

# La competencia profesional en la formación de traductores: estrategia clave para la empleabilidad

María Claudia Geraldine Chaia

Universidad Nacional del Comahue. Facultad de Lenguas

Mendoza, 2151

R8332 General Roca (Argentina)

geraldine.chaia@fadel.uncoma.edu.ar

ORCID: 0000-0001-9819-1244



## Resumen

En este artículo indagamos en la problemática de empleabilidad de los graduados de traducción de universidades argentinas y profundizamos en la noción y componentes de la competencia profesional. La revisión bibliográfica que realizamos para este estudio muestra que el mercado laboral de la traducción latinoamericano es activo, joven y en constante crecimiento, y que la problemática de empleabilidad no es privativa de nuestro país. Con el propósito de documentar la perspectiva de los graduados respecto de su inserción en el mercado laboral, llevamos adelante una encuesta. Aunque participaron solo 73 graduados, los datos que surgen del análisis de los planes de estudios parecen confirmar, al menos de manera preliminar, la opinión de los encuestados. Los resultados de este estudio muestran que, a pesar de sus limitaciones en cuanto al volumen de la muestra y a las posibilidades de conocer en profundidad lo que ocurre en el aula en la que se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje de la traducción, es necesario buscar estrategias para fortalecer las habilidades y conocimientos ligados a la competencia profesional a fin de contribuir a remediar el problema de empleabilidad de nuestros graduados.

**Palabras clave:** empleabilidad; competencia profesional; formación de traductores; mercado laboral; plan de estudios

**Abstract.** *Professional competence in translators training: Key strategy for employability*

In this article we investigate the problem of the employability of translation graduates from Argentine universities and delve into the notion and components of professional competence. The literature review we conducted for this study shows that the Latin American translation labor market is active, young, and constantly growing, and that the problem of employability is not exclusive to our country. To document the perspective of graduates regarding their insertion in the labor market, we conducted a survey. Although only 73 graduates participated, the data that emerged from the analysis of the curricula seem to confirm, at least preliminarily, the opinion of the respondents. The results of this study show that, despite its limitations in terms of the size of the sample and the possibilities of knowing in depth what happens in the classroom where the teaching-learning process of translation takes place, it is necessary to seek strategies

to strengthen the skills and knowledge linked to professional competence to contribute to remedy the problem of employability of our graduates.

**Keywords:** employability; professional competence; translator training; labor market; translation programs

---

### Sumario

- |   |   |
|---|---|
| 1. Introducción   | 4. Las competencias para la empleabilidad: su presencia en los planes de estudios y la perspectiva de los graduados |
| 2. El mercado laboral del traductor e intérprete en Latinoamérica                                 | 5. Consideraciones finales  |
| 3. La noción de empleabilidad y las competencias para acceder al mercado laboral de la traducción | Referencias bibliográficas  |

## 1. Introducción

En este artículo nos proponemos estudiar y profundizar en el entendimiento y conceptualización de las habilidades y conocimientos ligados a la noción de empleabilidad, en el ámbito de la traducción en particular. La recomendación 159 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) define la empleabilidad como el conjunto de «competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo». Como plantea Rodríguez de Céspedes (2017), el concepto de empleabilidad no solo refiere a conseguir un puesto de trabajo, sino que alude también al desarrollo de competencias y habilidades que permitan el acceso a un mundo laboral en constante cambio. La definición ofrecida por la OIT sugiere, además, como ya lo han observado otros autores del ámbito de la traducción, la necesaria articulación entre educación y trabajo (Álvarez-Álvarez 2020), es decir, entre formación académica y mercado laboral. En este sentido, la OIT (2015: 5) sostiene que «el mejor lugar para adquirir competencias de empleabilidad es en el trabajo. Sin embargo, muchos empleadores ya no están dispuestos a emplear aspirantes que no demuestren capacidad en estas competencias. Es así como tanto las personas como los sistemas educativos y de formación deben esforzarse más para obtener y suministrar estas competencias transferibles».

Intentaremos identificar las competencias (habilidades y conocimientos) necesarias para lograr la empleabilidad de los graduados de las carreras de traducción. Para este fin, haremos una revisión de los conceptos estrechamente relacionados con la noción de empleabilidad, en el ámbito laboral en general y, en particular, en la industria de la traducción. En segundo lugar, analizaremos las

capacidades de inserción laboral de una muestra de la población de graduados de universidades públicas argentinas. En tercer lugar, dada la interrelación entre educación y trabajo, intentaremos identificar, en los planes de estudios de las carreras de traducción que ofrecen estas instituciones, las asignaturas dedicadas al desarrollo y fortalecimiento de estas habilidades y conocimientos.

En los párrafos que siguen, presentamos una revisión bibliográfica que nos permite observar que el mercado laboral del traductor e intérprete latinoamericano se encuentra en constante crecimiento y que, además, puede caracterizarse como una industria joven y activa. Los estudios que reseñamos a continuación ponen en evidencia también las dificultades para la inserción laboral de los recién graduados, las competencias que se develan como centrales en el momento de conseguir un puesto y algunos indicadores que revelan un posible desfase entre la formación recibida y las competencias que requiere la industria de la traducción.

## 2. El mercado laboral del traductor e intérprete en Latinoamérica

La problemática de empleabilidad de los graduados de las carreras de traducción en Argentina suele dar origen a discusiones e interrogantes respecto del grado de actividad del mercado en este sector, entre otras cuestiones. Por esto, un artículo en el que se propone indagar en la inserción laboral de los traductores necesariamente deberá tomar como punto de partida una panorámica del estado de situación de la industria de la traducción en el contexto geográfico en el que se lleva adelante el estudio. Si bien son escasas las publicaciones académicas actualizadas que informan sobre el mercado de trabajo del traductor e intérprete o sobre la inserción laboral en Latinoamérica, los estudios a los que logramos acceder dan cuenta de un mercado activo, joven y en crecimiento. Diéguez Morales *et al.* (2014) describen y comparan el perfil académico y profesional de los traductores que residen en Argentina, Chile y España. Aunque han transcurrido ocho años desde su publicación, la información que nos proporcionan las autoras es relevante para el tema que nos ocupa. Su investigación muestra la enorme importancia de la industria de la traducción en los dos países latinoamericanos estudiados, incluso en el momento en el que se recogieron los datos (año 2012). Esto se hace evidente no solo en el número de profesionales que respondieron la encuesta, sino también en la enorme variedad de áreas temáticas y géneros textuales que el mercado demanda. Los datos informados por Franco (2011), Escobedo Quintana y Garvich Claux (2016) para Colombia y Perú, respectivamente, demuestran también el ingente desarrollo de la profesión. Las encuestas realizadas en los últimos cinco años (de 2017 a 2021) por la agencia Rosario Traducciones, radicada en la provincia de Santa Fe (Argentina), ofrecen un panorama actualizado de la industria de la traducción en Argentina. El análisis comparativo de las respuestas, que llevó adelante la agencia misma, de las distintas ediciones en las que se aplicó la encuesta confirma el crecimiento del sector de la traducción (de un 38 % a 54 %) y, en particular, de la inserción laboral joven, que pasó de un 11 % a un 29 % (Rosario Traducciones 2021).

