



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

# **FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE IDIOMAS**

**PERFIL PROFESIONAL DEL TRADUCTOR PERUANO SEGÚN LA  
PERSPECTIVA DE EMPRESAS DE TRADUCCIÓN, LIMA, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN**

**AUTORA:**

**MARIANELLA BETETTA NINAPAYTAN**

**ASESORA:**

**MGTR. BETTY MARITZA GÁLVEZ NORES**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**TRADUCCIÓN Y TERMINOLOGÍA**

**LIMA – PERÚ**

**2018-II**

## PÁGINA DEL JURADO



### ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 11-12-2018  
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña): MARIANELLA BETETTA NINAPAYTAN

cuyo título es:  
PERFIL PROFESIONAL DEL TRADUCTOR PERUANO SEGÚN LA PERSPECTIVA DE EMPRESAS DE TRADUCCIÓN, LIMA, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) dieciséis (letras).

Los Olivos, 11 de diciembre de 2018

  
.....  
**PRESIDENTE**

  
.....  
**SECRETARIO**

  
.....  
**VOCAL**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## DEDICATORIA

El presente proyecto está dedicado a mis padres Marcelo quien me alentó para no desistir y alcanzar mis metas. María quien es mi angelito y vela por mí desde el cielo. Y a toda mi familia que es el motor principal de mi vida.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ponerme en los lugares correctos a fin de crecer profesional y espiritualmente. A mis padres por su apoyo incondicional. A mi hermana Katherine, quien fue la que me sumergió en el mundo de los idiomas. A mis asesores y profesores, por motivarme y compartir sus conocimientos.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Marianella Betetta Ninapaytan con DNI N° 73476173, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, Escuela Profesional de Idiomas, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo

Lima, 11 de diciembre de 2018

---

Marianella Betetta Ninapaytan

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Traducción e Interpretación.

La autora

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Aproximación temática.....	1
1.2 Marco teórico .....	6
1.3 Formulación del Problema.....	16
1.4 Justificación del estudio.....	17
1.5 Objetivos del trabajo .....	18
II MÉTODO.....	18
2.1 Diseño de investigación.....	18
2.2 Métodos de muestreo .....	19
2.3 Rigor científico .....	20
2.4 Análisis cualitativo de los datos.....	20
2.5 Aspectos éticos .....	21
III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS .....	21
IV. DISCUSIÓN .....	26
V. CONCLUSIONES .....	28
VI. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	34

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: Perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018, tuvo como objetivo principal identificar el perfil profesional del traductor peruano según empresas de traducción, Lima, 2018. Para lograrlo, el corte de la investigación fue cualitativo, tipo aplicado y nivel exploratorio. El instrumento utilizado fue una entrevista estructurada compuesta por preguntas de competencias transversales y específicas realizada a 17 empresas de traducción localizadas en Lima. Los resultados mostraron que el traductor debe tener excelente comunicación oral y escrita en la lengua propia, compromiso ético, adaptarse a nuevas situaciones, aprendizaje autónomo, relaciones interpersonales. Además de una formación universitaria específica, dominio de lenguas (inglés, italiano, portugués, alemán y francés), dominio de terminología (jurídico-legal, técnico, médico y financiero), búsqueda de documentación, herramientas informáticas, técnicas de edición, herramientas de traducción asistida y conocimientos del mercado.

Palabras claves: perfil profesional, traductor, competencias transversales, competencias específicas.

## ABSTRACT

This research paper, entitled “Professional Profile of the Peruvian Translator from the Approach of the Translation Companies, Lima 2018,” had as main purpose identifying the professional profile of the Peruvian translator from the point of view of the translation companies in Lima, 2018. In order to accomplish the desired objective, the research method used a qualitative, applied-type, exploration level approach. The instrument used was a structured interview composed by questions of specific and transversal competencies to seventeen translation companies located in Lima. The results revealed that the translator must have excellent oral and written communication skills in his/her native language, ethical commitment, enough flexibility to adapt to new situations, autonomous learning and good interrelation skills. In addition to a specific university education, the translator should also have a good language proficiency (English, Italian, Portuguese, German and French), mastery of specialized terminology (legal, technical, medical and financial nomenclatures) and documentation search, computer tools, edition techniques, assisted-translation tools and market knowledge.

Key words: professional profile, translator, transversal competencies, specific competencies.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Aproximación temática

Hoy en día, el mercado laboral en traducción tiene mayor acogida y demanda en el Perú a causa de la globalización, la era tecnológica, y otros factores importantes en nuestra sociedad. Tener traductores competentes en el siglo XXI conlleva un sinnúmero de desafíos. Por ello, la presente investigación respondió a una problemática que nació con la necesidad de identificar las competencias, habilidades y actitudes más requeridas por el empleador; puesto que (Cifuentes, 2017) existe una carencia de estudios desde la perspectiva del empleador para saber si los egresados adquieren las competencias necesarias con la finalidad de integrarse y adaptarse con facilidad en el mercado laboral.

Debido a la problemática, diversas organizaciones internacionales, universidades, entre otros, han propuesto y empleado diversos esquemas sobre las competencias necesarias en el proceso de aprendizaje para afrontar los desafíos académicos y tecnológicos del siglo XXI.

Scott (2015) en su investigación titulada *El futuro del aprendizaje 2 ¿Qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo XXI?* UNESCO define y aplica el marco de Delors (1996) titulado las 4A: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir juntos; las cuales sirven para analizar las competencias que se requieren en el siglo XXI desde una perspectiva educacional.

González y Wagenaar (2003) desarrollaron, en el proyecto Tuning, un esquema basado en las necesidades de la sociedad para competir en el mercado laboral, tomando en cuenta: el concepto de perfil académico y profesional, las competencias específicas y genéricas (habilidades, conocimientos y contenidos en diferentes áreas), el desarrollo curricular (conocimientos y créditos), los enfoques en enseñanza y aprendizaje, el análisis y evaluación con el objetivo que el egresado tenga una enseñanza de calidad.

Asimismo, PACTE (2000) tiene un modelo holístico para dar a conocer las competencias traductorales divididas en subcompetencias: bilingüe, extralingüística y conocimientos traductológicos e instrumentales.

La problemática presentó debilidad internacionalmente en el ámbito de la investigación, ya que en la mayoría de casos estaban realizados desde la perspectiva académica mas no del empleador. Cabe mencionar que si nos referimos a Perú, las investigaciones en este ámbito eran aún más escasas. En consecuencia, no se tuvo mucha información sobre el tema a tratar.

La debilidad mencionada se convirtió sin lugar a duda en amenazas para los estudiantes y egresados, debido a que no tienen la certeza de saber cuál es el perfil profesional y las competencias requeridas por el empleador. No obstante, sin estos conocimientos, las universidades que imparten esta carrera no podrán mejorar sus mallas curriculares.

Finalmente, se evidenció que si no se realiza un análisis profundo desde la perspectiva del empleador, los estudiantes y los egresados, no llegarán a conocer las competencias requeridas para ejercer la carrera como tal. De igual manera, las mismas universidades no podrán actualizar sus mallas curriculares en beneficio del futuro traductor.

Las fortalezas que presentó esta investigación fue dar a conocer este propósito. Así mismo, los resultados del presente trabajo permitieron hacer frente a la debilidad ya identificada, aportando nuevos conocimientos que contribuirán a implementar estas competencias y ponerlas en práctica en la carrera de traducción, de la misma manera ayudarán a que los alumnos y egresados estén preparados profesionalmente ante las demandas laborales.

En este sentido, las fortalezas contribuyeron con una serie de oportunidades para la investigadora, la cual tuvo la oportunidad de proporcionar mayor conocimiento a las escasas investigaciones existentes tanto a nivel nacional como internacional.

Dicho de otro modo, estas oportunidades y fortalezas permitieron el análisis y la evaluación correspondiente para dar a conocer las competencias transversales y específicas contribuyendo con la sociedad.

La realidad problemática planteada conllevó a preguntarse: ¿Las universidades contribuyen con el desarrollo de estas competencias? ¿Los egresados y estudiantes de traducción conocen de estas competencias? ¿Son importantes estas competencias para conseguir trabajo? Las preguntas formuladas permitieron establecer el problema general de la presente investigación: ¿Cuál es el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018?

Por todo lo planteado anteriormente, se procedió a plasmar los trabajos previos que permitieron sustentar el desarrollo del presente proyecto.

Cifuentes (2017), en su tesis titulada *Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesores y profesionales de la traducción y la interpretación*, tuvo como objetivo principal constatar cuáles eran las competencias generales y específicas más importantes del Grado en Traducción e Interpretación para la empleabilidad en el mercado laboral. Con tal propósito, adoptó por metodología el estudio pionero de Martínez Castejón (2014), como herramienta de análisis un cuestionario en línea realizado a 93 personas entre ellas egresados, profesores y profesionales/empleadores. Los resultados finales mostraron que los 3 grupos de interés coinciden en la selección de tres competencias dentro de las diez primeras: Ser capaz de expresarse correctamente en español, ser capaz de comunicarse de manera oral y escrita en al menos dos lenguas extranjeras profesionalmente y conocer los aspectos profesionales del mercado de la traducción y la interpretación. No obstante, discrepan en otras de manera independiente, por ejemplo, los egresados consideran que el manejo de herramientas informáticas y traducción de textos generales desde y hacia su primera lengua extranjera son esenciales, mientras que para los profesores es la comunicación oral y escrita en una tercera lengua y la capacidad de tener razonamiento crítico a través de la argumentación y el diálogo. Finalmente para los empleadores es: Trabajar en equipo y relacionarse con profesional del mismo o diferente ámbito, tener liderazgo y trabajo en equipo en contextos nacionales e internacionales con flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones.

Escobedo y Garvich (2016), en su tesis titulada *El mercado de la traducción de planta en Lima*, tuvo el objetivo de identificar cuáles eran las competencias específicas, las habilidades blandas, los salarios, las ventajas y desventajas del traductor de planta. Para ello,

utilizaron un diseño exploratorio, enfoque cualitativo, como instrumento una guía de entrevista estructurada y un muestreo conformado por 14 traductores de planta localizados en Lima. De acuerdo a los resultados, los investigadores concluyeron que las competencias específicas que todo traductor de planta debe poseer son: Dominio de la competencia lingüística en las lenguas de trabajo, en este caso las preponderantes son el español y el inglés, seguida de la competencia traductorales para satisfacer las demandas internas de traducción en un contexto especializado, que en este caso son: administración y operaciones, a través de la implementación de la habilidad de documentación, investigación y actitudinal para enfrentar diversas situaciones, ya que los traductores de planta tienden a tener dificultades al principio con las traducciones de tipo especializada dado que la formación que han recibido no se ha centrado en temáticas específicas como ingeniería o finanzas. Sin embargo, estos traductores logran adaptarse rápidamente a una temática especializada gracias al desarrollo de su competencia traductora durante su formación académica. Así mismo, sostienen que los traductores de planta realizan otras actividades como revisar textos, apoyo en la comunicación y algunas tareas administrativas, por ejemplo, contestar y recibir llamadas de sus jefes cuando se tienen que comunicar en inglés. Además, todo el proceso de traducción que incluye la búsqueda terminológica, la documentación y la revisión e incluso gestionar y maquetar proyectos es realizado por el mismo traductor. Por otro lado, al referirse a las habilidades blandas, indican que los traductores deben tener la habilidad del control, manejo de emociones, flexibilidad y paciencia para trabajar con una diversidad de profesionales y lidiar con las presiones de los plazos de entrega frente a la demanda de encargos.

Muñoz-Miquel (2014), con su tesis titulada El perfil y las competencias del traductor médico desde el punto de vista de los profesionales - una aproximación cualitativa, tuvo como objetivo obtener información sobre el perfil y las competencias necesarias del traductor médico para el ejercicio profesional. Utilizó un diseño exploratorio, un enfoque cualitativo y como instrumento una entrevista, la cual fue aplicada a 12 traductores de perfiles formativos: Traductores de Formación Científica (TFC), médicos, biólogos, entre otros, con experiencia empírica en traducción, y Traductores de Formación Lingüística (TFL), profesionales traductores con especialización, que trabajaban como freelance o en planilla para diversos organismos. Finalmente, se concluyó que la primera competencia más requerida es: Tener conocimientos médicos básicos vinculados directamente con la

terminología, fraseología y traducción médica. En este ámbito, los TFC deben adquirir conocimientos lingüísticos y traductológicos mientras que los TFL una formación médica básica (cursos de medicina, posgrados de traducción médica, etc.). En segundo lugar, saber documentarse, conocer las principales fuentes documentales del ámbito médico, identificar los recursos fiables y dominar las estrategias de documentación avanzadas, en este caso los entrevistados indican que las páginas más usadas son los foros terminológicos: Tremédica y Medtrad. En tercer lugar, deben tener un profundo conocimiento del mercado de la traducción médica; seguido de un dominio en las lenguas de trabajo, especialmente la materna que incluyen en modalidad directa son el inglés, alemán y muy poco el chino mientras que en la inversa el español. En quinto lugar realizar otras actividades con relación a la traducción médica ya sea de revisor, redactor de textos médicos, creador de glosarios, gestor de proyectos, selección de traductores y colaboradores externos. Otras habilidades que deben tener es saber socializar con expertos y colegas de la rama, ser capaz de ajustarse a las características del encargo y a los plazos de entrega, tener sentido común y una excelente capacidad de organización.

Toudic (2012) realizó una investigación para la organización OPTIMALE titulada THE OPTIMALE employer survey and consultation en parte Europa con la intención de analizar la industria de la traducción de manera internacional y saber cuáles son las competencias requeridas del empleador al contratar un nuevo personal, por medio de una encuesta que se realizó a diversas empresas de traducción localizada en 8 países de la Unión Europea. Los resultados mostraron que la competencia más requerida es el título y la experiencia del candidato, seguido del buen dominio de idiomas y la ética profesional. En las competencias traductorales se consideró que traducir rápido es importante mas no esencial ya que se busca calidad de producción. Asimismo, se mencionó que es importar hacer *proof-reading* a las traducciones y dominar terminología en la segunda lengua como mínimo. En el ámbito de especialización es importante que el candidato tenga la habilidad de traducir documentos y manejar terminología en cada ámbito de especialidad. En las competencias de uso de *TIC* es importante que se sepa usar memorias de traducción, recursos virtuales para traducir así como también saber gestionar proyectos, relaciones con los clientes, tener capacidad de adaptarse a los plazos, habilidad de definir el proceso de control, saber negociar con los clientes y consolidar contratos. La organización OPTIMALE concluyó que las competencias y cualidades mencionadas anteriormente son los lineamientos que cada

traductor debe seguir para insertarse en el campo laboral dentro los 8 países de estudio.

## 1.2 Marco teórico

La traducción es una actividad tan compleja que es definida desde diferentes perspectivas tales como una actividad comunicativa, un proceso lingüístico, una actividad de lenguas, un aspecto textual, un proceso de reformulación, entre otros.

Partiendo desde ese punto, el Manual de Procedimientos de la Traducción Certificada del Colegio de Traductores del Perú (CTP) lo define como un “proceso de reformulación que consiste en interpretar el sentido de un texto en una lengua origen y producir un texto equivalente en lengua meta, respetando parámetros lingüísticos y de traducción” (CTP, 2015, p. 4).

Mientras que Vinay y Darbelnet afirman que es una actividad entre lenguas, es decir la lengua A es expresada en lengua B manteniendo la misma realidad (Hurtado, 2008).

Desde otro ángulo, Hatim y Mason sostienen que es un proceso comunicativo que está vinculado con un contexto social (Hurtado, 2008).

Con estas definiciones se puede conceptualizar que traducir es un acto comunicativo y complejo al mismo tiempo, dado que no solo involucra saber un idioma y transcribir un mensaje de una lengua a otra, sino engloba un sinnúmero de aspectos fundamental como la función y finalidad del texto, análisis y proceso (competencia traductora y cultural), con la finalidad de reproducir un mensaje lo más fiel y claro posible en la lengua meta.

Cabe resaltar que hay distintos ámbitos de traducción que están relacionados con un área socio-profesional específico (Hurtado, 2008), que pueden ser: jurídica, legal, minera, técnica, médica, entre otros.

En el Perú existen diversos tipos de traducción:

Traducción certificada: Documento traducido por un Traductor Colegiado

Certificado por el Colegio de Traductores del Perú (CTP), el cual está debidamente autorizado para traducir cualquier tipo de documentos en los idiomas certificados por esta entidad. (CTP, 2015)

Asimismo, conforme con el Manual de Procedimientos de la Traducción Certificada, este tipo de traducciones deberán tener sellos de autenticidad, una carátula membretada especial emitida por el CTP y la firma del Traductor Colegiado para su validez.

