

# LAS ONCE COMPETENCIAS DEL TRADUCTOR: EL PERFIL IDEAL EN SERVICIOS DE TRADUCCIÓN

---

FECHA DE RECEPCIÓN: 30 de septiembre  
FECHA DE APROBACIÓN: 26 de diciembre  
pp. 53-68

*Daniel Alejandro Márquez\**

## RESUMEN

**H**ablo inglés, luego puedo traducir! Es una de las expresiones más comunes cuando se hace referencia a la labor traductora. ¿Una persona con conocimiento en dos lenguas está realmente habilitada para traducir? ¿Acaso el conocimiento de una segunda lengua resulta ser el elemento constitutivo que califica a una persona para traducir documentos? ¡Definitivamente no! El objetivo del presente artículo es dar a conocer cómo ha de definirse el perfil de un traductor; cómo una persona recibe el título de traductor cuando ha desarrollado cierto número de competencias que lo habilitan para el ejercicio de la traducción. Competencias como la atención al detalle, la tolerancia a la rutina y la competencia traductora son solamente tres de las once competencias que se plantean en este artículo y que se constituyen en piezas clave al definir el perfil del traductor que las organizaciones requieren. ¿Le interesa conocerlas?

## PALABRAS CLAVE

Competencia, traducción, perfil del traductor, competencias del traductor.

---

\* Profesional de Lenguas Modernas de la Universidad EAN, con énfasis en traducción inglés-español-inglés y comunicación organizacional; posee conocimiento de los idiomas inglés, francés, italiano y español; y experiencia en traducción de documentos. Maestro en Traducción Económica, Financiera y de Negocios Internacionales de la Universidad EAN, y Maestro en Traducción Técnica y Científica de la Universidad Pompeu Fabra, Barcelona, España. Actualmente, trabaja como traductor de textos comerciales y legales en PricewaterhouseCoopers Ltda. y como catedrático de traducción en la Universidad EAN; vinculado en la creación del programa de Primera Lengua Moderna – Italiano en la misma Universidad.

## ABSTRACT

I can speak English, so I can translate! It is one of the most common expressions we hear regarding the role of the translator. May a person who speaks two languages translate? Is knowledge of a second language the constituent element that simply qualifies a person giving him the ability to translate texts? Absolutely not! This article aims to let you know how a translator profile shall be defined; how a person becomes a translator after having got a certain number of competences that qualify him/her to do so. Competences such as attention to detail, tolerance to routine, and the translation competence are just three out of the thirteen competences discussed in this article and established as the key elements when defining the role of the translator companies are requiring. Would you like to know them?

## KEY WORDS

Competence, translation, translator profile, translator competences.



## 1. INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la globalización ha permitido que día a día las organizaciones vean la traducción como una herramienta clave en sus procesos de expansión a mercados internacionales y, de esta manera, demanden constantemente la presencia de traductores especializados en diferentes áreas del conocimiento que garanticen procesos impecables de traducción y, en consecuencia, productos ciento por ciento confiables. Frente a esta situación, las organizaciones están en la necesidad de poseer el perfil de traductor que más se acople a su área de traducción y, asimismo, definir el proceso que este ha de seguir en el momento de ejercer su labor. La propuesta del perfil de traductor que se presenta en este artículo nace de un estudio de investigación de Márquez y Daniel (2010) realizado en la empresa PCI Ltda., editorial de literatura cristiana encargada de trabajar en la traducción, corrección, diagramación, impresión y

distribución de obras de literatura cristiana, que se distribuyen en América Latina con el deseo de edificar la fe de las personas y dar más conocimiento de las doctrinas básicas de la Biblia.

La intervención en la editorial permitió constatar las consecuencias negativas que trae para la empresa, no solamente para esta sino para cualquier otra que requiera el ejercicio traductor, el hecho de no poseer un perfil de traducción bien definido.

En este orden de ideas, con base en el análisis de reconocidos manuales de competencias y en la propia experiencia profesional, se relacionan a continuación no solamente las características propias que enmarcan el ejercicio del traductor, sino también las competencias básicas que este ha de tener con el fin de garantizar servicios de óptima calidad.