A pesar de este contexto, de una industria que crece y que acoge a cada vez más jóvenes, un porcentaje importante no consigue ingresar al mercado de trabajo de la traducción y muchos de quienes lo hacen no ejercen la profesión a tiempo completo. Evidencia de las dificultades para lograrlo se presenta en Jara *et al.* (2017), quienes exploran el proceso de inserción laboral de intérpretes peruanos con formación universitaria. Con este propósito, las autoras llevan adelante entrevistas en las que participan 18 profesionales y se centran en las nuevas necesidades formativas y de capacitación de los intérpretes. Observan, a partir de los datos recogidos, que además de las habilidades técnicas, las habilidades blandas, tales como el manejo de una red de contactos (personal y virtual), las habilidades de gestión empresarial y las relaciones interpersonales con clientes y colegas son determinantes para el desempeño y desarrollo profesional. Las investigadoras concluyen que «una inserción laboral exitosa en el mercado de la interpretación se consigue a través de la buena gestión de las habilidades blandas, como el uso efectivo de las redes de contactos, las habilidades técnicas y de gestión empresarial» (Jara *et al.* 2017: 74). Estos datos coinciden con los analizados por Escobedo Quintana y Garvich Claux, recogidos a través de entrevistas aplicadas a traductores de planta de Lima. Los entrevistados por estas autoras reconocieron haber logrado el ingreso a su puesto de trabajo a través de «sugerencias de terceros como familiares o amigos y por medio de anuncios en los periódicos que solicitaban traductores» (Escobedo Quintana y Garvich Claux 2016: 171). Chávez Meza *et al.* (2016) nos informan la perspectiva de los empleadores, los PST (proveedores de servicios de traducción), respecto de las habilidades ideales y reales de los traductores que residen en el Perú. Las autoras contabilizan un total de 68 empresas PST formales, localizadas en Lima. Aunque los resultados de su estudio se basan solo en 30 de ellas, aportan información sumamente valiosa sobre el perfil del traductor ideal y el perfil del traductor real del contexto peruano, en cuanto a las habilidades más valoradas por sus empleadores (situación ideal) y aquellas habilidades con las que efectivamente cuentan estos profesionales (situación real). Los resultados de este estudio muestran que las habilidades blandas (puntualidad, ética, compromiso) y la totalidad de las habilidades duras específicas son las más valoradas por los PST, y no así las habilidades duras generales. Sin embargo, respecto de las habilidades duras específicas, los datos que surgen de las entrevistas ponen en evidencia que en ningún caso la situación real fue superior a la ideal, con lo cual las habilidades duras específicas con las que cuentan los profesionales no cumplen con las expectativas del mercado. Aunque los estudios reseñados en este párrafo corresponden solo a los profesionales de la traducción y de la interpretación de Perú, nos permiten tener una primera aproximación al conocimiento sobre las habilidades requeridas para entrar y permanecer en el mercado laboral de la traducción y de la interpretación.

Los intereses de perfeccionamiento y capacitación podrían dar indicios de las necesidades reales para el ejercicio de la profesión, pero también ser indicadores de las debilidades y fortalezas en la formación que han recibido los profesionales de la traducción. Sobre estos aspectos, la encuesta administrada por Diéguez

Morales *et al.* (2014) reveló que además de las clásicas áreas de interés (como la traducción especializada o la especialización temática), los profesionales se refirieron a la necesidad de formación en herramientas informáticas, contabilidad y finanzas. También, la cuarta edición (año 2020) de la encuesta realizada por Rosario Traducciones reveló que el principal interés de capacitación está en las herramientas de traducción, el control de calidad, la normativa de la lengua española, la traducción audiovisual y la traducción automática y posesición.

A partir de las necesidades de formación y de las dificultades para conseguir empleo en el ámbito de la traducción que informaron los participantes de estos estudios, se podría deducir que las claves para el acceso al mercado no solo residen en el manejo de las nuevas tecnologías, sino también en haber adquirido las competencias interpersonales (Kelly 2002; Gile 2009), las competencias psicofisiológicas (PACTE 2000; Kelly 2002) y lo que PACTE (2019) define como competencia para la provisión de servicios profesionales, descrita como la capacidad para gestionar cuestiones relacionadas con el funcionamiento del mercado laboral y el ejercicio de la profesión.

Aunque nos hemos centrado, en los párrafos anteriores, especialmente en el contexto latinoamericano, el problema de la empleabilidad no es privativo de los países mencionados. Por ejemplo, Galán-Mañas y López García (2020), en referencia al contexto europeo, concluyen que se debe adaptar la formación académica a las exigencias del mercado con el fin de «no solo propiciar la empleabilidad de los graduados —tanto para trabajar por cuenta ajena como por cuenta propia— sino para que el empleo que consigan sea de calidad» (Galán-Mañas y López García 2020: 39). Un estudio realizado por King (2017) en dos universidades australianas y una española revela que solo un pequeño porcentaje de los estudiantes tiene expectativas de ingresar al mercado laboral de la traducción o de hacerlo a tiempo completo. La autora señala que estos resultados indican la necesidad de que se incorpore a los programas de formación de traductores habilidades para la empleabilidad que sean flexibles y de relevancia para un mercado variado. Por otra parte, Álvarez-Álvarez (2020: 49) observa que «a pesar de los esfuerzos europeos por incluir el emprendimiento y las competencias profesionales para mejorar la empleabilidad de los egresados en todos los planes y niveles formativos, no se observa en el caso de los Estudios de Traducción e Interpretación una repercusión clara de este hecho».

### **3. La noción de empleabilidad y las competencias para acceder al mercado laboral de la traducción**

En el apartado anterior introdujimos algunos conceptos clave en torno a la noción de empleabilidad. Adelantamos la definición que propone la OIT y nos informamos, a través de algunas publicaciones, sobre las diversas habilidades que se posicionan como esenciales para acceder al mercado de trabajo del ámbito de la traducción y de la interpretación en algunos países de Latinoamérica. En esta sección presentaremos algunas clasificaciones de habilidades y competencias para la empleabilidad, con el propósito de esclarecer y de situar en el marco

de la competencia traductora estas diferentes propuestas. Adoptamos aquella cuya génesis se sitúa en el seno de la investigación empírica de los estudios de traducción.

