



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

Perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa
VRNDA Software Technologies, Piura, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Traducción e Interpretación**

AUTOR:

Rojas Canova Renato David (ORCID: 0000-0001-9215-0580)

ASESOR:

Dr. Lalupú Valladolid José Humberto (ORCID: 000-0002-6956-8521)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad y servicio

PIURA-PERÚ

2020

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a mis padres, quienes con mucho sacrificio me apoyaron incansablemente durante los cinco años de mi formación universitaria.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor de tesis, el Dr. José Humberto Lalupú Valladolid por sus valiosas y muy útiles sugerencias durante el desarrollo de esta investigación.

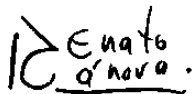
Agradezco también a la coordinadora de la Facultad de Educación e Idiomas, Mg. Paola Miranda Castillo, por su apoyo incondicional y a mis profesores por todos los consejos brindados.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Renato David Rojas Canova, con DNI N° 74588375, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo de la Facultad de Derecho y Humanidades declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y fidedigna. De igual manera, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se muestran en la tesis son legítimos y veraces.

Por consiguiente, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentados como de la información mostrada en esta investigación, por lo cual someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Piura, 11 de agosto del 2020

A handwritten signature in black ink that reads "Renato Canova". The signature is written in a cursive style with a large initial "R" and "C".

Rojas Canova Renato David

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	2
Internacionales	2
Regionales	5
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	7
1.3.1 La traducción.....	7
1.3.2 El traductor	8
1.3.3 Perfil profesional del traductor.....	8
1.3.4 Perfil de puesto.....	10
1.3.5 Competencias	11
1.3.6 Competencias transversales.....	12
1.3.7 Competencias específicas.....	12
1.3.8 Empresas consultoras.....	13
1.3.9 VRNDA Software Technologies	14

1.4 Formulación del problema.....	15
1.5 Justificación del estudio.....	15
1.6 Hipótesis.....	16
1.7 Objetivos.....	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16
II. MÉTODO	18
2.1 Diseño de investigación.....	18
2.2 Variables, operacionalización.....	18
2.3 Población y muestra.....	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	22
2.5 Procedimiento.....	22
2.6 Métodos de análisis de datos.....	22
2.7 Aspectos éticos.....	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	53
ANEXO N°1	53
Aspectos administrativos	53
Recursos y presupuesto	53
Recursos humanos	53
Presupuesto	53
Financiamiento	53
Cronograma de ejecución	54

ANEXO N°2	57
Cuestionario para determinar el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019	57
ANEXO N°3	61
Matriz de consistencia	61
ANEXO N°4	64
Constancias de validación	64
ANEXON°5	67
Acta de aprobación de originalidad	67
ANEXO N°6	68
Captura de pantalla del software Turnitin	68
ANEXO N°7	69
Autorización de publicación	69
ANEXO N°8	70
Versión final del trabajo de investigación	70
ANEXO N°9	71
Propuesta	71

RESUMEN

Esta investigación es titulada “Perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.”, tuvo como objetivo principal describir el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019. Este fue un estudio de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y de diseño descriptivo simple. La muestra y la población fue la empresa VRNDA Software Technologies, se utilizó un cuestionario de 9 preguntas de ordenación por importancia para recolección de los datos. La conclusión más relevante fue: Con respecto a las competencias académicas específicas, la competencia a la cual se le dio la valoración más alta fue a la capacidad de razonamiento crítico, a esta se le otorgó el 50% del total de 3 competencias porque es necesario que el traductor sea capaz de pensar críticamente y de discernir en ciertas partes del proceso traductológico como por ejemplo en la elección de terminología aplicada a áreas especializadas. Por el contrario, se le dio el menor grado de valoración (17%) a la formación universitaria específica, de lo cual se concluyó que para ocupar el puesto de traductor en esta empresa no se requiere de forma obligatoria haber cursado estudios universitarios especializados en esta área.

Palabras claves: perfil de puesto, competencias, proceso traductológico, terminología.

ABSTRACT

This research is entitled “Job position profile for a professional translator in the company VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.” It had as main objective to describe the job position profile for a professional translator in the company VRNDA Software Technologies, Piura, 2019. This was a quantitative approach study of descriptive type and simple descriptive design. The sample and the population was the company VRNDA Software Technologies. A questionnaire of 9 ordering questions by importance was used for data collection. The most relevant conclusion was: With respect to specific academic competences, the competence to which the highest assessment was given was the ability of critical reasoning, this was granted 50% of the total of 3 competencies because it is necessary that the translator be able to think critically and to discern in certain parts of the translation process as for example in the choice of terminology applied to specialized areas. On the contrary, the lowest degree of assessment (17%) was given to the specific university training, from which it was concluded that in order to obtain the position of translator in this company it is not mandatory to have completed specialized university studies in this area.

Keywords: job profile, competencies, translation process, terminology.

I.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Realidad problemática

La traducción como carrera profesional en el Perú puede considerarse contemporánea si se parte de la idea de que otras carreras profesionales como la Economía, el Derecho o la Medicina han estado presentes desde hace mucho más tiempo. Así lo menciona Pastore-Alinante (2010) en un artículo del blog de la Asociación de Traductores Profesionales del Perú, en adelante ATPP, que en el año 1967 recién iniciaba la carrera de traducción en dos universidades, la Universidad Peruana de Ciencia y Tecnología, y la Universidad Femenina del Sagrado Corazón. La autora señala también que la fundación del Colegio de Traductores del Perú ocurrió en el año 1996. Por otro lado, en la página web del ATPP (2014) se muestra que la creación de la misma ocurrió el 22 de abril de 1992.

Conociendo ya el juicio de que la carrera de traducción es relativamente nueva en el Perú, es pertinente mencionar que en la actualidad no son muchos los centros de estudios superiores que cuenten con esta carrera profesional, esto puede ser observado en la página web del Colegio de Traductores del Perú (Colegio de Traductores del Perú) y en las páginas web de cada una de las universidades que se mencionarán a continuación: UPC, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. (s.f.), URP, Universidad Ricardo Palma. (s.f.), UNIFE, Universidad Femenina del Sagrado Corazón (2018), y la UCV, Universidad César Vallejo (2018).

No obstante, se conoce que hay institutos que ofrecen esta profesión como *CIBERTEC*, *CIBERTEC* (s.f.), y la *Escuela de traducción e Interpretación* (ESIT) Educaedu Perú. (s.f.). Por otro lado, la mayoría de estas universidades e institutos están ubicados en la capital del país, sin embargo, en la región Piura se encuentra la Universidad César Vallejo, la cual ofrece esta carrera en esta parte del país.

A pesar de que la traducción aún es desconocida por muchas personas en el Perú, que incluso en ocasiones la confunden con una neta formación en idiomas, en la región Piura el mercado laboral de la traducción está en aumento debido a ciertos factores, como la necesidad que se genera en las organizaciones

no gubernamentales que requieren establecer relaciones estratégicas con ONG de otros países o que necesitan comunicarse con sus donantes que no hablan español, empresas que precisan exportar sus productos, o compañías que necesitan mantener contacto con proveedores o clientes extranjeros.

Por otro lado, si bien los centros educativos de nivel superior que imparten la carrera de traducción tienen una percepción del perfil profesional del traductor, se evidencia que no existen estudios de este tema desde la perspectiva de los empleadores. Tal situación es desatendida por estas universidades. Esta realidad genera una problemática para los estudiantes y egresados de traducción ya que al no conocer las capacidades y competencias que se requieren, podrían no tener éxito al intentar integrarse al mercado laboral.

Este vacío de información no solo se puede apreciar desde un plano general, sino que además, existe desconocimiento de las capacidades y habilidades requeridas para campos específicos o ámbitos laborales específicos como puede ser el campo médico, jurídico, científico o como el caso de esta investigación, en el campo de una empresa consultora que brinda servicios de tecnología y software. Esta tesis se enfocará concretamente en el perfil profesional del traductor egresado requerido por la empresa consultora VRNDA Software Technologies.

1.2 Trabajos previos

Para esta tesis de licenciatura se han considerado cuatro diferentes investigaciones y tesis como antecedentes, siendo algunas de nivel internacional y regional.

Internacionales

Vulpoi E. (2018) llevó a cabo una investigación titulada *La traducción audiovisual y el perfil del traductor audiovisual en Rumanía* para obtener el grado de doctor. Esta tesis fue presentada a la universidad Jaume I y se tuvo como uno de los objetivos específicos determinar las

competencias que utilizan los traductores en su actividad profesional y requieren las empresas empleadoras.

Este fue un estudio empírico-descriptivo con el cual se tuvo la intención de descubrir y analizar nuevos datos. El método aplicado fue secuencial explicativo, el enfoque fue mixto. Se usaron cuestionarios y entrevistas como instrumentos de recolección de datos. Finalmente, la población tuvo dos grupos: profesionales de traducción audiovisual y empresas empleadoras en Rumanía.

Las conclusiones que corresponden al objetivo específico seleccionado serán descritas en los siguientes párrafos. De acuerdo a la base teórica de esta investigación, las competencias se dividen en específicas y genéricas, razón por la cual al describir estas conclusiones fueron divididas en dos secciones. La información original está contenida en tablas que se dividen de acuerdo al grupo de población (traductores y empleadores).

Con respecto a las competencias específicas se obtuvo como conclusión que:

Traductores: conocimiento exhaustivo de la lengua meta (75,5%), capacidad de síntesis y paráfrasis (75,5%), dominio de la lengua origen (62,5%), buen conocimiento de las lenguas de trabajo (32,5%) y creatividad lingüística (62,5%).

Empleadores: conocimiento exhaustivo de la lengua meta (100%), dominio de la lengua origen (100%), creatividad lingüística (60%), capacidad de síntesis y paráfrasis (60%), comprender la especificidad del texto audiovisual por la interacción de diferentes códigos semióticos (60%) y excelente manejo de programas específicos de TAV (subtitulación, doblaje) (60%).

Finalmente, con respecto a las competencias genéricas se obtuvo como conclusión que:

Traductores: capacidad para trabajar bajo presión temporal (87,5%), preocupación por la calidad (62,5%), rápida resolución de

problemas (62,5%), capacidad crítica y autocrítica (50,0%), habilidad para buscar y analizar información procedente de diversas fuentes (50,0%) y capacidad para adecuarse a los requisitos del encargo (50,0%)

Empleadores: preocupación por la calidad (100%), capacidad para trabajar bajo presión temporal (100%), capacidad para adecuarse a los requisitos del encargo (100%), habilidad para buscar y analizar información procedente de diversas fuentes (80%), capacidad de aplicar el conocimiento a la práctica (60%) y rápida resolución de problemas (60%).