## 2. LA TRADUCCIÓN

**E**n primer lugar, es importante definir con claridad el término traducción y lo que su ejercicio implica.

Dentro de los múltiples estudios que se han venido desarrollando frente a la traducción y la interpretación, la traductología y los procesos de traducción, se podría afirmar, en términos generales, que la traducción puede entenderse como actividad protocolizada de comunicación, como proceso de traslación de elementos de una lengua de partida a una lengua de llegada o como producto de la realización de esa actividad siguiendo un protocolo de actuación explicitado de antemano.

En otros estudios se define la traducción como una habilidad; un saber hacer que consiste en saber recorrer el proceso traductor, conociendo la manera de resolver los problemas de traducción que se plantean en cada caso (Anderson, 1983). Desde este punto de vista, la traducción se concibe como un conocimiento esencialmente de tipo operativo que se adquiere desde la práctica.

Dentro de los estudios de la traducción es necesario identificar la diferencia entre los elementos que constituyen la traducción intralingüística, la traducción interlingüística y la traducción intersemiótica, transmutación o traducción subordinada. La primera, la traducción intralingüística,

se realiza dentro de una misma lengua, es decir, se desarrolla una labor de interpretación de determinados signos lingüísticos a otros dentro de la misma lengua. Un ejemplo de este tipo de traducción es la adaptación al español moderno de novelas, cuentos o documentos escritos en español contemporáneo.

Por otra parte, la traducción interlingüística se realiza entre dos lenguas. En este tipo de traducción se interpretan signos lingüísticos mediante una lengua (lengua de partida) y se consignan en otra (lengua de llegada).

Finalmente, la traducción intersemiótica, transmutación o traducción subordinada, consiste en una interpretación de signos lingüísticos y extralingüísticos. Ejemplos de este tipo de traducción son los doblajes, los subtítulos, las adaptaciones cinematográficas o la traducción de cómics.

Hoy en día hablar de traducción no se reduce solamente al acto de leer un documento o escuchar un discurso en un idioma de partida, interpretarlo y llevarlo a un idioma de llegada; hoy en día, hablar de traducción es hablar de procesos de comunicación estructurados, cuyo fin es romper las barreras que dividen las naciones y de este modo llevar de un lado a otro toda la concepción de cultura que se enmarca en cada una de ellas.

### 3. EL TRADUCTOR

Ahora bien, se hace imperioso definir entonces quién es el encargado de esta labor, es decir, quién es un traductor.

Frente a este cuestionamiento vale la pena primero preguntarse el porqué de la traducción, su razón de ser y su destinatario.

En primer lugar, es claro que se traduce porque las lenguas y las culturas son diferentes. Basta simplemente con echar una mirada a las diferencias culturales tan marcadas que existen entre las culturas orientales y las occidentales, y darse cuenta de que son mundos muy diferentes que tienen muchísimo por comunicar.

Por otra parte, se traduce para llevar un mensaje, para transmitir una idea; para comunicar. La traducción pretende eliminar barreras que impiden los procesos comunicativos debido a las diferencias lingüísticas y culturales que existen en el mundo entero.

Finalmente, se traduce para quien no conoce una lengua o una cultura. Es claro que el traductor no pretende traducir para sí mismo (salvo algunos casos particulares), sino para aquel que tiene la necesidad de esa traducción.

¿Quién es, por tanto, el encargado de esta labor? El traductor, una persona que posee

un conocimiento de más de una lengua y que tiene en su haber las competencias necesarias para comprender un texto de partida escrito en una lengua diferente a la materna, y las competencias de expresión en la lengua de llegada.

El encargo de traducción no es una labor que pueda delegarse a una persona que simplemente habla dos o más idiomas, sino que ha de encargarse a una persona que sepa usarlas debidamente. De ahí la importancia del conocimiento teórico y práctico de las lenguas en la actividad del traductor.

Adicionalmente, el traductor debe poseer conocimientos extralingüísticos sobre las culturas de las lenguas involucradas en la traducción, sobre el tema que se encuentra traduciendo etc. Estos conocimientos varían de acuerdo con el tipo de texto que se está traduciendo, pero son de vital importancia en el ejercicio de la traducción.

Finalmente, otros elementos que el traductor debe tener presentes con el fin de garantizar el éxito en su labor, incluyen el conocimiento del mercado laboral, las estrategias para saber documentarse, el uso de herramientas informáticas y las habilidades suficientes para solucionar problemas de traducción.