Traducción oficial: Traducción realizada exclusivamente por un Traductor Público Juramentado (TPJ) autorizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores. Las traducciones oficiales tienen fe pública y carácter legal tanto a nivel nacional como internacional (Ministerio de Justicia, 2016).

Traducción simple: Versión traducida de un documento en lengua origen que no cumple con los requisitos de presentación establecidos en el presente Manual. (CTP, 2015). Es decir, traducción que no cuenta con sellos ni formalidad alguna.

Traducción especial: En base al Artículo 52 del Decreto Supremo N° 126-2003-RE, se recurre a una traducción especial cuando no existe un TPJ autorizado en la lengua solicitada, ya sea en modalidad directa o inversa. Por ese motivo, la traducción es realizada por una embajada acreditada ante el estado peruano, una universidad que cuente con la carrera de Traducción, un centro de enseñanza del idioma solicitado, una entidad especializada que cuente con personal capacitado para traducir o un traductor especializado en el idioma requerido (Ministerio de Justicia, 2016, p.9).

Todo los tipos de traducciones conceptualizadas anteriormente a excepción de la especial, son realizados por un traductor: Persona encargada de traducir un mensaje de una lengua a otra, siendo capaz de que este sea lo más natural posible para el público receptor (Ponce, 2007).

Del mismo modo, Chaume (2004) afirma que el traductor es el emisor de una cadena compleja de emisores dispuestos a hacer llegar el mensaje de una lengua a otra después de una correcta lectura y comprensión del texto para emitirlo a los receptores.

En el Perú, así como existen diversos tipos de traducción, también hay diferentes tipos de traductores en ejercicio:

**Traductor Colegiado Certificado:** Miembro ordinario activo registrado en el Colegio de Traductores, habilitado para realizar traducciones certificadas en diversas lenguas y direcciones en las cuales el traductor esté certificado según lo establece el Manual de Procedimientos del CTP (CTP, 2015).

**Traductor Público Juramentado:** Traductor autorizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, que puede realizar traducciones oficiales en diversas lenguas y direcciones (inversa o directa) con validez legal después de ser registrado por la Junta de Vigilancia de Traductores Públicos Juramentados. Según el Artículo 1 y 2 del Decreto Supremo N° 126-2003-RE (Ministerio de Justicia, 2016).

**Traductores freelance:** Dicho de un profesional que trabaja independientemente en cualquier actividad (Real Academia Española, 2017).

**Traductores empíricos:** Profesionales de otras carreras profesionales con conocimientos en idiomas que se dedican a traducir.

Cabe indicar que existe una diferencia entre los traductores públicos juramentados (TPJ) y todos los demás tipos de traductores citados anteriormente, los primeros son los únicos que tienen la potestad de traducir documentos que contengan apostillas puesto que estos tienen fe pública mientras que los demás no. Otra diferencia es que cualquier egresado de la carrera de traducción puede registrarse, colegiarse y pertenecer al CTP, mientras que, para ser un TPJ no es requisito indispensable tener una formación académica pero sí deben de contar con una serie requisitos planteados por el Ministerio de Relaciones Exteriores entre los cuales incluyen años de experiencia, especializaciones en los idiomas a trabajar, entre otros. Además de ello, los postulantes deben de pasar por varios exámenes para certificar sus conocimientos en distintas lenguas.

Una vez conceptualizada las definiciones que involucran esta investigación, a

continuación, se citarán los aspectos relevantes para dar respuesta a los objetivos establecidos.

La palabra perfil según la Real Academia Española (2017) es un “conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a alguien” (párr.7). Mientras que profesional es “ejercer su profesión con capacidad y aplicaciones relevantes” (párr.7).

Partiendo de estas dos definiciones, el Libro Blanco de traducción e interpretación afirma que el perfil profesional está compuesto por “destrezas, habilidades, competencias primarias y secundarias que se consideran necesarias para el adecuado ejercicio profesional” (2004, p. 103).

Para Tiina Koivuniemi (2009) es la descripción de conocimientos y habilidades necesarios para llevar a cabo una actividad o profesión específica, y subdivide el conocimiento en: Saber, habilidades (saber hacer) y competencias (saber ser).

Muñoz-Miquel (2014) afirma que es la conexión de tres factores que tienen relación con la sociedad, el mercado laboral y la formación.

Cabe mencionar que si definimos el perfil profesional en Perú, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) afirma que es un conjunto de: Saber (conocimientos técnicos), saber hacer (conocimientos prácticos) y saber ser (conocimientos actitudinales), las cuales van variando con el paso del tiempo con la finalidad que este esté acorde con las demandas de la sociedad para formar profesionales más competentes.

Partiendo de las definiciones citadas previamente, se puede afirmar que el perfil profesional es la suma de competencias, conocimientos e incluso actitudes que un individuo adquiere de manera académica y personal para desempeñarse en el ámbito profesional.

Las competencias según la Real Academia Española (2017) son “pericias, aptitudes o idoneidades para hacer algo o intervenir en un asunto determinado” (párr.7).

Libro Blanco en traducción e interpretación (2004) sostiene que: “las competencias 12 la eficiencia de un ejercicio profesional responsable y extraordinario.

Según Toudic y Krause (2017) en la organización European Master's in Translation (ETM) indican que es el talento de usar los saberes, las habilidades personales, sociales y/o metodológicos en el ámbito laboral, estudio y en desarrollo personal y profesional.

En este contexto, González y Wagenaar (2003) indican que estos son mucho más que conocimientos teóricos; son también actitudes y responsabilidades adquiridas y demostradas una vez terminado los estudios superiores.

Por lo antes expuesto y aproximándose al ámbito profesional, el Comité de Gestión Tuning (2006) divide las competencias en: Específicas (los conocimientos concretos de un área temática) y genéricas (la capacidad de análisis y síntesis).

En resumen, las competencias son un conjunto de conocimientos específicos del ámbito profesional como también actitudes y emociones que se involucran en el ámbito laboral para que el profesional pueda ejercer su trabajo de manera eficaz. Cabe resaltar que la mayoría de autores definen las competencias profesionales como competencias específicas, mientras que las actitudes son llamadas competencias transversales o genéricas.

Competencias transversales o genéricas: Son las capacidades de aprender, tomar decisiones, diseñar proyectos, habilidades administrativas que están divididas en 3 categorías según el programa Tuning: 1. Competencias instrumentales: Capacidades de análisis y síntesis, organizar y planificar, conocimientos básicos de la profesión, comunicación oral y escrita en la lengua materna. 2. Competencias interpersonales: Capacidad crítica y autocrítica, trabajo en equipo, habilidades interpersonales, apreciación de la diversidad y multiculturalidad, habilidad de trabajar en un contexto internacional y compromiso ético. 3. Competencias sistémicas: Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, aprender, adaptarse a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, conocimientos socioculturales de otros países, iniciativa y espíritu emprendedor, calidad, motivación de logro, conocimiento de lenguas extranjeras y de TIC, habilidades de investigación y solución de problemas (González y Wagenaar, 2003).

Por otro lado, El Libro Blanco de traducción e interpretación (2004) clasifica las competencias específicas en: “Disciplinares (saber), profesionales (saber hacer) y académicas” (p. 89).

En conclusión, las competencias genéricas, conocidas también como competencias transversales o blandas, son aquellas que se aprenden de manera independiente (liderazgo, flexibilidad, adaptación al cambio, etc.). Mientras que las competencias profesionales llamadas también como duras son destrezas que una persona adquiere en su formación académica (conocimientos técnicos de una profesión específica). Ambas competencias forman un papel multifuncional para desarrollarse en el ámbito laboral de manera competente y por ende exitosa.

Después de haber plasmado qué es un perfil profesional y cuáles son sus componentes para tener nociones básicas del tema a tratar, proseguiremos adentrándonos al tema pero desde el punto de vista del traductor profesional.

Por ello, Sakwe (2015) afirma que el perfil del traductor no solo es el de un codificador multilingüe, esto es mucho más que solo traducir.

Hewson y Martin (1991) proponen tres tipos de competencias que tiene el traductor:

1. Competencia intralingüística adquirida, es decir, competencias de dos lenguas;
2. Competencia de generar y derivar relaciones homólogas y crear normas socioculturales; y
3. Competencia de transferencia, que abarca el proceso traductor, uso de herramientas para la traducción.

Kiraly (2000) establece un modelo basado en la psicolingüística de la traducción, dividiendo las competencias en 3 conocimientos y habilidades: 1. Conocimientos en competencia traductora, 2. Conocimientos en traducción determinada (conocimientos sociolingüísticos, textuales, culturales y especializados en LO como en LM) y 3. Habilidad traductora para iniciar procesos psicolingüísticos apropiados y controlados, con el fin de plantear una traducción adecuada manteniendo el sentido del texto original.

De acuerdo a Lowe citado por Waddington (2000) el perfil del traductor se basa en: Comprensión lectora en la LO, capacidad de redacción en la LM, comprensión de aspectos sociolingüísticos y culturales en la LO como en LM (p.99).

Como se puede observar, el perfil del traductor no solo es saber idiomas, esto abarca un conjunto de competencias que van más allá; es conocer estructuras gramáticas de las lenguas en las que se trabaja, información sociolingüística y cultural de las mismas, tener documentación confiable sobre el tema a traducir, contar con glosarios especializados, tener un proceso de comprensión para que después de hacer uso de técnicas de traducción y reexpresión se pueda llegar a un producto final de calidad.

Considerando todos esos procesos que se aplican para realizar una traducción, El Libro Blanco de traducción e interpretación (2004) divide de manera general el perfil profesional del traductor: a. Rasgos principales: dominio de la lengua materna y sus variaciones, de las herramientas informáticas profesionales y conocimiento profundo en otras lenguas. b. Rasgos psicológicos: flexibilidad mental, adaptación, trabajar en equipo, meticulosidad, curiosidad intelectual. c. Rasgos del traductor profesional especializado: conocimientos especializados en dos idiomas (terminología aplicada), competencias de gestión profesional, investigación, gestión de proyectos y cumplimiento de plazos establecidos. d. Rasgos del perfil del traductor integrado en un organismo público, sea nacional o internacional: capacidad de coordinación de equipo, iniciativa.

Como se mencionó anteriormente los conocimientos y actitudes del traductor están divididos en competencias específicas y genéricas.

Nord citado por Kelly (2002) indica que las competencias específicas del traductor son: Recepción y análisis del texto, transferencia, producción del texto, evaluación de la calidad de las traducciones, y por supuesto la competencia lingüística y cultural en ambas lenguas.

Al referirse a las competencias del traductor, Kelly (2002) crea un modelo con subcompetencias: Comunicativa y textual, cultural, temática, instrumental profesional, psicofisiológica, interpersonal, estratégica.

Pinto y Sales (2007) en INFOLITRANS, proponen un modelo considerando principalmente el proceso traductor de un texto antes de ser traducido (análisis del texto, uso de fuentes confiables, uso de técnicas de traducción, uso de conocimientos personales).

Estableciendo el siguiente modelo:

Competencia cognitiva: conocimientos inherentes del traductor (saber de terminología, sobrellevar problemas de traducción). Competencia informativa-digital: competencia terminología e informática. Competencia comunicativa: trabajo en equipo, comunicación correcta tanto escrita como oral, etc. Competencia procedimental: saber cómo hacer, fusión de procesos de información, uso de terminología, técnicas de traducción y traducción final (pp.14-23).

La propuesta más actual es de EMT (European Master's in Translation) (2017), el cual divide las competencias en 5 dimensiones: 1. Competencia de lengua y cultura: dominio de lengua materna y extranjera, conocimientos sociolingüísticos, culturales y transculturales. 2. Competencia de traducción: análisis y documentación sobre el TO, uso de terminología, fraseología, estrategias traductoras, resumen, reestructurar y adaptar texto en TM, traducción de diferentes tipos de textos, uso de estrategias, herramientas y técnicas para el control de calidad, preedición del TM y Post-edición. 3. Competencia de tecnología: uso de las TIC y corpus, manejo de páginas webs en traducción, conocimientos sobre traducción asistida y otras aplicaciones de soporte traductor. 4. Competencia personal e interpersonal: manejo del tiempo, carga de trabajo, cumplimiento con el plazo de entrega, instrucciones y especificaciones, uso consciente de las redes sociales, trabajo en equipo, adaptación al lugar de trabajo y autoevaluación constante. 5. Competencia de servicio provisional: tomar en cuenta las demandas industriales, perfiles de trabajos emergentes, requerimientos del cliente, código de ética profesional, negociar con los clientes (tarifas, tiempo de entrega, condiciones de trabajo, etc.), organizar, gestionar proyectos de traducción, entender e implementar estándares en la provisión de servicios de traducción, analizar y criticar los servicios de revisión.

Asimismo, El Libro Blanco de traducción e interpretación (2004) después de un

análisis exhaustivo sobre el traductor profesional y el mercado laboral, clasifica las competencias en Transversales: Habilidades inherentes del ser humano tales como comunicación oral y escrita en la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información, compromiso ético, habilidades en las relaciones interpersonales, trabajo en un contexto internacional y trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, entre otros. Y en Específicas: Conocimientos propios de una carrera profesional como dominio de lenguas extranjeras, conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, dominio de técnicas y terminología de la traducción especializada, destreza para la búsqueda, uso de herramientas de traducción asistida, entre otros.

Como se puede visualizar, los modelos citados anteriormente tiene diferentes propuestas pero el propósito es el mismo: Dominio de lenguas, comunicación personal, conocimientos en técnicas de traducción, y uso de las TIC.

Debido a los modelos planteados anteriormente y a la demanda de traducciones en el Perú, ciertas universidades privadas ofrecen la carrera de traducción tales como: la Universidad Ricardo Palma (URP), la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFÉ), la Universidad César Vallejo (UCV) y la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Así como también algunos institutos: Eurotrad, Cibertec, la Escuela de Secretariado Margarita Cabrera y el Instituto Superior Tecnológico SIDEM.

Cabe enfatizar que cada institución educativa tiene una definición del perfil profesional del traductor dependiendo de la formación que llevan en dichas casas de estudio: La Universidad de Peruana en Ciencias Aplicadas (UPC) indica que se encarga de la formación de profesionales con competencia: traductología (gestionar, comprender el proceso traductor con el fin de producir textos funcionales de traducción), lengua materna (redactar de forma autónoma, con alto dominio de la normativa), segundas lenguas (uso flexible del idioma y uso correcto de los mecanismos de organización, articulación y cohesión), Investigación (ejecutar un proyecto de investigación, aplicar metodología científica hasta la comunicación de los hallazgos a los grupos de interés) Interculturalidad (Capacidad de valorar e identificar la diversidad cultural y debe tomar en cuenta las

convenciones socioculturales, tanto de la cultura origen como de la cultura meta), Habilidades interpersonales (construir relaciones interpersonales efectivas que facilitan el proceso de traducción tanto individual como en equipo, valorando la diversidad y multiculturalidad como parte esencial de su labor profesional), Tecnología (dominio de herramientas informáticas especializadas y genéricas con el proceso de traducción).

Desde otro ángulo, la Universidad Ricardo Palma afirma que el perfil profesional de sus egresados debe dominar el funcionamiento del lenguaje, tener habilidades verbales en dos lenguas extranjeras (francés, inglés o alemán), conocimientos de la cultura peruana y las de trabajo, dominar las teorías de traducción, terminología, traducir todo tipo de documentos textos informativos, apelativos, de tema general; jurídicos, económico - financieros, técnico – científicos.

La Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFÉ) sostiene que sus egresados cuentan con conocimientos culturales, socioeconómicos, políticos, científicos y tecnológicos. Competencia lingüística, lógico discursiva, sociocultural, referencial y estilística de la lengua materna y extranjera; desarrollo óptimo de las competencias traductorales orientadas al logro de equivalencias satisfactorias en las versiones metas, manejo de herramientas informáticas auxiliares aplicadas a la traducción, a la terminología, y a la lengua de trabajo. Capacidad creativa orientada al descubrimiento y resolución de problemas de traducción, capacidad para tener una permanente actitud crítica hacia su propio trabajo; capacidad para sistematizar la terminología en diferentes campos del saber.

La Universidad César Vallejo (UCV) expresa que el egresado será capaz de comprender y producir mensajes orales y escritos en la lengua materna así como en dos lenguas extranjeras. Transferir ideas de manera fidedigna y natural de la LO a la LM aplicando métodos y técnicas traductológicas apoyándose en las diferentes disciplinas del conocimiento a través de la investigación documental, de campo y de las nuevas tecnologías.

Por otro lado y siendo un punto relevante, el mercado laboral del traductor en el Perú, sin lugar a dudas, va en aumento por la globalización y una evidencia de esto, es la cantidad de universidades que imparten esta carrera para tener profesionales eficientes que cuenten con conocimientos teóricos y prácticos a fin de desempeñarse en diferentes ramas de

especialización como también en diferentes idiomas.

