunicativa, el estilo, el tipo de texto, entre otros aspectos.

En el caso del desarrollo de la traducción en el comercio exterior, ese aparente conocimiento de dos lenguas hace de una secretaria bilingüe o de un técnico que alguna vez estudió inglés en su época de colegio grandes candidatos para ejercer la traducción empírica en una empresa (Fernández, 2018). Estos otros profesionales bilingües terminan realizando traducciones de documentos instructivos, facturas, contratos, etc., en lugar del traductor profesional, sin contar necesariamente con las competencias que este último ha adquirido en su formación profesional. Además, si bien los bilingües son competentes en dos lenguas, esas competencias no siempre son las adecuadas para ejercer la traducción (Lörscher, 2012), porque saber dos idiomas no necesariamente es garantía de conocer contextos y culturas. Por ello, posiblemente, las competencias de un bilingüe que no ha estudiado la carrera de Traducción e Interpretación no sean las necesarias para transferir significados a otra lengua.

Para fines de la presente investigación, se define como bilingüe a aquel profesional inmerso en el ámbito del comercio exterior que puede hablar, escribir, leer o escuchar en dos

lenguas, ya sea porque aprendió en el colegio o en un instituto. Asimismo, este profesional se encarga de realizar las traducciones dentro de la empresa o realiza traducciones de textos del ámbito comercial, a pesar de no haber recibido una formación profesional en la carrera de Traducción e Interpretación.

En las empresas de comercio exterior, es probable que los otros profesionales bilingües afecten el desarrollo de los traductores profesionales en estas debido a que puede ser más económico contratar a un profesional que realice dos funciones, solo por mencionar un motivo. Sin embargo, según Fernández (2018), muchos de los encargados de contratar personal ignoran que la traducción es una profesión que demanda de una base sólida de conocimientos lingüísticos en dos idiomas.

El posible problema del reemplazo de un traductor profesional por un profesional bilingüe incurriría en las grandes limitaciones que puede alcanzar este autodidacta, debido a que no cuenta con la formación profesional adecuada. Por ende, no presenta ni el perfil ni las competencias de un traductor profesional y, en muchos casos, podría ocasionar hasta malos entendidos en sus traducciones (Aguayo, 2012), simplemente por no entender los contextos en los que se suscitan diversas situaciones. La falta de información acerca de la carrera de Traducción, el desconocimiento y la falta de interés de las propias empresas hacen que contraten a otros profesionales bilingües o que recurran a sus trabajadores bilingües formados en otras carreras para que realicen traducciones y, muchas veces, estas empresas pierden prestigio y posicionamiento en los mercados internacionales (Martín, 2012).

4. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente estudio se posiciona en los paradigmas de investigación interpretativo y crítico (Lorenzo, 2006). En primer lugar, el estudio es interpretativo porque se busca reflejar los posibles intereses y expectativas de los sujetos en cuestión (los traductores profesionales

y otros profesionales bilingües) dentro de los contextos profesionales en los que se desempeñan. Por otro lado, se considera que el otro paradigma de investigación es crítico porque se busca reflexionar sobre la realidad de los sujetos de estudio.

Se cree que el estatus del traductor se vería afectado por las diversas prácticas que se llevarían a cabo en el campo del comercio exterior en donde no se contrataría a traductores profesionales y solo se recurriría a los profesionales bilingües que trabajen en estas empresas para que realicen traducciones de las mismas. Por ello, con el presente estudio y la reflexión crítica sobre esta realidad, se pretende ayudar a mejorarla. Además, el enfoque es cualitativo (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010) porque se intentará reconstruir la realidad de la actividad del traductor profesional en el ámbito del comercio exterior a partir de la información que se recoja de las fuentes.

El objetivo principal del estudio es describir la manera en que el traductor profesional desarrolla su actividad profesional en el ámbito del comercio exterior en el Perú. Para cumplir con este objetivo principal, se ha dividido el estudio en tres subobjetivos: conocer las actividades que realizan los participantes del presente estudio para realizar la traducción comercial en el Perú, describir cuál es el perfil y las competencias de estos participantes y describir el estatus de los traductores profesionales en este ámbito.

Se parte del supuesto base de que el estatus profesional del traductor dentro del comercio exterior se vería afectado por la percepción que tienen los traductores al pensar que los empresarios no valorarían su actividad profesional al equipararla con una labor no profesional, la cual dichos empresarios consideran que podría ser cumplida por otro profesional bilingüe o con conocimientos de idiomas inmerso en el ámbito. Además, el hecho de que el personal del comercio exterior reciba formación bilingüe supone que existiría una preferencia por parte de los empresarios por capacitar a su personal en lenguas, en lugar de contratar a traductores (Mayoral, 2007). Sin embargo, el traductor encontraría su

lugar en este mercado apelando a sus competencias como mediador lingüístico. Es así que el traductor comercial buscaría desarrollar competencias específicas para insertarse en el ámbito del comercio exterior, que lo diferenciarían de un traductor sin experiencia en el campo o de un profesional bilingüe del ámbito que realiza traducciones.

A partir de esto, para el presente estudio, se utilizará la técnica de análisis de empleos (Jirasinghe & Lyons, 2004), que consiste en un proceso que gestiona los recursos humanos de una empresa para obtener información específica de la actividad profesional de los trabajadores: se usará esta técnica a partir de entrevistas semiestructuradas. Debido a los subobjetivos de la investigación, la guía de entrevistas estará dividida en secciones y las preguntas formuladas estarán orientadas a las actividades (*job task analysis; job-oriented analysis*), al comportamiento del empleado (*jobholder analysis*) y a los atributos y estrategias del empleado (*worker-oriented analysis*).