## 4. DEFINICIÓN DE COMPETENCIA

Este traductor del cual se acaba de hablar necesita poseer un conjunto de competencias que lo caractericen en su labor tan específica dentro de la empresa, y que, así mismo, garanticen su excelente desempeño.

Para abordar estas competencias es pertinente, primero, definir la importancia de las competencias en el perfil de un profesional y sus características principales.

Las competencias son características permanentes en la persona que se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo; y se encuentran relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad.

Estas competencias se evidencian en acción, es decir, poseen una relación directa con el contexto en que se expresan. Adicionalmente, combinan elementos de diferente índole: cognoscitivos, que se relacionan con las habilidades y los conocimientos propios de un área del conocimiento; afectivos, como las motivaciones y la personalidad; sicomotrices, que son los relacionados con las destrezas, y fisiológicos, que son los propios de la integridad física de la persona.

Del mismo modo, las competencias son las que le permiten a una empresa evidenciar el carácter competente de una persona para llevar a cabo una labor y liderar proyectos que garanticen éxito.

Frente a este aspecto, Lawshe y Balma (1966) identificaron tres elementos constituyentes que plantean las competencias como factor fundamental que evidencian la competitividad de las personas frente a su labor: las competencias (a) manifiestan la potencialidad para aprender a realizar un trabajo; (b2) evidencian la capacidad real para llevar a cabo un trabajo; y (c) dan a conocer la disposición de la persona para realizar una tarea, sus motivaciones e intereses. Estos tres aspectos son complementarios, en la medida en la que una persona puede tener los conocimientos para hacer el trabajo, pero no desee hacerlo; o que desee realizarlo, pero no sepa cómo hacerlo; o que no sepa cómo hacerlo, pero esté dispuesta a aprender y tenga las condiciones para hacerlo.

Ahora bien, frente a estas definiciones y frente al gran espectro laboral que existe, es evidente la presencia de un gran número de competencias que determinan los perfiles laborales y, en consecuencia, las competencias que cada persona debe poseer para su labor específica. Por citar unos casos puntuales: Levy-Leboyer (1996) presenta seis diferentes listas; Ansoarena Cao (1996) incluye cincuenta competencias conductuales; Woodruffe (1993) plantea nueve competencias genéricas, lo que significa que hay muchas otras específicas; el Diccionario de Competencias de Hay McBer (Spencer y Spencer, 1993) incluye veinte competencias en su lista básica, ordenadas por conglomerados, y

nueve adicionales denominadas competencias únicas; y Barnhart (1996) incluye treinta y siete competencias básicas en siete categorías.

Dentro de estos estudios se encuentran competencias que se tratan de lo mismo, pero reciben diferente nombre y, otras que, aun con nombre diferente, presentan definiciones muy similares. Por esta razón, las competencias que se presentan en este artículo han sido seleccionadas cuidadosamente, pensando en lo complejo y específico del perfil del traductor que se desea en las organizaciones de hoy.

Uno de los diseños por competencias del cual se han tomado algunas competencias proviene del planteado por Hay Mcber, que las agrupa en competencias del logro y acción (orientación al logro, preocupación por el orden, la calidad y la precisión, iniciativa y búsqueda de información), de apoyo y servicio humano (comprensión interpersonal y orientación al cliente), de impacto de influencia (impacto e influencia, conciencia organizacional y establecimiento de relaciones), de gerencia (desarrollo de otros, asertividad y uso del poder posicional, trabajo en equipo y cooperación, y liderazgo de equipo), cognitivas (pensamiento analítico, pensamiento conceptual y pericia) y de efectividad de personal (autocontrol, autoconfianza, flexibilidad y compromiso organizacional).

Además, se trabajarán las definiciones por competencias plateadas por Martha Alles, quien persigue el modelo de competencias definido por Spencer y Spencer, en el que se trabaja la competencia como una

característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación.

Dentro de estas competencias planteadas se enmarca también la necesidad de definir los niveles o la medición de las mismas, con el fin de caracterizar un perfil y establecer el grado de importancia y de existencia de cada una de ellas en el traductor.

Para ello se han de estipular las variables de la competencia, es decir, la cantidad de niveles que ha de poseer y la diferencia que existe entre el uno y el otro. Frente a este aspecto, es importante tener presente que no todas las competencias poseen la misma cantidad de niveles, pues esto depende de la relevancia de la misma y la cantidad de perfiles (cargos) para los cuales son requeridas.