Herrero M. (2015) realizó una tesis titulada *El perfil del traductor especializado* para obtener el grado de licenciada. Dicha investigación fue presentada a la Universidad de Valladolid y se tuvo como objetivo analizar, estudiar y comprender las cualidades y peculiaridades que conforman el perfil del traductor especializado. Para realizar esta investigación se utilizaron diferentes métodos: deductivo, cualitativo – comparativo, y el método cuantitativo. Los instrumentos empleados en este trabajo son el análisis de contenido y la entrevista individual estructurada. La población de esta investigación fue el mercado de la traducción y la muestra fueron algunas agencias de traducción.

De las conclusiones respecto al objetivo de la tesis se concluye que el perfil del traductor especializado comprende ciertas cualidades y peculiaridades que serán descritas a continuación de forma breve.

El traductor especializado es un experto de la lengua que domina a la perfección su lengua materna, tiene buena competencia lingüística en los idiomas extranjeros con los que labora, conoce los componentes culturales, pragmáticos, sociolingüísticos que envuelven los idiomas que conoce, sabe de terminología, referencias y contenidos especializados, domina y reconoce los tecnicismos de la lengua meta y de la lengua origen, sabe usar las herramientas de documentación, se apoya de la traducción asistida por ordenador para generar y organizar memorias de traducción.

Por otra parte, este profesional también domina las técnicas de trasvase apropiadas para la naturalización del texto meta, tiene

susceptibilidad lingüística para no traducir usando el patrón literal del texto de partida, traduce de forma fiel, entiende cómo administrar su tiempo para cumplir con las fechas de entrega a pesar de que a veces trabaja bajo presión, sabe gestionar proyectos de traducción, planificar el proceso de traducción y está calificado para identificar y resolver los problemas traductológicos con eficiencia.

Toudic D. (2015) llevó a cabo una investigación para la organización *OPTIMALE* (Optimising Professional Translator Training in a Multilingual Europe) llamada *THE OPTIMALE employer survey and consultation* en una parte de Europa a fin de estudiar la industria de la traducción en un ámbito internacional con el objetivo de conocer las competencias requeridas por el empleador al momento de introducir un nuevo personal. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo. Su población fueron los países de Europa y su población fueron 8 países.

Se utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos y un cuestionario como instrumento. Se obtuvo como resultado que las competencias más requeridas eran: producir 100% de calidad, identificar los requerimientos de los clientes, aplicar procesos para el control de la calidad, traducir material en uno o más campos especializados, experiencia en el campo de la traducción profesional, conocimiento de la ética y los estándares profesionales, definir los recursos requeridos, producir estimaciones de los recursos necesitados, un grado universitario en traducción o ciencias a fines, consolidar relaciones con clientes, y finalmente el uso de sistemas de memorias de traducción.

Regionales

Rumiche M. (2017) realizó una tesis titulada *Perfil del traductor según la demanda del mercado laboral de Piura* para la obtención de su licenciatura. Esta investigación fue presentada a la Universidad César Vallejo. Esta tesis tuvo como uno de sus objetivos específicos Describir las

características del perfil del traductor según la demanda laboral en el ámbito comercial.

Esta investigación fue de naturaleza descriptiva y utilizó un enfoque mixto ya que incluyó los paradigmas cualitativo y cuantitativo. Se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario que fue dirigido para diferentes empresas y una entrevista que fue aplicada a traductores experimentados. La población de esta investigación fueron 612 empresas exportadoras y 45 traductores, las muestras fueron 30 empresas y 10 traductores.

La información recolectada en esta tesis que corresponde al objetivo específico seleccionado será descrita de forma breve en el siguiente párrafo.

Las competencias requeridas por las empresas están divididas en ámbito profesional, comprendido por las competencias generales, específicas y actitudinales y finalmente en el ámbito personal, las competencias actitudinales. Por el lado del ámbito profesional se describe en las competencias generales que las competencias requeridas son: gestionar la documentación relacionada con el conocimiento comercial, político e incluso cultural, ser capaz de ejecutar estrategias comerciales, experiencia, manejar un lenguaje técnico y especializado, conocimientos sobre tecnología.

Por su parte, las competencias específicas requeridas son: demostrar un alto nivel de competencia comunicativa en dos idiomas con rapidez y precisión, contar con certificaciones para sustentar el nivel lingüístico, ser capaz de comprender el texto en la lengua origen y redactarlo en la lengua meta, capacidad para gestionar y sustentar proyectos, capacidad para traducir cartas comerciales y documentación, artículos e informes detallados con información técnica y especializada.

Con respecto a las competencias actitudinales se quieren: actitud crítica frente al contenido de los textos, la proactividad y la capacidad de adaptación.

Finalmente, en el ámbito personal, compuesto únicamente por las competencias actitudinales, se requiere que el traductor sea: responsable, confidencial, y asertivo, que sea capaz de tomar de decisiones, que sea puntual en la entrega de las traducciones, que esté interesado por aprender más cosas, que sea hábil para resolver problemas de forma inmediata, que tenga confianza en sí mismo y comunicación efectiva, que sea capaz de aprender a tolerar y reconocer errores y por último que sea organizado y comprometido.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 La traducción

A lo largo de la historia de la traducción se han formulado numerosas definiciones acerca de la traducción, como la propuesta por Vinay y Darbelnet, quienes aseveran que se trata de una actividad entre lenguas, explicado de otra forma, un texto en lengua A es expresado en lengua B sin perder la realidad (Hurtado, 2008).

Desde otra perspectiva, Hatim y Mason, afirman que la traducción es un proceso comunicativo que se relaciona a un contexto social (Hurtado, 2008).

Por otro lado. Hurtado (1996) define la traducción como una habilidad, un saber hacer, un saber cómo, un conocimiento ejecutor que se adquiere principalmente por la experiencia.

Desde otro punto de vista, Nida (como se citó en Medina, 2018) afirma que la traducción se trata de producir un texto en lengua meta de la forma más natural posible con el fin de que el receptor de la traducción comprenda el contenido del texto original.

Sin embargo, también se ha considerado una definición más actualizada. Está se encuentra descrita en el Manual de la Traducción certificada creado por el Colegio de Traductores del Perú (CTP). En este documento se define a la traducción como “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” (Colegio de Traductores del Perú, 2015, p. 3).

1.3.2 El traductor

Como ya fue expresado en los párrafos anteriores, la traducción es una actividad compleja y requiere conocimientos técnicos y prácticos. Es por eso que esta labor no podría ser realizada de manera adecuada por cualquier persona.

En las siguientes líneas se definirá lo que es el traductor de acuerdo a distintos autores.

El traductor es un eslabón intercultural que actúa como intermediario debido a que es el encargado de transmitir un mensaje en lengua y cultura origen a una lengua y cultura de llegada teniendo en cuenta la fidelidad del mensaje traducido (Ponce, 2007).

Casi todos los actos de comunicación existentes no se hicieron pensando en que en algún momento iban a traducirse, por lo que la responsabilidad que tiene un traductor es grande. Existen muchos que piensan que cualquier con dominio de dos idiomas ya está listo para desempeñarse como traductor. Sin embargo, las tareas del traductor van más allá de simplemente el conocimiento lingüístico ya que se necesita también del componente extralingüístico debido a que el traductor trasmite toda una cultura hacia otra. Valero, Tercedor, Aguilar, & Pepa (como se citó en Puente, 2017)

Finalmente, Chaume (2004) señala que el traductor es el emisor de una serie compleja de emisores dispuestos a llevar el mensaje de una lengua a otra después leer y comprender el texto para emitirlo a los receptores.

1.3.3 Perfil profesional del traductor

La información que será descrita en los siguientes párrafos: la definición de perfil profesional de traductor, competencia, competencias transversales y competencias específicas, es en su mayoría una recopilación de la información obtenida del Libro Blanco: Título de grado en Traducción e Interpretación, realizado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2004). Esta información está contenida en los capítulos 5, 6 y 7 respectivamente. Asimismo, en algunos párrafos se utilizará las definiciones de otros autores, los cuales serán citados debidamente.

Según la Real Academia Española (2017), la palabra perfil se refiere a un “conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a alguien o algo”. Mientras que la palabra profesional es definida como “ejercer su profesión con capacidad y aplicación relevantes”

De una forma más específica, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2004) define al perfil profesional como “destrezas, habilidades y competencias primarias y secundarias que se consideren necesarias para el adecuado ejercicio profesional” (2004, p.103)

Asimismo, Calvo (como se citó en Muñoz-Miquel 2014) señala que el perfil profesional proviene de la relación entre sociedad, mercado laboral y formación.

Es pertinente mencionar que si se define el perfil profesional en el Perú, la SUNEDU (como se citó en Betetta 2018) dice que es un conjunto de: saber (conocimientos técnicos), saber hacer (conocimientos prácticos) y saber ser (conocimientos actitudinales). Estos cambian con el transcurrir del tiempo a fin de que cumpla con las demandas de la sociedad para formar profesionales más competentes.

Según la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2004), el perfil profesional del traductor visto desde una perspectiva general está caracterizado por: rasgos principales, rasgos

psicológicos, rasgos del traductor especializado, y rasgos del perfil del traductor integrado a un organismo público, nacional o internacional.

Los rasgos principales son: interés por lenguas y las culturas, dominio perfecto de su lengua materna y sus variedades, conocimiento profundo de sus lenguas de partida y dominio de las herramientas informáticas profesionales.

Los rasgos psicológicos incluyen: flexibilidad mental y capacidad de adaptación a entornos profesionales variables, capacidad de trabajar en equipo (en la que se incluye la actitud positiva hacia el trabajo de su revisor), meticulosidad., curiosidad intelectual, y conocimiento de los límites propios.

Los rasgos del traductor profesional especializado son: poseer conocimientos especializados en su materia y en el lenguaje propio de la misma, poseer competencias de gestión profesional, investigación y terminología aplicada, saber gestionar su tiempo a fin de cumplir escrupulosamente con los plazos establecidos, y saber gestionar proyectos.

Los rasgos del perfil del traductor integrado en un organismo público nacional o internacional son: capacidad de coordinación de un equipo, en función del tamaño del organismo o equipo, iniciativa, aptitudes de documentación y terminología, y muy especialmente, capacidad de trabajo en equipo.

1.3.4 Perfil de puesto

Es la misión, las funciones, los requisitos y las exigencias que se requieren para que un trabajador se desempeñe de manera adecuada dentro de un área en una organización orgánica. Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH (2013) (como se citó en Blas, 2017)

Chiavenato (2007) señala que es el instrumento que se encarga de las necesidades que el individuo quiere realizar con el fin de poder elegir a un puesto laboral definitivo en una compañía.

Según la Secretaría de la Función Pública (s.f.) el perfil de puesto permite localizar las competencias, cualidades y habilidades que son esenciales para la ocupación y desempeño del mismo.

Finalmente, según la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (2013), en su Guía Metodológica para Elaborar Perfiles de Puesto en las Entidades Públicas, dice que el perfil de puesto es la información ordenada en relación a un puesto dentro de la estructura orgánica, lo cual incluye misión, funciones; asimismo los requisitos y exigencias que se necesitan para que una persona pueda desempeñarse de forma adecuada en un puesto.