En una entrevista realizada por la agencia Peruana de Noticias, Gladys Martell Hurtado, exdecana del Colegio de Traductora del Perú, manifestó que la carrera del traductor es más rentable y tiene mayor demanda laboral en el Perú, a tal punto que las empresas mineras y constructoras requieren también estos servicios en inglés, francés, italiano, portugués entre otros. De igual manera, el periódico El Comercio manifestó en una publicación que los profesionales de la carrera de traducción e interpretación se han convertido en los más solicitados traduciendo documentos científicos, industriales, culturales, legales, administrativos, entre otros.

No obstante, la Universidad César Vallejo en su portal de noticias afirma que los especialistas aseguran que en los últimos diez años los servicios de traducción han crecido en un 70% debido al auge del internet.

Debido a la gran demanda previamente identificada, a nivel nacional existen diversas empresas de traducción tanto de tipo presencial (empresas que tienen una oficina formal con dirección fiscal) como virtual (empresa que brinda servicios solo por las redes sociales), las cuales están constituidas en su mayoría por traductores profesionales con diferentes áreas de especialización (jurídico, legal, financiero, etc.) y diferentes idiomas, correctores profesional y proof-readers nativos en lenguas extranjeras. Asimismo, estas brindan sus servicios de traducción en dirección inversa (traducción de documentos del español a una lengua extranjera) o directa (de una lengua extranjera al español) en diferentes idiomas donde lidera el inglés por ser más comercial a nivel mundial.

### 1.3 Formulación del Problema

#### Problema general

¿Cuál es el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018?

#### Problemas específicos

¿Cuáles son las competencias transversales del perfil profesional del traductor peruano según

la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018?

¿Cuáles son las competencias específicas del perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018?

#### 1.4 Justificación del estudio

**Justificación teórica:** Esta investigación sirvió como aporte teórico y dio una visión general sobre las competencias tanto transversales (genéricas) como específicas que el traductor peruano requiere hoy en día según las expectativas de empleador, con el fin de tener una mejor inserción laboral.

**Justificación metodológica:** La presente investigación se realizó mediante una serie de procesos metodológicos, por lo que se utilizó una entrevista a fin de poder identificar las competencias más requeridas, las lenguas más usadas y los tipos de documentos que se manejan para así poder especializarse y ser profesionales más competentes y aptos para insertarse fácilmente en el mercado laboral.

**Justificación práctica:** Al establecer el perfil del traductor, se plasma un modelo según los requerimientos actuales del mercado laboral que ayuden tanto a los traductores como estudiantes de traducción a conocerlo y tomar acciones inmediatas en caso tuvieran algunas deficiencias en base a lo establecido, para así mejorarlos y que estos se vean reflejados en la práctica profesional.

**Relevancia y contribución:** La presente investigación tuvo el objetivo de cubrir un vacío existencial puesto que como se evidenció existen diversas investigaciones desde el ámbito académica mas no del empleador. Adicionalmente, el perfil que se estableció permite que los traductores y estudiantes de traducción conozcan cuales son requerimientos que busca el empleador al momento de contratar a un traductor, y fomentando que ellos lo utilicen como guía con la finalidad de que se evalúen a sí mismo y contrasten si cuentan con todos los conocimientos necesarios para estar apto e insertarse en el mercado laboral. En caso no tuviesen algún requerimiento ellos pueden tomar acciones inmediatas y cubrir esas carencia para estar más preparados en el futuro.

## 1.5 Objetivos del trabajo

### Objetivo general

Identificar el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018.

### Objetivos específicos

Identificar las competencias transversales del perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018.

Identificar las competencias específicas del perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018.

## II MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

La presente investigación fue de enfoque cualitativo, ya que como enfatiza Rojo (2013) esta se encarga de observar y analizar la esencia de los datos para luego interpretar sus particularidades.

El nivel de estudio fue exploratorio dado que tuvo el objetivo de examinar temas pocos estudiados y desde nuevas perspectivas a fin de dejar precedentes para futuras investigaciones (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

El método fue inductivo, dado que Hernández et al. (2010) el “proceso inductivo es explorar y describir, para luego generar perspectivas teóricas; que van de lo particular a lo general” (p. 8).

El diseño fue no experimental, puesto que no se manipuló la variable, sino que se limitó a plasmar los resultados obtenidos sin modificación alguna, basándonos en Hernández et al. (2010) quienes afirman que este tipo de diseño tiene el objetivo de medir variables y

plasmar las observaciones de los fenómenos sin manipulación alguna (p. 152).

La técnica de recolección de datos es la entrevista a través de la cual, las preguntas y respuestas logran una comunicación y una construcción conjunta de significados respecto al tema de investigación (Janesick citado por Hernández et al, 2010). Por ende, el instrumento es una guía de entrevista estructura, conformada por 11 preguntas abiertas, en la cual se busca saber cuáles son los requisitos tanto personales como específicos en traducción según la perspectiva del empleador. Es por ello que el instrumento está dividida en las subcategorías planteadas en la matriz de consistencia: Competencias transversales (4 preguntas) y competencias específicas (7 pregunta), donde ciertas preguntas abarcan qué tipo de lenguas deben manejar, tipos de especialización/terminología, uso de traducción asistida así como también las habilidades personales que debe tener un traductor para laboral en el Perú.

## 2.2 Métodos de muestreo

La presente investigación utilizó una muestra no probabilística dado que “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de la causa relacionada con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Hernández et al, 2010, p. 176).

Asimismo, la unidad de análisis son las empresas de traducción localizadas en Lima, con una actividad continua en el mercado laboral mayor a 2 años, dado que se estimó que estas entidades reciben mayor demanda de documentos en diferentes ámbitos y lenguas. Además de ello, las empresas estaban dedicadas principalmente a brindar servicios de traducción de todo tipo: Simples (documentos generales sin validez legal), certificadas (documentos traducidos por Traductores Colegiados Certificados) y oficiales (documentos con apostilla traducidos por Traductores Públicos Juramentados), teniendo como domicilio fiscal un local en alquiler, su domicilio o de modo virtual.

Por esa razón, se realizó un estudio de mercado de manera interna, a fin de obtener la unidad muestral de la investigación, dando como resultado 17 empresas de traducciones, las cuales cumplían con los requisitos previamente establecidos.

### 2.3 Rigor científico

La validez y confiabilidad del instrumento ayudaron a medir la variable que se deseaba estudiar, produciendo resultados consistentes y coherentes que aportaron sustancialmente a la investigación (Hernández et al., 2010).

En virtud de ello, la validación de la presente se realizó por el juicio de dos expertos temáticos y uno metodológico, quienes evaluaron el instrumento así como también la variable de estudio para determinar la validez del contenido. Para ello, se les proporcionó la entrevista estructurada y la matriz de consistencia, dónde se plasmó la categoría, las subcategorías y aspectos para que los expertos a través de sus conocimientos y experiencia deliberen si dicho instrumento estaba acto para usarlo en la presente investigación.

### 2.4 Análisis cualitativo de los datos

Para la recolección de datos, se contactó con los gerentes generales de las empresas de traducción por medio de una carta de presentación vía Online indicando el objetivo del estudio y preguntado la disponibilidad del caso.

Una vez que se obtuvo la confirmación de los gerentes generales de las empresas de traducción, se procedió a visitarlos para realizar las entrevistas respectivas según las fechas pactadas, donde se recolectó de manera detallada cuáles son los requerimientos esenciales a la hora de contratar a un traductor. Posterior a la ejecución del instrumento, se procedió a digitar las respuestas obtenidas y se realizó una tabulación interna descriptiva en el programa Word, en la cual se crearon tablas y se tipearon las respuestas de las 17 encuestas a fin de hacer la comparación y deliberación de las competencias con mayor coincidencia y sus características en particular tanto para competencias transversales así como para las específicas.

Finalmente, una vez identificadas las respuestas, se procedió a reformular y conceptualizar las respuestas de manera general, las cuales están plasmadas en la sección de descripción de resultados.

## 2.5 Aspectos éticos

Esta investigación asumió los principios jurídicos y éticos de una investigación inédita. Se respetaron los créditos, las opiniones de terceros y toda propiedad intelectual de las fuentes consultadas a través de un registro de referencias de acuerdo al Manual de Redacción APA, que evidenció que la investigación era original. Asimismo, la obtención de información se realizó únicamente bajo el consentimiento de los encuestados, y se presentó sin haber realizado manipulación alguna.

### III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

El presente trabajo cuenta con una categoría, dos subcategorías y diversos aspectos que fueron implementados para la creación del instrumento a fin de recolectar los datos necesarios para responder al objetivo general y objetivos específicos, los cuales se presentan a continuación.

Objetivo general: Identificar el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018.

Después de haber recolectado la información mediante una entrevista a 17 empresas de traducción. Se obtuvo que estas requieren traductores que dominen bien su lengua materna ya que si el traductor no comprende bien el TO tendrá dificultades para trasladar el mensaje a la TM. Asimismo, los idiomas que los traductores deben dominar son inglés, italiano, portugués, alemán y francés, mientras que las áreas de especialización son principalmente: técnica, jurídica-legal, entre otras. Cabe mencionar que no solo se requieren conocimientos netamente traductológicos, sino también habilidades personales tales como compromiso ético, adaptarse a nuevas situaciones y tener habilidades interpersonales.

Objetivo específico 1: Identificar las competencias transversales del perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018.

Las competencias transversales están divididas en cuatro aspectos: competencias transversales instrumentales, los resultados mostraron que la competencia más relevante para los empleadores es la excelente comunicación oral y escrita en la lengua propia, puesto que

la mayoría de ellos afirman que el traductor debe saber redactar, hablar de manera correcta y sobretodo tener una excelente comprensión lectora ya que si este no entiende lo que lee, no puede reformular de manera natural el mensaje a la LM manteniendo un estilo y registro adecuado cometiendo así errores de sentido (falso sentido, contrasentido o sin sentido), adición u omisión e interferencias lingüísticas innecesarias. En segundo lugar, indican que el traductor debe saber tomar decisiones puesto que este no siempre tiene conocimientos de todos los ámbitos a traducir, por ende siempre va a tener problemas con la terminología en especial si el traductor es nuevo en el rubro al cual traduce, es por ello que las empresas contratan profesionales que conozcan cómo sobrellevar los problemas léxico-semánticos a fin de saber tomar decisiones óptimas y útiles para futuras traducciones, mejorando así la calidad del producto final. En tercer lugar, las empresas entrevistadas indican que la capacidad de gestión de la información es importante así como los dos primeros ítems ya que saber gestionar la información permite al traductor poder determinar los focos de dificultad, documentarse correctamente, tener terminología adecuada a fin de ser más eficiente y productivo en el acto traductológico. En cuarto lugar, se debe tener la capacidad de organización y planificación dado que después de la búsqueda de información, el traductor debe organizarla, delimitarla al TO y planificar cómo es que la va a abordar sin sobrepasar los plazos establecidos. Finalmente, está la solución de problemas ya que muchas veces no hay equivalentes exactos para la TM por ello, el traductor debe tener la capacidad de resolver problemas de sentido, culturales y falta de equivalencias, a fin de que la traducción sea lo más natural posible y entendible para el receptor.

En cuanto al segundo aspecto, competencias transversales personales, los empleadores sostienen que el traductor debe tener compromiso ético puesto que todas las traducciones trabajadas en las empresas no deben ser divulgadas, compartidas ni mucho menos tomadas para uso personal ya que todo se maneja bajo estricta confidencialidad. Además de ello, indican que por el mismo compromiso ético, los traductores no deben ni agregar, omitir y/o modificar cualquier información correspondiente al documento original y entregar las traducciones en los plazos estipulados. En segundo lugar, indican que es importante que el traductor trabaje en un equipo de carácter interdisciplinar ya que muchas veces las traducciones grandes se realizan en grupo de 3 a más, por ello es de suma importancia que los traductores compartan la documentación y la terminología con sus colegas para que todos comprendan, contextualicen, y establezcan una terminología estándar

en toda la traducción. En tercer lugar, trabajar en un contexto internacional ya que como afirman los empleadores no se traduce palabra por palabra sino contexto, basado en una realidad sociocultural por ello el traductor debe de saber el tipo de traducción y el país destino, a fin de seleccionar los términos pertenecientes a esa realidad socio-cultural. En cuarto lugar, las habilidades en las relaciones interpersonales dado que muchas veces el profesional tiende no solo a traducir sino también a interactuar con los clientes, proveedores, entre otros.

En cuanto al tercer aspecto, competencias transversales sistémicas, los empleadores afirman que los traductores deben adaptarse a nuevas situaciones puesto que usualmente se trabaja bajo presión así que es de suma importancia contar con profesionales que sean flexible y que sepan trabajar bajo presión. Seguido de un aprendizaje autónomo ya que la mayoría de traductores tienen dificultades al iniciar su labor profesional porque la mayoría de las universidades no cuentan con cursos de especialización. En consecuencia, casi todas las traducciones especializadas hechas por los recién egresados tienen serios errores hasta que ellos se familiaricen con la terminología adecuada y los conceptos dependiendo de cada ámbito, por ello los empleadores afirman que los traductores siempre deben tener un aprendizaje constante y autónomo sobre la normativa gramatical, tener conocimientos y terminología más usada en el mercado laboral, etc. En cuarto lugar, se encuentra la motivación por la calidad, la mayoría de empresas de traducción en Lima son pequeñas por ello el traductor que labore en ellas no solo debe tener un buen conocimiento en el idioma y terminología al traducir sino también ser meticulosos para entregar versiones finales de calidad, y no traducciones mal hechas con errores de ortotipografía, en vista de ello, la mayoría de empresas buscan personal que tenga conocimientos en corrección. En quinto lugar, el traductor debe tener liderazgo y creatividad para saber cómo adaptar el TO en la LM manteniendo el mismo estilo y registro, a fin de tener la aceptación del público receptor.

En el cuarto aspecto, otras competencias genéricas, los empleadores sostienen que el traductor siempre debe estar preparado para cualquier situación laboral y en cualquier condición por ello hacen hincapié que deben aplicar todos sus conocimientos en la práctica así como saber de diseño y gestión de proyectos a fin de maquetar y distribuir proyectos grandes para que esta sea trabajada individual.

Finalmente, después de haber plasmado los resultados de manera detallada, se concluyó que las competencias transversales más requeridas son: excelente comunicación oral y escrita en la lengua propia, compromiso ético, adaptarse a nuevas situaciones, aprendizaje autónomo, relaciones interpersonales y trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.

Objetivo específico 2: Identificar las competencias específicas del perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018.

Las competencias específicas están divididas en 4 aspectos: competencias disciplinarias específicas, los empleadores indican que el dominio de lenguas extranjeras es la habilidad principal que todo traductor debe tener ya que somos comunicadores interlingüísticos por naturaleza. En este caso las lenguas con mayor demanda laboral en Lima son: El inglés (modalidad inversa que directa), seguido del italiano, portugués, alemán y por último el francés en modalidad directa que inversa. En segundo lugar, resaltan que el dominio de terminología especializada es igual importante que el primer ítem dado que los textos especializados contienen estructuras complejas y dificultades semánticas que solo pueden ser resueltas si el traductor tiene conocimientos específicos en esa área de especialización, ya que muchas veces no existen equivalentes funcionales para los términos especializados. Por ello, si el traductor está preparado será capaz de crear neologismos adaptados al TM. Cabe resaltar que las empresas indican que el traductor a contratar debe tener conocimientos en el ámbito: jurídico-legal es decir saber traducir caso de divorcios, sentencias, partidas de nacimiento, matrimonio, defunción, pasaporte, derecho tributario, penal, declaraciones juradas, resoluciones legales, litigios, entre otros, haciendo hincapié que esta área tiene mayor demanda; el ámbito técnico: traducción de patentes, hojas de seguridad, guías de usuario, fichas técnicas y patentes; seguido del ámbito médico: equipos de radiología, diálisis, análisis clínicos y posterior a ello el ámbito financiero y minero. En tercer lugar, el dominio de técnicas de traducción es también importante ya que los traductores no traducen palabra por palabra, es decir no suelen usar la literalidad, sino contextos. Por ello, el saber usar de manera inconsciente las técnicas de traducción hace que el traductor plasme el mensaje de manera adecuada para que este sea entendido por el receptor meta. Asimismo, resaltan que es importante tener buena destreza para la búsqueda de documentación ya que este es un apoyo para lograr una traducción de calidad por medio

de la identificación y resolución de problemas de índole documental. Seguido de tener conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras dado que al traducir documentos en diferentes idiomas, el traductor se adentra al ámbito sociocultural característico de cada lengua en dónde hay peculiaridades sociales genuinos, las cuales son interpretadas y trasladadas al contexto del TM, manteniendo el uso de la normativa que varía de cultura a cultura. Tener conocimientos del mercado laboral ayuda al traductor a ser consciente y estar actualizado sobre las áreas de mayor demanda, las CAT más usadas para trabajar en una empresa grande de traducción, entre otros. Finalmente tener la capacidad de análisis y síntesis, la cual ayuda al traductor a discernir, identificar la profundidad del TO, a fin de buscar soluciones y traducir.