Esto último se observará claramente más adelante en las competencias planteadas para el perfil de traductor. En ellas se verá que, por ejemplo, la competencia de orientación a resultados posee seis niveles de competencia, y que la tolerancia a la rutina solamente tiene tres. Como se dijo anteriormente, la cantidad de niveles presentes en una competencia varía de acuerdo con la relevancia de la competencia en determinado cargo.

En un proceso de selección, estas competencias se miden mediante diferentes técnicas como entrevistas por competencias, pruebas psicotécnicas y *assessment centers*.

Se concluye, entonces, que las competencias de una persona se encuentran ligadas a sus características personales, y su presencia o ausencia garantizan su grado de competencia para desempeñar un rol específico en una organización. Adicionalmente, y desde esta perspectiva, poseen una caracterización por niveles de competencias que permiten ubicar el perfil de una persona según la incidencia que determinada competencia puede llegar a tener en el cargo al cual se aspira.

#### 4.1 La competencia traductora: primera competencia del traductor

Antes de presentar las competencias laborales generales que un traductor ha de tener, es importante plantear la competencia que, desde su disciplina específica ha de guiar su haber en la empresa: la competencia traductora; aquella que capacita al traductor para efectuar las operaciones cognitivas necesarias para desarrollar el proceso traductor.

El primer elemento distintivo de esta competencia es la competencia comunicativa. Hymes (1966) la asocia a la teoría de los actos del habla y del análisis del discurso y Canale (1983) la asocia a los conocimientos y habilidades para la comunicación. Igualmente, distingue cuatro subcompetencias, a saber, gramatical, sociolingüística, discursiva y estratégica. La primera involucra vocabulario, formación de palabras y frases, pronunciación, ortografía y semántica. La segunda, pone de manifiesto la capacidad para producir y

comprender una lengua en contextos sociolingüísticos, teniendo presente los propósitos de la comunicación y la variación lingüística. Por su parte, la subcompetencia discursiva relaciona el dominio de las formas gramaticales de una lengua y sus significados para elaborar un texto o discurso oral de forma coherente y cohesionada. Por último, la estrategia hace referencia a la capacidad para compensar fallos de la comunicación.

Otro estudio relacionado con la competencia comunicativa es el de Bachman (1990), en el que se entrelazan tres componentes que llevan a la habilidad lingüística comunicativa. El primero es la competencia lingüística como tal (competencia organizativa y gramatical), el segundo es la competencia estratégica (para evaluar, planificar y ejecutar la comunicación) y el tercero son los mecanismos psicofisiológicos (los procesos neurológicos y psicológicos inmersos en el proceso del lenguaje).

En conclusión, la competencia comunicativa se compone de un conjunto de competencias que requiere un traductor con el fin establecer procesos comunicativos claros y veraces, y resolver problemas de este tipo que pueden presentarse debido a que los elementos constitutivos de cada lengua son diferentes.

En este orden de ideas, una vez entendida la competencia comunicativa, como elemento de partida para la competencia traductora, puede abordarse esta como la habilidad de saber traducir (Orozco 1996).



Esta competencia traductora requiere varias subcompetencias que permiten distinguir la labor de un traductor de aquella de un individuo bilingüe. Amparo Hurtado Albir, directora del grupo de investigación de la Universitat Autònoma de Barcelona, PACTE, que ha desarrollado un modelo de competencias a partir de procesos investigativos empíricos, partiendo de la definición de competencia traductora como un sistema subyacente de conocimiento, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para traducir, menciona seis elementos constitutivos de esta competencia (2001).

El primero es la competencia comunicativa bilingüe, es decir, el conocimiento base de la lengua de partida y de la lengua de llegada, que involucra el conocimiento pragmático (que hace referencia a las convenciones pragmáticas en un contexto dado, para expresar y comprender actos del habla), el conocimiento sociolingüístico (que incluye las convenciones sociolingüísticas en un contexto dado, además de los dialectos), el conocimiento textual (que contempla el conocimiento de las convenciones correspondientes a los diferentes géneros textuales y a la producción de textos) y el conocimiento gramatical y léxico (cuyos componentes integran la morfología, la sintaxis, la fonología, la grafología y el vocabulario).