1.3.5 Competencias

Según la Real Academia Española (2017), la competencia es “Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.” (párr. 6)

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (2004) define a las competencias como la eficacia de un ejercicio profesional comprometido y extraordinario.

Toudic y Krause (2017) señalan que la competencia es “the proven ability to use knowledge, skills and personal, social and/ or methodological abilities, in work or study situations and in professional and personal development”

Por otro lado, González y Wagenaar (2003) afirman que las competencias son un conglomerado de atributos: el conocimiento y su aplicación, las actitudes y las responsabilidades. Dichas características le ayudarán al estudiante a desenvolverse cuando se gradúe.

Finalmente, Carreras (como se citó en Cifuentes, 2017) dice que las competencias son una mezcla de conocimientos, destrezas, cualidades y valores que le servirán al graduado para encarar con seguridad la resolución de problemas o para la intervención en situaciones académicas profesionales o sociales.

1.3.6 Competencias transversales

Según la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad (2004), las competencias transversales engloban a las competencias instrumentales, personales, sistémicas y genéricas. Estas serán descritas a continuación.

Las competencias transversales instrumentales son: comunicación oral y escrita en lengua propia, conocimiento de una 2ª lengua extranjera, capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, capacidad de análisis y síntesis, conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio, capacidad de gestión de la información y toma de decisiones.

Las competencias trasversales personales están conformadas por: compromiso ético, razonamiento crítico, reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad, habilidades en las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, trabajo en un contexto internacional y trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.

Las competencias trasversales sistémicas están compuestas por: motivación por la calidad, aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, conocimientos de otras culturas y costumbres, creatividad, iniciativa y espíritu emprendedor, liderazgo y sensibilidad hacia temas medioambientales.

Y finalmente las competencias transversales genéricas son: capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de trabajo individual y diseño de gestión de proyectos.

1.3.7 Competencias específicas

Según la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2004) las competencias específicas están divididas en competencias disciplinares (saber), profesionales (saber hacer), académicas, y específicas en general.

Las competencias disciplinares específicas son: dominio de dos lenguas extranjeras, dominio de la lengua propia, escrita y oral, conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras, capacidad de análisis y síntesis, dominio de técnicas de traducción asistida/ localización, conocimiento de los aspectos económicos profesionales y del mercado, capacidad de trabajo en equipo, dominio de técnicas y terminología de la traducción especializada, manejo de herramientas informáticas, destreza para la búsqueda de información/documentación.

Las competencias profesionales específicas incluyen: dominio de herramientas informáticas, dominio de las técnicas de edición, maquetación y revisión textual, organizar el trabajo y gestionar y coordinar proyectos, capacidad de tomar decisiones, capacidad de aplicar conocimientos a la práctica, capacidad de diseñar y gestionar proyectos, facilidad para las relaciones humanas, destrezas de traducción, rigor y seriedad en el trabajo y uso de herramientas de traducción asistida.

Las competencias académicas específicas están conformadas por: capacidad de aprendizaje autónomo, conocimientos de cultura general y civilización, capacidad de razonamiento crítico, poseer una gran competencia sociolingüística, formación universitaria específica, conocimiento de idiomas, conocimientos de informática profesional y TAO, saber reconocer la diversidad y multiculturalidad, dominio oral y escrito de la lengua propia.

1.3.8 Empresas consultoras

El instrumento de esta tesis, un cuestionario, fue aplicado a una empresa consultora de software llamada Vrnd Sofware Technologies que fue seleccionada a conveniencia del investigador como muestra de esta tesis para poder cumplir con el objetivo general y los objetivos específicos de esta investigación, razón por la cual se consideró necesario incluir una breve reseña de lo que son las empresas consultoras y lo que las caracteriza.

Las empresas consultoras son aquellas que brindan un “servicio profesional de gran utilidad para apoyar el trabajo emprendido por Gerentes y Directores; a partir de la identificación y definición de los principales problemas que afectan a sus organizaciones para alcanzar sus propósitos fundamentales, sus objetivos, emanados de la misión, analizar las causas que lo provocan y proyectando acciones para su perfeccionamiento y que estas se implementen.” (Vaca, s.f., p. 2)

Estas empresas están caracterizadas por: “su labor profesional, totalmente independiente, su carácter netamente consultivo [...], está compuesta por especialistas que tienen la capacidad de vincular la teoría con la práctica” (Vaca, s.f., p.2)

1.3.9 VRNDA Software Technologies

La información que se presenta acerca de la empresa VRNDA Software Technologies fue obtenida de su página web.

Esta empresa no es de origen nacional, tal como se indica en su página web, VRNDA (2019) “VRNDA Software Technologies Pvt. Ltd is well-established Software Solution Company having its base in Hyderabad, India.” Sin embargo cuenta con sedes en diferentes países y regiones, tal es el caso de Perú. La oficina principal se encuentra en Lima, exactamente en

Avenida del Parque Sur 699 San Borja, Lima 41, pero también tiene oficinas en diferentes regiones del país.

Esta compañía ofrece diferentes tipos de servicios enfocados a brindar asesoramiento y soluciones a temas relacionados con los softwares y la tecnología. En su página web VRNDA (s.f.) ofrece los servicios de “application development, architecture solutions, SAP services, infrastructure services, y mobile apps.”

1.4 - Formulación del problema

¿Cuál es el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019?

1.5 Justificación del estudio

Esta investigación servirá para que los estudiantes y egresados de la carrera de traducción e Interpretación de Piura sepan cuáles son las competencias transversales y específicas que se requieren para poder desempeñarse laboralmente de forma apropiada en una empresa consultora. De igual manera, los resultados fueron de utilidad para que la universidad que imparte la carrera en Piura conozca de manera específica que competencias se necesitan para que sus estudiantes estén aptos para ofrecer sus servicios.

Al identificarse cuál es el perfil profesional del traductor según el contratante, los estudiantes y egresados de la carrera de traducción conocieron concretamente lo que requiere el empleador, y de esta forma estos podrían enfocarse en mejorar sus capacidades para mantenerse actualizados según los requerimientos del mercado laboral.

La realización de esta tesis contribuyó a llenar el vacío de información que existe acerca del perfil del traductor desde la perspectiva del empleador ya que en la actualidad existen algunos estudios en este tema, pero casi todos están

realizados desde la perspectiva académica. Por todo lo expuesto, el resultado de esta tesis servirá como fuente de información, orientación y apoyo a investigadores que desarrollen una investigación en el mismo ámbito. También puede ser de interés para cualquier lector que esté interesado en conocer información actualizada del ámbito de la traducción.

Para medir la variable de esta investigación se creó un instrumento basado en los indicadores obtenidos de la reorganización realizada por Betetta (2018) de las competencias transversales y específicas que son descritas por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2014) en el Libro Blanco Título de grado en Traducción e Interpretación. Dicho instrumento serviría a investigadores que en el futuro quieran profundizar las investigaciones en este tema o aplicarlo en un contexto diferente.

1.6 Hipótesis

El perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies prioriza las competencias trasversales: personales; y las competencias específicas: disciplinares y profesionales.

1.7 Objetivos

Objetivo general

- Describir el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019

Objetivos específicos

- Determinar las competencias transversales instrumentales del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019

- Determinar las competencias transversales personales del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019

- Determinar las competencias transversales sistémicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019

- Determinar las competencias transversales genéricas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019

- Determinar las competencias disciplinares específicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019

- Determinar las competencias profesionales específicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019

- Determinar las competencias académicas específicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019

- Determinar las competencias transversales del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019

- Determinar las competencias específicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019

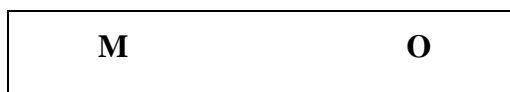
II.- MÉTODO

2.1.- Diseño de investigación

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo debido a que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) este enfoque prioriza la “recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4) . En el caso de esta investigación, se requirió este enfoque para procesar los datos obtenidos por medio de la aplicación del instrumento.

El tipo de este estudio es descriptivo de acuerdo a Hernández et al. (2014) debido a que apunta a “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.92).

El diseño de investigación que se utilizó es el denominado diseño descriptivo simple, el cual se representa de la siguiente forma:



En este caso, **M** representa a la muestra de las empresas consultoras de software y **O** a la observación que se realizó a través del cuestionario aplicado.

2.2.- Variables, operacionalización

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores
Perfil de puesto laboral para un traductor profesional	El perfil de puesto laboral para un traductor profesional es el conjunto de competencias transversales y competencias específicas que este ha adquirido durante su formación profesional y personal que le servirán para desenvolverse profesionalmente.	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
			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
			Competencias transversales genéricas	Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica
				Capacidad de trabajo individual
				Diseño y gestión de proyectos
		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
			Competencias profesionales específicas	Dominio de herramientas informáticas
				Dominio de las técnicas de edición
				Rigor y seriedad en el trabajo
				Uso de herramientas de traducción asistida
			Competencias académicas específicas	Capacidad de razonamiento crítico
				Poseer una gran competencia sociolingüística
				Formación universitaria específica

2.3.- Población y muestra

De acuerdo a Lepkowski (2008) (como se citó en Hernandez et al., 2014) refiere que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. La población de esta investigación estuvo

conformada por una sola empresa ya que el objetivo principal de la tesis fue describir el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019. De este modo, la muestra estuvo constituida por la empresa ya mencionada.

2.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de recolección de datos que se aplicó es la encuesta en la modalidad encuesta personal, y el instrumento fue un cuestionario que contiene 9 preguntas de ordenación. Dicho instrumento fue elaborado en tres partes, en la primera se desarrolla una serie de preguntas en las que se tiene que ordenar varios indicadores correspondientes a las competencias transversales de acuerdo al grado de importancia, en la segunda se pide que se ordenen los indicadores pertenecientes a las competencias específicas y en la tercera parte, se pide que se ordene por orden de importancia las subdimensiones de las competencias transversales y específicas.

2.5.- Procedimiento

Para la recolección de la información se contactó con el jefe en Piura de la empresa VRNDA Software Technologies antes de iniciar la tesis. Cuando se requirió aplicar el instrumento de recolección, el investigador se puso en contacto con la persona ya mencionada por medio de correos electrónicos pero la comunicación era un poco lenta, por eso fue que finalmente el cuestionario fue respondido por medio de una llamada telefónica entre el investigador y el Jefe de la empresa.

2.6.- Métodos de análisis de datos

El análisis estadístico se realizó a través del software Microsoft Excel teniendo en cuenta el procedimiento que se detalla en los siguientes párrafos:

Se creó una vista de variables y una vista de datos para realizar el conteo de las respuestas dadas por la empresa que representa la muestra en la cual se aplicó el instrumento (cuestionario). Luego, se elaboraron tablas para organizar la distribución de frecuencias absolutas, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación. A continuación, se diseñaron figuras de barras para representar los datos ordenados a través de las tablas de frecuencias. Finalmente, se plasmó por escrito el significado de los valores estadísticos más representativos expuestos en las tablas y gráficos.