De acuerdo al segundo aspecto, competencias profesionales específicas, la mayoría de empleadores entrevistados sostienen que el traductor debe tener rigor y seriedad en el trabajo ya que así este emplea de manera precisa cada término y/o expresión preestablecida dependiendo del TM. En segundo lugar, por lo menos deben de tener conocimientos básicos de herramientas informáticas así como de técnicas de edición, dado que los empleadores indican que en la mayoría de los casos, las traducciones que se realizan mantienen el mismo formato a fin de que el cliente pueda entender la traducción sin tener problema alguno para identificar el orden de los datos dentro del documento, sin embargo, la minoría indica que no es necesario saber de edición ya que somos traductores y no diseñadores así que solo se traduce y se estructura de manera ordena más no con el mismo formato ya que demanda mucho tiempo. Con respecto al uso de herramientas de traducción asistida, los empleadores indican que es necesario mas no obligatoria, ya que estos afirman que la mayoría de empresas que trabajan con CAT específicamente Trados o Wordfast, pagan menos a sus traductores puesto que el sistema les arroja todo los términos y estructuras gramaticales, en consecuencia los traductores solo modifican y agregan la información nueva, por eso que solo se les paga por ello. No obstante indican que si los traductores lo usan de manera personal les ayuda y ahorra más tiempo por ende producen más.

Según el tercer aspecto, competencias específicas en general, los empleadores indican que solo contratan a traductores que tengan una formación universitaria específica, es decir en traducción, dejando de lado a los traductores empíricos ya que como afirman la sociedad tiene una imagen errónea de la carrera al pensar que solo debemos de saber idiomas

para traducir, así mismo indican que el hecho de tener una formación en traducción ayuda al profesional a desarrollar su capacidad de razonamiento crítico así como también a poseer una gran competencia sociolingüística.

Finalmente en el cuarto aspecto, competencias específicas en general, la mayoría de empleadores afirman que no es necesario saber dominar la localización ya que es parte de nuestro proceso interno saber a qué país va y cómo orientar la traducción a ella, sin embargo, una minoría indica que sí es importante ya que son empresas que brindan el servicio de traducción localizada. En segundo lugar, todos los empleadores hacen hincapié en el rigor de la revisión y control de calidad ya que el traductor contratado hace el papel de traductor, revisor, proofreader porque las empresas son pequeñas. Por ello, requieren personal que tenga esas habilidades desarrolladas a fin de que las versiones finales no tengan tantos errores como lo suelen tener los principiantes con el tipeo, faltas ortográficas, entre otros. En tercer lugar, se posiciona la capacidad de relacionarse profesionalmente, al preguntarle a los empleadores por las relaciones profesionales, estos indican que es de suma importancia relacionarse con profesionales de cada entorno socio-profesional ya que muchas veces se requiere de su ayuda resolver problemas léxicos de una área de especialización. En cuarto lugar, está el contar con conocimientos transversales que ayudan al traductor a tener una buena labia, negociar con los clientes, ver los plazos de entrega, hacer actividades administrativas, y finalmente tener la capacidad de traducir textos especializados.

En conclusión, las competencias específicas más requeridas son: formación universitaria específica, dominio de lenguas (inglés, italiano, portugués, alemán y por último el francés) en modalidad inversa y directa; dominio de terminología, jurídico-legal, técnico, médico, financiero y minero; búsqueda de documentación; conocimientos generales de softwares de informática como de traducción asistida y conocimientos del mercado.

#### IV. DISCUSIÓN

Gracias a los antecedentes previamente establecidos se pudo realizar la discusión de la presente investigación. Es importante precisar que, debido a que no existen trabajos previos sobre este tema, siendo así esta investigación de diseño exploratorio, se tomaron antecedentes que no cuentan con la misma unidad de análisis, pero que buscan establecer las

características del perfil del traductor como la presente investigación.

De acuerdo al primer objetivo de nuestra investigación, de enfoque cualitativo y diseño exploratorio, se evidencia que las competencias transversales más requeridas que se buscan en el traductor peruano son principalmente: Adaptarse a nuevas situaciones ya que en la mayoría de casos siempre se trabaja bajo presión, asimismo tener buena relación interpersonal, liderazgo y conocimientos en diseño y gestión de proyectos, resultados que parcialmente coinciden con la investigación sustentada por Escobedo y Garvich (2016), quienes usaron el mismo enfoque y metodología y expresan que los traductores deben tener habilidad de control, manejo de sus emociones, flexibilidad y paciencia para lidiar con las presiones de los plazos de entrega frente a la demanda de encargos, también tener una buena relación interpersonal puesto que el traductor trabaja rodeado de una diversidad de profesionales, gestionar proyectos y/o maquetar. No obstante, existen una serie de diferencias significantes; una de ellas es que nuestro primer objetivo planteado es competencias transversales mientras que Escobedo y Garvich hacen referencia a habilidades blandas, ámbitos similares pero con la variación de algunas características, otro disimilitud es que nuestros resultados muestran otras competencias necesarias que están inmersos en nuestra subcategoría: Excelente comunicación oral y escrita en la lengua materna, capacidad de gestión de la información, solución de problemas y compromiso ético. Mientras que Escobedo y Garvich hacen referencia al apoyo en la comunicación y algunas actividades administrativas, por ejemplo, contestar y recibir las llamadas de sus jefes cuando se tienen que comunicar en inglés.

Refiriéndonos al mismo objetivo, Muñoz-Miquel (2014), con su tesis titulada El perfil y las competencias del traductor médico desde el punto de vista de los profesionales - una aproximación cualitativa, investigación de diseño exploratorio concluye que las competencias que buscan los empleadores son: dominar de las lenguas de trabajo, especialmente la materna, socializar con expertos y colegas de diferentes ramas, ser capaz de ajustarse a las características del encargo y a los plazos de entrega, como tener una excelente capacidad de organización. Coincidiendo con los resultados de nuestra investigación que muestran que el traductor debe tener una excelente comunicación oral y escrita en la lengua propia, capacidad de organización y planificación, habilidades en las relaciones interpersonales, así como adaptarse a nuevas situaciones. Sin embargo, cabe

indicar que existen diferencias en ambas investigaciones, una de ellas es que Muñoz-Miquel (2014) hace referencia a las competencias de manera general mientras que la presente investigación las divide en competencias transversales y específicas. Otra diferencia es que la autora citada indica que otras competencias que debe tener el traductor es sentido común mientras que los resultados de la presente investigación indican que el traductor debe: solucionar problemas, tener compromiso ético, trabajar en un equipo de carácter interdisciplinario y en un contexto internacional, así como tener un aprendizaje autónomo.

Asimismo, de acuerdo al segundo objetivo de nuestra investigación, Toudic (2012) en su investigación *THE OPTIMALE employer survey and consultation* establece que las competencias específicas que busca el empleador es el título, la experiencia, el dominio de idiomas, de proof-reading a las traducciones y conocimientos de terminología en la segunda lengua como mínimo, saber usar las TIC así como memorias de traducción. Por otro lado, en la presente investigación se identificó que el traductor debe tener formación universitaria específica, dominio de lenguas extranjeras: Inglés (modalidad inversa que directa, italiano, portugués, alemán y por último francés (modalidad directa que inversa), dominio de terminología (ámbito: jurídico-legal, técnico, médico y minería) y manejar herramientas informáticas así como técnicas de edición y herramientas de traducción asistida, rigor en la revisión y control de calidad. Como se puede apreciar, ambas coinciden en la mayoría de características aunque la presente sí detalla de manera específica los idiomas y las áreas con mayor demanda laboral. A su vez, cabe indicar que difieren en otras competencias, Toudic sostiene que otras competencias importantes son: la ética profesional, ámbito de especialización, gestión de proyectos y relaciones con los clientes, capacidad de adaptarse al tiempo de plazo, saber negociar con los clientes y consolidar contratos, mientras que las nuestras son: dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de documentación, conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, conocimientos del mercado laboral, capacidad de análisis y síntesis, rigor y seriedad en el trabajo, capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia, sociolingüística, dominio de la localización.

## V. CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo principal identificar cuál era el perfil profesional del traductor peruano según las perspectivas de empresas de traducción, Lima,

2018. Después de analizar la información obtenida en los resultados, se pudo concluir puntualmente que las competencias transversales más requeridas son: comunicación oral y escrita en la lengua propia, compromiso ético, adaptarse a nuevas situaciones, aprendizaje autónomo, relaciones interpersonales. Mientras que las competencias específicas son: formación universitaria específica, dominio de lenguas (inglés, italiano, portugués, alemán y por último el francés), dominio de terminología, búsqueda de documentación, conocimientos generales de softwares de informática como de traducción asistida y conocimientos del mercado.

En relación con el primer objetivo específico, competencias transversales, se logró identificar que las competencias fundamentales para insertarse en el mundo laboral según los empleadores son: excelente comunicación oral y escrita en la lengua propia, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, habilidades interpersonales, puesto que las empresas entrevistadas indicaron que tener un buen dominio de la lengua materna es fundamental para la formación del traductor, así como tener un aprendizaje autónomo ya que afirmaron que en las universidades no hay muchos cursos de especialización, pero en el mundo laboral estos tienen mayor demanda. Por lo tanto, los recién egresados deben optar por un aprendizaje constante e individual para adquirir conocimientos en las áreas de especialización.

En relación con el segundo objetivo específico, competencias específicas, se logró identificar que las competencias fundamentales son: tener formación universitaria, saber traducir principalmente en inglés (modalidad inversa posterior a la directa), seguido del italiano, portugués, alemán y por último francés, dónde la mayor demanda se da en la modalidad directa que inversa. Seguido del dominio de terminología: jurídico-legal, técnico, médico, financiero y minero. Asimismo deben tener conocimientos generales sobre software de traducción asistida, herramientas informáticas y edición.

## VI. RECOMENDACIONES

En vista de los resultados y conclusiones del estudio, se sugiere:

A las instituciones educativas, que imparten la carrera de Traducción e

Interpretación, que implementen en sus mallas curriculares cursos de especialización en el área jurídico-legal y técnico ya que de este modo los futuros traductores estarán más afianzados con los conocimientos básicos de un área de especialización, terminología, estructuras complejas, entre otros, para poder sobrellevar las dificultades que contienen dichos tipos de documentos ya sean en inglés, italiano, portugués, alemán y/o francés.

A los traductores tomar curso de tradumática para así manejar las herramientas de softwares de traducción asistida, tales como Wordfast o Trados y de diseño gráfico a fin de maquetar formatos en las traducciones metas ya que adquirir esta capacidad aumenta las posibilidades de que el traductor sea contratado.

Realizar estudios más complejos relacionados a este tema de investigación, tales como: salidas profesional del traductor, perfil profesional de los traductores que laboran en las instituciones nacionales, o estado laboral de los traductores egresados, a fin de llenar el vacío existencial que hay en la carrera para que los futuros egresados conozcan cuál es la realidad de la carrera y la labor que realizarán una vez terminada la carrera.

Se recomienda a los traductores aprender la lengua italiana, ya que es el idioma que tiene mayor demanda después del inglés así los futuros profesionales tendrán una mejor y rápida inserción laboral.

## REFERENCIAS

- Cifuentes, P. (2017). Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación: *Quaderns. Revista de Traducción*, (24), 197-216
- CTP. (2015). *Manual de Procedimientos de la Traducción Certificada*. Lima: Colegio de Traductores del Perú.
- Comité de Gestión Tuning (2006). *Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe, la contribución de las universidades al proceso de Bolonia*. Recuperado de [http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General\\_Brochure\\_Spanish\\_version.pdf](http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf)
- Chaume, F. (2004) *Cine y traducción*. Madrid, España: Cátedra
- De la Cruz, A. (2005). *Taller sobre el proceso de aprendizaje-enseñanza de competencias*. España: Universitat Jaume I
- Escobedo, S. y Garvich, M. (2016). El mercado de la traducción de planta en Lima (Perú). *Comunicación, cultura y política*, 7, 159-190.+
- González, J. y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe: Informe final: fase uno* (eds.). España: Universidad de Deusto/Universidad de Groningen. Recuperado de <http://www.escuelasdearte.es/recursos/tuning.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). Mexico: McGraw-Hill Education.
- Kelly, D. (2002). Un modelo de competencia traductora: bases para el diseño curricular. *Revista La competencia traductora: bases para el diseño curricular*, 1, 9-20. Recuperado de <http://wpd.ugr.es/~greti/revista-puentes/pub1/02-Kelly.pdf>

- Kiraly, D. (2000). *A social constructivist approach to translator education: empowerment from theory to practice*. Manchester: St. Jerome Publishing
- Hewson, L. y Martin, J. (1991). *Redefining Translation. The variational Approach*. Londres: Routledge
- Hurtado, A. (2008). *Traducción y traductología*. (4.a ed.). España: Cátedra
- Libro Blanco, Título de grado en traducción e interpretación: Agencia nacional de evaluación de la calidad y Acreditación*. (2004). España: Universidad de Granada
- Ministerio de Justicia. (28 de Abril de 2016). Sistema Peruano de Información Jurídica
- Muñoz-Miquel, A. (2014). El perfil y las competencias del traductor médico desde el punto de vista de los profesionales: una aproximación cualitativa. *Trans. Revista de traductología*, 18, 63-181. Recuperado de [http://www.trans.uma.es/Trans\\_18/Trans18\\_163-181\\_art2.pdf](http://www.trans.uma.es/Trans_18/Trans18_163-181_art2.pdf)
- PACTE (2000). Acquiring translation competence: hypotheses and methodological problems of a research project. *Investigating translation*, 99-106. Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2000/158625/2000\\_Benjamins\\_PACTE.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2000/158625/2000_Benjamins_PACTE.pdf)
- Pinto, M. y Sales, D. (2007). *INFOLITRANS: A model for the development of information competence for translators*. España: Universidad de Granada / Universidad Jaume I. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/46212873>
- Ponce, N. (2007). El apasionante mundo del traductor como eslabón invisible entre lenguas y culturas. *Revista electrónica de estudios filológicos*, s.p.
- Puigvert, G. et al. (2009). *Guía Para La Evaluación y Formulación de Competencias*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.a edición digital). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=NNPFPOI>

- Rojo, A. (2013). *Diseño y métodos de investigación en traducción*. España: Síntesis.
- Sakwe, G. M. (2015). The Standard Profile of the 21st Century Translator and its Impact on Translator Training. *International Journal of English Language & Translation Studies*. 3(3), 86-104. Retrieved from <http://www.eltsjournal.org>
- Scott, C.L. 2015. El futuro del aprendizaje 2 ¿Qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo XXI? *Investigación y Prospectiva en Educación UNESCO*, París. [Documentos de Trabajo ERF, No. 14]. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002429/242996s.pdf>
- Tiina Koivuniemi (2009). *Professional Profiles definition and training offer*. EuroSea.
- Toudic, D. (2012). *The OPTIMALE employer survey and consultation*. Recuperado de [http://www.ressources.univ-rennes2.fr/service-relations-internationales/optimale/attachments/article/52/WP4\\_Synthesis\\_report.pdf](http://www.ressources.univ-rennes2.fr/service-relations-internationales/optimale/attachments/article/52/WP4_Synthesis_report.pdf)
- Toudic, D. y Krause, A. (2017). *European Master's in Translation - Competence Framework 2017*. Recuperado de [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emt\\_competence\\_fwk\\_2017\\_en\\_web.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emt_competence_fwk_2017_en_web.pdf)
- Waddington, C. (2000). *Estudio comparativo de diferentes métodos de evaluación de traducción general*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

**ANEXOS**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título:** Perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018

Planteamiento del problema	Objetivos de la investigación	Categoría	Subcategorías	Aspectos	Ítems	Metodología de investigación
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuáles son las competencias transversales del perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Identificar el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar las competencias transversales del perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018.</p>	<p>Perfil profesional del traductor peruano</p> <p>(Libro Blanco de traducción e interpretación, 2004)</p>	Competencias transversales	Competencias transversales instrumentales	Comunicación oral y escrita en la lengua propia Capacidad de organización y planificación Resolución de problemas Capacidad de gestión de la información Toma de decisiones	<b>Enfoque</b>
				Competencias transversales personales	Compromiso ético Habilidades en las relaciones interpersonales Trabajo en un contexto internacional Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	
				Competencias transversales sistémicas	Motivación por la calidad Aprendizaje autónomo Adaptación a nuevas situaciones Creatividad Liderazgo Sensibilidad hacia temas medioambientales	<b>Método</b>
						Competencias específicas
				Competencias disciplinares específicas	Dominio de lenguas extranjeras Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras Capacidad de análisis y síntesis Conocimiento del mercado Dominio de técnicas y terminología Destreza para la búsqueda de información/documentación	<b>Nivel</b>
						Exploratorio
						<b>Tipo</b>
						Aplicada
						<b>Técnica</b>
						Entrevista

<b>2018?</b>  <b>¿Cuáles son las competencias específicas del perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018?</b>	Identificar las competencias específicas del perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018.			<b>Competencias profesionales específicas</b>	Dominio de herramientas informáticas Dominio de las técnicas de edición, Rigor y seriedad en el trabajo Uso de herramientas de traducción asistida	<b>Instrumento</b> Guía de entrevista   <b>Muestra:</b> 17 empresas de traducción
				<b>Competencias académicas específicas</b>	Capacidad de razonamiento crítico Poseer una gran competencia sociolingüística Formación universitaria específica	
				<b>Competencias específicas en general</b>	Dominio de la localización Rigor en la revisión y control de calidad Capacidad de relacionarse profesionalmente Contar con conocimientos transversales Capacidad de traducir textos especializados	

## ANEXO 2: INSTRUMENTO

### GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN

#### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

#### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

#### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

1. De acuerdo con las **competencias transversales instrumentales**: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?