El segundo es la competencia extralingüística, que circunscribe el conocimiento enciclopédico y temático, del mundo en general y de sus ámbitos particulares, y el conocimiento bicultural (sobre las culturas de partida y de llegada).

El tercero es la competencia de transferencia, que habilita al traductor a recorrer correctamente el proceso traductor y de esta forma a decodificar y codificar textos, y luego poder trasladar el sentido de un texto de una lengua de partida a uno de llegada.

El cuarto es la competencia profesional, que incluye el conocimiento y las habilidades ligadas al ejercicio de la traducción profesional, y de las nuevas tecnologías y fuentes de información.

El siguiente es la competencia estratégica, que le proporciona al traductor el conocimiento procedimental que garantiza la eficiencia del proceso y la solución de los problemas que surgen durante este, y establece las relaciones de interacción entre las otras competencias y todo el proceso de traducción. En este orden de ideas, se planifica el proceso y se ejecuta de acuerdo con el método más adecuado, se evalúa el proceso y los resultados parciales obtenidos en función del objetivo final, y se identifican problemas de traducción y se aplican los procedimientos necesarios para resolverlos.

Finalmente, relaciona la competencia psicofisiológica, en la que se relacionan las habilidades de aplicación de recursos psicomotores, cognitivos y actitudinales (la memoria, la atención, la curiosidad intelectual, la creatividad, el razonamiento, etc.).

Un elemento adicional que plantea Hurtado hace referencia a la capacidad que tiene la persona para adquirir y perfeccionar esta competencia, de ahí la figura de la

definición de los niveles de competencia que se relacionarán más adelante.

Este grupo de investigadores hablan de que, como todo proceso de aprendizaje, el de la traducción es dinámico y lúdico, y lleva al individuo desde un conocimiento novato a un conocimiento experto mediante estrategias de aprendizaje que fortalecen las subcompetencias. En consecuencia, puede afirmarse que las competencias se interrelacionan, que unas dependen de otras, que existen jerarquías entre ellas y que su incidencia varía dependiendo de la exigencia y especialidad de la traducción.

Además de estos elementos constituyentes de la competencia traductora, vale la pena mencionar autores como Bachman (1990) y Hansen (1997), quienes hacen referencia a los componentes psicofisiológicos como la memoria, los reflejos, la creatividad, el razonamiento lógico, etc.; a la competencia sociocultural en la que intervienen la comprensión del entorno social y cultural, y un conocimiento explícito de normas y diferencias sociales y culturales; y a la competencia comunicativa descrita anteriormente.

Finalmente, la adquisición de la competencia traductora constituye un proceso de aprendizaje dinámico y acumulativo que trasciende desde un conocimiento inicial (de los dos idiomas, competencia pretraductora, estrategias de comunicación, etc.) hacia un conocimiento experto, en el que se integra, implementa y reestructura aquel proveniente de las subcompetencias (anteriormente mencionadas).

En dicho proceso, las subcompetencias se interrelacionan y complementan unas a otras, y se combinan procesos específicos relacionados con la combinación lingüística (lengua de llegada y de partida), la especialidad y tipología de la traducción (jurídica, literaria, científica, económica, etc.) y el contexto de aprendizaje.

Como puede apreciarse, hablar de la competencia traductora es hablar de un amplio número de estudios teóricos que muchos investigadores han desarrollado, por lo que puede concluirse que el traductor, para diferenciarse de una persona bilingüe con deseos de traducir, posee subcompetencias que hacen de su rol un rol determinado, en últimas, por conocimientos lingüísticos, temáticos, socioculturales, de transferencia y comunicativos.

## 4.2 Las diez competencias del traductor

Se ha visto hasta ahora que un buen proceso de traducción requiere una persona con conocimiento claro de las dos lenguas involucradas en el proceso, tanto en términos lingüísticos como en términos culturales, y de una serie de subcompetencias enmarcadas bajo la competencia traductora. Adicionalmente, se ha observado que para que una labor como esta se desarrolle con éxito en una empresa, es necesario que existan procesos de selección adecuados que minimicen el riesgo de cometer errores a la hora de seleccionar un traductor. Finalmente, se contempló que existe la posibilidad de que el traductor perfeccione su proceso de traducción y,

así mismo, las competencias que dicho proceso requiere.