2.7.- Aspectos éticos

Para la realización de esta investigación se tuvo en cuenta ciertos aspectos éticos que son descritos a continuación.

Se respetó el derecho a la propiedad intelectual. Con este fin, toda la información que no fue de pertenencia del autor fue debidamente citada respetando las normas de la *American Psychological Association (APA)* descritas en el manual *Normas APA Sexta Edición* realizado por el Centro de Escritura Javeriano (2019).

El instrumento de recolección de datos (cuestionario) fue aplicado con el consentimiento informado del participante. El encuestado tuvo conocimiento de los objetivos, características y procedimientos de la investigación. Adicionalmente, los datos obtenidos no fueron falsificados, ni utilizados con fines comerciales.

Se mantuvo la objetividad e imparcialidad en toda la realización de la tesis y se tuvo especial cuidado al momento de redactar las conclusiones, es decir, no se realizaron conclusiones sesgadas, tendenciosas ni subjetivas.

No se tuvo como finalidad lucrar con la realización de esta investigación. Su realización fue de carácter académico-científico y se realizó únicamente para la obtención del grado de bachiller del investigador.

Se mantuvo el respeto por los intereses de la empresa que participó como muestra y no se hizo un uso indebido de los datos que se recaudaron.

III. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Determinar las competencias transversales instrumentales del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.

Tabla 1

Competencias transversales instrumentales

Competencias transversales instrumentales	f	%
Comunicación oral y escrita en lengua propia	1	7%
Capacidad de organización y planificación	5	33%
Resolución de problemas	4	27%
Capacidad de gestión de la información	3	20%
Toma de decisiones	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Cuestionario para determinar el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura 2019.

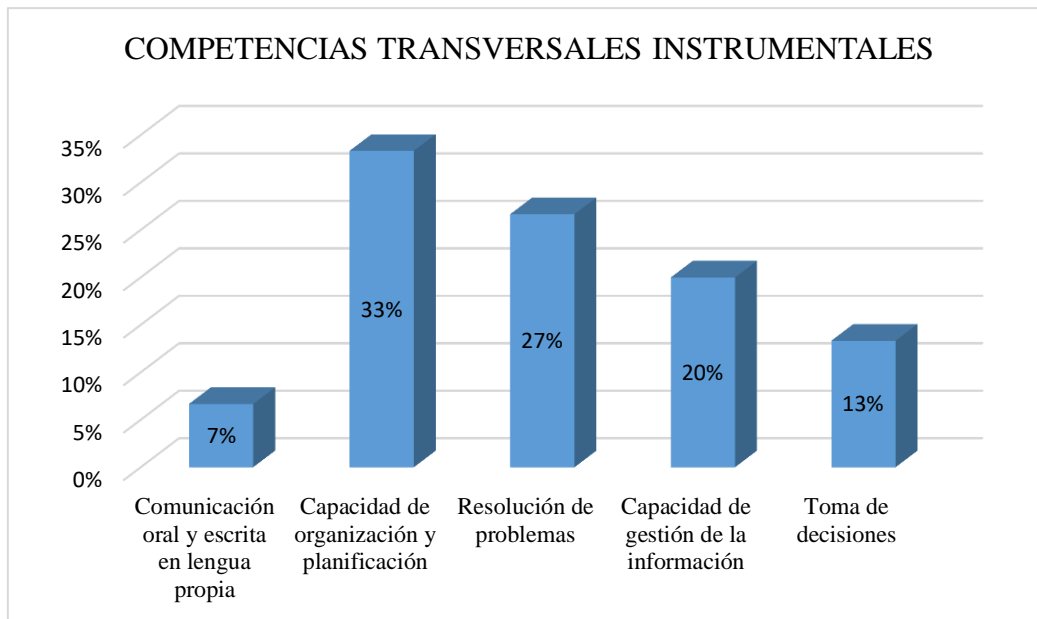


Figura 1. Competencias transversales instrumentales

Fuente: Tabla 1

Interpretación: La tabla y figura n° 1 representan a las competencias transversales instrumentales. En estas se muestra que en la empresa VRNDA Software Technologies se considera más importante la capacidad de organización y planificación (33%) y con el menor grado de importancia, la comunicación oral y escrita en lengua propia (7%).

Objetivo específico 2: Determinar las competencias transversales personales del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.

Tabla 2

Competencias transversales personales

Competencias transversales personales	f	%
Compromiso ético	4	40%
Habilidades en las relaciones interpersonales	2	20%
Trabajo en un contexto internacional	1	10%
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario para determinar el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura 2019.

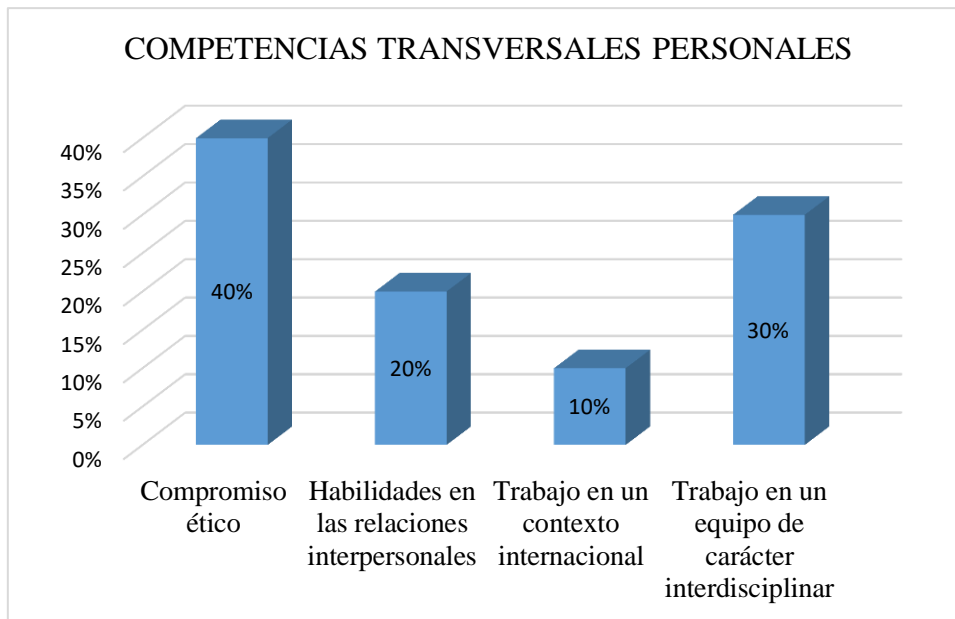


Figura 2. Competencias transversales personales

Fuente: Tabla 2

Interpretación: La tabla y figura n° 2 representan a las competencias transversales personales. En estas se muestra que en la empresa VRNDA Software Technologies se considera más importante el compromiso ético (40%) y como menos importante el trabajo en un contexto internacional (10%).

Objetivo específico 3: Determinar las competencias transversales sistémicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.

Tabla 3

Competencias transversales sistémicas

Competencias transversales sistémicas	f	%
Motivación por la calidad	5	24%
Aprendizaje autónomo	4	19%
Adaptación a nuevas situaciones	6	29%
Creatividad	3	14%
Liderazgo	2	10%
Sensibilidad hacia temas medioambientales	1	5%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario para determinar el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura 2019.

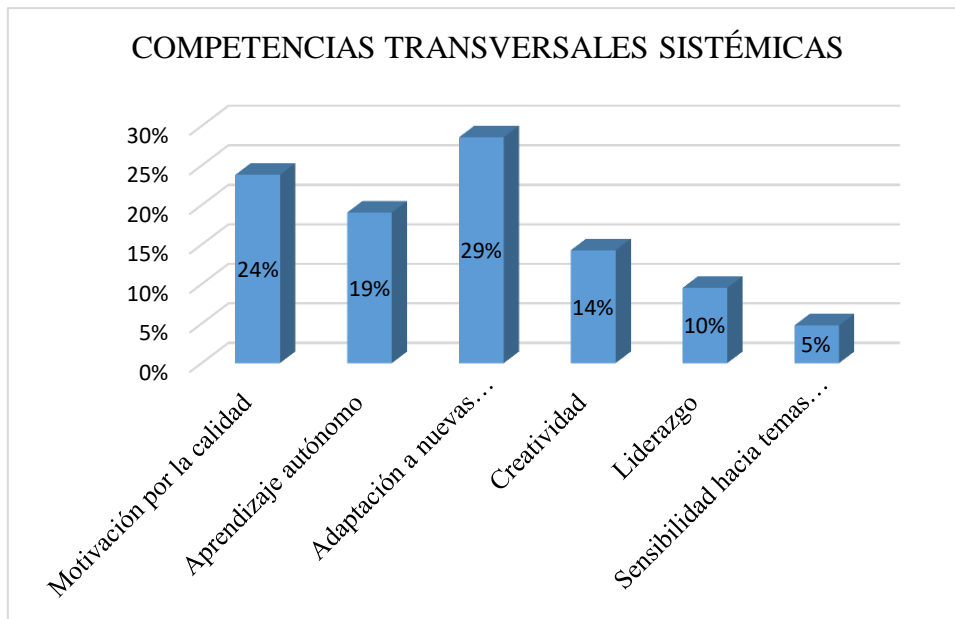


Figura 3. Competencias transversales sistémicas

Fuente: Tabla 3

Interpretación: La tabla y figura n° 3 representan a las competencias transversales sistémicas. En estas se muestra que en la empresa VRNDA Software Technologies se le da el mayor de importancia a la adaptación a nuevas situaciones (29%), y el menor grado de valoración a la sensibilidad hacia temas medioambientales (5%).

Objetivo específico 4: Determinar las competencias transversales genéricas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.

Tabla 4

Competencias transversales genéricas

Competencias transversales genéricas	f	%
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	3	50%
Capacidad de trabajo individual	1	17%
Diseño y gestión de proyectos	2	33%
Total	6	100%

Fuente: Cuestionario para determinar el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura 2019.