Como anticipamos en la primera sección de este artículo, la OIT define las competencias para la empleabilidad como aquellas que permiten a las personas adquirir y aplicar nuevos conocimientos y competencias en forma continua. Si bien reciben diferentes denominaciones (tales como competencias blandas, competencias transferibles, competencias esenciales), la OIT utiliza los términos competencias clave o competencias para la empleabilidad y las agrupa en cuatro categorías: «aprender a aprender», «comunicación», «trabajo en equipo» y «resolución de problemas» (OIT 2015: 3). Un análisis detallado de las habilidades y conocimientos que incluye cada categoría permite observar que en varios casos se solapan, como ocurre con las relacionadas con la gestión de la información (organizar, procesar y retener información, interpretar y comunicarla), presentes en la categoría «aprender a aprender»; y las competencias de leer, comprender de manera competente, listadas en la categoría «comunicación». En la categoría «resolución de problemas» se pueden identificar algunas que son específicas de la competencia traductora y que las hallamos en la subcompetencia estratégica (PACTE 2000, 2003, 2005, 2015; Kelly 2002; Göpferich 2009). En la categoría «trabajo en equipo» se distinguen habilidades que integran la competencia para la provisión de servicios profesionales, en la propuesta de PACTE (2019) y en la competencia interpersonal en el modelo de Kelly (2002).

Para el estudio sobre las habilidades más valoradas por los PST, Chávez Meza *et al.* (2016) definieron el perfil profesional del traductor a partir de una serie de habilidades y competencias que, según las autoras, le permiten al profesional realizar tareas y funciones de una determinada área. Las autoras consideran las habilidades como de tipo físico y motor, mientras que entienden por competencia a aquella integrada por conocimientos, habilidades y aptitudes. Estas nociones se enmarcan en el máquetin de servicios y en traducción, para lo cual equiparan los conceptos de competencias no cognitivas al de habilidades blandas y las competencias cognitivas a las habilidades duras. Dentro de estas últimas, distinguen entre habilidades duras generales y habilidades duras específicas. Basándose en otros autores, las investigadoras incluyen en el grupo de las habilidades blandas a aquellas que cumplen un rol esencial en el momento de la contratación de profesionales, «ya que se trata del conjunto de atributos y competencias positivas y personales que mejoran el desenvolvimiento laboral» (2016: 4): la ética, la puntualidad, la motivación, la adaptabilidad, el compromiso, la flexibilidad, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el trabajo bajo presión, el liderazgo y la creatividad. Las habilidades duras generales, según las autoras, son aquellas «destrezas técnicas adquiridas que le dan valor al perfil profesional» (p. 4), adquiribles a través de cursos de especialización, aunque factibles de que las tengan aquellos que han seguido una carrera profesional o técnica: el dominio de una lengua extranjera adicional, la experiencia laboral, la experiencia laboral en el extranjero, los estudios universitarios y de posgrado, los estudios en el extranjero y el dominio de procesos informáticos, entre otras. Finalmente, las

habilidades duras específicas son, para las autoras, las comprendidas en la competencia traductora que menciona Hurtado (2013).

La variedad de propuestas de clasificación de las habilidades y competencias necesarias para la empleabilidad queda demostrada en la exhaustiva revisión que realizan Galán-Mañas y López García (2020). Las autoras hacen referencia a las competencias transversales, que definen como «combinaciones de conocimientos, habilidades y actitudes que se desarrollan a partir de experiencias de aprendizaje integradoras» (Galán-Mañas y López García 2020: 28) e interactúan para responder de manera eficiente a una tarea. Según las autoras, estas competencias son necesarias para cualquier empleo y son consideradas un «elemento estratégico, ya que el buen funcionamiento de cualquier empresa depende de las competencias transversales de su personal» (Galán-Mañas y López García 2020: 28). Reciben, según las autoras, distintas denominaciones: «competencias del siglo XXI, genéricas, clave, transferibles, blandas, básicas, generales, instrumentales, laborales, profesionales, etc.» (Galán-Mañas y López García 2020: 29). Luego de presentar las clasificaciones de competencias transversales del Foro Económico Mundial, de la Comisión Europea, del Marco Europeo de la Competencia Emprendedora, las autoras se dedican a las propuestas realizadas en el ámbito de la traducción. Respecto de la del Libro Blanco sobre el Título de Grado en Traducción e Interpretación, que comprende las instrumentales, las personales y las sistémicas, las autoras señalan que varias de las competencias transversales en esta propuesta se mezclan con las específicas de traducción, o bien se traslapan. Según las investigadoras, algo similar sucede con el modelo de la European Master's in Translation (2017) en cuanto a que las nuevas competencias que incluye son específicas de la traducción, excepto por la personal e interpersonal, consideradas como «genéricas que promueven la capacidad de adaptación y la empleabilidad de los individuos» (Galán-Mañas y López García 2020: 32). Finalmente, las autoras identifican los factores psicofisiológicos del modelo de PACTE (2003, 2017) como competencias transversales. No obstante, las autoras echan en falta, en este modelo, «otras competencias transversales esenciales para el mercado de la traducción actual, como el trabajo en equipo, la identificación de oportunidades o la planificación y la gestión» (PACTE 2017: 33).

En una publicación más reciente, PACTE (2019) incorpora a su modelo de competencia traductora la competencia para la provisión de servicios de traducción. La define como «la capacidad de gestionar cuestiones relacionadas con el funcionamiento del mercado laboral y el ejercicio de la profesión en el ámbito profesional de especialización de que se trate» (PACTE 2019: 22). Es decir, las características de esta competencia varían según el ámbito profesional y el tipo de empleabilidad. PACTE agrupa las subcompetencias que esta comprende en cuatro niveles de adquisición, e incluye: cumplir con los estándares de calidad que requiere el mercado laboral para cada texto que traduce, revisa y posedita; cumplir con los requerimientos deontológicos al realizar la tarea y al interactuar con los demás agentes; utilizar estrategias de mercadotecnia para captar y mantener clientes y para conseguir encargos profesionales; negociar con los demás agentes (los plazos de entrega, la tarifa, el método de facturación, las condiciones

laborales, el tipo de contrato, los derechos y las responsabilidades, las especificaciones del encargo, etc.) y cumplir con las condiciones acordadas; trabajar en equipo para mantener un flujo de trabajo eficaz; determinar la rentabilidad de un encargo en función del tiempo que demanda, la tarifa y el tiempo de entrega acordado; elaborar presupuestos y facturas; gestionar obligaciones fiscales básicas, tareas administrativas relacionadas con el flujo de trabajo y el entorno de trabajo físico y virtual; reconocer los distintos ámbitos de especialidad del traductor y posibilidades de empleabilidad; distinguir las distintas tareas que puede realizar; identificar los textos que puede traducir adecuadamente y las competencias profesionales que se requieren en la labor profesional; conocer las instituciones implicadas en el ejercicio de la profesión; identificar tipos de encargos y finalidades de traducción.

Esta revisión conceptual y de algunas clasificaciones, que dista en gran medida de ser exhaustiva, revela la necesaria vinculación entre el mercado laboral y la formación a la que hicimos referencia en las secciones anteriores.