Con base en lo expuesto previamente frente a las características del traductor y debido a la necesidad que tienen las empresas de servicios de traducción de poseer traductores idóneos que garanticen traducciones de alta calidad, a continuación se relaciona una serie de competencias laborales que ha de poseer un traductor idóneo, lo que garantizará un excelente rendimiento en su gestión y en el mejoramiento de su desempeño.

Las competencias que se relacionan han sido planteadas con base en el criterio profesional de un doctor en traducción, el aporte de un psicólogo organizacional, el conocimiento del investigador del presente artículo, y el Manual de Competencias Laborales de Martha Alles.

Las competencias se agruparán, entonces, desde dos dimensiones, las que son excluyentes para desempeñar una gestión excelente dentro de la empresa, cuya carencia impediría el desempeño apropiado del traductor en la organización, y las que son deseables, que si bien no son de obligatoriedad para el traductor, se espera que las posea o las desarrolle con el fin de generar un valor agregado a su gestión.

También, se plantean diferentes niveles de competencias en los que se ubican los grados de complejidad, variedad y autonomía requeridos para garantizar un excelente desempeño. Estos niveles se han estructurado a partir del análisis de las funciones productivas del traductor, y son

ascendentes, es decir, una vez se alcanza un nivel determinado, se ha de garantizar que se poseen los niveles inmediatamente anteriores. Por consiguiente, un traductor que requiera un nivel de competencia cuatro, por ejemplo, en su competencia de orientación a resultados, está obligado a poseer las características propias de los niveles 1, 2 y 3. De la misma forma, la presencia de estos niveles deja abierta la posibilidad para incrementar el conocimiento y perfeccionar la competencia hasta el nivel más alto que se presenta en cada una de ellas.

## 4.3 Competencias excluyentes

### 4.3.1 Orientación a resultados

Es la capacidad para enfocar la labor y el trabajo en procura de alcanzar una meta o un objetivo. Se trata del interés por trabajar bien para alcanzar resultados o por superar los estándares de excelencia establecidos. El estándar puede ser el propio desempeño en el pasado (mejoramiento continuo), un objetivo medible (orientación al logro), el desempeño de otros (mayor productividad), o lograr un cambio o innovación en algún campo.

El nivel de competencia corresponde al tercero dentro de los seis planteados para la orientación a resultados: (a) intenta hacer el trabajo bien y adecuadamente, y expresa frustración ante la ineficacia o la pérdida de tiempo; (b) establece y utiliza sistemas de medición prácticos para evidenciar la consecución de sus resultados, y lo motiva y entusiasma realizar el trabajo

de forma impecable y con calidad; (c) efectúa modificaciones en los procesos o en sus métodos de trabajo para conseguir mejoras en el rendimiento, y se preocupa por mejorar ese rendimiento y conseguir resultados (aun sin establecerse metas específicas).

#### **4.3.2 Orientación a la calidad, exactitud y orden**

Implica actuar para lograr y asegurar la excelencia y la calidad. Se refleja en una constante comprobación y control del trabajo, de la información o en la insistencia para que las responsabilidades asignadas sean claras.

El nivel de competencia corresponde al sexto dentro de los seis planteados para la orientación a la calidad, exactitud y orden: (a) muestra preocupación por tener claridad en las acciones que debe realizar; (b) busca tener definidos, preferiblemente por escrito, sus funciones y objetivos; (c) revisa meticulosamente la exactitud de su trabajo y la información utilizada; (d) controla la calidad del trabajo de los demás, asegurándose de que se cumplan los procesos establecidos en la organización, y lleva un seguimiento detallado de las propias actividades y de las demás; (e) controla el progreso de proyectos verificando el cumplimiento de objetivos y plazos; (f) realiza un seguimiento y control exhaustivo de la información, detecta datos erróneos o ausentes y busca toda la información que le permita garantizar orden y exactitud.

#### **4.3.3 Atención al detalle**

Constituye la capacidad para controlar los detalles y la calidad de las propias producciones. Es la concentración y precisión para aquellas tareas que así lo requieran.

El nivel de competencia corresponde al tercero dentro de los tres planteados para la atención al detalle: (a) mantiene un buen nivel de concentración y atención en su gestión; (b) es metódico y organizado en sus tareas; (c) revisa su trabajo focalizándose en la calidad del mismo.

#### **4.3.4 Tolerancia a la rutina**

Es la capacidad para mantener un rendimiento constante ante tareas preestablecidas y monótonas.

El nivel de competencia corresponde al tercero dentro de los tres planteados para la tolerancia a la rutina: (a) conserva la concentración y la calidad necesarias para llevar a cabo su tarea ante lo estructurado y metódico; (b) se identifica con ambientes y tareas ya conocidas; (c) mantiene una actitud conservadora sin la necesidad de realizar cambios.

#### **4.3.5 Búsqueda de información**

Supone el sobrepasar la formulación de preguntas relacionadas con el desarrollo normal del trabajo y profundizar y conseguir un mayor nivel de información más fiable, veraz y exacta que pueda ser útil a corto, mediano y largo plazo.

El nivel de competencia corresponde al tercero dentro de los seis planteados para la búsqueda de información: (a) consulta a las personas que tienen información directa y utiliza fuentes de información disponibles; (b) asume personalmente las investigaciones sobre problemáticas o situaciones a través de la información de personas que conocen los temas; (c) profundiza en el origen de los problemas, yendo más allá de lo evidente e identificando oportunidades potenciales y recurre a personas que no están directamente relacionadas con las situaciones o problemáticas para conocer sus perspectivas, experiencia y opinión.

#### 4.3.6 Comunicativa

Se trata de la capacidad para expresar pensamientos, sentimientos, ideas o conceptos de una manera comprensible, efectiva, honesta y oportuna, ajustándose al objetivo y consiguiendo afectar en forma positiva el comportamiento del interlocutor que recibe el mensaje.

El nivel de competencia corresponde al cuarto dentro de los seis planteados para la comunicativa: (a) escucha activamente sin interrupciones, demuestra comprensión e interés por lo que su interlocutor le transmite y expone sus opiniones claramente cuando se le solicita; (b) acompaña la comunicación verbal con expresiones no verbales acordes con los mensajes transmitidos, mantiene un contacto visual y adopta una actitud física que demuestran interés por el otro; (c) realiza preguntas, busca ampliar la información para acceder a una mejor comprensión de los

planteamientos de los demás y difunde información relevante y pertinente a sus pares, colaboradores y personas de otras áreas involucradas; (d) transmite sus ideas, propuestas y proyectos en forma clara, fluida y eficiente, y verifica que el mensaje que transmite haya sido comprendido correctamente por sus interlocutores.

#### 4.3.7 Autonomía

Es la capacidad para trabajar de forma independiente, tomando decisiones con criterio propio y con sentido común.

El nivel de competencia corresponde al segundo dentro de los dos planteados para la autonomía: (a) puede realizar su trabajo sin requerir asistencia de otra persona; (b) demuestra seguridad y confianza al desarrollar su tarea, utilizando los recursos disponibles de manera pertinente.

#### 4.3.8 Planificación y organización

Se trata de la aptitud para establecer prioridades en su actividad, formular planes de acción para el logro de dichas tareas, teniendo en cuenta los recursos disponibles e instrumentando mecanismos de seguimiento y verificación.

El nivel de competencia corresponde al tercero dentro de los tres planteados para la planificación y organización: (a) administra adecuadamente las herramientas disponibles (reportes, métricas, etc.) para alcanzar los objetivos propuestos; (b) es metódico, sistemático y previsor en su

gestión laboral; (c) logra administrar el tiempo con relación a todos los recursos disponibles.

## 4.4 Competencias no excluyentes

### 4.4.1 Flexibilidad

Es la capacidad para adaptarse y trabajar efectivamente en variedad de situaciones y con diversos grupos o individuos. Incluye la capacidad para entender y apreciar posiciones y puntos de vista diferentes y opuestos ante un tema, siendo capaz de adaptar el propio enfoque a medida que una situación de cambio lo requiera.

El nivel de competencia corresponde al tercero dentro de los seis planteados para la flexibilidad: (a) es capaz de cambiar su

opinión ante nuevos argumentos o evidencias; (b) actúa en la forma y con el procedimiento requeridos para poder alcanzar sus metas, dependiendo de cada situación; (c) define qué hay que hacer y cómo realizar el trabajo en función de las características de cada situación específica.

### 4.4.2 Capacidad de aprendizaje

Se refiere a la habilidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos y experiencias, aplicándolos eficazmente a la gestión laboral.

El nivel de competencia corresponde al tercero dentro de los tres planteados para la capacidad de aprendizaje: (a) capta y asimila con facilidad conceptos e información; (b) tiene un permanente espíritu investigativo; (c) capitaliza las experiencias aplicándolas en su gestión.



## 5. CONCLUSIÓN

Se confirma, entonces, la importancia que tiene para una empresa el hecho de identificar, mediante la existencia de ciertas competencias, la capacidad que tiene un profesional para trabajar en determinada área del conocimiento (en este caso, traducción).

La organización de estos elementos y su consecuente implementación en los procesos de traducción garantizan el aprovechamiento de recursos y de tiempo, lo cual se traduce en mejoras en la calidad del proceso propio de traducción, la presencia

de resultados óptimos y, en consecuencia, la aparición de beneficios económicos.

Se consideraría pertinente desarrollar ahora un ejercicio piloto que constate la pertinencia de las presentes competencias del traductor en una empresa que requiera e implemente estos procesos. Para ello, se recomienda trabajar con un conjunto de empresas desarrollando las pruebas en la evaluación de competencias presentes en los traductores actuales, verificando tanto la existencia de la competencia, como los niveles de traducción que se proponen para cada una de estas.



## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2002). Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires, Argentina. Editorial Granica. Extraído el 30 de septiembre de 2010 en <http://www.scribd.com/doc/9675960/Diccionario-Competencias-Laborales-Martha-Alles>

Campos P. N. A. (2005). El español, lengua de cultura, lengua de traducción: aspectos teóricos, metodológicos y profesionales. En E. Ortega Arjonilla & E. Echeverría Pereda. Metodología de la traducción filológica (pp. 103-107). Granada, España. Atrio Editorial.

Clavijo O., S. B.; Mendoza L., E.; Franco B., C. A.; Duque R., M. I.; Rodríguez V., E. M. (2008). Babel en las empresas colombianas: una mirada actual de la traducción. Bogotá, D. C.

Delisle, Jean. (1993). Traducteurs médiévaux, traductrices féministes: une même éthique de la traduction? Revista TTR: traduction, terminologie, rédaction, 6 (1) 1.er semestre 1993: 203-230. Les auteurs.

Hurtado A. (2001). La competencia traductora y su adquisición. Revista de traducción 6, 39-45. Barcelona, España. Grupo PACTE.

Hurtado A. (2001). Traducción y traductología: introducción a la traductología. España. Ediciones Cátedra.

Haygroup (1996). Las Competencias: clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos. España. Ediciones Deusto.

Larson (1984). Meaning-based Translation. London. University Press of America.

Lawshe, C. H. y Balma, M. J. (1966). Principles of personal testing. New York. McGraw Hill. Extraído el 10 de septiembre de 2010 en <http://www.rieoei.org/deloslectores/Maura.PDF>

Llácer E. (2004). Sobre la traducción – Ideas tradicionales y teorías contemporáneas. Valencia, España. PUV Publicaciones. Extraído el 10 de septiembre de 2010 en [http://books.google.com.co/books?id=75RDQD7LFMEC&pg=PA74&lpg=PA74&dq=Jean+Delisle+\(1980\)&source=bl&ots=H7ELq6frg&sig=3E4z8YOkvCicSkin9H\\_9C8eCIBQ&hl=es&ei=\\_MfITI\\_NsT38AbhqI3JCQ&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=4&ved=0CCUQ6AEwAw#v=onepage&q=Jean%20Delisle%20\(1980\)&f=false](http://books.google.com.co/books?id=75RDQD7LFMEC&pg=PA74&lpg=PA74&dq=Jean+Delisle+(1980)&source=bl&ots=H7ELq6frg&sig=3E4z8YOkvCicSkin9H_9C8eCIBQ&hl=es&ei=_MfITI_NsT38AbhqI3JCQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=4&ved=0CCUQ6AEwAw#v=onepage&q=Jean%20Delisle%20(1980)&f=false)

Rodríguez T. N. (1999). Selección efectiva de personal basada en competencias. Caracas, Venezuela. Universidad Central de Venezuela. Extraído el 19 de octubre de 2010 en <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>