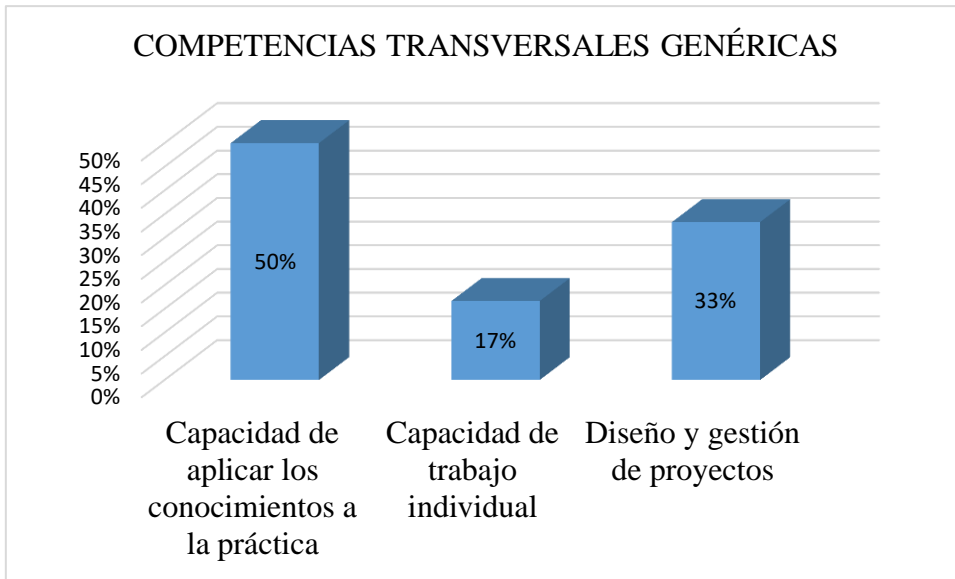


Figura 4. Competencias transversales genéricas

Fuente: Tabla 4

Interpretación: La tabla y figura n°4 representan a las competencias transversales genéricas. En estas se muestra que en la empresa VRNDA Software Technologies se le otorga el mayor grado de importancia a la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica (50%) y el menor el menor grado de importancia la capacidad de trabajo individual (17%).

Objetivo específico 5: Determinar las competencias disciplinares específicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.

Tabla 5

Competencias disciplinares específicas

Competencias disciplinares específicas	f	%
Dominio de lenguas extranjeras	6	29%
Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras	2	10%
Capacidad de análisis y síntesis	4	19%
Conocimiento del mercado	1	5%
Dominio de técnicas y terminología	5	24%
Destreza para la búsqueda de información/documentación	3	14%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario para determinar el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura 2019.

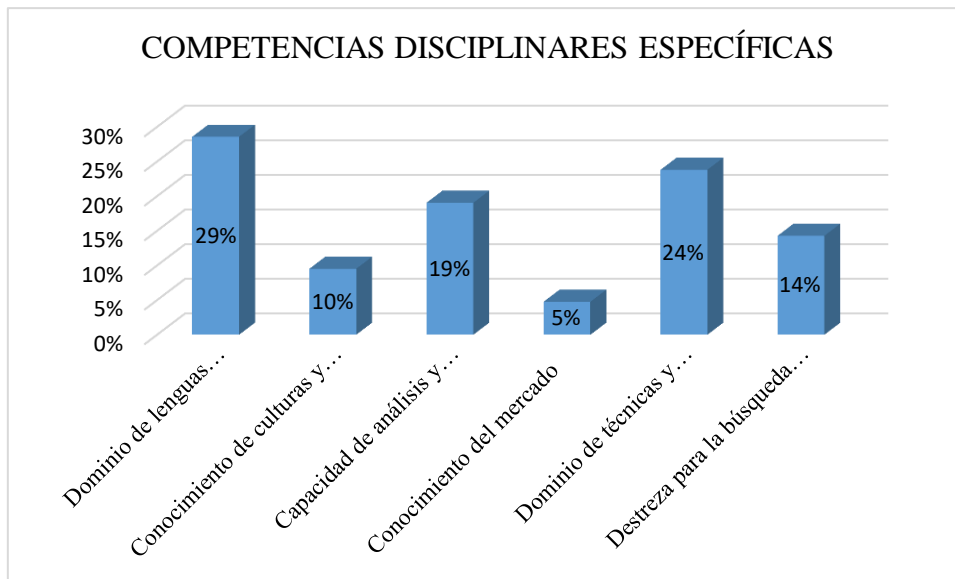


Figura 5. Competencias disciplinares específicas

Fuente: Tabla 5

Interpretación: La tabla y figura n°5 representan a las competencias disciplinares específicas. En estas se muestran que en la empresa VRNDA Software Technologies se considera más importante al dominio de lenguas extranjeras (29%) y que se le otorga la menor importancia al conocimiento del mercado (05%).

Objetivo específico 6: Determinar las competencias profesionales específicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.

Tabla 6

Competencias profesionales específicas

Competencias profesionales específicas	f	%
Dominio de herramientas informáticas	4	40%
Dominio de las técnicas de edición	2	20%
Rigor y seriedad en el trabajo	3	30%
Uso de herramientas de traducción asistida	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario para determinar el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura 2019.

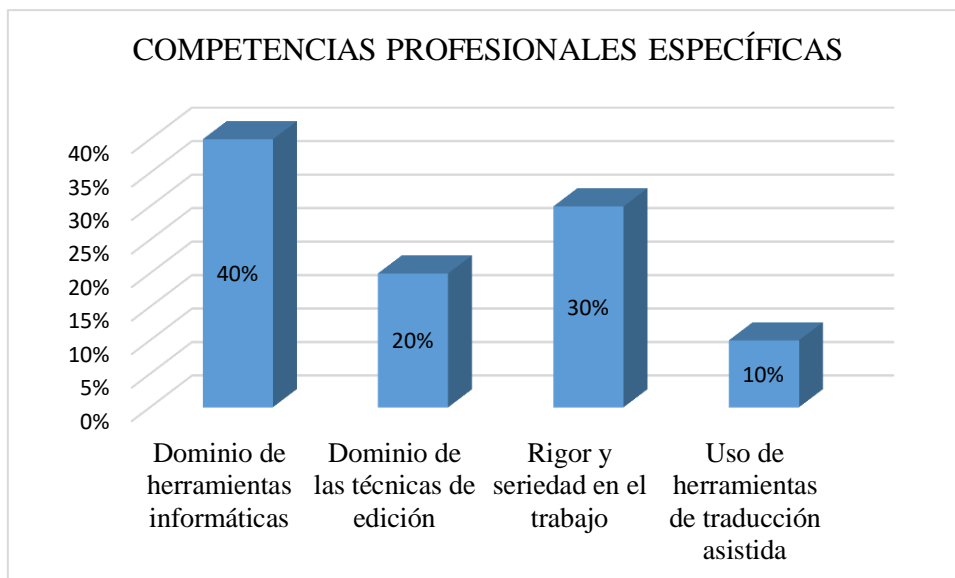


Figura 6. Competencias profesionales específicas

Fuente: Tabla 6

Interpretación: La tabla y figura n°6 representan a las competencias profesionales específicas. En estas se muestra que en la empresa VRNDA Software Technologies se considera más importante el uso de herramientas informáticas (40%) y se le otorga el menor grado de importancia al uso de herramientas de traducción asistida (10%).

Objetivo específico 7: Determinar las competencias académicas específicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.

Tabla 7

Competencias académicas específicas

Competencias académicas específicas	f	%
Capacidad de razonamiento crítico	3	50%
Poseer una gran competencia sociolingüística	2	33%
Formación universitaria específica	1	17%
Total	6	100%

Fuente: Cuestionario para determinar el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura 2019.

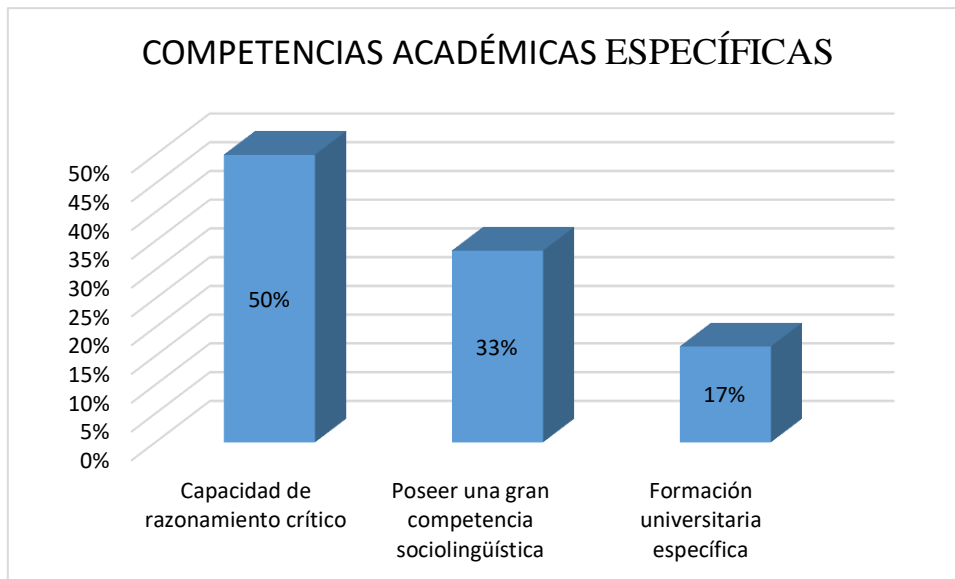


Figura 7. Competencias académicas específicas

Fuente: Tabla 7

Interpretación: La tabla y figura n°7 representan a las competencias académicas específicas. En estas se muestra que en la empresa VRNDA Software Technologies se le otorga el mayor grado de importancia a la capacidad de razonamiento crítico (50%), y con el menor grado de importancia la formación universitaria específica (17%).

Objetivo específico 8: Determinar las competencias transversales del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.

Tabla 8

Competencias transversales

Competencias transversales	f	%
Competencias transversales instrumentales	2	20%
Competencias transversales personales	4	40%
Competencias transversales sistémicas	3	30%
Competencias transversales genéricas	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario para determinar el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura 2019.

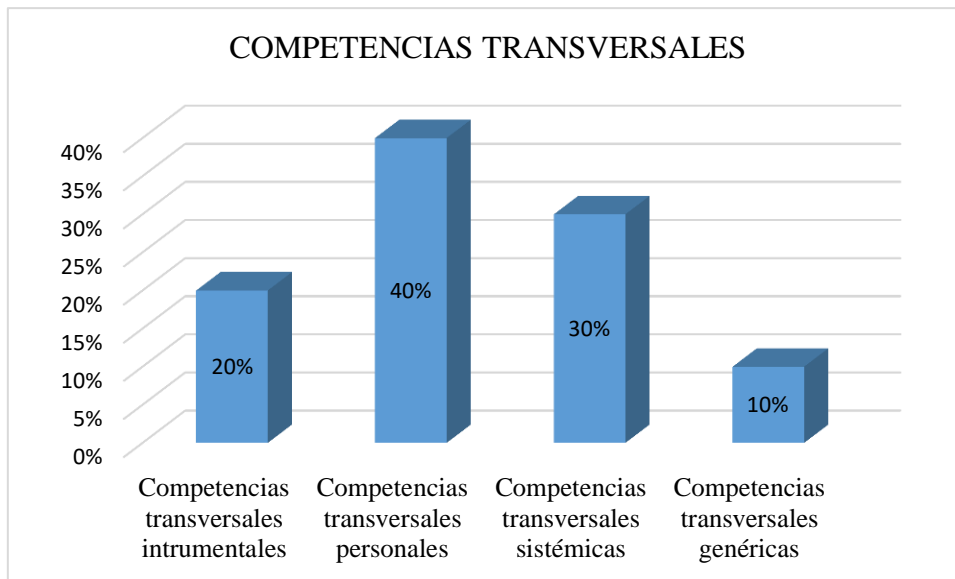


Figura 8. Competencias transversales

Fuente: Tabla 8

Interpretación: La tabla y figura n°8 representan a las competencias transversales. En estas se muestra que en la empresa VRNDA Software Technologies se considera más importante las competencias transversales personales (40%), se muestra también que se le considera menos importante a las competencias transversales genéricas (10%).

Objetivo específico 9: Determinar las competencias específicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.

Tabla 9

Competencias específicas

Competencias específicas	f	%
Competencias disciplinares específicas	2	33%
Competencias profesionales específicas	3	50%
Competencias académicas específicas	1	17%
Total	6	100%

Fuente: Cuestionario para determinar el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura 2019.

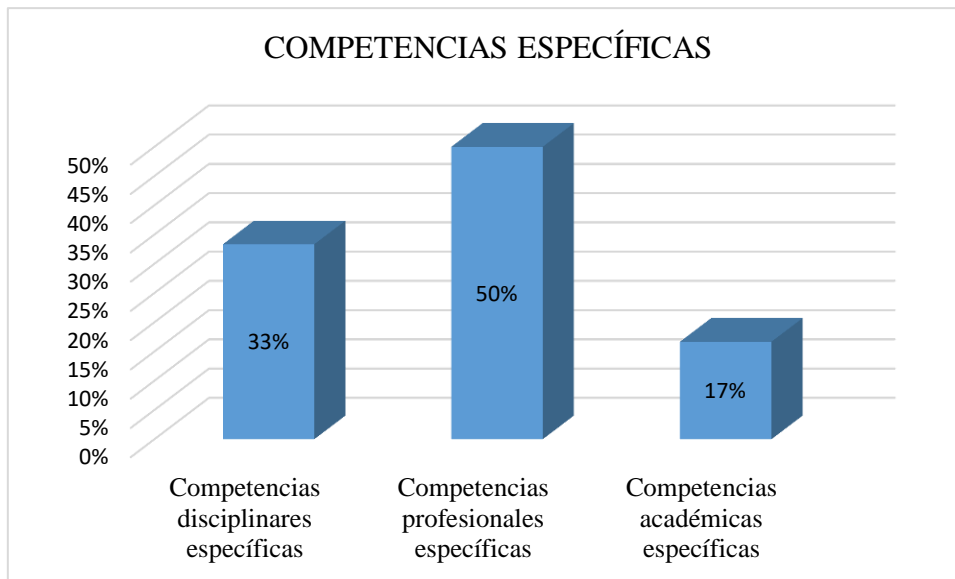


Figura 9. Competencias específicas

Fuente: Tabla 9

Interpretación: La tabla y figura n°9 representan a las competencias específicas. En estas se muestra que en la empresa VRNDA Software Technologies se le otorga el mayor grado de importancia a las competencias profesionales específicas (50%), y también se muestra que se le otorga el menor grado de importancia a las competencias académicas específicas (17%).

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo principal describir el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019. Para lo cual se tomó en cuenta las dimensiones, subdimensiones e indicadores contenidos en el Libro blanco de la traducción realizado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2004).

El primer objetivo específico fue determinar las competencias transversales instrumentales del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019 y se obtuvo como resultado que en dicho centro de labores se le da mayor importancia a la capacidad de organización y planificación (33%), esto coincide con lo que Herrero (2015) encontró en su investigación, ya que el concluyó que el traductor debe tener una buena capacidad de adaptación y de organización.

Con respecto al mismo objetivo, en esta tesis se le otorgo el menor valor (07%) a la comunicación oral y escrita en lengua propia. Esto difiere parcialmente de lo que Rumiche (2017) presentó como uno de sus resultados. En su investigación se concluyó que el profesional de la traducción debe ser capaz de comprender los textos en lengua de partida y expresarlos en la lengua de llegada ya sea en inglés, portugués o chino mandarín. Por un lado, menciona que es necesario que el traductor logre comprender los textos en lengua de partida, lo cual no coincide con los resultados de esta investigación ya que en este caso se le dio el menor grado de importancia.

Los resultados obtenidos en este apartado también discrepan de lo que concluyó Herrero (2015), ya que en su investigación que fue aplicada a algunos traductores y también a algunos empleadores (agencias de traducción), ella encontró que el traductor debe tener un dominio perfecto de su lengua materna y un alto nivel en las lenguas extranjeras con las que trabaje, así como de los componentes culturales, pragmáticos, sociolingüísticos. Mientras que, como ya fue mencionado, en este trabajo de investigación se encontró que la competencia lingüística en la lengua materna, fue la capacidad a la que menor importancia se le dio.

El segundo objetivo de esta investigación fue determinar las competencias transversales personales del traductor en la empresa VRND Software Technologies, Piura 2019. En esta subdimensión se le otorgó el mayor grado de importancia (40%) al compromiso ético. Este resultado coincide con el obtenido por, Toudic (2015), quien recibió como respuesta por el 48 % de los encuestados que la conciencia de los estándares y ética profesional es importante en el perfil del traductor.

El tercer objetivo de esta tesis fue determinar las competencias transversales sistémicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019. En esta subcompetencia se concluyó que la capacidad más requerida (29%) es la adaptación a nuevas situaciones. Esto coincide con Herrero (2015) quien en uno de sus resultados afirma que el traductor debe tener una buena capacidad de adaptación y de organización.

Siguiendo a la adaptación a nuevas situaciones, se encuentra la motivación por la calidad, a la que se le otorgó un valor de 24%, esto reafirma los datos obtenidos en la investigación de Vulpoiu (2018), quien concluyó que los empleadores encuestados tienen le otorgan una valoración del 100% a Preocupación por la calidad.

Por su parte, Toudic (2015) concluyó que el 62% de los empleadores encuestados le otorgaron a la habilidad para producir una calidad al ciento por ciento la valorización de esencial, lo cual coincide con los resultados obtenidos en esta investigación.

El cuarto objetivo específico fue determinar las competencias transversales genéricas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019. En este apartado se le dio el mayor grado de valoración (50%) a la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica. Este resultado coincide con la información recolectada por Vulpoiu (2018), quien concluyó que los empleadores encuestados le dan una valoración del 60% a la Capacidad de aplicar el conocimiento a la práctica.

También se concluyó que la empresa VRNDA le otorga una valoración del 33% a la capacidad de diseño y gestión de proyectos, lo cual concuerda con los resultados encontrados por Toudic (2015). Dichos resultados concluyeron que el 34 %

de los empleadores encuestados señaló como esencial la habilidad para guiar proyectos complejos.

Con respecto al quinto objetivo específico, el cual se trató de determinar las competencias disciplinares específicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019. Se obtuvo que el dominio de lenguas extranjeras era la capacidad a la que mayor grado de valoración (29%) se le dio. Este resultado coincide con uno de los resultados Herrero (2015), quien afirma que el traductor debe tener un alto nivel en las lenguas extranjeras con las que trabaje. De Igual forma, Vulpoiou (2018) obtuvo que el 100 % de los empleadores encuestados en su investigación afirman que el conocimiento exhaustivo de la lengua meta es esencial en un traductor.

En esta tesis se le dio un valor del 24% al dominio de técnicas y terminología. Toudic (2015) concuerda con este resultado en el lado de la terminología ya que, en su investigación, el 19 % de los encuestados calificó como esencial la habilidad para extraer y manejar terminología.

Por otro lado, en esta investigación se le dio una valoración del 14% a la destreza para la búsqueda de la información/documentación, mientras que Rumiche (2017) difiere con este resultado, ya que ella afirma que la habilidad para la búsqueda de la información correcta usando las fuentes adecuadas es una de las competencias más valoradas en el perfil del traductor.

Es necesario mencionar también que se le otorgó un valor del 5% al conocimiento del mercado, lo cual coincide en cierta medida con lo descrito por Toudic (2015), ya que solo el 12 % de los encuestados valoraron el buen conocimiento de la industria de los idiomas y las profesiones como esencial.

El sexto objetivo de esta investigación fue referido a las competencias profesionales específicas. Aquí se encontró que para la empresa VRNDA Software Technologies el dominio de herramientas informáticas es de gran importancia ya que se le otorgó un grado de valoración del 40%. Este resultado coincide con lo que Rumiche

(2017) encontró en su investigación. Ella afirma que la tecnología es muy importante para el traductor ya que mejora el proceso, el producto y la persona

Al uso de las herramientas de traducción asistida se le dio el menor grado de importancia (10%). Mientras que Toudic (2015) discuerda con este resultado, ya que en su investigación se concluyó que el 38 % de los encuestados dijeron que la habilidad para usar sistemas de memorias de traducción es esencial en el perfil de un traductor.

El séptimo objetivo fue determinar las competencias académicas específicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura 2019. Se obtuvo como resultado que la capacidad de razonamiento crítico es esencial para esta empresa, ya que se le otorgó una valoración del 50%. Esto concuerda con los resultados obtenidos por Rumiche (2017), quien afirma que tener un sentido crítico y una mente analítica es esencial para el desempeño del traductor en sus labores, específicamente en detectar errores o contradicciones y distinguir una frase buena de otra mala.

Finalmente, se encontró que para esta empresa la formación universitaria específica en traducción no es fundamental ya que se otorgó la menor valoración (17%). Esto difiere en cierta medida de lo encontrado por Toudic (2015), quien obtuvo que el 37 % de los encuestados, afirmaron que un grado universitario en traducción o carreras afines es esencial.

V. CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos y presentados anteriormente en esta tesis, se concluyó lo siguiente:

Dentro de las capacidades enmarcadas en las competencias transversales instrumentales, la más requerida es la capacidad de organización y planificación, a la cual se le otorgó el 33%, seguido de la resolución de problemas (27%), la capacidad de gestión de la información (20%), la toma de decisiones (13%) y finalmente, con el menor grado de importancia, la comunicación oral y escrita en lengua propia (7%).

En respuesta al segundo objetivo específico de esta investigación, el cual corresponde a las competencias transversales personales, se concluyó que el compromiso ético es la competencia más relevante ya que se le otorgó el 40%, seguido por el trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar (30%), las habilidades en las relaciones interpersonales (20%) y por último, con el menor grado de importancia, el trabajo en un contexto internacional (10%).

Con respecto a las competencias transversales sistémicas, a la adaptación a nuevas situaciones se le otorgó el 29%, seguido por la motivación por la calidad (24%), el aprendizaje autónomo (19%), la creatividad (14%), el liderazgo (10%) y finalmente la sensibilidad hacia temas medioambientales (5%).

En respuesta al objetivo específico referente a las competencias trasversales genéricas, se concluyó que en la empresa VRNDA Software Technologies se le da mayor importancia a la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, ya que a esta capacidad se le dio el 50%, mientras que al diseño y gestión de proyectos se le dio una valoración del 33% y finalmente con menor el menor grado de importancia la capacidad de trabajo individual (17%).

Dentro de las 6 competencias contenidas en las competencias disciplinares específicas, la empresa concedió el mayor porcentaje (29%) al dominio de lenguas extranjeras, continuando con el dominio de técnicas y terminología (24%), la capacidad de análisis y síntesis (19%), la destreza para la búsqueda de información/documentación

(14%), el conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras (10%), y finalmente se le otorgó la menor importancia al conocimiento del mercado (05%).

De acuerdo a la información obtenida acerca de las competencias profesionales específicas, se concluyó que en el centro de labores ya mencionado se le entrega el mayor valor de importancia (40%) al dominio de herramientas informáticas, continuando por el rigor y la seriedad en el trabajo (30%), el dominio de las técnicas de edición (20%) y finalmente, con el menor grado de importancia el uso de herramientas de traducción asistida (10%).

Con respecto a las competencias académicas específicas, la competencia a la cual se le dio la valoración más alta fue a la capacidad de razonamiento crítico, a esta se le otorgó el 50%, seguido por poseer una gran competencia sociolingüística (33%) y finalmente con el menor grado de importancia la formación universitaria específica (17%).

En las competencias transversales, se le otorgó mayor grado de importancia (40%) a las competencias transversales personales, seguido por las competencias transversales sistémicas (30%), las competencias transversales instrumentales (20%) y las competencias transversales genéricas (10%).

Finalmente, en respuesta al último objetivo específico de esta investigación, el cual corresponde a las competencias específicas. Se concluyó que las competencias profesionales específicas son las más requeridas por la empresa VRNDA Software Technologies ya que obtuvieron una valoración del 50 %, seguido por las competencias disciplinares específicas (33%) y por último se le otorga el menor grado de importancia a las competencias académicas específicas (17%).

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los estudiantes de traducción a no solo enfocarse en los conocimientos que se aprenden durante la formación universitaria, sino también a las habilidades blandas obtenidas en su formación personal como el compromiso ético, ya que es una parte esencial del perfil del profesional y una característica del profesional en la que los empleadores se fijan para la selección de sus trabajadores.

Se recomienda a los traductores y estudiantes de traducción mantenerse en constante práctica, ya que es requisito indispensable para ofrecer un buen servicio o desempeñarse de forma correcta que el profesional en traducción tenga un alto nivel en el dominio de las lenguas extranjeras con las que trabaje.

Se recomienda que el traductor y estudiantes de traducción tengan conocimiento y dominen no solo la ofimática, que es necesaria la utilización de softwares como Word o Excel en el ejercicio de sus labores, sino también la tradumática para que al utilizar softwares como Trados o Wordfast puedan realizar sus labores de forma más efectiva.

Se recomienda a los responsables de las escuelas de Traducción o Interpretación del país que inculquen a los estudiantes de traducción a profundizar en la investigación acerca de perfiles de puesto para traductores desde la perspectiva del empleador, en los diversos campos de la traducción en los que aún no existe estudio para que se tenga el conocimiento sobre las competencias que el mercado laboral espera o requiere de los traductores y en base a esa información se puedan realizar cambios en los contenidos de los cursos a beneficio de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2004) *Libro blanco título de grado en traducción e interpretación*. Recuperado de https://www.ehu.eus/documents/1690128/1704927/libro_blanco_Traduccion_Intepretacion_ANECA.pdf
- Asociación de Traductores Profesionales del Perú. (2014). Quiénes somos [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.atpp.org.pe/asociacion.php>
- Betetta, M. (2018). *Perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción, Lima, 2018* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Blas, M. (2017) Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017 (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Centro de Escritura Javeriano. (05/2019) *Normas APA Sexta Edición*. Recuperado de https://www.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/normas_apa_revisada_y_actualizada_mayo_2019.pdf
- Chaume, F. (2004) *Cine y traducción*. Madrid, España: Cátedra
- Chiavenato, I. (2002) *Gestión del Talento Humano*. Monterrey, México: McGrawhill
- CIBERTEC. (s.f.). *Traducción e Interpretación*. Recuperado de <https://www.cibertec.edu.pe/carreras-profesionales/comunicaciones/traduccion-e-interpretacion/>
- 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

- Colegio de Traductores del Perú. (s.f.). *Instituciones académicas*. Recuperado de <https://www.colegiotraductores.org.pe/instituciones-academicas/>
- Colegio de Traductores del Perú. (2015.). *Manual de procedimientos de la traducción certificada*. Recuperado de https://colegiotraductores.org.pe/pdf/manual_traducion_certificada.pdf
- Educaedu Perú. (s.f.). *ESIT Escuela de Interpretación y Traducción*. Recuperado de <https://www.educaedu.com.pe/centros/esit-escuela-de-interpretacion-y-traducion-uni1872>
- Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (2013). *Guía metodológica para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas*. Lima, Perú: Servir.
- 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://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Santa Fe, Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES
- Herrero, M. (2015). *El perfil del traductor especializado* (tesis de pregrado). Universidad de Valladolid, Soria, España.
- Hurtado, A. (1996). La traductología: lingüística y traductología. Recuperado de <file:///C:/Users/David/Downloads/2286-14753-1-PB.pdf>
- Hurtado, A. (2008). Traducción y traductología. (4.a ed.). España: Cátedra
- Medina, A. (2018). *Nivel de competencia traductora de traductores novele en la traducción de textos médicos del inglés al español, Lima, 2018* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- 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

- Vaca, J. (s.f.) Guía de empresas consultoras. *Nueva Economía*. Recuperado de <http://new.nuevaeconomia.com.bo/productos/revista-articulos/publicaciones-especiales/guias/guia-de-empresas-consultoras/>
- Pastore-Alinante, L. (2010). *Los traductores y la traducción en el Perú: de dónde venimos* [Mensaje en un blog]. Recuperado de http://atppperu.blogspot.com/2010/12/los-traductores-y-la-traduccion-en-el_29.html
- Ponce, N. (2007, julio). El apasionante mundo del traductor como eslabón indivisible entre lenguas y culturas. *TONOS*. Recuperado de https://www.um.es/tonosdigital/znum13/secciones/tritonos_B_nuria%20Ponce.htm
- Puente, S. (2017). *Perfil del traductor público juramentado peruano del idioma inglés en Lima en 2017* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Real Academia Española. (2017). Diccionario de la lengua española (23.a edición digital). Recuperado de <https://dle.rae.es/perfil?m=form>
- Rumiche, M. (2017). *Perfil del traductor según la demanda del mercado laboral de Piura* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Secretaría de la Función Pública (s.f.) ¿Qué es el perfil de puesto? México: Recuperado de <http://usp.funcionpublica.gob.mx//manuales/manualesIngreso/documentos/Queeselperfildelpuesto.pdf>
- Toudic, D. (2015). The OPTIMALE employer survey and consultation. Recuperado de https://euatc.org/images/Optimale_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
- Universidad César Vallejo. (2018). Facultad de Educación e Idiomas: Traducción e Interpretación. Recuperado de <https://somosucv.edu.pe/traduccion>

- Universidad Femenina del Sagrado Corazón. (2018). UNIFÉ: Traducción e interpretación. Lima, Perú. Recuperado de http://www.unife.edu.pe/facultad/tradu_interpre_comuni/traduccion/index.html
- Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. (s.f.). UPC: Traducción e interpretación profesional. Lima, Perú. Recuperado de <https://pregrado.upc.edu.pe/facultad-de-ciencias-humanas/traduccion-e-interpretacion-profesional/>
- Universidad Ricardo Palma. (s.f.). Universidad Ricardo Palma: Escuela de traducción e interpretación. Lima, Perú. Recuperado de <http://v-beta.urp.edu.pe/pregrado/facultad-de-humanidades-y-lenguas-modernas/escuela-de-traduccion-e-interpretacion/>
- VRNDA. (2019). Our Services. Recuperado de <https://vrnda.com/>
- Vulpoi, E. (2018). *La traducción audiovisual y el perfil del traductor audiovisual en Rumanía* (tesis doctoral). Universitat Jaume I, Castellón de la Plana, España.

ANEXOS

ANEXO N° 1

Aspectos administrativos

Recursos y presupuesto

Recursos humanos

Asesor temático de proyecto de tesis de la Escuela Académico Profesional de Traducción e Interpretación de la Universidad César Vallejo – Piura.

Metodólogo del Área de Investigación de la Universidad César Vallejo.

Expertos Validadores del instrumento del proyecto de investigación de la Escuela Académico Profesional de Traducción e Interpretación y de la Jefatura de Investigación Formativa e Investigación Docente de la Universidad César Vallejo – Piura.

Estudiante de la Escuela Académico Profesional de Traducción e Interpretación de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo – Piura.

Presupuesto

Materiales	Cantidad	Costo por unidad	Costo total
Pasajes	64	6.00	384.00
Folder manila	2	1.00	2.00
Lapiceros	2	1.00	2.00
Computadora portatil	1	1500.00	1,500.00
USB	1	50.00	50.00
Impresiones y anillado	2	40.00	80.00
Fotocopiado	80	0.10	8.00
Servició de energia electica	1	100.00	100.00
Servicio de Internet	1	70.00	70.00
Solicitud	2	10.00	20.00
COSTO TOTAL			2,216

Financiamiento

Esta investigación fue financiada por el autor.

Cronograma de ejecución

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG		
ACTIVIDAD	Abril				Mayo				Junio				Julio				septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1. Elección del tema de investigación	x																																	
Búsqueda de información en repositorios de tesis, revistas científicas y páginas web institucionales		x																																
Realización de Matriz de consistencia y Matriz de Operacionalización de Variables		x																																
Realidad problemática			x																															
Trabajos previos			x																															
Teorías relacionadas al tema				x																														
Formulación del problema			x																															
Justificación del estudio					x																													
Hipótesis					x																													
Objetivos						x																												
Revisión de originalidad						x																												
Primera sustentación							x																											
Diseño de investigación								x																										
Población y muestra									x																									

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	
Técnicas e instrumentos de recolección de datos									X																								
Metodos de analisis de datos									X																								
Aspectos éticos										X																							
Visita al INEI									X																								
Aspectos administrativos y elaboración de cronograma y presupuesto											X																						
Revisión de normas APA												X																					
Revisión de originalidad													X																				
Visita a la Camara de Comercio													X																				
Revisión completa del proyecto de tesis sustentación														X																			
Levantamiento de observaciones															X																		
Presentación del esquema de desarrollo de proyecto de investigación																X																	
Rigor científico																	X																
Recolección de datos																		X															
Procesamiento de la información: analisis cuantitativo de los datos																				X													
Descripción de los resultados																					X												

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG				
Discusión de los resultados																						x	x													
Conclusiones y recomendaciones																								x	x											
Entrega preliminar de tesis para su revisión																											x	x								
Presentación de tesis con observaciones levantadas																													x	x						
Revisión y observación de informe de tesis por los jurados																																x	x			
Sustentación del informe de tesis																																		x		

ANEXO N°2

Cuestionario para determinar el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019

CUESTIONARIO

OBJETIVOS:

El presente Cuestionario es un instrumento de investigación destinado a recoger información para la tesis “Perfil de puesto laboral para un traductor profesional en empresas consultoras de software. Caso empresa VRNDA Software Technologies. Piura.2019, el cual será aplicado al CEO (e) de la empresa VRNDA Software Technologies. Piura.2019, en el cual se incluirán las competencias transversales y específicas del traductor descritas en *el Libro blanco de la traducción* realizado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). La información recogida en este instrumento se utilizará confidencialmente.