La guía de entrevista para los traductores profesionales y otros profesionales bilingües consta de preguntas generales y otras preguntas orientadas al estudio. Dentro de la guía de entrevistas, se usará la técnica *Critical Incidents* (Jirasinghe & Lyons, 2004) para plantear situaciones críticas de trabajo en las que los empleados participantes (traductores profesionales y otros profesionales bilingües) recuerden de qué manera actuaron y cómo resolvieron las diversas situaciones. También, se aplicará la técnica *Repertory Grid* (Jirasinghe & Lyons, 2004) para reconstruir las percepciones del empleado (traductores profesionales y otros profesionales bilingües) sobre su trabajo mediante entrevistas individuales. Las preguntas que se formularán cubrirán gran parte de las secciones de la técnica elegida, porque así se tendrá un panorama más general a partir las percepciones de los sujetos de estudio sobre sus actividades, perfil y competencias, y el estatus del traductor.

Se entrevistará, especialmente, a los traductores profesionales y otros profesionales bilingües que se desarrollen en este ámbito del comercio exterior. Respecto con los

traductores profesionales, se contactará con aquellos que laboren actualmente en el ámbito del comercio exterior con una experiencia mínima de 1 año o que hayan trabajado en este ámbito los últimos 5 años. De preferencia, estos traductores serán traductores de planta. Sin embargo, no se descartará entrevistar a traductores profesionales independientes que traduzcan textos relacionados al comercio exterior, porque con su experiencia ayudarían a cubrir el segundo y tercer subobjetivos de la investigación: describir el perfil y las competencias del traductor comercial, y describir el estatus de la profesión. Por ello, también se hará una guía de entrevistas para este grupo. Respecto con los otros profesionales bilingües, se entrevistará a aquellos que laboren actualmente o hayan laborado en el ámbito del comercio exterior con un periodo mínimo de seis meses y que realicen las traducciones de la empresa.

Se sistematizarán los datos a partir del *Systems Exchange Model* (Economic Research Institute, 2012), el cual es un modelo que analiza y registra la naturaleza de los intercambios y las expectativas entre el trabajador y la organización. Debido a que el trabajo genera una conexión entre los empleados y la organización, este modelo será de ayuda para establecer esta relación de trabajo. En el eje vertical, se encuentra la relación laboral de la persona, quien brinda sus habilidades, conocimientos y esfuerzos para llevar a cabo su trabajo. El resultado final se manifiesta mediante las recompensas (extrínsecas o intrínsecas) y la satisfacción seguidas del desempeño de las tareas realizadas por el empleado. En el eje horizontal, existe la relación de trabajo de la organización. La organización proporciona recursos (materiales, herramientas, métodos) y establece restricciones (políticas de trabajo y la supervisión) necesarios para hacer el trabajo y encontrar las formas de realizarlo. El resultado son las personas, los datos, la calidad, la cantidad y el tiempo. La intersección entre ambos ejes proporciona información sobre las actividades (físicas, mentales e interactivas)

y las secuencias. El siguiente cuadro muestra lo explicado de una manera más concisa y organizada.

Figure 2: Systems Exchange Model

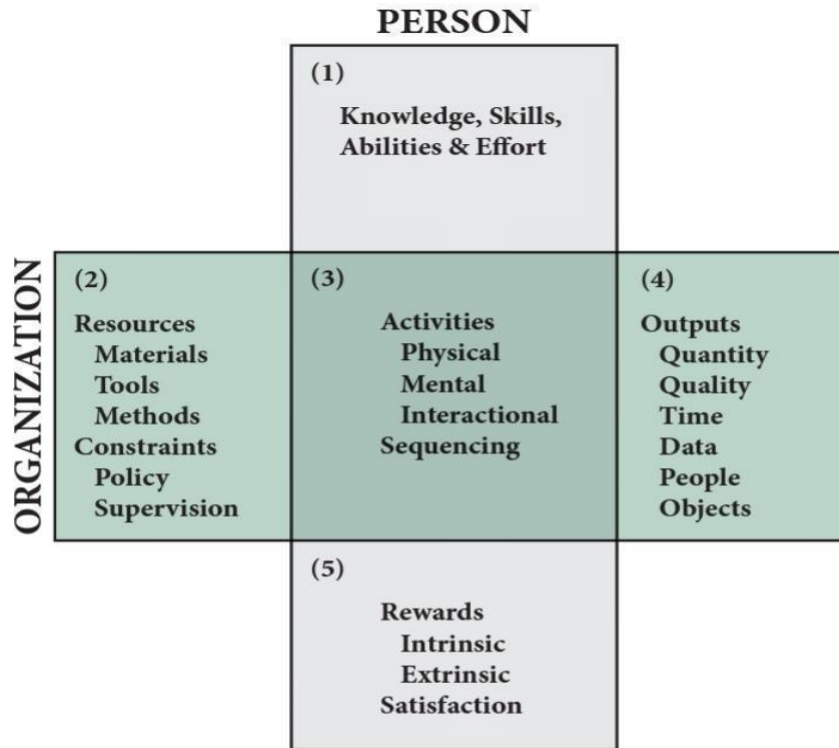


Figura 3. Modelo que analiza y registra la naturaleza de los intercambios y las expectativas entre el trabajador y la organización. Adaptado de “Conducting Job Analysis”, por Economic Research Institute, 2012

5. ESTRATEGIA OPERATIVA

Gracias a la globalización y al crecimiento económico en el Perú, la labor de la traducción cada vez es más requerida, específicamente, la traducción en el ámbito comercial, como en mineras o empresas exportadoras de alimentos (Mora & Infante, 2012). Como se sabe que la traducción en el comercio exterior es un campo poco estudiado en Latinoamérica y se necesitan de más estudios para que continúe el avance de esta labor profesional, se decidió realizar la presente investigación a partir de los traductores profesionales que se desempeñan en este ámbito internacional.

Por ello, debido a que los sujetos de estudio se desarrollan en el ámbito del comercio exterior en el Perú, se planea entrevistar a una muestra de 8 personas, entre ellos 4 traductores

profesionales y 4 profesionales bilingües. Es importante recalcar que no se puede dejar de lado a estos últimos, debido a que, en muchas empresas, otros profesionales bilingües suelen realizar las traducciones del ámbito comercial. Entonces, las entrevistas, tanto a traductores profesionales como a otros profesionales bilingües serán claves para realizar un análisis contrastivo al final del estudio, que consistirá en la comparación de las respuestas de los sujetos de estudio. Asimismo, luego de las entrevistas se evaluará la saturación de datos.

Para lograr encontrar a los sujetos de estudios, se solicitará la ayuda de algunos profesores de la carrera de Traducción e Interpretación de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) por medio de correos y de manera presencial para que sean proporcionados los contactos adecuados para la investigación. Asimismo, se contactará vía correo electrónico con aquellos traductores que aparezcan en la página oficial del Colegio de Traductores en Facebook y que presenten algún tipo de relación con la traducción de documentos pertenecientes al comercio exterior. Una vez contactados, se establecerán las fechas y el lugar para las entrevistas de acuerdo con su disponibilidad. Se realizarán las entrevistas en los lugares acordados en los correos y se les solicitará que firmen las cartas de consentimiento para entrevistarlos. En cuanto a las entrevistas, se irán transcribiendo a medida que se vayan dando, se sistematizarán los datos y se analizarán para realizar el trabajo de investigación.

Finalmente, respecto con las estrategias de validez y precauciones éticas, se ha realizado un tipo de carta de consentimiento. Los participantes firmarán sus respectivas cartas de consentimiento, en las que se proporcionará el objetivo de la investigación, la manera en cómo se llevará a cabo las entrevistas y su duración. Asimismo, se especifica que sus identidades estarán protegidas porque serán entrevistas totalmente anónimas, tienen la libertad de abandonar el estudio cuando deseen y pueden realizar las preguntas que fueran

necesarias sobre su participación en la investigación. Por último, colocarán la fecha, su nombre completo y su firma para validar su participación en el estudio.

6. REFERENCIAS

- Abdallah, K. (2010). Translators' agency in production networks. En T. Kinnunen & K. Koskinen (Eds.), *Translators' Agency* (pp. 11-46). Tampere: Tampere University Press. Recuperado de <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65639/978-951-44-8082-9.pdf?sequence=1#page=12>. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Alarco, G. (2010). Crisis financiera internacional y patrón de crecimiento de una economía mediana y dependiente: el caso del Perú. *Convergencia*, 17 (54), 135-159. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v17n54/v17n54a7.pdf> [Consulta: 12 de septiembre del 2018].
- Alejandro, E. (2002). *Análisis de la necesidad de la enseñanza del lenguaje técnico petrolero en el programa de estudios de la licenciatura en idiomas con terminal en comunicación* (Tesis de licenciatura, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Educación y Artes. Tabasco, México). Recuperado de <https://goo.gl/R5EAyY> [Consulta: 12 de septiembre del 2019].
- Aguayo, N. (enero, 2012). El traductor-intérprete en el comercio exterior: ¿Realidad o necesidad? *Revista de Traducción y Comunicación Intercultural*, 5, 57-74. Recuperado de <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/7158/articulo03n%C3%9F5entr eculturas.Eltraductorint%C3%87rpreteenelcomercioexterior.Realidadonecesidad.N atividadAguayoAguayo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 27 de septiembre del 2018].
- Bell, R. (1991). *Translation and translating* [Vol. 56]. London: Longman.
- Bowker, L., & Pearson, J. (2002). *Working with specialized language: a practical guide to using corpora*. Londres: Routledge.
- Bowker, L. (2004). What Does It Take to Work in the Translation Profession in Canada in the 21st Century?: Exploring a Database of Job Advertisements. *Meta: Journal des traducteurs/Meta: Translators' Journal*, 49(4), 960-972. doi.org/10.7202/009804ar
- Chan, A. (2011). Effectiveness of translator certification as a signaling device. En R. Sela-Sheffy & M. Shlesinger (Eds.), *Identity and Status in the Translational Professions* (pp. 31-48). Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Cifuentes, P. (mayo, 2017) Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación. *Quaderns. Revista de Traducció*, 24 (1), 197-216. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/quaderns/quaderns_a2017n24/quaderns_a2017n24p197.pdf [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Choi, J., & Lim, H. (diciembre, 2002). The status of translators and interpreters in Korea. *Meta: Journal des traducteurs/Meta: Translators' Journal*, 47 (4), 627-635. Recuperado de <https://www.erudit.org/en/journals/meta/2002-v47-n4-meta688/008041ar.pdf>. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Clavijo, B., Panqueva, M., Correal, M., Duque, M., Mendoza, E., Franco, C., & Galindo, J. (septiembre, 2006). Necesidad de la traducción en las empresas: Procesos y perfiles. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (58), 61-78. Recuperado de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/387/381> [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Colás, M. P. (1998). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en psicopedagogía. *Métodos de Investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill, 252-287.
- Dam, H., & Korning, K. (2008). Translator status: A study of Danish company translators. *The Translator*, 14 (1), 71-96. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13556509.2008.10799250#aHR0cH>