---

---

---

2. De acuerdo con las **competencias transversales personales**: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?

---

---

---

3. De acuerdo con las **competencias transversales sistémicas**: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?

---

---

---

4. De acuerdo con **otras competencias genéricas**: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?

---

---

---

## COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

5. De acuerdo con las **competencias disciplinares específicas**: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?

---

---

---

6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?

---

---

---

7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?

---

---

---

8. De acuerdo con las **competencias profesionales específicas**: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?

---

---

---

9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida?

- a) Sí  
b) No

Si su respuesta es afirmativa, indique qué software debe utilizar.

---

---

---

10. De acuerdo con las **competencias académicas específicas**: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?

---

---

---

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

---

---

---

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 1

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Bueno, como empleador considero de suma importancia que el traductor a contratar tenga un excelente dominio en comunicación oral y escrita de la lengua propia, seguido de una buena capacidad de gestión de información, capacidad de organización y planificación, ya que si el traductor no tiene un buen dominio de su lengua, va a tener dificultad para entender el TO, buscar información correspondiente, distribuirla, resolver problemas dependiendo a la terminología, y en conclusión el trabajo final no será bueno.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El compromiso ético es lo más importante dado que todo documento es confidencial y no se puede ni divulgar ni compartir las traducciones con otros colegas que no trabajen dentro de la empresa. En segundo lugar, consideramos que otras competencias que pedimos son: habilidades interpersonales, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario e internacional.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe saber adaptarse a nuevas situaciones ya que siempre se trabaja bajo presión así como temas totalmente nuevos y con pocos recursos. Además, debe tener un aprendizaje autónomo puesto que no todos los conocimientos adquiridos en la universidad son suficientes, por ende los traductores juniors tienden a tener muchos errores y para solucionarlos debe de leer y familiarizarse con los temas de especialización.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de**

**proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Por el gran volumen de traducciones que manejamos, el traductor requerido debe ser capaz de aplicar todos sus conocimientos a la práctica a fin de trabajar de manera rápida sin perder la calidad de la traducción. Asimismo, debe saber cómo diseñar y gestionar los proyectos que se les encomienda para que nos indiquen un tiempo de entrega razonable.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Usualmente los traductores que laboran aquí envían las traducciones hechas entre sí para una primera revisión antes de que esta sea enviada al corrector, por ello pensamos que la capacidad de análisis y síntesis es de suma importancia ya que permite al traductor verificar y corregir errores de sentido y de tipeo que suelen ocurrir. Además, este debe saber el dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación y conocimiento del mercado. Habilidades que lo ayuden a indagar cuales con las novedades y actualizaciones ya que nosotros como traductores nunca dejamos de estudiar.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

Nosotros brindamos servicios de traducción en 4 idiomas: inglés, francés, portugués e italiano. Pero de todos, el que tiene mayor demanda es el inglés tanto en directa e inversa aunque diría que un poco más en inversa.

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

La mayoría de documento que traducimos son de tipo técnica, así que es de suma importancia que el traductor tenga conocimientos y terminología en patente, licitaciones. En segundo lugar, jurídica-legal (caso de divorcios, sentencias, etc.), tercer lugar médica, financiera.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Hoy en día el traductor debe dominar herramientas informáticas, diccionarios virtuales, glosarios, entre otros, para que resuelva sus dudas de manera efectiva. Además de ello, debe de saber usar herramientas de edición, maquetación y revisión textual ya que siempre trabajamos el TM tal cual está el TO, es decir si hay cuadros los hacemos, si hay texto encima de una imagen de igual manera se hace un fotomontaje, bueno es un plus que le

damos a nuestro trabajo.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

Sí, Microsoft, Google Translator Toolkit, Trados.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Desde mi punto de vista, poseer una gran competencia sociolingüística es el más importante ya que ayuda al traductor a discernir los términos que deben emplearse en una traducción por el ámbito sociocultural. Cabe resaltar que la formación universitaria específica y capacidad de razonamiento crítico son igual de esenciales que el primer ítem ya que todo engloba un proceso completo para realizar una traducción.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Buscamos en el traductor habilidades transversales es decir que sea dinámico, proactivo y adicional a ello que tenga una buena labia, ya que muchas veces tiene que realizar trabajos administrativos (contestar el teléfono, realizar llamadas, tener contacto directo con el cliente). Otro ámbito importante es que tenga rigor en la revisión y control de calidad en sus traducciones.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 2

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Las habilidades que buscamos en un traductor son: excelente dominio en comunicación oral y escrita de la lengua propia ya que la mayoría de textos legales tienen frases muy rebuscadas y falso sentido, por ende si el traductor no comprende bien el texto en la lengua materna la reformulación será deficiente, teniendo un producto final con errores de sentido e interferencias lingüísticas.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Como siempre trabajamos volúmenes grandes, considero que el trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario es una de las características que buscamos en el traductor dado que de esta forma se trabaja mejor en equipo y se comparte los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la traducción. Del mismo modo, el compromiso ético, trabajo en un contexto internacional, habilidades en las relaciones interpersonales son destrezas que ayudan a trabajar de manera conjunta y sobretodo en un ambiente armonioso.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor es perfeccionista por naturaleza por eso pienso que la motivación por la calidad es primordial, seguido de la creatividad, el liderazgo para poder trabajar en equipo y así adaptarse a nuevas situaciones que conlleven con un aprendizaje autónomo, puesto que por más común que sea el tema a traducir siempre se aprende algo nuevo.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de**

**proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe ser capaz de aplicar sus conocimientos a la hora de la práctica ya sean herramientas tecnológicas (glosarios, tesauros, diccionarios monolingües, entre otros) y/o técnicas de traducción. De igual manera, debe tener conocimientos de diseño gráfico y gestión de proyectos ya que a veces se suele delegar a un traductor para esa función.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor siempre debe estar a la vanguardia y tener conocimiento del mercado saber qué CAT, qué tipo de traducción, qué idiomas tienen mayor demanda para así poder hacer una especialización y trabajar a futuro en ello. Por otro lado, como gran lector debe tener conocimientos de culturas y civilizaciones extranjeras a fin de ser más consciente cuando realice traducciones. Y sin lugar a dudas, debe dominar las técnicas de traducción, tener una buena búsqueda de información/documentación y capacidad de análisis y síntesis.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

Nuestras lenguas de trabajo son inglés y alemán. La mayor demanda es inglés (inversa) ya que casi todos nuestros clientes buscan migrar al extranjero.

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

La mayor demanda que tenemos son traducciones jurídicas-legales ya sean partidas de nacimiento, matrimonio, soltería, entre otras. Ya que como lo mencioné anteriormente, la mayoría de los clientes buscan migrar. En segundo lugar considero que sería el área económico-financiera (balances financieros, libros de contabilidad, valoración de activos). Seguido de la médica, traducimos siempre equipos de radiología, diálisis, etc. para el estado, y para clientes naturales análisis clínicos.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Saber usar las herramientas informáticas es importante para la empresa ya que manejamos el programa Trados y Wordfast para el manejo de términos especializados por ello el traductor tiene que saber utilizarlo. Otro aspecto no menos importante es mostrar rigor y seriedad en el trabajo y conocimientos de las técnicas de edición.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

Sí, es de gran ayuda cuando la demanda de traducción es alta. Además que siempre es importante estar a la vanguardia de la tecnología.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

La capacidad de razonamiento crítico es lo primero que pedimos, seguido de poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. No contamos con personas bilingües somos una empresa seria que busca traductores competentes.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

En la mayoría de los casos, siempre buscamos a profesionales que tengan experiencia en traducción de textos especializados y dominio de la localización, contar con conocimientos transversales, capacidad de relacionarse profesionalmente.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 3

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Considero que todos estos ítems son importantes, según mi orden las habilidades que buscamos son: excelente dominio en comunicación oral y escrita de la lengua propia, toma de decisiones, resolver problemas y capacidad de organización y planificación. En la empresa se pide que los empleados tengan una buena comprensión lectora, y sobre todo una buena capacidad de gestionar la información, a fin de organizarla y resolver problemas para no caer falso sentido.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Somos muy celosos con los documentos que traducimos así que asumo que el compromiso ético del traductor es de suma importancia. En segundo lugar, las relaciones interpersonales dado que se busca trabajar en un ambiente acogedor, en tercer lugar el trabajo en equipo de carácter interdisciplinario y finalmente el trabajo en un contexto internacional.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El profesional que buscamos debe de tener un aprendizaje autónomo, estar constantemente preparándose, ver actualizaciones en la terminología de diferentes idiomas de trabajo, a fin de tener siempre una motivación por la calidad para que resalte en sus encargos de traducción. No obstante debe también tener: creatividad, adaptación a nuevas situaciones a los cambios continuos y liderazgo.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor de manera autónoma debe de aplicar todos sus conocimientos a la práctica, saber de diseño y gestión de proyectos y capacidad de trabajo individual, ya que muchas veces los proyectos se trabajan de manera independiente.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El dominio de técnicas de traducción es de suma importancia ya que mientras más se dominen, con mayor facilidad y rapidez trabajará el traductor. Además como es un intercomunicador entre culturas, este debe por lo menos tener conocimientos de culturas y civilizaciones extranjeras de manera general, y ser un experto en la documentación, conocimiento del mercado y capacidad de análisis y síntesis para cumplir con todos los estándares de calidad.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

Bueno, Inversa español-inglés (Perú), Directa Portugués, Francés a Español (Clientes de afuera), Mi cliente principal (Portugués, Francés, Italiano, Español a inglés).

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

Considero que el traductor que quiera laborar en nuestra empresa debe tener alguna especializada en el ámbito jurídico, legal y/o técnica (licitaciones, patentes, hojas de seguridad), ya que son las áreas donde hay mayor cantidad de documentos pero a la vez poco personal ya que en el Perú la mayoría de universidades no tienen cursos netamente de terminología así que los recién egresados no duran mucho tiempo en la empresa porque estas áreas son algo complicadas en especial si no se cuenta con una base de conocimientos relacionados al tema. Por otro lado, otras áreas no menos importantes como: financiera, médica, minera.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Nuestros clientes principales siempre nos exigen que las traducciones tengan el mismo

formato que el TO por ello es de suma importancia que el traductor domine alguna técnica de edición, maquetación herramientas informáticas y revisión textual.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

Sí, Wordfast es el más común, aunque Trados es el que las agencias extranjeras piden más.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe tener una capacidad de razonamiento crítico, analizar bien el contexto en el cual traduce, poseer una gran competencia sociolingüística, ser curioso, y muy leído tanto en la lengua materna como en las lenguas de trabajo, y por último, tener una formación universitaria específica.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

La capacidad de traducir textos especializados, por ello creo que es importante que las universidades consideren que el traductor debe de tener obligatoriamente cursos de especialización a fin de que se pueden insertar con mayor facilidad al mercado laboral y que no solo mi empresa requiere traductores que sepan traducir este tipo de textos.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 4

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

A mi parecer, la capacidad más importante que se busca es el excelente dominio en comunicación oral y escrita de la lengua propia, porque esto facilita la buena reformulación y redacción en la LM, seguido de resolver problemas, capacidad de gestión de información, debido a que la búsqueda hecha ayudará a comprender, organizar y obtener los términos adecuados dependiendo del contexto del TO ya que inglés existen muchos sinónimos pero que difieren según las áreas temáticas.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe mostrar compromiso ético al ejercer la profesión en esta empresa, es decir no puede ni agregar, modificar u omitir cualquier tipo de información que se no se encuentre en el TO. Asimismo, no puede divulgar la información que traduce con terceros. Por otro lado, debe de tener habilidades interpersonales ya que en mucho de los casos cuando no estoy. El traductor que se encuentra en la oficina debe de atender al cliente, contestar el teléfono y demás. Por eso siempre buscamos gente proactiva que trabajo en un equipo y sobre todo en un contexto internacional.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Tener un aprendizaje autónomo define lo preparado que está el traductor para desarrollarme profesionalmente, como se sabe no todo lo aprendes en la universidad, por eso es indispensable que el traductor sea un lector maniático en temas de especialización. En segundo lugar tener creatividad ayuda a reformular mejor el mensaje para el público objetivo, seguido de tener motivación por la calidad y ser muy minucioso y detallista. Posteriormente debe ser capaz de adaptarse a nuevas situaciones y trabajar bajo presión.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor que buscamos debe ser capaz de aplicar los conocimientos a la práctica ya sean herramientas virtuales, en físico, etc. para documentarse buscar información pertinente que lo ayuden de manera efectiva en el proceso de análisis y reformulación, asimismo debe de tener conocimientos en el diseño y gestión de proyectos y capacidad de trabajo individual dado que en la mayoría de los caso cada traductor trabaja de manera independiente.

### **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor siempre debe estar actualizado por tal tiene que tener conocimiento del mercado laboral y de las exigencias del mismo. Por otro lado como se sabe debe de tener conocimientos de culturas y civilizaciones extranjeras, destreza para la búsqueda de información/documentación, dominio de técnicas de traducción y capacidad de análisis y síntesis, habilidades que nos sirven para saber qué terminología emplear en qué contexto y estilo.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

Nuestra principal demanda es el inglés; traducción directa.

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

Financiera, médica, jurídica, técnica, legal y, minera.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Consideramos que todas las herramientas que sepa usar es el traductor es un plus para su desarrollo profesional, por ello que saber las técnicas de edición, maquetación y revisión textual, rigor y seriedad en el trabajo, dominio de herramientas informáticas, son factores de suma importancia ya que esto permite poder plasmar los formatos de igual manera que en el TO.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

Sí, MemSource o Trados SDL.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe de poseer una gran competencia sociolingüística ya que saber sobre la cultura y sociedad de donde traduces es de suma importancia para determinar que término elegir, formación universitaria en traducción y capacidad de razonamiento crítico durante el proceso traductor.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Siempre buscamos incorporar personal que tenga capacidad de traducir textos especializados, rigor en la revisión y control de calidad, contar con conocimientos transversales, dominio de la localización y capacidad de relacionarse profesionalmente, puesto que con la demanda de trabajo que tenemos no tenemos tiempo de contratar personal recién egresados ya que en su mayoría nunca se han topado con un tipo de traducción especializada por ello sería muy difícil que el texto tenga muchos errores cosa que por tiempo no podemos revisar de manera detenida para darles un feedback.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 5

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El perfil que buscamos debe tener un: Excelente dominio en comunicación oral y escrita de la lengua propia, capacidad de gestión de la información, resolución de problemas, toma de decisiones y capacidad de organización y planificación. Ya que el traductor hace el papel de lingüista, redactor y corrector.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Buscamos traductores profesionales que tengan presente el código ético y no busquen a nuestros clientes de manera personal y tengan criterio al momento de traducir ya que hemos tenido ese tipo de problemas anteriormente. Otras características que buscamos son: habilidades en las relaciones interpersonales, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario, trabajo en un contexto internacional.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Esta motivación por la calidad es natural del traductor ya que las versiones finales hablan mucho de las destrezas que tiene. Por consiguiente, considero que este debe saber adaptarse a nuevas situaciones y trabajar bajo presión hasta que se acostumbre al ritmo del trabajo, además debe tener un aprendizaje autónomo, creatividad y liderazgo.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor requerido debe saber trabajar individualmente, tener la capacidad de aplicar sus conocimientos a la práctica, diseño y gestión de proyectos a de distribuir su tiempo para cumplir con los plazos de entrega determinados por el mismo.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor durante su formación universitaria debe aprender y dominar de manera inconsciente las técnicas de traducción ya que cuando traducimos no pensamos en aplicar la técnica de omisión o cualquier otra. Además, por naturaleza, el traductor debe conocer las culturas y civilizaciones extranjeras y saber buscar de información, conocimiento del mercado y capacidad de análisis y síntesis a fin de poner analizar y comprender a profundidad el texto que está traduciendo y poder re expresarlo en el TM.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

Trabajamos con el inglés más en inversa y italiano en directa.