INSTRUCCIONES

- Lea atentamente y responda en base a las necesidades de su empresa.
- Enumere los ítems de cada pregunta de acuerdo a las necesidades de su empresa, siendo 1 el valor más alto.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

1) A continuación, se le muestran los indicadores pertenecientes a las competencias transversales instrumentales. ¿Podría enumerarlos, según el grado de importancia de acuerdo a las necesidades de su empresa, colocándole el valor 1 al más importante y el 4 al menos importante?

- _____ 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

2) A continuación, se le muestran los indicadores pertenecientes a las competencias transversales personales. ¿Podría enumerarlos, según el grado de importancia de acuerdo a las necesidades de su empresa, colocándole el valor 1 al más importante y el 5 al menos importante?

- _____ Compromiso ético
- _____ Habilidades en las relaciones interpersonales
- _____ Trabajo en un contexto internacional
- _____ Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

3) A continuación, se le muestran los indicadores pertenecientes a las competencias transversales sistémicas. ¿Podría enumerarlos, según el grado de importancia de acuerdo a las necesidades de su empresa, colocándole el valor 1 al más importante y el 6 al menos importante?

- _____ Motivación por la calidad
- _____ Aprendizaje autónomo
- _____ Adaptación a nuevas situaciones
- _____ Creatividad
- _____ Liderazgo
- _____ Sensibilidad hacia temas medioambientales

4) A continuación, se le muestran los indicadores pertenecientes a las competencias transversales generales. ¿Podría enumerarlos, según el grado de importancia de acuerdo a las necesidades de su empresa, colocándole el valor 1 al más importante y el 3 al menos importante?

- _____ Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica
- _____ Capacidad de trabajo individual
- _____ Diseño y gestión de proyectos

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

5) A continuación, se le muestran los indicadores pertenecientes a las competencias disciplinares específicas. ¿Podría enumerarlos, según el grado de importancia de acuerdo a las necesidades de su empresa, colocándole el valor 1 al más importante y el 6 al menos importante?

- _____ 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

6) A continuación, se le muestran los indicadores pertenecientes a las competencias profesionales específicas. ¿Podría enumerarlos, según el grado de importancia de acuerdo a las necesidades de su empresa, colocándole el valor 1 al más importante y el 4 al menos importante?

- _____ Dominio de herramientas informáticas
- _____ Dominio de las técnicas de edición
- _____ Rigor y seriedad en el trabajo
- _____ Uso de herramientas de traducción asistida

7) A continuación, se le muestran los indicadores pertenecientes a las competencias académicas específicas. ¿Podría enumerarlos, según el grado de importancia de acuerdo a las necesidades de su empresa, colocándole el valor 1 al más importante y el 3 al menos importante?

- _____ Capacidad de razonamiento crítico
- _____ Poseer una gran competencia sociolingüística
- _____ Formación universitaria específica

COMPETENCIAS EN GENERAL

8) A continuación, se le muestran las subdimensiones pertenecientes a las Competencias Transversales. ¿Podría enumerarlas, según el grado de importancia de acuerdo a las necesidades de su empresa, colocándole el valor 1 a la más importante y el 4 a la menos importante?

_____ Competencias transversales instrumentales

_____ Competencias transversales personales

_____ Competencias transversales sistémicas

_____ Competencias transversales genéricas

9) A continuación, se le muestran las subdimensiones pertenecientes a las Competencias Específicas. ¿Podría enumerarlas, según el grado de importancia de acuerdo a las necesidades de su empresa, colocándole el valor 1 a la más importante y el 4 a la menos importante?

_____ Competencias disciplinares específicas

_____ Competencias profesionales específicas

_____ Competencias académicas específicas

_____ Competencias específicas en general

ANEXO N°3

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Hipótesis	Variable	Técnicas
¿Cuál es el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies Piura, 2019?	Describir el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019	<p>Determinar las competencias transversales instrumentales del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.</p> <p>Determinar las competencias transversales personales del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.</p> <p>Determinar las competencias transversales sistémicas del traductor en la empresa VRNDA Software</p>	El perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies prioriza las competencias trasversales: personales; y las competencias específicas: disciplinares y profesionales	Perfil de puesto laboral para un traductor profesional	Cuestionario

		<p>Technologies, Piura, 2019.</p> <p>Determinar las competencias transversales genéricas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.</p> <p>Determinar las competencias disciplinares específicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.</p> <p>Determinar las competencias profesionales específicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.</p> <p>Determinar las competencias</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>académicas específicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.</p> <p>Determinar las competencias transversales del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.</p> <p>Determinar las competencias específicas del traductor en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.</p>			
--	--	---	--	--	--

ANEXO N°4

Constancias de validación



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Paola Miranda Castillo con DNI N° 45214905 Magister en Administración de la Educación N° ANR/COP, de profesión Traductora e Intérprete desempeñándome actualmente como Coordinadora de Traducción en Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para determinar el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en empresas consultoras de software. Caso empresa VRNDA Software Technologies	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			✓		
2. Objetividad			✓		
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 10 días del mes de octubre de dos mil diecinueve.

Mgr. : Paola Miranda Castillo
DNI : 45214905
Especialidad : Idiomas-Traducción e Interpretación
E-mail : pmiranda@ucv.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, María del Rosario Saldarriaga Castillo con DNI N° 02609026 Magister en Administración N° ---- ANR/COP de profesión Lic. En Comunicaciones desempeñándome actualmente como DTC en DTC en la Jefatura de Investigación Formativa e Investigación Docente


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para determinar el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 09 días del mes de octubre de dos mil diecinueve.

Mgtr. :
DNI :
Especialidad :
E-mail :


 María del Rosario Saldarriaga
 02609026
 DTC en Metodología de Enfoque
 m.saldarriaga@ucv.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Emma V. Ramos Torres con DNI N° 4054090 Magister
 en Administración de Empresas con 5^o en C de la Educació N°
 ANR/COP 150066 de profesión Lic. en Administración
 desempeñándome actualmente como Docente F. Completo en
Programa de Ingeniería de Software y Docente

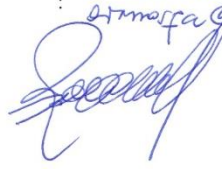
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionario para determinar el perfil de puesto laboral para un traductor profesional en empresas consultoras de software. Caso empresa VRNDA Software Technologies	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				/	
2. Objetividad				/	
3. Actualidad				/	
4. Organización				/	
5. Suficiencia				/	
6. Intencionalidad				/	
7. Consistencia				/	
8. Coherencia				/	
9. Metodología				/	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 09 días del mes de Octubre de Dos mil diecinueve.

Dra.: Emma V. Ramos Torres
 DNI : 4054090
 Especialidad : Lic. en Administración de Empresas
 E-mail : emma@piura.ucv.edu.pe



ANEXO N°5

Propuesta

Propuesta de perfil de puesto laboral para un traductor profesional en la empresa VRNDA Software Technologies, Piura, 2019.

Esta propuesta está basada en la información recolectada a través de un instrumento que fue realizado con la teoría descrita por la *Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2004)* en su Libro Blanco en traducción e interpretación. La información será presentada en dos cuadros, el primero engloba las competencias transversales y el segundo las competencias específicas.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	Instrumentales	<p>El traductor debe tener:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Capacidad de organización y planificación<ul style="list-style-type: none">- A fin de cumplir los plazos de entrega establecidos para las traducciones.➤ Capacidad para resolver de problemas<ul style="list-style-type: none">- Con la finalidad de que el traductor pueda manejar situaciones problemáticas durante el desempeño de sus labores como el uso de terminología especializada, regionalismos o cualquier otro problema referente a la realización de sus labores.
	Personales	

		<p>El traductor debe tener:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Compromiso ético <ul style="list-style-type: none"> - Con el propósito de que no revele información confidencial de la empresa. Asimismo, de que sea consciente de sus destrezas y de lo que no es capaz de hacer.
	Sistémicas	<p>El traductor debe tener:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de adaptación a nuevas situaciones <ul style="list-style-type: none"> - Con el objeto de que sea flexible a trabajar en nuevas situaciones laborales ya que por ejemplo podría requerirse que el traductor desempeñe el papel de intérprete de enlace en alguna comunicación con hablantes de lengua extranjera. ➤ Motivación por la calidad <ul style="list-style-type: none"> - A fin de que el traductor se encuentre en la búsqueda constante de la calidad en su producto final.
	Genéricas	

		<p>El traductor debe tener:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica <ul style="list-style-type: none"> -Para que los conocimientos que este profesional adquirió durante su formación universitaria puedan ser puestos en prácticas en situaciones laborales reales.
--	--	--

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	Disciplinares	<p>El traductor debe tener:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dominio de lenguas extranjeras <ul style="list-style-type: none"> - Con el propósito de poder desempeñarse, es esencial que un traductor domine a nivel avanzado como mínimo dos lenguas (su lengua materna y una extranjera). En este caso en específico, se requiere que el traductor disponga del español e inglés. ➤ Dominio de técnicas y terminología
-------------------------------------	----------------------	--

		<ul style="list-style-type: none"> - Con el objetivo de que se pueda realizar traducciones especializadas, se requiere que el traductor tenga conocimiento y domine las técnicas de traducción y la terminología ➤ Capacidad de análisis y síntesis <ul style="list-style-type: none"> - Esta destreza se requiere de manera fundamental en el traductor al momento de realizar las traducciones debido a que, al momento de realizar los primeros pasos para la traducción, se necesita la capacidad de análisis para la correcta comprensión del texto. Del mismo modo, se necesita la síntesis al momento de trasladar el mensaje de una lengua a otra lengua.
	<p style="text-align: center;">Profesionales</p>	<p>El traductor debe tener:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dominio de herramientas informáticas <ul style="list-style-type: none"> - En la actualidad, los traductores utilizan softwares de uso común para realizar su traducción y de esta forma incrementar su eficiencia. La utilización de estos programas tales como Microsoft Word son primordiales en el desempeño de sus labores.

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rigor y seriedad en el trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Con el objeto de que el traductor desarrolle sus labores de forma centrada y apropiada.
	<p style="text-align: center;">Académicas</p>	<p>El traductor debe tener:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de razonamiento crítico <ul style="list-style-type: none"> - Se requiere que el traductor cuente con esta habilidad ya que es necesaria para el desempeño de sus actividades, como por ejemplo al momento de la elección de términos en el proceso traductológico.