#### **4. Las competencias para la empleabilidad: su presencia en los planes de estudios y la perspectiva de los graduados**

Con el propósito de dar fundamento empírico a lo que veníamos planteando respecto de las dificultades para acceder al mercado de la traducción (pese a ser un sector industrial activo y en crecimiento) y de la necesidad de fortalecimiento de la formación de los futuros profesionales respecto de las asignaturas destinadas al desarrollo de las habilidades específicas de la CT, llevamos adelante el análisis de los planes de estudios de carreras de grado de traducción de las universidades públicas argentinas y aplicamos una encuesta a una muestra de graduados.

##### *4.1. La presencia de las competencias para la empleabilidad en la formación de traductores*

La escasa presencia de contenidos destinados al desarrollo de habilidades profesionales y para la empleabilidad en los planes de estudios de las carreras de grado marcan una brecha entre la academia y los requerimientos de los empleadores. Este dato concuerda con los informados para otros contextos geográficos y educativos (Álvarez-Álvarez y Arnáiz-Uzquiza 2017; Galán-Mañas y López García 2020).

Según los datos recogidos en el marco del proyecto de investigación *La formación en traducción e interpretación en Argentina - PIN J025* (2014-2018), existen en el país veinte universidades que ofrecen la carrera de traductor (10 públicas y 10 privadas), en las que se dicta un total de 39 carreras de Traducción e Interpretación del nivel de grado (Chaia 2014, 2017). A partir de los modelos de competencia traductora (PACTE 2003, 2005; Kelly 2002; Gile 2009; Göpferich y Jääskeläinen 2009; Göpferich 2011) y de la descripción de la traducción como una actividad cognitiva, ejecutiva y social, identificamos, en los planes de estudios, las asignaturas específicas de traducción, es decir aquellas que incluyen

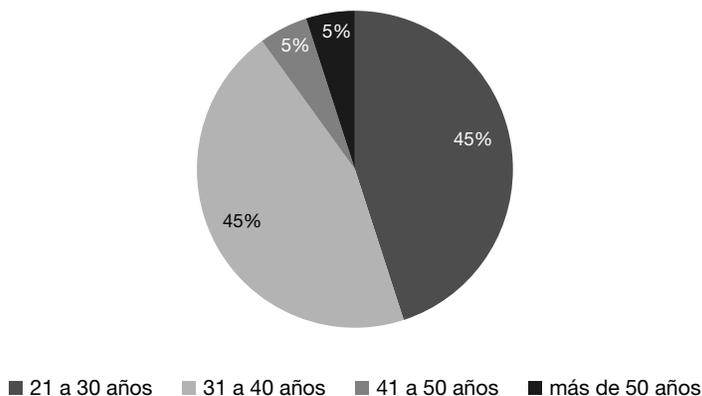
contenidos declarativos y procedimentales abocados a desarrollar las habilidades y conocimientos necesarios para llevar adelante la actividad traductora. Del análisis cuantitativo de los datos, resultó que entre un 21 % y un 37 % de las asignaturas de los planes de estudios son específicas de traducción. Este porcentaje está representado del 22 % a un poco más del 45 % de la carga horaria total. Sobre la base del análisis cualitativo de los datos, agrupamos las asignaturas específicas que identificamos en los planes de estudios en cuatro categorías: *a*) las asignaturas de práctica de traducción, tales como Traducción Jurídica, Traducción Comercial, Traducción Literaria; *b*) las materias de herramientas informáticas aplicadas a la traducción, como el Taller de Herramientas para la Traducción; *c*) las de investigación documental y terminológica, como Terminología y Documentación, *d*) las asignaturas de teoría de la traducción, como Teoría y Metodología de la Traducción, Traducción y Traductología, Introducción a la Traductología, Traductología y Traducción. Las grandes ausentes en el ámbito de las asignaturas específicas son las destinadas al desarrollo de la competencia profesional, específicamente los conocimientos sobre el mercado, el ingreso y permanencia en el mismo.

#### 4.2. *La perspectiva de los graduados*

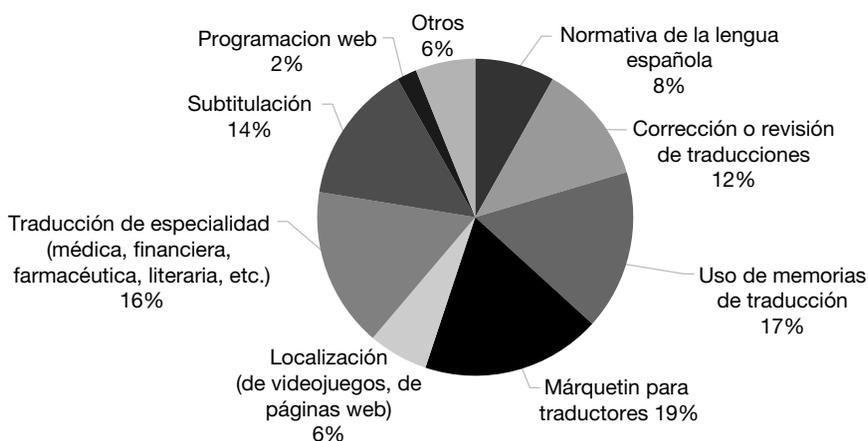
Con la finalidad de conocer la situación de los graduados de carreras universitarias de traducción e interpretación argentinas, elaboramos una encuesta de preguntas cerradas, a las que les incorporamos un espacio para que los encuestados pudieran ampliar sus respuestas. Indagamos sobre las áreas de conocimiento en las que los encuestados buscaron capacitación luego de graduados, las estrategias empleadas para ingresar al mercado laboral, los sectores en los que ofrecieron sus servicios de traducción, los motivos atribuidos a las dificultades para ingresar al mercado, su jornada laboral (en el ámbito de la traducción), las otras actividades laborales con las que combinan su actividad profesional, las competencias más valoradas en el mercado de la traducción y las áreas de conocimiento en las que recibieron formación más sólida. La encuesta se administró en forma anónima y se difundió vía correo electrónico a direcciones a las que pudimos acceder gracias a la colaboración de docentes de carreras de traducción de universidades argentinas. Respondieron a la encuesta un total de 73 traductores que se graduaron entre 2014 y 2021. Aunque la encuesta no alcanzó a la totalidad de la población ni todos los graduados a los que se les envió la respondieron, este instrumento nos permitió tener una idea aproximada acerca de la situación y opinión de los encuestados respecto de los aspectos sobre los que interrogamos.

La gran mayoría de los encuestados (90 %) es una población joven o relativamente joven, de no más de 40 años (fig. 1).

Respecto de su capacitación en los últimos cuatro años después de graduados o en paralelo a su formación universitaria, según la encuesta, el 85 % asistió a cursos, charlas y talleres de temáticas relacionadas con la traducción. Las áreas más demandadas para capacitarse son el máquetin para traductores (19 %), el uso de memorias de traducción (17 %) y la traducción de especialidad (16 %). Tal

**Figura 1.** Franja etaria de los profesionales encuestados

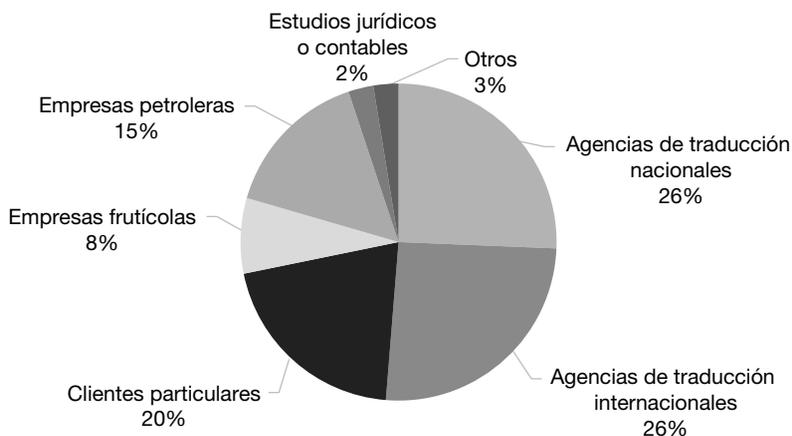
como lo hicimos en la revisión de antecedentes, respecto de las encuestas realizadas por Diéguez Morales *et al.* (2014) y por la agencia Rosario Traducciones, se podría deducir que estas respuestas evidencian, además, las áreas en las que los graduados manifiestan necesidad de fortalecer la formación que han recibido en su carrera de grado: las tradicionales áreas de especialización de la traducción (como la traducción médica, financiera, etc., o la actualización en aspectos relacionados con la normativa de la lengua española), pero también en otras modalidades y roles (como la localización, la subtitulación, la revisión de traducciones y la programación web), en tecnologías (uso de memorias) y, fundamentalmente, en conocimientos necesarios para ingresar al mercado de trabajo (márquetin). Este último dato puede comprenderse en el marco de las dificultades para la

**Figura 2.** Áreas de conocimiento en las que se han capacitado los encuestados

inserción laboral de los profesionales de la traducción y que se evidencian también en los estudios que reseñamos en la segunda sección.

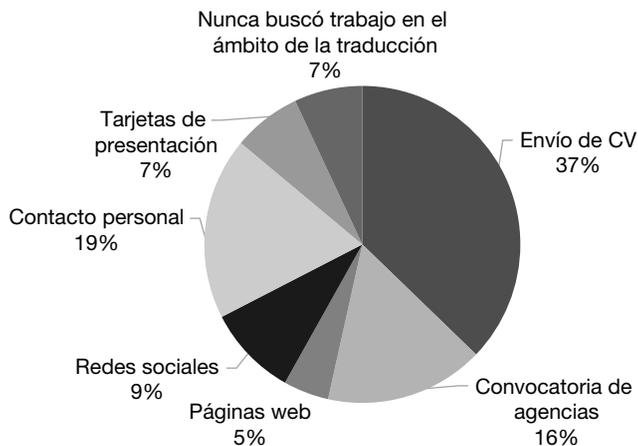
En cuanto al interés por ingresar al mercado de la traducción, el 85 % de los encuestados informó haber ofrecido sus servicios en por lo menos dos de los sectores que se indican en la figura 3; en particular, en agencias de traducción nacionales (26 %) e internacionales (26 %) y a particulares (20 %). El 15 % restante respondió que en el momento de finalizar su formación universitaria tenía un empleo estable en otros ámbitos, por lo cual no estaban interesados en dedicarse a la traducción profesionalmente. Este dato es de relevancia para los objetivos de este artículo. Sería erróneo hacer generalizaciones respecto del porcentaje de graduados que no ejerce la profesión, sin considerar que en muchos casos no hubo interés o intención de hacerlo. Nos queda pendiente saber si el motivo por el cual decidieron no dedicarse a la profesión una vez graduados se debe a que tenían un trabajo estable en otro sector o si la decisión se basó en alguna situación como las que menciona King (2017): escasas perspectivas durante su formación de poder vivir de la traducción, idea generalizada acerca de las dificultades para acceder a un trabajo a tiempo completo en el ámbito o las pobres condiciones laborales en el ámbito de la traducción.

**Figura 3.** Sectores del mercado en los que los encuestados ofrecieron sus servicios de traducción



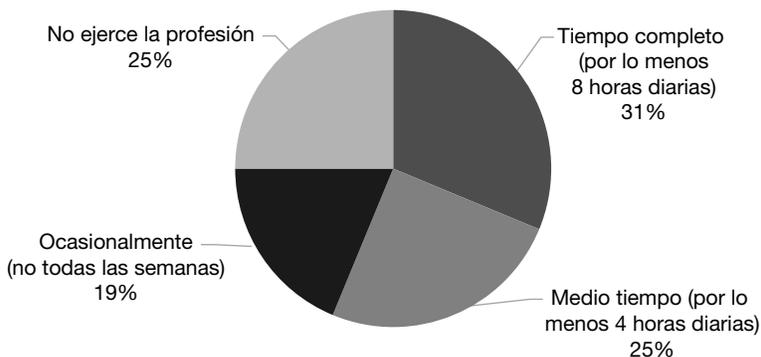
Ante el interrogante acerca de las estrategias empleadas para lograr ingresar al mercado, el mayor porcentaje (41 %) indicó que aplicó por lo menos a dos de las listadas entre las opciones (figura 4) y un 36 %, a más de dos. Si bien se trató de una población joven o relativamente joven (menor de 40 años), las estrategias más utilizadas son las que podrían encuadrarse dentro de las tradicionales, como el envío de CV o el contacto personal.

**Figura 4.** Estrategias empleadas por los graduados para conseguir empleo en el sector de la traducción

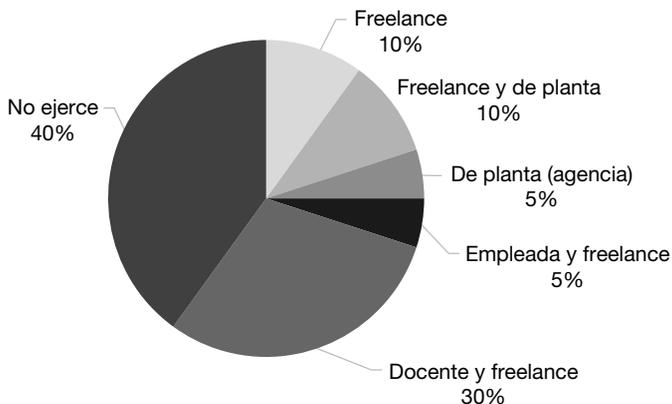


El 80 % indicó que las estrategias empleadas resultaron efectivas. No obstante, solo el 56 % ejerce la profesión: a tiempo completo (31 %), es decir, al menos 8 horas diarias; o a medio tiempo (25 %), es decir, al menos 4 horas diarias. El resto (19 %) traduce ocasionalmente. De este análisis surge que el 39 % de los profesionales que intentó ingresar al mercado laboral no lo logró.

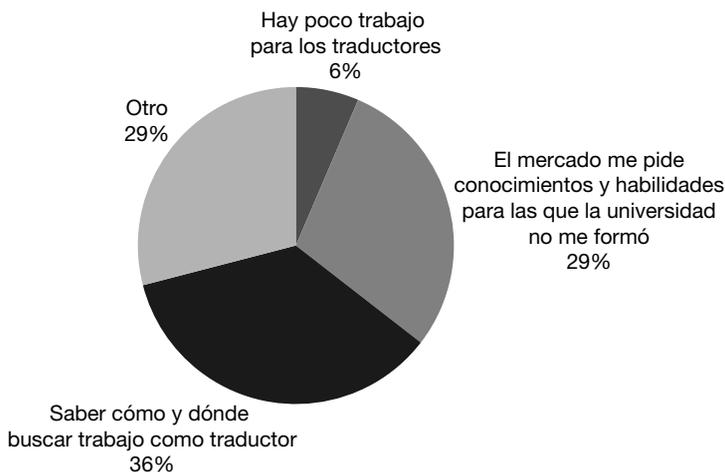
**Figura 5.** Jornada laboral en el ámbito de la traducción de los graduados entrevistados



El mayor porcentaje (55 %) de los graduados que ejercen la profesión, a tiempo completo u ocasionalmente, lo hace de manera independiente, aunque todos combinan estas tareas con otros empleos: docencia (30 %), actividades administrativas en un organismo público o privado (5 %).

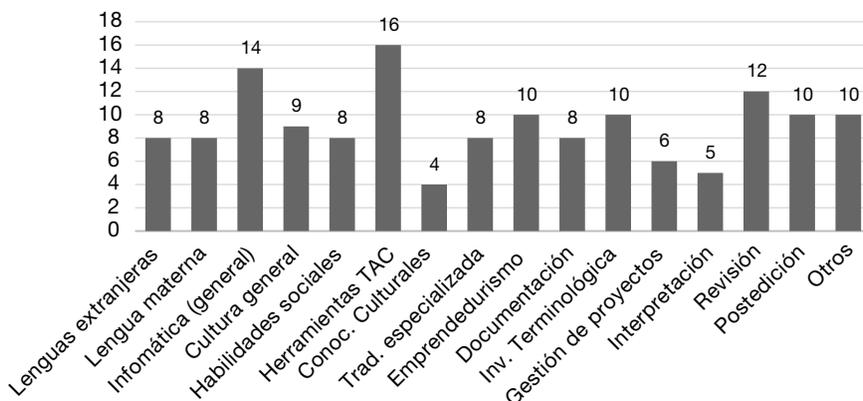
**Figura 6.** Otras actividades que los graduados combinan con su labor de traducción

En cuanto a las dificultades para acceder al mercado laboral de la traducción, los encuestados mencionaron múltiples motivos. Sobresalen el desconocimiento de estrategias de márketing efectivas (36%), el requerimiento de conocimientos y habilidades que no obtuvo a través de su formación (29%) y, entre otros motivos (29%), al requerimiento de un mínimo de experiencia, a las bajas tarifas, a la necesidad de estar especializados en alguna variedad de traducción y al manejo de herramientas TAC.

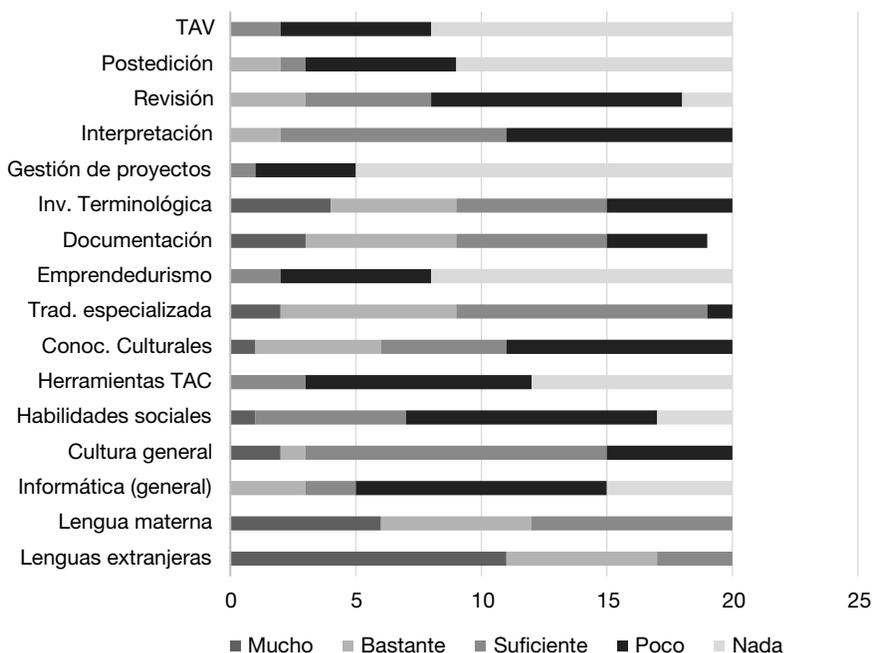
**Figura 7.** Motivos atribuidos a las dificultades para conseguir empleo en el ámbito de la traducción

Ligada al interrogante anterior, se les planteó la pregunta acerca de las competencias, conocimientos y habilidades que, a su entender, son las más valoradas actualmente en la industria. Se destacan, entre las respuestas, el manejo de herramientas TAC, los conocimientos informáticos generales, y las competencias para la revisión, la posesición, la investigación terminológica y el emprendimiento. La mención de esta última competencia es entendible si la relacionamos con los datos de las figuras 3 y 6, sobre el mercado al que apuntan y la dependencia laboral que predomina (55 % de los encuestados es traductor *freelance*). Sin embargo, el emprendimiento debe entenderse en un sentido amplio, es decir, no solo como la capacidad para diseñar, lanzar y administrar un negocio propio, sino también como el conjunto de «competencias transversales para actuar sobre oportunidades e ideas, transformándolas en valor para los otros» (Galán-Mañas *et al.* 2020).

**Figura 8.** Competencias más valoradas en la industria de la traducción según la experiencia de los graduados



Si comparamos estos resultados con la percepción de los graduados respecto de la formación recibida en estas y otras habilidades y competencias, justamente las que, según la opinión de los encuestados, son las menos indispensables a la hora de buscar acceder al mercado laboral de la traducción (los conocimientos lingüísticos y los conocimientos culturales), son, a su vez, en las que han recibido una formación más sólida. Mientras que las más valoradas en el mercado actual (la traducción audiovisual, las herramientas TAC, el emprendimiento, la posesición y la informática general) han estado presentes poco o nada en la formación de los estudiantes.

**Figura 9.** Áreas de conocimiento más sólidas en la formación recibida

## 5. Consideraciones finales

Las respuestas de los encuestados permiten documentar las dificultades para ingresar al mercado laboral de la traducción y son coherentes con los resultados del análisis de los planes de estudios respecto de la ausencia de asignaturas destinadas al desarrollo de competencias profesionales y para la empleabilidad. Entender la competencia traductora como una macrocompetencia que comprende habilidades y conocimientos que exceden los necesarios para comprender y producir textos debería conducir a las instituciones formadoras de traductores a revisar, adecuar y actualizar los contenidos de los planes de estudios. Como ya señalamos en otros análisis (Chaia 2014, 2017), y como queda demostrado también en este estudio a través de la opinión de los graduados, el énfasis no debería situarse solamente en los aspectos lingüísticos y temáticos de la CT, sino en las habilidades específicas (PACTE 2002) que preparen a los futuros profesionales para realizar el amplio abanico de tareas de un proyecto de traducción, tales como las que describe, por ejemplo, Gouadec (2007: 15-17) en su modelo del macroproceso traductor. Para esto, sin duda, será necesario llevar adelante más investigaciones en torno a este aspecto de la profesión del traductor en el contexto social y geográfico que nos ocupa. No podemos dejar de reconocer las limitaciones de nuestra investigación, dado el reducido volumen de la muestra y profundidad en el tratamiento de temas puntuales que han ido surgiendo en este artículo y que

merecen un estudio individualizado y pormenorizado, tales como las competencias relacionadas con el uso de las tecnologías (Bianchini 2018). No obstante, creemos que nuestra reflexión y análisis puede ser un punto de partida para otras investigaciones relacionadas con las competencias profesionales y a las habilidades blandas en la formación de traductores argentinos, ya que, tal como señalan Chávez Meza *et al.* (2016: 5), «[g]ran parte de la investigación en traducción se centra en las habilidades duras, mientras que las habilidades blandas aún son parte de un campo inexplorado». La importancia de que estas investigaciones abarquen aspectos específicos del contexto en el que se llevan adelante es primordial. En palabras de Galán-Mañas y López García (2020: 28), «dado que la universidad debe garantizar que los graduados adquieran las competencias transversales pertinentes, necesitamos conocer las necesidades del mercado laboral para ajustar nuestros planes de estudios cuanto antes».

Massey y Ehrensberger-Dow (2014) y Álvarez-Álvarez y Arnáiz-Uzquiza (2017) proponen promover la integración de habilidades para la empleabilidad mediante la inclusión de módulos específicos con contenidos profesionales en asignaturas de traducción de los planes de estudios, el diseño de esquemas de prácticas obligatorias en empresas o la inclusión de asignaturas con contenidos y metodologías dirigidos al desarrollo de las habilidades profesionales. Estas propuestas se enmarcan en los principios del enfoque socioconstructivista de la didáctica de la traducción y de la interpretación (Király 2000), que concibe el aprendizaje como un proceso cognitivo interno, externo, colaborativo y cooperativo, como parte de un fenómeno social. Respecto de las prácticas profesionales en empresas, casos ilustrativos que evidencian su efectividad para el contexto latinoamericano son los publicados por Escobedo Quintana y Garvich Claux (2016) y por Pávez Gamboa *et al.* (2017). En efecto, los traductores de planta entrevistados por Escobedo Quintana y Garvich Claux (2016) informaron que ingresaron a las empresas como practicantes, es decir, que el primer contacto con el entorno o ámbito laboral fue a través de las prácticas en empresas. Los relatos de estudiantes de interpretación que tuvieron experiencias formativas en empresas durante su formación, recogidos por Pávez Gamboa *et al.* (2017), demuestran la efectividad de la experiencia profesional previa a la graduación, que permite la incorporación de nuevos conocimientos, acciones, técnicas y actitudes y facilitan la resignificación del aprendizaje y enseñanza. Las prácticas en empresas y agencias de traducción permitirían fortalecer las habilidades de gestión, relaciones sociales e interpersonales, trabajo en equipo y habilidades comunicacionales puestas en práctica en el contexto áulico. Sin embargo, no desconocemos la dificultad y tiempo que requieren los cambios o modificaciones de planes de estudios para que se implemente de manera formal este tipo de perfil formativo en nuestro país. Como medida paliativa, la integración de contenidos, nuevas metodologías y dinámicas en las asignaturas existentes puede contribuir a mitigar los efectos de la visible ausencia de los contenidos y competencias profesionales en los planes de estudios de las carreras de traducción de grado. En resumen, tal como concluye Arealillo Doval (2020: 24): «resulta conveniente incluir en los programas formativos no solo los aspectos meramente relacionados con la traducción en sí, sino

también los aspectos profesionales, destrezas interpersonales y tecnología, ya que serían necesarios en el mundo real y pueden ser un recurso de diferenciación muy importante». El autor no se limita a las competencias profesional y tecnológica, sino que propone también la inclusión de nuevos perfiles en la formación de los profesionales de la traducción, como la gestión de proyectos y la posesición.

No ignoramos, sin embargo, que la mejora de la empleabilidad no se reduce a una sólida base de competencias o a las posibilidades de acceso a la capacitación constante, sino también a la igualdad de oportunidades para obtener un puesto de trabajo, a la capacidad productiva de las empresas y de integración al sistema económico. Queda de nuestra parte, como docentes universitarios, pensar en modos para integrar las competencias para la empleabilidad a la formación de los futuros profesionales.