- M6Ly93d3cudGFuZGZvbmxpbmUuY29tL2RvaS9wZGYvMTAuMTA4MC8xMzU1NjUwOS4yMDA4LjEwNzk5MjUwP25lZWRY2Nlc3M9dHJ1ZUBAODA=
[Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Dam, H., & Zethsen, K. (diciembre, 2011). The status of professional business translators on the Danish market: A comparative study of company, agency and freelance translators. *Meta: Journal des traducteurs/Meta: Translators' Journal*, 56 (4), 976-997. Recuperado de <https://www.erudit.org/fr/revues/meta/2011-v56-n4-meta0154/1011263ar.pdf> [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Dam, H., & Zethsen, K. (enero, 2012). Translators in international organizations: A special breed of high-status professionals? Danish EU translators as a case in point. *Translation and Interpreting Studies. The Journal of the American Translation and Interpreting Studies ciation*, 7 (2), 212-233. Recuperado de <https://www.jbe-platform.com/docserver/fulltext/tis.7.2.07dam.pdf?expires=1568843144&id=id&acname=jbid181756&checksum=7D48AB0FC6B0DBEB099A50187DCBCF2A> [Consulta: 29 de agosto del 2018].
- Danhke, L. (1989). Investigación y Comunicación. En C. Fernández-Collado & L. Danhke (Eds.), *La comunicación humana: Ciencia social* (pp. 385-454). México: MacGraw-Hill.Barcelona.
- Durand, F. (enero-febrero, 2009). El eje Lima-Brasilia (donde algunos entran en arcos y salen con flechas). *Nueva Sociedad*, 219, 113-128. Recuperado de <https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2009/no219/8.pdf> [Consulta: 29 de agosto del 2018].
- Economic Research Institute (2012). *Conducting Job Analysis*. Recuperado de <https://studylib.net/doc/8845126/conducting-job-analysis---eri-economic-research-institute> [Consulta: 29 de agosto del 2018].
- Escobedo, S. & Garvich, M. (diciembre, 2016). El mercado de la traducción de planta en Lima (Perú). *Comunicación, Cultura y Política*, 7, 159-190. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624219/Escobedo_QS.pdf?sequence=13&isAllowed=y [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Fernández, L. (2018). *La profesión del traductor en México*. Recuperado de https://issuu.com/publicaciones_uic/docs/la_profesion_del_traductor_en_mexic [Consulta: 29 de septiembre del 2018]
- Franco, L., & Quiroz, G. (2011). Hacia un perfil profesional del traductor en Colombia. *Revista EAN*, (70), 42-57. Recuperado de <http://tesis.udea.edu.co/handle/10495/2939> [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Grosjean, F. (2001). The bilingual's language modes. One mind, two languages: Bilingual language processing, 122. En J. Nicol (Ed.), *One Mind, Two Languages: Bilingual Language Processing*. (pp. 1-25). Oxford: Blackwell.
- Grosjean, F. (2008). *Studying bilinguals*. Oxford: Oxford University Press.
- Grupo PACTE (2001). La competencia traductora y su adquisición. *Quaderns: revista de traducció*, (6), 39-45. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/QuadernsTraduccio/article/viewFile/25279/2511>. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Harris, B. (enero, 1977). The Importance of Natural Translation. *Working Papers on Bilingualism*, (12), 96-114. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/284578264_The_importance_of_natural_translation. [Consulta: 10 de febrero del 2019].
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación.

- Hoyle, E. (2001). Teaching: Prestige, status and esteem. *Educational Management & Administration*, 29 (2), 139-152.
- Jirasinghe, D. & Lyons, G. (2004). *The Competent Head: A Job Analysis Of Headteachers' Tasks And Personality Factors*. Routledge. Recuperado de file:///C:/Users/Alumnos/Downloads/9780203627150_googlepreview.pdf. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Katan, D. (2009). Translation theory and professional practice: A global survey of the great divide. *HERMES-Journal of Language and Communication in Business*, 22 (42), 111-153. Recuperado de <https://tidsskrift.dk/her/article/view/96849/145606>. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Kelly, D. (enero, 2002). Un modelo de competencia traductora: bases para el diseño curricular. *Puentes. Hacia nuevas investigaciones en la mediación intercultural*, (1), 9-20. Recuperado de <http://wpd.ugr.es/~greti/revista-puentes/pub1/02-Kelly.pdf>. [Consulta: 10 de febrero del 2019].
- Kiraly, D. (enero, 2015). Occasioning translator competence: Moving beyond social constructivism toward a postmodern alternative to instructionism. *Translation and Interpreting Studies. The Journal of the American Translation and Interpreting Studies Association*, 10 (1), 8-32. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Don_Kiraly/publication/278795216_Occasioning_translator_competence_Moving_beyond_social_constructivism_toward_a_postmodern_alternative_to_instructionism/links/5667dbf208aef42b5787851e/Occasioning_translator_competence-Moving-beyond-social-constructivism-toward-a-postmodern-alternative-to-instructionism.pdf?origin=publication_detail. [Consulta: 2 de abril del 2019].
- Lorenzo, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação*, 31 (1), 11-22.
- Lörscher, W. (2012). Bilingualism and Translation Competence. *A Journal of Professional Communication*, 27, 1-15
- Márquez, D. (diciembre, 2013). Las once competencias del traductor: el perfil ideal en servicios de traducción. *Comunicación, cultura y política*, (4), 53-68. Recuperado de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/revistai/article/view/659/658>. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Martín, M. (octubre, 2012). La figura del Traductor-Intérprete en procesos de internacionalización: el caso de las convocatorias de becas del ICEX. *Sendeban*, 23, 251-274. Recuperado de <http://revistaseug.ugr.es/index.php/sendeban/article/viewFile/38/38>. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Mayoral, R. (2006). Argumentos en contra de la literalidad en la traducción jurada. *Butlletí de l'Associació de Traductors i Intèrprets Jurats de Catalunya*.
- Mayoral, R. (2007). La traducción comercial. En P. Fuertes (Ed.), *Problemas lingüísticos en la traducción especializada* (pp. 33-48). Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Medina, A. & Álvarez, C. (mayo, 2014). La relación empresa-traducción en el sector agroalimentario andaluz. *Skopos. Revista Internacional de Traducción e Interpretación*, 4, 187-206. Recuperado de <https://www.uco.es/ucopress/ojs/index.php/skopos/article/view/4364/4132>. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Medina, A. & Morón, M. (2016). La competencia del traductor que no “traduce”: el traductor en ámbitos de internacionalización empresarial. *MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación*, (8), 225-256. Recuperado de <http://www.e->

- revistes.uji.es/index.php/monti/article/view/2404/2046. [Consulta: 10 de febrero del 2019].
- Mora, D. & Infante Martínez, M. (2012). *El papel de los traductores en los tratados de libre comercio (Colombia-Estados Unidos)* (Tesis de licenciatura, Universidad EAN, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Bogotá, Colombia). Recuperado de <https://goo.gl/SwUjhb> [Consulta 25 de junio del 2019].
- Muñoz, E. (2004). Libro Blanco (Título de licenciatura, Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Madrid, España).
- Lozano, C. (2011). *Estudio de Mercado sobre la Traducción en España*. Recuperado de https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/108764/1/TFG_Cristina_Lozano_Arguelles.pdf [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Olmos, S., Mendoza, E., Franco, C., Duque, I., & Mauricio, E. (2013). Babel en las empresas colombianas: una mirada actual de la traducción. *Comunicación, Cultura y Política*, 1 (1), 153-155. Recuperado de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/revistai/article/view/630/624>. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Orts, M. (2016). El traductor y el Comercio Internacional. *Quaderns de filologia. Estudis lingüístics*, (21), 247-265. Recuperado de <https://ojs.uv.es/index.php/qfilologia/article/view/9322/8897> [Consulta: 10 de febrero del 2019].
- Palermo, G. (2011). El rol del traductor como mediador cultural en el proceso de comunicación intercultural (Doctoral dissertation, Tesis: Universidad del Aconcagua. Recuperado de http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/228/tesis-1244-el.pdf. [Consulta: 2 de abril del 2019].
- Quiroz, G. & Franco, L. (2011). Hacia un perfil profesional del traductor en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (70), 42-57. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20620709004.pdf>. [Consulta: 27 de setiembre del 2018].
- Quiroz, G., Gómez, N., & Zuluaga, J. (2013). Panorama general del traductor e intérprete oficial en Colombia. *Núcleo*, 25 (30), 165-203. Recuperado de <http://www.scielo.org.ve/pdf/nu/v25n30/art07.pdf>. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Reinoso, A. (2010). Relaciones económicas Perú-China. *Comentario Internacional. Revista del Centro Andino de Estudios Internacionales*, (9), 11-35. Recuperado de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/comentario/article/view/99/108>. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Rodríguez-Castro, M. (2011). *Elements of Task, Job, and Professional Satisfaction in the Language Industry: an Empirical Model* (Doctoral dissertation, Kent State University. Kent, Estados Unidos). Recuperado de https://etd.ohiolink.edu/!etd.send_file?accession=kent1322006349&disposition=inline. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Ruokonen, M. (enero, 2013). Studying translator status: three points of view. *Haasteena näkökulma, Perspektivet som utmaning, Point of view as challenge, Perspektivität als Herausforderung. VAKKI-symposiumi*, 33 (7), 8-2. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Minna_Ruokonen/publication/303996250_Studying_Translator_Status_Three_Points_of_View_Available_online_at_httpwwwva

- [kkinetpublicationsno2_finhtml/links/576264a408ae5c6f86da8fa5.pdf](http://www.kkinetpublicationsno2.finhtml/links/576264a408ae5c6f86da8fa5.pdf). [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Sela-Sheffy, R. (septiembre, 2008). The Translators' Personae: Marketing Translational Images as Pursuit of Capital. *Meta: Journal des traducteurs/Meta: Translators' Journal*, 53 (3), 609-622. Recuperado de <https://www.erudit.org/en/journals/meta/2008-v53-n3-meta2400/019242ar.pdf>. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Sela-Sheffy, R. (2010). 'Stars' or 'professionals': the imagined vocation and exclusive knowledge of translators in Israel. *MonTI 2. Applied Sociology in Translation Studies*, (10), 131-152. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/23822/Sela_Stars.pdf?sequence=1. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Setton, R. & Liangliang, A. (2011). Attitudes to role, status and professional identity in interpreters and translators with Chinese in Shanghai and Taipei. En R. Sela-Sheffy & M. Shlesinger (Eds.), *Identity and status in the translational professions* (pp. 89–118). Amsterdam/Filadelfia: John Benjamins.
- Treiman, D. J. (2001). Occupations, stratification, and mobility. En J. Blau (Ed.), *The Blackwell Companion to Sociology* (pp. 297-313). Oxford: Blackwell. Recuperado de <http://www.wunderkim.com/blackwell%20companion%20soc%202010.pdf#page=311>. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Toury, G. (1984). The notion of 'native translator' and translation teaching. En R. Orosz (Ed.), *Die Theorie des Übersetzens und ihr Aufschlusswert für die Übersetzungs- und Dolmetschdidaktik*. Tübingen: Narr.
- Venuti, L. (1995). *The Invisibility of the Translator. A History of Translation*. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.475.4973&rep=rep1&type=pdf>. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].
- Villanueva, D. (2010). Traducir para vender Andalucía: La promoción empresarial intercultural.
- Witte, H. (2005). Traducir entre culturas. La competencia cultural como componente integrador del perfil experto del traductor. *Sendebär*, 16, 27-58. Recuperado de <http://revistaseug.ugr.es/index.php/sendebär/article/view/1045/1243>. [Consulta: 29 de septiembre del 2018].

7. ANEXOS

1. Herramientas

1.1 Guía de entrevistas

1.1.1 Guía de entrevista a los traductores profesionales de planta

1.1.2 Guía de entrevista a los traductores independientes o que trabajan en agencias de traducción y han realizado traducciones de este ámbito

1.1.3 Guía de entrevista a los profesionales bilingües que traducen

1.2 Cartas de consentimiento

1.2.1 Carta de consentimiento dirigida a los traductores profesionales y a los otros profesionales bilingües

Guía de entrevista semiestructurada a los traductores profesionales de planta

Buenos días/buenas tardes. A continuación, le haremos algunas preguntas que nos serán útiles en nuestro trabajo de investigación, el cual trata de describir la actividad profesional del traductor profesional en el ámbito del comercio exterior.

I. Preguntas generales

2. ¿Cuál es su nombre?
3. ¿En qué universidad se formó como traductor? ¿Es titulado o colegiado?
4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja como traductor? ¿Cuánto tiempo viene trabajando como traductor en el ámbito del comercio exterior?
5. ¿Dónde ha trabajado antes como traductor?
6. ¿Cómo ingresó a trabajar en el ámbito del comercio exterior?
7. ¿En qué idiomas traduce y en qué direccionalidad?
8. ¿Qué tipo (importación o exportación, o ambos) y rubro (por ej. minería, automotriz, etc.) es la empresa donde trabaja?

II. Preguntas sobre las actividades

1. ¿Cuál es su actividad principal en la empresa? (*identificar la denominación de su puesto en la empresa*)
2. ¿Qué actividades de traducción realiza a diario en la empresa?
Repreguntas necesarias:
 - ¿Cuánto tiempo le demanda hacer cada actividad?
 - ¿Cuáles considera más complejas y sencillas?
 - ¿Cuenta con algún método en específico para realizar su trabajo?
3. ¿Qué otras actividades fuera de la traducción realiza en su trabajo?

Posibles repreguntas:

- ¿Cuál considera más compleja?

- ¿Cómo cree que estas actividades contribuyen con los fines de la empresa? (*respecto a cada una de las actividades identificadas*)
 - ¿Alguna vez ha tenido que interpretar durante su trabajo?
 - ¿Qué sintió cuando tuvo que realizar esta tarea totalmente distinta a la traducción?
 - ¿Cómo se siente haciendo estas actividades?
4. ¿Qué tipo de documentos suele traducir? ¿Cuál le demanda más trabajo o le resulta más complejo?
 5. ¿Recurre al apoyo de otros profesionales para la realización de algunas de sus actividades?

Repreguntas necesarias:

- ¿Quiénes lo apoyan cuando realiza su trabajo?
 - ¿Con qué frecuencia requiere de su apoyo?
6. ¿Considera su trabajo demandante o sencillo? ¿Por qué?
 7. ¿Usa algún software o herramienta de traducción en su trabajo?

Posibles repreguntas:

- ¿Realiza glosarios?
- ¿Realiza la maquetación de algún tipo de documento?
- ¿La empresa cuenta con memorias de traducción?

III. Preguntas sobre el perfil y las competencias del traductor

1. ¿Cómo definiría su perfil profesional?
2. ¿Qué de distinto le demanda trabajar en una empresa de comercio exterior a nivel profesional en comparación el trabajo de ser traductor independiente o en una agencia de traducción?

Posibles repreguntas:

- ¿En qué momentos se le ha presentado algún tipo de dificultad para realizar las traducciones de ciertos documentos?

Posibles repreguntas

- ¿Qué hizo para solucionarlo?
 - ¿Usó herramientas?
 - ¿Cuál de sus competencias considera que le ayudó a solucionar esto?
3. ¿Qué habilidades considera que ha desarrollado trabajando como traductor en este ámbito del comercio exterior?

Repreguntas necesarias:

- ¿Qué habilidades considera que debe tener un traductor de comercio exterior?
 - ¿Considera relevante el dominio de algún programa de traducción para ser traductor comercial?
5. ¿Qué tipo de requisitos le pidieron para desarrollarse en este puesto?

Repreguntas necesarias:

- ¿Cuántos años de experiencia le pidieron?
 - ¿Necesitaba haber tenido una formación universitaria en la carrera de Traducción o estudios técnicos?
6. ¿Considera que tener un cierto tipo de especialización ayudaría a que su actividad profesional en el ámbito comercial mejore?
- Repreguntas necesarias:
- ¿Cuenta con alguna especialización?
 - ¿Cómo considera que esta lo ayuda en su trabajo como traductor comercial?
 - Si no cuenta con una, ¿Cuál considera que lo ayudaría a su actividad profesional en este ámbito?
7. ¿Con quién o cómo suele absolver las dudas que tiene durante su proceso de traducción (respecto con la intención, público meta, la intención del texto)?
- Posible repregunta:
- Si tiene algún tipo de duda o molestia, ¿la comunica? ¿Cómo suele hacerlo?
8. ¿Qué competencias de su formación o experiencia como traductor considera que le sirven para desarrollar estas otras actividades fuera de la traducción?
- Posible repregunta:
- ¿Considera que es necesario desarrollar una competencia intercultural para trabajar en una empresa de comercio exterior? ¿Por qué?
 - ¿Considera que esa competencia la desarrolló en su formación profesional o en el mismo trabajo?

IV. Preguntas sobre estatus

1. ¿A qué área de la empresa pertenece o siente que pertenece?
 2. ¿Quiénes son sus colegas? ¿Cómo considera que es su relación con ellos?
 3. ¿Cómo es su comunicación con el jefe o encargado de área? ¿Cómo considera su relación con él?
- Repreguntas necesarias:
- ¿Qué métodos aplica su supervisor para revisar el trabajo que realiza?
 - ¿Qué sucede con las traducciones que usted entrega en primera instancia? ¿Pasan por algún tipo de filtro?
 - ¿Cómo evalúan sus traducciones?
4. ¿Considera que realiza su actividad de traducción en un ambiente físico adecuado?
- Posible repregunta:
- ¿Cuenta con alguna oficina propia o dirigida a los trabajadores de su área? *(identificar la ubicación física en el centro de trabajo)*
5. ¿Tiene algún tipo de contacto con los clientes de la empresa? ¿Por qué surge este contacto?
- Repregunta necesaria:
- Si no le queda claro algún aspecto de su encargo de traducción, ¿se lo comunica directamente al cliente?

6. ¿Qué grado de visibilidad considera que tiene dentro de la empresa?
Repreguntas necesarias:
 - ¿Considera que sus compañeros de trabajo y sus jefes saben realmente de qué se trata su labor en la empresa?
 - ¿Cómo cree que el resto de los trabajadores de la empresa lo considera a nivel profesional?
7. ¿Cómo describiría su ambiente de trabajo? ¿Se siente cómodo?
Posibles repreguntas:
 - ¿Existe colaboración mutua entre su grupo de trabajo?
 - ¿Cómo suele afrontar las discrepancias que pueda tener con sus colegas o compañeros de trabajo?
8. ¿Considera que su equipo de trabajo es funcional (los empleados desempeñan cargos de acuerdo a sus roles)?
9. ¿Considera que las actividades que realiza se ajustan a su cargo en la organización?

V. Preguntas finales

1. ¿Considera que sus ingresos se ven reflejados en las actividades que realiza?
2. ¿Cómo sería su trabajo ideal trabajando en una empresa de comercio exterior en el Perú?
3. ¿Qué factores considera que diferencia a un buen traductor de un mal traductor en el rubro del comercio exterior?
4. ¿Considera que realiza las actividades que le derivan de manera correcta?
5. ¿Qué retos a nivel profesional considera que se le han presentado al trabajar en esta empresa?
6. ¿Considera que el desarrollarse en esta empresa le ayuda o perjudica en su desarrollo como traductor profesional? ¿Por qué?
7. ¿Considera que el trabajo de los traductores es valorado? ¿Por qué?
8. ¿Cuál es su percepción sobre el estatus del traductor en el contexto peruano?
(estatus: la percepción del trabajo del traductor por otras personas fuera del campo de la traducción)
9. ¿Cuál es su opinión respecto a las empresas que prefieren que propios sus trabajadores realicen las traducciones de este ámbito?
Repreguntas necesarias:
 - ¿Por qué cree que sucede esta situación?
 - ¿Qué acciones considera que deberían hacer los traductores profesionales interesados en trabajar en este ámbito para ser más tomados en cuenta?

Buenos días/buenas tardes. A continuación, le haremos algunas preguntas que nos serán útiles en nuestro trabajo de investigación, el cual trata de describir la actividad profesional del traductor profesional en el ámbito del comercio exterior.

I. Preguntas generales

1. ¿Cuál es su nombre?
2. ¿En qué universidad se formó como traductor? ¿Es titulado o colegiado?
3. ¿Hace cuánto tiempo trabaja como traductor? ¿Dónde ha trabajado antes como traductor?
4. ¿Cuánto tiempo viene traduciendo textos relacionados al comercio exterior?
5. ¿Cómo comenzó a traducir textos del ámbito del comercio exterior?
6. ¿En qué idiomas traduce y en qué direccionalidad?
7. ¿Cómo recibe sus encargos? ¿A través de quiénes?
8. ¿Qué tipo de documentos relacionados al comercio exterior suele traducir? ¿Cuál le demanda más trabajo o le resulta más complejo?
9. ¿Ha recurrido al apoyo de otros profesionales para realizar la traducción de textos del comercio exterior? ¿De qué profesionales ha necesitado ayuda?
10. ¿Usa algún software o herramienta de traducción para traducir estos documentos del comercio exterior?

Posibles repreguntas:

- ¿Realiza glosarios?
- ¿Cuenta con memorias de traducción?
- ¿Realiza la maquetación de algún tipo de documento?

II. Preguntas sobre el perfil y las competencias del traductor

1. ¿Cómo definiría su perfil profesional?
2. ¿Qué de distinto le demanda el comercio exterior a nivel profesional en comparación con la traducción de otro tipo de documentos?

Posibles repreguntas:

- ¿En qué momentos se le ha presentado algún tipo de dificultad para realizar las traducciones de ciertos documentos?

Posibles repreguntas:

- ¿Qué hizo para solucionarlo?
- ¿Usó herramientas?
- ¿Cuál de sus competencias considera que le ayudó a solucionar esto?

3. ¿Qué habilidades considera que ha desarrollado trabajando como traductor de textos del ámbito del comercio exterior?

Repreguntas necesarias:

- ¿Qué habilidades considera que debe tener un traductor de textos relacionados al comercio exterior?
- ¿Considera relevante el dominio de algún programa de traducción para ser traductor comercial?

- ¿Considera que tener un cierto tipo de especialización ayudaría a su actividad profesional para traducir textos del ámbito del comercio exterior?
¿Cómo?
Repreguntas necesarias:
 - ¿Cuenta con alguna especialización?
 - Si no cuenta con una, ¿Cuál considera que lo ayudaría a su actividad profesional en este ámbito?
4. Cuando termina de realizar sus traducciones, ¿cuenta con algún método para supervisar su traducción?
Repreguntas necesarias:
 - ¿Trabaja con un revisor o hace una autoevaluación de su trabajo?
 - ¿Sabe si su cliente cuenta con alguna persona o equipo que revise sus traducciones?
5. ¿Con quién o cómo suele absolver las dudas que tiene durante su proceso de traducción de los textos comerciales (respecto con la intención, público meta, la intención del texto)?
Posible repregunta:
 - Si tiene algún tipo de duda o desacuerdo, ¿lo comunica? ¿Cómo suele hacerlo?

III. Preguntas finales

1. ¿Considera que la traducción comercial es demandante o sencilla? ¿Por qué?
2. ¿Qué factores considera que diferencia a un buen traductor de un mal traductor que se dedica a traducir textos del rubro del comercio exterior?
3. ¿Alguna vez se planteó ser traductor de planta en una empresa de comercio exterior? ¿Por qué?
4. ¿Considera que al ser traductor independiente debe establecer una tarifa de traducción diferente para los textos comerciales? ¿Por qué?
5. ¿Considera que el haber realizado traducciones para clientes del ámbito del comercio exterior le ha brindado algún tipo de beneficio? ¿Más allá del pago de su servicio? (*red de contactos, encargos de clientes diferentes por recomendaciones de clientes antiguos*)
6. ¿Considera que el trabajo de los traductores es valorado? ¿Por qué?
7. ¿Cuál es su percepción sobre el estatus del traductor en el contexto peruano? (estatus: la percepción del trabajo del traductor por otras personas fuera del campo de la traducción)
8. ¿Cuál es su opinión respecto a las empresas que prefieren que sus trabajadores realicen las traducciones de este ámbito?
Repreguntas necesarias:
 - ¿Por qué cree que sucede esta situación?
 - ¿Qué acciones considera que deberían hacer los traductores profesionales interesados en trabajar en este ámbito para ser más tomados en cuenta?

Guía de entrevista a los profesionales bilingües que traducen

Buenos días/buenas tardes. A continuación, le haremos unas cuantas preguntas que nos serán útiles en nuestro trabajo de investigación, el cual trata de describir la actividad profesional del traductor profesional en el ámbito del comercio exterior.

I. Preguntas generales

1. ¿Cuál es su nombre?
2. ¿Qué carrera estudió?
3. ¿Cómo ingresó a trabajar en el ámbito del comercio exterior?
4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja para esta empresa?
5. ¿Cuánto tiempo viene trabajando en el ámbito del comercio exterior?
6. ¿En qué idiomas traduce? ¿De su lengua materna a lengua extranjera o viceversa? (*identificar la direccionalidad*)
7. ¿Qué tipo (importación o exportación, o ambos) y rubro (por ej. minería, automotriz, etc.) es la empresa en donde trabaja?

II. Preguntas sobre las actividades

1. ¿Cuál es su labor principal en la empresa?
2. ¿Quién le pide que realice traducciones en la empresa?
3. ¿Por qué cree que le piden que traduzca?

Posibles repreguntas:

- ¿Usa algún software o herramienta que lo ayude a realizar su trabajo enfocado en la traducción?
 - ¿Quién toma las decisiones sobre sus traducciones finales?
4. ¿Con qué frecuencia realiza las traducciones en la empresa?

Posibles repreguntas:

- ¿Cómo distribuye su tiempo para realizar su labor principal en la empresa y traducir?
 - ¿Qué tipo de documentos suele traducir? ¿Cuál le demanda más trabajo o le resulta más complejo?
 - Cuando realiza traducciones ¿cuenta con algún método en específico para realizar su trabajo?
5. Cuando traduce, ¿recurre al apoyo de otros profesionales para la realización de algunas traducciones?

Posibles repreguntas:

- ¿Quiénes lo apoyan cuando realiza las traducciones?

III. Preguntas sobre el perfil y las competencias

1. Si bien su actividad principal no es la traducción de documentos, ¿Qué habilidades considera que se requieren para traducir?

Posibles repreguntas:

- ¿Qué habilidades o capacidades cree que debe desarrollar una persona que no ha estudiado traducción para traducir documentos de comercio exterior?
2. Cuando ha realizado traducciones de ciertos documentos, ¿En qué momentos se le ha presentado algún tipo de dificultad para realizarlas?

Posibles repreguntas:

- ¿Qué hizo para solucionarlo?
 - ¿Cuál de sus habilidades considera que le ayudó a solucionar esto?
3. Cuando traduce, ¿Con quién o cómo suele absolver las dudas que tiene durante la traducción?
- Posible repregunta:
- Si tiene algún tipo de duda o molestia, ¿la comunica? ¿Cómo suele hacerlo?
4. ¿Considera que su carrera de formación lo ayuda cuando traduce documentos de este sector comercial? ¿Cómo?
- Posibles repreguntas:
1. ¿Cuenta con alguna especialización? ¿Considera que tener un cierto tipo de especialización lo ayudaría para realizar traducciones?
 2. Si no cuenta con una especialización, ¿Cuál considera que lo ayudaría a mejorar las traducciones que pueda llevar a cabo en este ámbito?

IV. Preguntas finales

1. ¿A qué área de la empresa pertenece o siente que pertenece?
 2. ¿Cómo es su comunicación con el jefe o encargado de área? ¿Cómo considera su relación con él?
- Posibles repreguntas:
- Cuando realiza traducciones, ¿Qué sucede con las que usted entrega en primera instancia? ¿Pasan por algún tipo de filtro?
 - Cuando realiza traducciones, ¿Cómo las evalúan?
 - ¿Considera que las traducciones que realizan necesitan de una supervisión cercana o puede desarrollarlo de manera autodidacta?
3. ¿Considera que su equipo de trabajo es funcional (los empleados desempeñan cargos de acuerdo a sus roles)?
 4. ¿Considera que realizar labores de traducción es demandante o sencillo? ¿Por qué?
 5. ¿Siente que cumple correctamente con la labor de traducción en la empresa?
 6. ¿Considera que debido a que realiza algunas traducciones en la empresa, esta actividad debería reflejar una variación en su sueldo?
 7. ¿Qué tan importante considera la labor de traducción que realiza dentro de la empresa?
 8. ¿Considera necesario que la empresa donde trabaja contrate a un traductor profesional? ¿Por qué?

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta carta de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Rossemarie Cordova y Ralph Arévalo, de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. La meta de este estudio es describir la manera en que el traductor desarrolla su actividad profesional en el ámbito del comercio exterior en el Perú.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará entre 40 a 60 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que se pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Respuesta del participante

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Rossemarie Cordova y Ralph Arévalo. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es describir la manera en que el traductor desarrolla su actividad profesional en el ámbito del comercio exterior en el Perú.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente entre 40 a 60 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha
(en letras de imprenta)