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

Somos una empresa que trabaja con TPJs así que la mayor cantidad de documentos que recibimos con de tipo jurídica/legal (oficial), es decir partidas de nacimiento, matrimonio, defunción, pasaporte, entre otros. Seguido de minera, financiera (estados financieros, movimientos, cuentas bancarias), médica, técnica (guías de usuario, fichas técnicas y patentes) y turística que son poquísimas en realidad.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Los 3 ítems son de suma importancia para el traductor ya que las técnicas de edición, maquetación y revisión textual ayudan a que el traductor sea minucioso tanto en la traducción como en el formato del TM. Del mismo modo rigor y seriedad en el trabajo para realizar una traducción óptima manejando de herramientas informáticas confiable.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

No, ya que se tiene que pagar licencia y es un poco caro. Creo que el traductor no depende de ello para hacer un buen trabajo.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Buscamos a profesionales que tengan formación universitaria específica es decir en traducción con alguna especializa si es posible ya que así el traductor tiene un perfil más completo, que posean una gran competencia sociolingüística ya que eso facilita el proceso traductor y que tengan capacidad de razonamiento crítico.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Por ser una empresa pequeña, a veces los traductores nos ayudan con tareas administrativas por ello considero importante que el traductor tenga conocimientos transversales, una buena comunicación oral y flexibilidad, para relacionarse profesionalmente con algunos cliente al momento de la entrega de documentación, temas de pago, etc. Asimismo se pide que tengan capacidad de traducir textos especializados, rigor en la revisión y control de calidad y dominio de la localización para facilitar la revisión final del producto.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 6

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Consideramos que el traductor debe ser flexible y resolver problemas con facilidad ya que la demanda de trabajo en la empresa es constante y el empleado debe de amoldarse a ello. Por eso, las destrezas que buscamos son: Resolución de problemas, toma de decisiones, excelente dominio en comunicación oral y escrita de la lengua propia, capacidad de organización y planificación y capacidad de gestión de la información.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Compromiso ético, a mi parecer, es lo principal que debe desarrollar el traductor porque al momento de laborar de manera profesional no puede utilizar de manera personal documentación que se haya hecho en la empresa ni mucho menos compartirlo con colegas externos, dado que todo documento que traducimos es estricta confidencialidad. Otras destrezas importantes serían: habilidades en las relaciones interpersonales, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Tener creatividad ayuda al traductor a ser capaz de captar el registro y estilo de TO para poder transmitirlo en el TM. En segundo lugar, el liderazgo es de vital importancia ya que de esta manera el traductor se muestra más participativo. En tercer lugar, pondría el aprendizaje autónomo ya que todas las áreas de trabajo son especializadas así que el traductor que trabaje aquí debe ser capaz de aprender temas nuevos a fin de trabajar de manera continua. En cuarto lugar, la motivación por la calidad ya que se entregan siempre versiones finales súper revisados, mientras que las últimas habilidades pero no tan importantes son: Adaptación a nuevas situaciones.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

No contratamos a personas que no estudien la carrera así que considero que el primer ítem sería tener capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual y diseño y gestión de proyectos.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe de conocimiento del mercado a fin de comprobar si tiene todas las competencias que se piden para encontrar empleo. Cabe resaltar que como todo lector debe tener conocimientos de culturas y civilizaciones extranjeras especialmente en sus lenguas de trabajo así como la capacidad de análisis y síntesis al momento la traducción empleando sus destrezas para la búsqueda de documentación y dominio de técnicas de traducción para que el TM tenga la esencia principal del TO.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

Por el momento solo trabajamos con el inglés y la demanda es tanto en directa como inversa.

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

Bueno en mi empresa llegan más documentos legales ya sean partidas de nacimiento, matrimonios o cualquier otro tipo que necesite de traducción oficial del español a inglés, además se requieren siempre a traductores que tengan conocimientos y experiencias en el ámbito financiera (balances, estados de cuenta, etc.), médica, jurídica, técnica y un poco de minera. Sin embargo, en los últimos años he recibido traductores con poco experiencia que no tenían muchos conocimientos en estas áreas pero que han ido aprendiendo ya que las universidades no imparten cursos de especialización como deberían de ser.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe ser lo más profesional posible, mostrar rigor y seriedad en el trabajo, y debe manejar herramientas informáticas confiables como ayuda para documentarse a fin de que comprenda el contexto en el cual traduce y finalmente y no tan importante conocer

alguna técnica de edición, maquetación y revisión textual ya que solemos trabajar respetando el orden mas no estructurando el texto como en el original.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

Sí, Trados puesto que tenemos siempre proyectos grandes y casi todos estos son de la misma rama, así que nos facilita mucho el trabajo.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Buscamos siempre que el traductor tenga una capacidad de razonamiento crítico, ya que esto lo ayuda analizar y elegir bien el término a usar, además de ello formación universitaria es de suma importancia mayormente contratamos de ciertas universidades ya que tienen mayores ventajas como cursos de terminología y herramientas que sobrepasan la enseñanza y ayudan a los alumnos en su labor profesional y finalmente poseer una gran competencia sociolingüística.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Buscamos profesionales con experiencia en traducir textos especializados, rigor en la revisión y control de calidad, ya que ellos tiene un perfil más completo a nuestro parecer puesto que por nuestro trabajamos tenemos que ser perfeccionistas con la corrección y calidad del trabajo final. De igual forma deben de tener conocimientos transversales, capacidad de relacionarse profesionalmente y dominio de la localización en menor magnitud ya que no brindamos ese tipo de servicios en la empresa.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 7

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe ser una persona flexible, con ganas de aprender, solucionar problemas, tener la capacidad de organización y planificación ya que los proyectos que tenemos son bastantes grandes, por ello se requiere que trabaje en equipo, tenga un excelente dominio en comunicación oral y escrita de la lengua propia, tome decisiones y sea capaz de gestión de información para que la revisión final sea más sencilla y sin tantas correcciones.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor que trabaje en esta empresa debe de tener compromiso ético, y aceptar traducciones dependiendo a sus capacidades y sin sobre recargarse de documentos. De igual manera, debe de trabajar en un contexto internacional para así emplear términos adecuados dependiendo del destino de la traducción. Posterior a ello, deben tener la capacidad de, habilidades en las relaciones interpersonales.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Por tener poco personal, buscamos traductores comprometidos con la motivación por la calidad, ser muy detallistas y tener un ojo crítico para hallar errores y corregirlos antes de emitir la versión final. Otras características que se buscan son: Liderazgo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, aprendizaje autónomo.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Por la demanda que tenemos de traducciones, siempre delegamos a un traductor como encargado para el diseño y gestión de proyectos, a fin de que todos estén capacitados para este trabajo más allá que saber traducir, después de la división cada uno debe tener la capacidad de trabajo individual y capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica para realizar una buena traducción.

## COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Estar actualizado en los conocimientos del mercado laboral es importante ya que de esta manera el traductor conoce en qué especializarse, qué herramientas utilizar y tener una capacidad de análisis y síntesis desarrollada a fin de tener una búsqueda de información efectiva que combinado con el dominio de técnicas de traducción y conocimientos de culturas y civilizaciones extranjeras realice una traducción A1. Por eso reafirmo que todas estas habilidades son importantes ya que todas encadenan un proceso traductor de calidad.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

Nuestros clientes nos piden inglés y portugués tanto en directa como inversa. Asimismo, alemán que aunque tenga menor demanda siempre tenemos documentos de ese tipo.

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

Usualmente trabajo con practicantes y en las pruebas de entrada les doy fragmentos de documentos médicos y técnicos, porque son los documentos que más manejamos en la empresa, sin embargo siempre hay un desazón ya que tiene muy bajo nivel de terminología y estructura gramatical así que tengo que tomarme el tiempo de explicarles cómo son los procesos y demás cosa que deberían aprender en la universidad, no. Por otro lado tenemos documentos minera, financiera, legal, jurídica pero en poca demanda.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Hacemos traducciones de tipo audiovisual por ello es recomendable que el traductor a contratar dominio técnicas de edición, maquetación y revisión textual. Del mismo modo, deben de saber dominio de herramientas informáticas confiable ya que cuando se inicia la profesión los traductores juniors usan cualquier fuente y finalmente tener rigor y seriedad en el trabajo.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

Sí, Trados ya que se puede avanzar 5 proyectos de la misma especializada súper rápido, sólo se modifican datos que varían de documento en documento y se tiene la confianza de entregar una traducción de calidad.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Es de vital importancia que el traductor con razonamiento crítico, formación universitaria específica y poseer una gran competencia sociolingüística ya que con estas 3 destrezas el traductor está capacitado para realizar una traducción de calidad manteniendo la esencia del TO en el TM por medio del uso correcto de las competencias adquiridas en su formación como traductor.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Trabajamos con localización así que el traductor debe de conocer este tema, además de ser capaz de relacionarse profesionalmente, tener un rigor en la revisión y control de calidad, ya que muchas veces las traducciones finales no pasan por un revisor, por ende la traducción final del traductor debe estar lo más pulido posible.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 8

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

La capacidad que más rescato es la de organización y planificación, porque esta capacidad se relaciona de manera directa con las otras: toma de decisiones, excelente dominio en comunicación oral y escrita de la lengua propia, resolución de problemas y capacidad de gestión de la información.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Es importante la confidencialidad en este tipo de trabajo ya que la mayoría de documentos son muy privados, por tal motivo el compromiso ético es muy importante en la empresa. El trabajo en un contexto internacional, del mismo modo ayuda a contextualizar la información en la cultura determinada. Por otro lado, tener habilidades interpersonales ayuda al traductor a sentirse más confiado al momento de consultar sus dudas y finalmente considero que el trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario sería la última categoría.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Siempre se trabaja bajo presión y con el tiempo ajustado así que el traductor principalmente debe de saber adaptarse a nuevas situaciones, de igual modo debe tener un aprendizaje autónomo ya que no todo lo aprendes en la universidad, por otro lado, debe siempre tener el objetivo de entregar documentos 100% revisados y sin errores tontos (motivación por la calidad) y tener otras habilidades como: creatividad y liderazgo.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted**

## **más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Los traductores como practicantes deben de ser capaces de aplicar los conocimientos a la práctica ya que es esencial para realizar una buena traducción. Además se requiere que sepan diseño y gestión de proyectos y capacidad de trabajo individualmente.

### **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Como buen comunicador el traductor debe de dominar: las técnicas de traducción, conocimientos de culturas y civilizaciones extranjeras, destreza para la búsqueda de información/documentación, conocimiento del mercado y dominio de técnicas de traducción a fin de ser un intercomunicador competente.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

Solo nos dedicamos a traducir documentos en francés en ambas direcciones.

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

El traductor debe de saber sobre temas derecho penal, procesal (jurídico) ya que esa es la mayor demanda de documentos por ser traductora e abogada al mismo tiempo, por otro lado tener conocimientos en financiera (contratos, declaración de impuestos), un poco del técnica sobre todo en patentes, y terminología y documentación general en el ámbito legal, médica.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe de estar preparado para enfrentarse a la tecnología de hoy en día a fin de dominio las técnicas de edición, maquetación y revisión textual, así como las herramientas informáticas a fin de despejar sus dudas dependiendo el tipo de documento a traducir y asumirlo con rigor y seriedad en el trabajo.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

No, ya que las empresas que manejan Trados pagan por palabras o frases nuevas mas no por

todo el documento hecho.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Es muy difícil poner un orden ya que considero que las tres competencias son esenciales para el desarrollo del traductor es decir si este no tiene una formación específica en traducción sería difícil que desarrolle un razonamiento crítico, y por ende una competencia sociolingüística que ayuden a relacionar el TO al lugar de destino de la traducción a fin de buscar los términos correctos ya que siempre existen variaciones en el léxico dependiendo del lugar de destino.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe saber traducir textos especializados por ello siempre buscamos aquellos que tengan una especialización hecha o por lo menos que hayan llevado cursos pequeños a fin de que tengan base en conceptos generales y terminología especializada en ciertas áreas, asimismo deben saber de localización ya que trabajamos todas las traducciones dependiendo el cliente final. No obstante debe tener otras habilidades, tales como: Contar con conocimientos transversales, rigor en la revisión y control de calidad y capacidad de relacionarse profesionalmente.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 9

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Personalmente busco que el traductor tenga un excelente dominio en comunicación oral y escrita en la lengua propia puesto que si está es deficiente, sus trabajos tendrán baja aceptación. Otras habilidades que buscamos son: Capacidad de gestión de la información, capacidad de organización y planificación, toma de decisiones y resolución de problemas.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Lo principal para trabajar con un traductor es que este tenga compromiso ético, sea discreto y no divulgue ni comparta información de la empresa, además que trabaje siempre pensando en un contexto internacional, y en equipo, mostrando asimismo sus habilidades interpersonales.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Creo que de manera general el traductor debe de tener todas estas destrezas (motivación por la calidad, creatividad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, liderazgo) ya que todas ellas intervienen de manera directa al momento de realizar una traducción.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Mayormente aquí se trabaja de manera independiente así que los traductores deben de tener

capacidad de trabajo individual, capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y diseño y gestión de proyectos.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Consideramos que el traductor que dominio de técnicas de traducción, capacidad de análisis y síntesis, destreza para la búsqueda de información/documentación, conocimientos de culturas y civilizaciones extranjeras y conocimiento del mercado es el ideal para trabajar en esta o cualquier otra empresa ya que con todos esos conocimientos de manera conjunta el traductor será capaz de utilizar frases hechas en las lenguas de trabajo, además para poder comprender las difíciles estructuras gramaticales en ciertos textos de especialización y resolver problemas de terminología de manera eficiente y rápida.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

Inglés en ambas direcciones.

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

Por experiencia propia considero que cuando el traductor egresado es un “todista” hace todo tipo de traducciones para aprender y a la vez por necesidad, ya que no cuentan con especializaciones en la universidad. Pero para trabajar en mi empresa, requiero a personas que tengan conocimientos en el área técnica para ser más específicos que conozcan sobre normas y formatos ISO, manuales de uso, además de un poco de médica, minera, jurídica, financiera y legal.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Cuidamos mucho tanto el contenido como la estructura del TO por ello es importante que el traductor que labore conmigo, domine las técnicas de edición, maquetación y revisión textual ya que es parte de su trabajo que el TM mantenga la misma estructura. Además de mostrar rigor y seriedad en el trabajo, dominio de herramientas informáticas.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

No, aquí en la empresa no se usa, pero creo que sería bueno que los estudiantes aprendan a

utilizarlo para su uso personal ya que no es tan exigente para ellos como persona natural que usen Trados sin licencia.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Sin lugar a dudas el traductor debe tener capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica puesto que sin ello, el profesional no tendría idea como documentarse, analizar el contexto, reformular y emitir el mensaje en la LM.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Las habilidades más importantes son: capacidad de traducir textos especializados, rigor en la revisión y control de calidad, ya que somos una empresa pequeña y yo como jefe tengo que darle una revisión final a las traducciones antes de ser imprimidas por ello requiero a personas serias y capaces de tener un buen dominio de idioma origen y meta, que sepan discernir de una buena o un error ya que no se cuenta con mucho tiempo para realizar ese trabajo yo sola. Además, el traductor debe de contar con conocimientos transversales, capacidad de relacionarse profesionalmente y dominio de la localización

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 10

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor idóneo debe tener: Excelente dominio en comunicación oral y escrita en la lengua propia, capacidad de organización y planificación, capacidad de gestión de la información, resolución de problemas y toma de decisiones porque si domina bien su idioma, la traducción meta será más fluida y natural dado que no se traduce palabra por palabra sino contextos.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe mostrar compromiso ético, ser objetivo y trabajar manteniendo el estilo, y el texto lo más fiel posible. Trabajar además en un equipo de carácter interdisciplinario, en un contexto internacional, y mostrar las habilidades interpersonales desarrolladas en su vida académica y profesional.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Usualmente se trabaja bajo presión por la cantidad demanda de traducciones por ello buscamos traductores que se adapten a nuevas situaciones, que tengan liderazgo y vocación de servicio, además de, motivación por la calidad ya que el personal no solo se dedica a traducir sino en mucho de los casos realizan revisiones también. La creatividad y aprendizaje autónomo son otras competencias solicitadas pero no indispensables.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Lo más importante para laborar en cualquier empresa de traducción es que el traductor demuestra que tiene dominio de herramientas y de los idiomas a trabajar, o sea que aplique los conocimientos a la práctica, diseñe y gestione de proyectos y trabaje individualmente.

## COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe de dominar las técnicas de traducción para aplicarlas de manera correcta cuando sea necesario manteniendo la naturaleza del TM, considerando al mismo tiempo los conocimientos de culturas y civilizaciones extranjeras, la destreza para la búsqueda de información/documentación, la capacidad de análisis y la síntesis y conocimiento del mercado.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

Trabajamos más con el inglés (directa e inversa) que con los otros dos idiomas que tenemos (francés y alemán).

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

Considero que el traductor debe tener conocimientos sobre temas de auditorías, balances generales (financiera) ya que son los temas con mayor demanda en la empresa, seguido de documentación técnica, legal, minera, médica y jurídica. Cabe resaltar que existe un sinsabor ya que la mayoría de profesionales cuando inician con su labor desconocen mucho del tema. Me gustaría que las universidades que imparten la carrera implemente estos cursos sería de gran ayuda para todos.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe de trabajar con rigor, seriedad y responsabilidad en todo lo que se encomiendo manteniendo la calidad de la traducción. No obstante debe de saber, el dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y dominio de herramientas informáticas.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

No, porque Trados no sirve si es que no tienes una buena base de datos es decir si tienes dos

documentos en la memoria, será muy difícil que este te ayude para una próxima traducción ya que no lo reconoce, a menos que tengas cientos de proyectos para que pueda trabajar bien y si subiese todo los proyectos ya hecho para tener una memoria de traducción activa me demoraría por lo menos medio año.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

A mi parecer el orden sería: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Buscamos profesionales que tengan capacidad de traducir textos especializados y tengan dominio de localización ya que es un servicio adicional que ofrecemos como empresa. Otras competencias importantes son: Contar con conocimientos transversales, capacidad de relacionarse profesionalmente y rigor en la revisión y control de calidad.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 11

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe tener excelente dominio en comunicación oral y escrita de la lengua propia, tener un léxico rico y saber cuándo y cómo utilizar la lengua dependiendo del contexto en el que se encuentra. Asimismo, debe tener capacidad de organización y planificación, capacidad de gestión de la información, toma de decisiones, capacidad de gestión de la información.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Nosotros confiamos en nuestro equipo de trabajo por este motivo considero que el compromiso ético es de vital importancia ya que por la demanda que tenemos, usualmente los traductores llevan a casa documentación confidencial de los clientes, y se les pide sumo respeto y discreción para trabajarlos fuera de la empresa.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El perfil que buscamos es de un profesional con liderazgo que tenga la habilidad y entusiasmo de realizar traducciones de toda índole por más que no tenga los conocimientos necesarios, eso dice mucho del compromiso del profesional para con la empresa. Otra habilidad necesaria es tener un aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones y creatividad.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Usualmente trabajamos con traductores y practicantes de manera virtual así que estos tienen que tener la capacidad de trabajo individual. Por ende, siempre se les hace una prueba de entrada a los postulantes para ver si tienen la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Para realizar cualquier traducción primero debemos tener la destreza de documentarnos ya que usualmente no estamos especializados en todos los temas a traducir, por ello considero que esta competencia es primordial para tener conocimientos y ser conscientes del tipo de texto a traducir para así estar preparados y definir qué técnicas de traducción se deberían de emplear dependiendo a la dificultad de la traducción. Así mismo debe el traductor tener habilidades generales: conocimientos del mercado, culturas y civilizaciones extranjeras.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

Ofrecemos servicios en inglés, italiano, portugués y alemán. La demanda que tenemos es: Inglés (inversa), italiano (inversa), inglés (directa).

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

Siempre que hay una vacante disponible, se requiere a un traductor con conocimientos en el ámbito financiero y legal-jurídico, puesto que se ha evidenciado que los egresados no cuentan con esas competencias por ello se contrata más a traductores que hayan llevado cursos o pequeñas capacitaciones en el tema. Adicionalmente, el traductor debe de saber sobre área: médica, técnica; las cuales la demanda es mínima.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Siempre trabajamos las traducciones a la par con la edición ya que consideramos que así como se respeta el contexto TO de igual manera se debe de respetar el formato por esta razón, el traductor debe de dominar de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual, dominio de herramientas informáticas y rigor y seriedad en el trabajo

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

No, ya que no es una herramienta esencial de trabajo.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

A mi punto de vista el traductor debe poseer una gran competencia sociolingüística ya que somos el puente de comunicación en cultura por ello es de vital importancia considerar el contexto sociocultural al cual nos dirigimos. En segundo lugar, formación universitaria específica es importante tener conocimientos netamente traductológicos para usar las técnicas de traducción conjuntamente con razonamiento crítico para el acto de comunicación.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Capacidad de traducir textos especializados, contar con conocimientos transversales, dominio de la localización, capacidad de relacionarse profesionalmente, rigor en la revisión y control de calidad.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 12

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor de por si debe tener excelente dominio en comunicación oral y escrita tanto en su propia lengua como en su lengua de trabajo, tener en cuenta las diferentes normas gramaticales, poder resolver problemas culturales, tomar decisiones que ayuden a que el texto sea lo más fiel y natural posible, además de tener en cuenta la capacidad de organización y planificación y gestión de la información, los cuales serán complementos directos para hacer una buena reformulación.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Por más que el traductor esté todo el día frente a un ordenador, debe de tener habilidades interpersonales ya que no solo buscamos personas que sepan traducir sino que también que sean comunicativos, eso dice mucho del profesional. En segundo lugar y siendo de igual relevancia, el compromiso ético es un papel importante ya que los documentos a traducir no se le puede confiar a cualquier, así como trabajar en un equipo de carácter interdisciplinario ayuda a los traductores a resolver sus dudas con mayor rapidez y ser conscientes que siempre se trabaja en un contexto internacional.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor idóneo que buscamos es aquel que se adapta a nuevas situaciones con facilidad y que trabaje bajo presión ya que hay veces que se nos amontamos de traducciones y siempre existe presión por parte del jefe para que todo esté listo para entregar con poco tiempo de anticipación. Por otro lado y muy importante es tener motivación por la calidad, no tener errores tontos como por ejemplo de tipografía que suele pasar mayormente en practicantes, seguido de un aprendizaje autónomo, creatividad y liderazgo.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Todo traductor que quiere entrar a esta empresa debe saber demostrar con la práctica cuanto conocimiento tiene y como los aplica al momento de traducir, así que considero que la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, diseño y gestión de proyectos y capacidad de trabajo individual son importantes para desempeñarse en esta compleja labor.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Con mi experiencia, considero que todas las opciones son de vital importancia ya que si no tenemos conocimientos de las técnicas de traducción todo el documento sería traducido literalmente, y quizás incomprendible para el receptor ya que no tendríamos en mente conocimientos de culturas y civilizaciones extranjeras, ni la destreza para la búsqueda de información/documentación, y mucho menos capacidad de análisis y síntesis y conocimiento del mercado así que es inevitable el traductor requiere de todas estas competencias y de muchas otras para realizar su labor.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

En mi empresa manejamos el inglés, portugués y francés. La mayor demanda que tenemos es en inglés (directa e inversa), seguido de portugués (directa) y francés que es casi dos veces al año, no tenemos muchos clientes que soliciten ese idioma.

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

El traductor idóneo que requerimos es aquel que conozca sobre temas legales, médica, jurídica, financiera, minera.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Siempre buscamos que tanto los practicantes como los egresados en traducción tengan rigor y seriedad en el trabajo y sobretodo motivación por aprender. Además deben de

conocer técnicas de edición, maquetación y revisión textual y dominio de herramientas informáticas.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

No, usualmente en la empresa tenemos una base de datos en Excel con los términos más usados en diferentes ramas e idiomas, y de esa forma trabajamos. El corrector cada cierto tiempo actualiza la base para trabajar de manera pareja.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Buscamos en los traductores competencias sociolingüísticas, formación universitaria específica y capacidad de razonamiento crítico ya que como se sabe no traducimos palabra por palabra sino contexto y este depende en parte del lugar a donde es enviada la traducción.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe tener en cuenta llevar cursos de especialización después de culminar sus estudios universitarios ya que en los centros de estudios ven los diferentes tipos de traducción de manera general pero cuando ya egresan, estos textos son mucho más pesados y con terminología rebuscada así que deben de saber traducir textos especializados. En segundo deben de tener rigor en la revisión y control de calidad, ser muy meticulosos con los datos y la elección de terminología. Asimismo, debe de contar con conocimientos transversales, dominio de la localización y capacidad de relacionarse profesionalmente.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 13

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Poseer un excelente dominio en comunicación oral y escrita en la lengua propia es de vital importancia ya que este juega un papel importante en el proceso traductor para plasmar el texto de manera correcta en la LM, manteniendo un estilo y registro adecuado. De igual modo debe tener capacidad de gestión de la información, resolución de problemas, toma de decisiones y capacidad de organización y planificación, ya que durante el proceso traductor todas estas habilidades cumplen una función de documentación para estar preparados al traducir.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Todo profesional debe tener compromiso ético en especial el traductor ya que todos los encargos de traducción son muy confidenciales sobre todo si traducimos documentos legales y financieros. Otras habilidades que debe de tener serían: las relaciones interpersonales, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario y trabajo en un contexto internacional.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Buscamos profesionales que sean empedernidos por la motivación por la calidad, no nos gusta trabajar con profesionales o practicantes que entreguen una “versión chancho” de su traducción, es decir una versión mal hecha, ya que nos hace perder tiempo que no tenemos. Posteriormente, el profesional debe de adaptarse a nuevas situaciones y siempre tener tiempo disponible para realizar traducciones, y que haga una retroalimentación de sus correcciones a fin de que tenga aprendizaje autónomo.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Todas las competencias que adquirimos como traductores nos distinguen de los lingüistas, redactores, entre otro, por ello considero que la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica es lo principal, seguido de diseño y gestión de proyectos y capacidad de trabajo individual.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

A ver, todo traductor pasa por una fase de información antes de traducir ya que es ilógico tener una buena traducción de un tema que desconocemos y en especial sino contamos con terminología así que considero que el orden de los ítem serían: Destreza para la búsqueda de información/documentación, conocimientos de culturas y civilizaciones extranjeras, dominio de técnicas de traducción, capacidad de análisis y síntesis y conocimiento del mercado.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

Trabajamos con el inglés, alemán e italiano. El inglés (inversa) es el de mayor demanda, en cuanto a los otros dos idiomas la demanda es paralela.

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

Los ámbitos en los cuales traducimos son: Legal (declaraciones juradas, resoluciones legales), financiera, jurídica (derecho tributario, penal), médica, técnica y minera. En mayor frecuencia legal- jurídico.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Somos una empresa que trabaja constantemente con foros internacionales, terminología digitalizada y demás por ello el traductor contratado debe tener dominio de herramientas informáticas confiables y actualizadas, además de tener rigor y seriedad en el trabajo para trabajar con fuentes confiables. Por el contrario, solemos trabajar el texto de manera ordenada sin hacer uso de cuadros y demás por ello consideramos que las técnicas de

edición maquetación y revisión textual no son importantes en esta empresa.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

No, pero sería bueno poder tenerlo y así mejorar nuestro proceso de traducción.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El perfil que buscamos es poseer una gran competencia sociolingüística, capacidad de razonamiento crítico y formación universitaria específica, dado que esto es un conjunto de saberes que ayudan en gran magnitud traducir bien, es decir no se puede traducir si no se sabe a qué país va a ser enviada la traducción ni mucho saber que herramientas usar si no estudias traducción.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Todo traductor debe de saber traducir textos especializados, y saber de la localización ya que en la empresa ofrecemos ese servicio de manera adicional. Por consiguiente la capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales, rigor en la revisión y control de calidad son destrezas de igual manera importantes ya que tener una buena revisión, y ser minuciosos dará como resultado una buena traducción.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 14

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor debe ser ordenado y tener la capacidad de organización y planificación saber cómo distribuir el trabajo a fin de cumplir con los plazos de entrega. De igual forma debe de tener un excelente dominio en comunicación oral y escrita de la lengua propia para que pueda una buena reformular, después de gestionar de la información de búsqueda, tomar decisiones y resolución de problemas de sentido y obtener una traducción lo más fiel posible manteniendo el estilo y registro del original.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

A ver, para mí las destrezas que el traductor debe tener en cuenta son: compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario y trabajo en un contexto internacional.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El aprendizaje autónomo es la primera cualidad que buscamos porque usualmente los traductores egresados no cuentan con cursos de especialización en ninguna área entonces debemos de explicarles cómo funcionan las diversas áreas de traducción a fin de que aprendan y puedan adaptar los términos enseñados a la práctica. Además de ello debe de ser una persona creativa que se adapte a nuevas situaciones y que tenga la confianza de decir si en caso tiene alguna duda con respecto a un tema o terminología a fin de sentirse motivado por la calidad de la traducción, y finalmente tener liderazgo.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de**

**proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Como sabes nuestra carrera es solitaria si trabajas como freelance así que yo creo que es importante tener capacidad de trabajo individual y estar sentada frente a tu computador por muchas horas viendo como diseñar y gestionar los proyectos de traducciones para poder tener vida así que considero que esos dos ítems son los más importantes acompañado con la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Todos los traductores deben de tener la destreza para la búsqueda de información/documentación, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, conocimientos de culturas y civilizaciones extranjeras y capacidad de análisis y síntesis, ya que sería incorrecto traducir por traducir y usar cualquier técnica de traducción ya que este depende del contexto sociocultural al cual nos dirigimos.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

En mi empresa se manejan inglés y alemán, nuestros clientes principalmente son del exterior así que la mayor demanda es en inglés (directa).

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

Siempre buscamos a traductores que sepan minera ya que trabajamos con 3 mineras a nivel nacional y una extranjera y vemos todo los procesos mineras, extracción de minerales y tipos de minas, además de terminología técnica, un poco de legal, médica, financiera y jurídica.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor que siempre buscamos, es aquel que tenga compromiso, rigor y seriedad en el trabajo con ganas de seguir aprendiendo que además de ello domine herramientas informáticas, base de datos confiables en los idiomas de trabajo y que tenga conocimientos generales de técnicas de edición, maquetación y revisión textual ya que no son muy requeridas en la empresa.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

No, ya que Trados tiene muchas desventajas en especial con el pago de la licencia y el hecho de que si lo usamos no nos pagarían por 180 palabras sino por palabras nuevas y eso deja mucho que desear en el ejercicio profesional ya que nuestro tiempo es valioso.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Principalmente, el traductor debe tener la capacidad de razonamiento crítico, ya que es parte del proceso de comprensión, reestructuración y reformulación del TO a fin de que el TM tenga buena aceptación y para ello también es importantísimo poseer una gran competencia sociolingüística, ya que el proceso traductor no termine con trasladar el mensaje a la LM sino reformularlo y plasmarlo dependiendo el país, la cultura, el contexto social para la cual va dirigida. Por otro lado la última competencia sería la formación universitaria específica.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Casi todas las empresas a nivel nacional trabajan con textos especializados así que tener experiencia en ello, aseguran que el traductor tenga mayor demanda de trabajo sea que trabaje para una empresa o como freelance. Cabe mencionar que en nuestra empresa contamos con el servicio de localización así que también es considerado al contratar a un traductor. Otras actitudes que pedimos son contar con conocimientos transversales, capacidad de relacionarse profesionalmente, ya que ser proactivo ayuda a trabajar en un ambiente más cálido. Asimismo, se debe tener rigor en la revisión y control de calidad ya que es muy incómodo recibir traducciones con errores que a estas alturas no se deberían de cometer como errores de tipeo, falsos sentidos, etc.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 15

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Excelente dominio en comunicación oral y escrita tanto en lengua propia como en la lengua de trabajo es la principal característica que debe tener el traductor puesto que ser consciente de la gramática, sintaxis del español ayudan a tener una mejor reformulación al TM. Seguido de resolver problemas de sentido, falta de equivalencia, los cuales dependen mucho de la capacidad de organización y planificación ya que conocer de manera específica el tema a traducir ayuda al traductor adaptar el contexto.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Compromiso ético es importante ya que ser puntuales con la entrega de trabajos encomendados y no divulgar la información son características importantes para laborar aquí. Otras habilidades son: habilidades en las relaciones interpersonales, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario y trabajo en un contexto internacional.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

La creatividad es uno de las principales características que se pide en el traductor ya que depende de nosotros como adaptar el contenido del TM para los futuros lectores. Aprendizaje autónomo es otra característica principal ya que el traductor debe ser curioso y leído. Por otro lado otras habilidades no menos importantes serían: adaptación a nuevas situaciones, liderazgo, motivación por la calidad.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted**

## **más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Bueno lo principal para trabajar es saber traducir y tener experiencia haciéndolo así que considero que la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica es primordial ya que mientras más práctica tengas, más expertos somos. Después de ello considero que la segunda y tercera cualidad son: capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Es irresponsable e inconcebible que existan traductores que no sean conscientes de la labor que realizamos y pongan en juego nuestra labor que no es muy reconocida en Perú así que es de suma importancia que el traductor sepa: dominios de técnicas de traducción, conocimientos del mercado, conocimientos de culturas y civilizaciones extranjeras, destrezas para la búsqueda de información/documentación y capacidad de análisis y síntesis.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

Inglés (directa e inversa) y español.