### Referencias bibliográficas

- ÁLVAREZ-ÁLVAREZ, Susana (2020). «Empleabilidad y emprendimiento en la formación de traductores e intérpretes: Nuevas competencias, nuevas estrategias». En: ÁLVAREZ ÁLVAREZ, Susana; ORTEGO ANTÓN, María Teresa (eds.). *Perfiles estratégicos de traductores e intérpretes en la transmisión de la información experta multilingüe en la sociedad del conocimiento del siglo XXI*. Granada: Editorial Comares.
- ÁLVAREZ-ÁLVAREZ, Susana; ARNÁIZ-UZQUIZA, Verónica (2017). «Translation and interpreting graduates under construction: do Spanish translation and interpreting studies curricula answer the challenges of employability?». *The Interpreter and Translator Trainer*, 11(2), p. 139-159.  
<<https://doi.org/10.1080/1750399X.2017.1344812>>
- AREVALILLO DOVAL, Juan José (2020). «El perfil del traductor especializado desde los ámbitos profesional y académico: retos, expectativas y el proyecto ETRANSFAIR». En: ÁLVAREZ ÁLVAREZ, Susana; ORTEGO ANTÓN, María Teresa (eds.). *Perfiles estratégicos de traductores e intérpretes en la transmisión de la información experta multilingüe en la sociedad del conocimiento del siglo XXI*. Granada: Editorial Comares.
- ARGANDOÑA JARA, Andrea; MARTÍNEZ MORALES, Zoila; SILUPU LARRONDA, Dayana (2017). «Exploración sobre la inserción laboral de los intérpretes en el mercado peruano». *Mutatis Mutandis*, 10(2), p. 74-101.  
<<https://doi.org/10.17533/udea.mut.v10n2a03>>
- BIANCHINI, Martha Inés (2018). «La informática aplicada en la formación de grado en Traducción en las universidades públicas de Argentina». *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), p. 232-252.  
<<https://doi.org/10.19083/ridu.12.577>>
- CHAIÁ, María Claudia Geraldine (2014). «Los traductorados en Argentina: una aproximación al estado de la cuestión». II Ateneo Interuniversitario de Traductología. *La formación para la traducción*. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de la Plata (Arg.), 25 y 26 de agosto.
- (2017). «La formación de traductores en las universidades públicas argentinas». *Synergies Argentina*, 5, p. 93-108.
- CHÁVEZ MEZA, Gabriela; MONTEAGUDO MEDINA, Mary Ann; GARVICH Mijail; MIRANDA TUPPIA, Gressia (2016). *El perfil profesional que los PST buscan en los traductores en Perú: un estudio exploratorio*. Tesis doctoral. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).

- DIÉGUEZ MORALES, María Isabel; LAZO RODRÍGUEZ, Rosa María; QUEZADA GAPONOV, Camilo (2014). «Estudio de mercado de la traducción en Argentina, Chile y España: Perfil académico y profesional de los traductores». *Onomázein*, 30(2), p. 70-89.
- ESCOBEDO QUINTANA, Sharon; GARVICH CLAUX, Mijail (2017). «El mercado de la traducción de planta en Lima (Perú)». *Comunicación, Cultura y Política*, 7, p. 159-190.
- GALÁN-MAÑAS, Anabel; LÓPEZ-GARCÍA, Patricia (2020). «Las competencias transversales en el mercado de la traducción». En: ÁLVAREZ ÁLVAREZ, Susana; ORTEGO ANTÓN, María Teresa (eds.). *Perfiles estratégicos de traductores e intérpretes en la transmisión de la información experta multilingüe en la sociedad del conocimiento del siglo XXI*. Granada: Editorial Comares.
- GALÁN-MAÑAS, Anabel; KUZNIK, Anna; OLALLA SOLER, Christian (2020). «Entrepreneurship in translator and interpreter training». *Hermes. Journal of Language and Communication in Business*, 60, p. 7-11.
- GILE, Daniel (2009). *Basic Concepts and Models for Interpreter and Translator Training*. Amsterdam; Filadelfia: John Benjamins.
- GÖPFERICH, Susanne (2009). «Towards a model of translation competence and its acquisition: the longitudinal study TransComp». En: GÖPFERICH, Susanne; JAKOBSEN, Arnt Lykke; MEES, Inger (eds.). *Behind the Mind: Methods, Models and Results in Translation Process Research. Copenhagen Studies in Language*, 37. Copenhagen: Samfundslitteratur Press, p. 11-37.
- GÖPFERICH, Susanne; JÄÄSKELÄINEN, Riitta (2009). «Process research into the development of translation competence: Where are we, and where do we need to go?». *Across Languages and Cultures*, 10(2), p. 169-191.
- GOUADEC, Daniel (2007). *Translation as a Profession*. Amsterdam; Filadelfia: John Benjamins.
- KELLY, Dorothy (2002). «Un modelo de competencia traductora: bases para el diseño curricular». *Puente*, 1, p. 9-20.
- KING, Hayley (2017). «Translator education programs & the translation labour market: Linear career progression or a touch of chaos?». *T and I Review*, 7, p. 133-151.
- KIRALY, Donald (2000). *A Social Constructivist Approach to Translator Education: Empowerment from Theory to Practice*. Manchester (RU); Northampton (EUA): St. Jerome Publishing.
- MASSEY, Gary; EHRENSBERGER-DOW, Maureen (2014). «Looking beyond text: the usefulness of translation process data». En: KNORR, Dagmar; HEINE, Carmen; ENGBERG, Jan (eds.). *Methods in Writing Process Research*. Berna: Peter Lang, p. 81-98.
- OIT (2004). *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos* (Recomendación 195) Ginebra: OIT.
- (2015). «Competencias para el empleo. Orientaciones de política: Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave». En: *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: ¿Qué? ¿Por qué? y ¿Cómo? Guía sobre competencias clave*. Ginebra: OIT.
- PACTE (2000). «Acquiring translation competence: Hypothesis and methodological problems in a research project». En: BEEBY, Allison; ENSINGER, Doris; PRESAS, Marisa (eds.). *Investigating Translation*. Amsterdam; Filadelfia: John Benjamins, p. 99-106.
- (2002). «Exploratory tests in a study of translation competence». *Conference Interpretation and Translation*, 4(2), p. 41-69.
- (2003). «Building a translation competence model». En: ALVES, Fabio (ed.). *Triangulating Translation: Perspectives in Process-Oriented Research*. Amsterdam; Filadelfia: John Benjamins, p. 43-66.

- (2005). «Investigating Translation Competence: Conceptual and Methodological Issues». *Meta: Journal Des Traducteurs*, 50(2), p. 609-619.
- (2015). «Results of PACTE's Experimental Research on the Acquisition of Translation Competence: The Acquisition of Declarative and Procedural Knowledge in Translation. The Dynamic Translation Index». *Translation Spaces*, 4(1), p. 29-53.
- (2017). «Researching Translation Competence by PACTE Group». Ámsterdam: John Benjamins.
- (2019). «Establecimiento de niveles de competencias en traducción. Primeros resultados del proyecto NACT». *Onomázein*, 43, p. 1-25.
- PÁVEZ-GAMBOA, Pedro; URRÁ-URTUBIA, Ámbar; CARVAJAL-PALLACÁN, Carol (2017). «Las experiencias profesionales de los estudiantes de interpretación como fuente de mejora en los programas de formación de intérpretes en Chile». *Mutatis Mutandis*, 12(1), p. 230-249.
- QUIROZ HERRERA, Gabriel; FRANCO URIBE, Lilina Patricia (2011). «Hacia un perfil profesional del traductor en Colombia». *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 70, p. 42-57.
- RODRÍGUEZ DE CÉSPEDES, Begoña (2017). «Addressing employability and enterprise responsibilities in the translation curriculum». *The Interpreter and Translator Trainer*, 11(2), p. 107-122.  
<<https://doi.org/10.1080/1750399X.2017.1344816>>
- ROSARIO TRADUCCIONES (2021). «La industria de la traducción en Argentina: cambios y permanencia en los últimos cinco años». <<https://bit.ly/3PQ1kmc>> [Consulta: 29/11/2022].