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

La mayor demanda de documentos son de tipo Jurídica (que tenga conocimientos en actas con formato, documentos de inmigración), legal (litigios). Así que considero de vital importancia que el traductor conozca de estos temas, que lleve cursos de especialización o talleres ya que en la universidad se los enseñan de manera general sin especificaciones relevantes que ayudan al profesional a estar 100% capacitados, así mismo vemos temas médica, financiera, técnica y minera pero en menos cantidad.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

En nuestra empresa nos gusta respetar el formato del TO por ello es necesario que el traductor domine alguna técnica de edición, maquetación y revisión textual, de igual manera debe de mostrar rigor y seriedad en el trabajo y tener conocimientos de herramientas informáticas como apoyo en su labor traductológica.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por**

qué?

Sí, utilizamos Trados, pero lamentablemente cuando contratamos practicantes, estos no saben el uso y nos dificulta un poco poderles enseñar, por ello creo que sería bueno que ciertas universidades lo apliquen en sus mallas curriculares.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Tener conocimiento sociolingüística es de suma importancia puesto esto ayuda al traductor a utilizar la palabra correcta dependiendo a qué país va dirigida la traducción es decir si escoger un término en inglés americano o británico. Por otro lado, una formación universitaria ya que solo contratamos a traductores y capacidad de razonamiento crítico para complementar todos los conocimientos y reproducir una traducción de calidad.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Creo importante que el traductor se relaciona profesionalmente con otros colegas ya que los contactos son importantes para siempre mantenernos en contacto con las traducciones, y esto conlleva a tener experiencia y desarrollar la capacidad de traducir textos especializados que requiere de tiempo y estudios puesto que este tipo de estructuras gramaticales y terminología es muy difícil para los principiantes. De otro lado, el traductor debe contar con conocimientos transversales, rigor en la revisión y control de calidad y dominio de la localización.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 16

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

La capacidad de gestión de la información es importante puesto que el traductor por naturaleza debe ser curioso, indagar a fondo sobre el tema a traducir. En segundo lugar, resolución de problemas, toma de decisiones, capacidad de organización y planificación, excelente dominio en comunicación oral y escrita de la lengua propia.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Requerimos profesionales con compromiso ético que no revelen ni compartan información de la empresa o de los textos traducidos. Por consiguiente, deben de saber trabajar en un contexto internacional, en equipo de carácter interdisciplinario a fin de compartir información sustancial para la elaboración de glosarios de uso interno en la empresa y habilidades en las relaciones interpersonales.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Buscamos que el traductor tenga un aprendizaje autónomo, ya que muchas veces no tiene la terminología adecuada porque no la aprende en la universidad por ello siempre se les suele dar un feedback de sus errores a fin de que aprendan cuales son los términos correctos. En segundo lugar, buscamos a un profesional que tenga motivación por la calidad y no entregue versiones con errores de tipeo o falso sentido. Seguido de ello, el individuo debe saber adaptarse a nuevas situaciones, ser creativo, tener liderazgo ayudará a que el traductor se familiarice fácilmente con las labores encomendadas sin cometer los mismos errores.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de**

**proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Usualmente trabajamos con traductores freelance por ello deben saber trabajar de manera individual. Posterior a ello deben saber de: Diseño y gestión de proyectos y capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Cuando el traductor principiante inicia su actividad profesional, siempre tiende a realizar una traducción sin antes documentarse y según mi punto de vista está mal ya que no traducimos palabra por palabra y eso siempre les digo a mis chicos. La documentación es de suma importancia para saber a qué tipo de traducción haremos, que tipo de terminología debemos de buscar y seleccionar dependiendo en el contexto en el que nos encontramos. Asimismo, estos deben ser consciente de la cultura y civilización extranjeras a la cual se dirigen, para que con toda la búsqueda previa haga adecuado conjuntamente con las técnicas de traducción y la capacidad de análisis y síntesis de manera eficiente para realizar un trabajo de calidad.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

En mi empresa se maneja: inglés, italiano y francés pero creo que si hablamos de demanda es más el italiano de forma inversa, seguida del inglés en directa y casi nada de francés.

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

Como empresa grande que somos, vemos todos tipo de documento jurídica, legal, financiera, técnica, por ello buscamos profesionales que conozcan de estos ámbitos y en especial que tengan experiencia y si pudiese alguna especialización en inglés ya que es el idioma con mayor demanda de este tipo de traducciones. Cabe mencionar que también realizamos traducciones médica (uso de equipos, descripción de equipos sanitarios nuevos), 6 que 7 documentos anualmente en minera.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Siempre buscamos que el profesional o practicante que labore con nosotros tenga rigor y seriedad en el trabajo, conozca de herramientas informáticas, diccionarios especializados, monolingües, entre otras fuentes confiables que sean de ayuda para los documentos que se

le designen. Por otro lado, no es necesario que sepa de técnicas de edición, maquetación y revisión textual ya que somos traductores no diseñadores gráficos.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

Sí, Trados. Dado que solo trabajamos con 5 traductores en la empresa pero cuando se requiere más personal se contrata a profesionales freelance y se comparte la base de datos para de esa forma tener una traducción con terminología unificada y que este sea más fácil para la corrección.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Nuestros traductores tienen la capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. Está demás mencionar que buscamos una persona con formación universitaria ya que sin una el traductor no tendría un razonamiento crítico ni mucho menos una competencia sociolingüística desarrollada, lo que dificultaría su proceso traductor.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Contar con conocimientos transversales, ser entusiasta y siempre estar dispuesto a ayudar y aprender, tener rigor en la revisión y control de calidad y sobre todo ser siempre objetivo con las revisiones que se les mande. Tener capacidad de traducir textos especializados, capacidad de relacionarse profesionalmente, dominio de la localización.

## GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TRADUCCIÓN N° 17

### OBJETIVO

La presente entrevista se realiza con el fin de conocer el perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción. La información que usted proporcione se utilizará bajo estricta confidencialidad. Se agradece su grata participación.

### INSTRUCCIONES

- Escuche atentamente la pregunta y responda de acuerdo a los requerimientos de su empresa.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**1. De acuerdo con las competencias transversales instrumentales: Excelente dominio de la lengua propia, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Todo traductor debe de tener un excelente dominio en comunicación oral y escrita de la lengua propia ya que de ahí se ve si está capacitado para cumplir con los estándares requeridos para ser contratado, así mismo debe de saber cómo solucionar problemas ya que nunca falta uno en la empresa y buscamos gente que siempre esté dispuesto a ayudar, en tercer lugar deben tener capacidad de gestión de la información, toma de decisiones y capacidad de organización y planificación ya que de esta manera le resultará más fácil al traductor buscar información valiosa en poco tiempo a fin de hacer una buena traducción.

**2. De acuerdo con las competencias transversales personales: Compromiso ético, habilidades interpersonales, trabajo en un contexto internacional, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El compromiso ético es primordial ya que no importa cuánto conocimiento tengamos sino los principios necesarios para trabajar en ello. En segundo lugar, el traductor debe de tener en cuenta el contexto internacional para el cual traduce para así hacer uso de un buen estilo y registro de la traducción. En tercer y último lugar, debe trabajar el traductor en equipo de carácter interdisciplinario y mostrar sus habilidades interpersonales.

**3. De acuerdo con las competencias transversales sistémicas: Motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, sensibilidad hacia temas medioambientales. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El aprendizaje autónomo, para mi persona, es el principal de todas las destrezas que debe desarrollar el traductor, ya que este siempre está en un continuo aprendizaje en especial en áreas de especialidades que no son enseñadas por completo en sus centros de estudio. Por otro lado, el traductor debe adaptarse a nuevas situaciones puesto que al inicio de su carrera tienen a demorarse mucho al traducir y siempre recién presión por parte de la empresa para agilizar la traducción encomendada, liderazgo, motivación por la calidad y creatividad.

**4. De acuerdo con otras competencias genéricas: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual, diseño y gestión de proyectos. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El traductor contratado debe de aplicar todos los conocimientos a la práctica para realizar una buena traducción, además de ello se pide que este sepa diseñar y gestionar proyectos de traducción ya que en la mayoría de los casos, los paquetes grandes de traducción son divididos en grupos de a 3 personas por ello es de gran importancia que sepan cómo trabajar en equipo y dividir de manera equitativa los documentos a fin de cumplir con la traducción en el tiempo estimado y capacidad de trabajo individual cuando sea necesario.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**5. De acuerdo con las competencias disciplinares específicas: Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento del mercado, dominio de técnicas de traducción, destreza para la búsqueda de información/documentación. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Todo traductor y en especial los practicantes deben de tener destreza para la búsqueda de información, ser muy curiosos ya que no se trata de tener el texto y traducir sin buscar información, o sea uno como traductor debe de ser consciente que se necesita cierto nivel de conocimiento antes de analizar el TO para así tener una buena reformulación, es decir el que no entiende no traduce. No obstante, el traductor debe también de conocer el mercado laboral y especializarse en una determina área, así como dominar las técnicas de traducción y saber cuándo emplearlas, y tener una buena capacidad de análisis y síntesis y conocimientos de culturas y civilizaciones extranjeras.

**6. ¿Qué lenguas tienen mayor demanda en su empresa? ¿Esta demanda se da en modalidad directa o inversa?**

Inglés (directa).

**7. De acuerdo a la demanda laboral, ¿Qué tipo de terminología debe saber el traductor si labora en su empresa?**

Trabajamos todo tipo de documentos jurídica-legal ya que trabajamos con TPJs, así mismo aceptamos traducciones sobre fondos de inversiones, balances, cuentas anuales (financiera), técnica, y con mucho menos demanda del área: médica y minera.

**8. De acuerdo con las competencias profesionales específicas: Dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual y rigor y seriedad en el trabajo. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El principal requerimiento que buscamos es rigor y seriedad en el trabajo, traductores realmente comprometidos que tenga conocimientos generales en técnicas de edición,

maquetación y revisión textual que son pocas veces requeridos pero necesario, y no menos importante conocer sobre herramientas informáticas.

**9. ¿Debe el traductor conocer y hacer uso de herramientas de traducción asistida? ¿Por qué?**

No, usualmente utilizamos los glosarios en línea.

**10. De acuerdo con las competencias académicas específicas: Capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística y formación universitaria específica. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas para contratar a un traductor? ¿Por qué?**

El perfil que buscamos debe poseer una gran competencia sociolingüística, formación universitaria específica y capacidad de razonamiento crítico ya que como siempre le digo a mis practicantes y clientes la traducción no es solo saber idiomas, esto va más allá, es saber cómo el sistema judicial si se traduce un documento legal o jurídico es saber cuáles son las costumbres y la cultura tener el razonamiento crítico para discernir qué término se debe de emplear y cuáles no.

**11. De acuerdo con las competencias específicas en general: Dominio de la localización, rigor en la revisión y control de calidad, capacidad de relacionarse profesionalmente, contar con conocimientos transversales y capacidad de traducir textos especializados. ¿Cuáles de las competencias mencionadas anteriormente considera usted más importantes y decisivas al contratar a un traductor? ¿Por qué?**

Como se mencionó anteriormente, el traductor debe tener la capacidad de traducir textos especializados, rigor en la revisión y control de calidad es decir ver bien el documento antes de enviar la revisión final ya que siempre el ojo nos juega una mala pasada. Contar con conocimientos transversales, tener capacidad de relacionarse profesionalmente, ser proactivo y comunicar sus dudas y finalmente tener conocimiento sobre localización aunque no es imprescindible.

## ANEXO 3: VALIDACIÓN



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Arrieta Carrido, Juan Carlos*  
 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente UCV*  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista  
 1.4. Autor(a) de instrumento: Marianella Betetta Ninapaytan

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Colocar el puntaje 1 o 2 según su opinión.)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2
		Por mejorar	Aceptable
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.	✓	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.		✓
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.		✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales		✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.		✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.		✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.		✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseños aplicados para lograr probar las hipótesis.		✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.		✓

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

81

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

18
----

Observaciones:

*La prueba es muy larga. Se parece que debe combinar entrevista con encuesta.*

Lima, *14 junio* de 2018

*[Firma]*

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. *4018072* Telf. *992673642*

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Caleo Morales, Carmen*  
 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente UCV*  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de entrevista*  
 1.4. Autor(a) de instrumento: *Marianella Betetta Ninapaytan*

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Colocar el puntaje 1 o 2 según su opinión.)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2
		Por mejorar	Aceptable
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.		✓
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.		✓
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.		✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.		✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales		✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.		✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.		✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.		✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseños aplicados para lograr probar las hipótesis.		✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.		✓

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

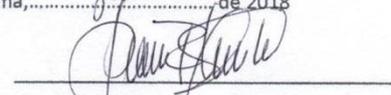
<i>Si</i>

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

<i>20</i>
-----------

Observaciones:

 Lima, *20 junio* de 2018


**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**

 DNI No. *10452039* Telf. ....

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Galvez Nones Betty Hauzce*  
 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente UCV*  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Encuesta*  
 1.4. Autor(a) de instrumento:

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Colocar el puntaje 1 o 2 según su opinión.)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2
		Por mejorar	Aceptable
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.		/
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.		/
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.		/
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.		/
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales		/
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.		/
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.		/
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.		/
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseños aplicados para lograr probar las hipótesis.		/
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.		/

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

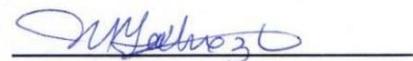
X

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

20
----

Observaciones:

 Lima, *21* de *junio* de 2018


**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**

 DNI No. *43255531* Telf. *975499999*

Yo, Betty Maritza Gálvez Nores, docente de la Facultad de Educación e Idiomas y Escuela Profesional de Idiomas de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada "PERFIL PROFESIONAL DEL TRADUCTOR PERUANO SEGÚN LA PERSPECTIVA DE EMPRESAS DE TRADUCCIÓN, LIMA, 2018" del (de la) estudiante MARIANELLA BETETTA NINAPAYTAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 30 de noviembre de 2018



Firma

Betty Maritza Gálvez Nores

DNI: 43259931

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



## FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE IDIOMAS

PERFIL PROFESIONAL DEL TRADUCTOR PERUANO SEGÚN LA  
PERSPECTIVA DE EMPRESAS DE TRADUCCIÓN, LIMA, 2018

**19**  
**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN.**

**AUTORA:**

MARIANELLA BETETTA NINAPAYTAN

**ASESORA:**

MGTR. BETTY MARITZA GÁLVEZ NORES

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

TRADUCCIÓN Y TERMINOLOGÍA



Resumen de coincidencias ✕

# 20 %



1	<a href="#">docslide.us</a> Fuente de internet	1 %	>
2	<a href="#">www.raco.cat</a> Fuente de internet	1 %	>
3	<a href="#">pt.scribd.com</a> Fuente de internet	1 %	>
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
5	<a href="#">uvadoc.uva.es</a> Fuente de internet	1 %	>
6	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	1 %	>
7	<a href="#">www.unife.edu.pe</a> Fuente de internet	1 %	>
8	<a href="#">www.jostrans.org</a> Fuente de internet	<1 %	>
9	<a href="#">www.tradulex.com</a> Fuente de internet	<1 %	>
10	Entregado a Universida...	<1 %	>



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Marianella Betetta Ninapaytan
D.N.I. : 73476173
Domicilio : Mz. C, Lt. 24, Cmt. 9, Urb. Ramón Castilla
Teléfono : Fijo : 4292221 Móvil : 929318751
E-mail : maneбетetta@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
[ ] Tesis de Pregrado
Facultad : Educación e Idiomas
Escuela : Idiomas
Carrera : Traducción e Interpretación
Título : Licenciada en Traducción e Interpretación
[ ] Tesis de Post Grado
[ ] Maestría [ ] Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: Marianella Betetta Ninapaytan
Título de la tesis: Perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018
Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [X]
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [ ]

Firma : [Handwritten Signature] Fecha: .....



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La Escuela Profesional de Idiomas

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Betetta Ninapaytan Marianella

INFORME TÍTULADO:

Perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

Licenciada en Traducción e Interpretación

SUSTENTADO EN FECHA:

11/12/2018

NOTA O MENCIÓN:

16



*[Handwritten signature]*

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN