



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

**ESCUELA PROFESIONAL DE TRADUCCIÓN E
INTERPRETACIÓN**

**“Competencias de un Traductor e Intérprete en el Rubro Agroindustrial
de la Ciudad de Piura”**

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

AUTORA:

Otoya Palacios, Luzclarita Alexandra (ORCID: 0000-0003-4769-2326)

ASESOR:

Mg. Sagástegui Toribio, Edwin Eduardo (ORCID: 0000-0003-2230-9378)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Calidad y Servicios

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Mi agradecimiento se dirige a mis padres y a mi hermano quienes forjaron mi camino a diario y estuvieron conmigo durante mi formación profesional, por educarme y por su paciencia.

A Dios, que me llena de sabiduría, paciencia y salud.

A mi hijo por ser mi constante motivación para salir adelante.

Agradecimiento

A mi asesor, quién con su conocimiento, experiencia, dedicación y paciencia, me ayudó a pulir mi investigación.

A mis padres, por su apoyo constante en esta etapa y por ayudarme a perseguir mis sueños.

A mi amiga Silvana y a Juan por su apoyo emocional y su comprensión.

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de gráficos	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	59

Índice de gráficos

GRÁFICO N° 1: Importancia de las competencias de un profesional traductor e intérprete que trabaja en el rubro Agroindustrial.	26
GRÁFICO N° 2: Importancia de la competencia Comunicativa lingüística en la contratación de profesionales traductores e intérpretes en el rubro Agroindustrial.	27
GRÁFICO N° 3: Importancia de la competencia extralingüística en la contratación de profesionales traductores e intérpretes en el rubro Agroindustrial.	28
GRÁFICO 4: Importancia de la competencia de transferencia en la contratación de profesionales traductores e intérpretes en el rubro Agroindustrial.	29
GRÁFICO 5: Importancia de la competencia instrumental o profesional en la contratación de profesionales traductores e intérpretes en el rubro Agroindustrial.	30
GRÁFICO 6: Importancia de la competencia psicofisiológica en la contratación de profesionales traductores e intérpretes en el rubro Agroindustrial.	31
GRÁFICO 7: Importancia de la competencia estratégica en la contratación de profesionales traductores e intérpretes en el rubro Agroindustrial.	32
GRÁFICO 8: Importancia de la competencia laboral en la contratación de profesionales traductores e intérpretes en el rubro Agroindustrial.	33

Resumen

La presente tesis titulada “Competencias de un Traductor e Intérprete en el rubro Agroindustrial de la Ciudad de Piura”, tuvo como objetivo general determinar la importancia que tienen las competencias de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial basado en las competencias propuestas por Hurtado Albir en conjunto con el Grupo PACTE (Proceso de adquisición de la competencia traductora y evaluación) y Marquéz. En cuanto a su metodología se trató de un estudio de tipo aplicada, no experimental de tipo descriptivo transeccional. La muestra estuvo conformada por 20 empresas del rubro Agroindustrial de la Ciudad de Piura, cuyos empleadores respondieron a un cuestionario sobre las competencias que ellos buscaban en un profesional traductor e intérprete antes de ser contratado, se trabajó también con 20 traductores e intérpretes con experiencia a quienes se les hizo una entrevista para obtener su punto de vista sobre las competencias más importantes y más desarrolladas por ellos en su ámbito laboral. La conclusión más notable fue que tanto para los empleadores como para los profesionales, la competencia más importante y desarrollada fue la Competencia Comunicativa Lingüística, el conocimiento y dominio de la lengua materna, así como de las lenguas de trabajo, está misma les ayudo a desarrollar un trabajo de calidad a los profesionales, de manera que también fue importante para los empleadores que las personas a contratar tenga esta competencia muy desarrollada para aportar de manera positiva a la empresa.

Palabras clave: competencias, mercado laboral, rubro, agroindustrial

Abstract

The present thesis, entitled "Competences of a Translator and Interpreter in the Agroindustrial Sector of the City of Piura", had the general objective of determining the importance of the competences of a professional translator and interpreter in the Agroindustrial sector, based on the competences proposed by Hurtado Albir in conjunction with the PACTE Group (Process of Acquisition of Translation Competence and Evaluation) and Marquéz. The methodology used was an applied, non-experimental, descriptive transectional study. The sample was made up of 20 companies in the agro-industrial sector of the city of Piura, whose employers answered a questionnaire about the competencies they were looking for in a professional translator and interpreter before being hired. We also worked with 20 experienced translators and interpreters who were interviewed to obtain their point of view about the most important and most developed competencies in their work environment. The most remarkable conclusion was that for both employers and professionals, the most important and developed competence was the Linguistic Communicative Competence, the knowledge and mastery of the mother tongue, as well as of the working languages, this helped them to develop a quality work to the professionals, so it was also important for the employers that the people to be hired have this very developed competence to contribute positively to the company.

Keywords: skills, labor market, industry, agro-industry

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la demanda de profesionales en Traducción e interpretación va creciendo a pasos agigantados debido a la globalización y la era tecnológica en la cual nos encontramos, un proceso de integración mundial que nos permite conectarnos de manera social, económica, cultural y tecnológica. De manera que la expansión económica a causa de los diversos conflictos que se han presentado por años ha generado como consecuencia la migración de muchas personas, dándose así una mezcla y diversidad de lenguas, nacionalidades y culturas que permiten el multilingüismo.

Es debido a estos sucesos que ocurren desde hace muchos años atrás que surgió la necesidad de personas que sirvan como un nexo y permitan la comunicación entre hablantes de lenguas totalmente diferentes, facilitando la comunicación y generando un mutuo entendimiento tanto de manera lingüística como cultural; esto es avalado por Olmedo (2014) quien señala que el aumento de la población extranjera e inmigrante de cualquier país produce nuevas formas de comunicación y tenemos el reto de resolver todos aquellos problemas que se presentan como una barrera comunicativa.

Tener actualmente profesionales en Traducción e Interpretación es un gran desafío, el cual ha sido respaldado gracias a los avances tecnológicos que les han permitido perfeccionar su labor y ser un complemento en su labor traductora. Es conocido ya que la labor de un traductor- intérprete es de gran importancia y aporte en la sociedad, puesto que son los encargados de transmitir no sólo un mensaje sino ir más allá de ello y convertirse en un eslabón invisible que une lenguas y cultura.

Según el grupo PACTE (2000) un Traductor e Intérprete debe tener ciertas características que le ayuden a desempeñarse dentro del ámbito laboral como resultado de los años de formación académica universitaria donde el objetivo es no sólo adquirir las competencias necesarias, sino también saber desarrollarlas en el

ámbito laboral, aunque las empresas peruanas no tienen un perfil traductológico definido para aplicar a los profesionales en dicha carrera.

Así mismo presenta un modelo holístico que pone en conocimiento las competencias traductorales segmentadas en subcompetencias: comunicativa lingüística, extralingüística, instrumental o profesional, psicofisiológico y estratégica.

Se presenta como una gran desventaja para los estudiantes en formación el desconocer que es lo que buscan las empresas peruanas en ellos para contratarlos, así como la falta de las competencias que ellos deben desarrollar y son solicitadas en el mercado laboral, ambas se vuelven indispensables al momento de buscar un empleo. Es entonces donde se observa que esto es una amenaza para los estudiantes y egresados, ya que no se podrá observar una mejoría en las mallas curriculares de las diferentes universidades por el deficiente conocimiento del perfil traductológico y las competencias requeridas por el empleador. Márquez (2011) propone la competencia laboral en la cual las clasifica como competencias excluyentes y deseables según las características de un profesional traductor e intérprete.

Actualmente en la Ciudad de Piura, el rubro Agroindustrial ha alcanzado grandes estándares que han permitido el desarrollo económico del país y ha dado pase a la producción, comercialización y exportación de diversos productos forestales, agropecuarios y de recursos naturales biológicos; para los cuales las empresas dedicadas a este sector requieren de los servicios de un profesional traductor e intérprete, puesto que cada producto que es exportado contiene información detallada del mismo, que deberá ser traducida de un idioma origen al idioma de destino en cuanto a lo que es la traducción; así mismo en nuestra ciudad recibimos propuestas de empresarios extranjeros que desean invertir en el sector Agroindustrial de la Ciudad de Piura y para facilitar la comunicación y hacer entender sus ideas se solicita la presencia de un intérprete. De modo que este profesional debe contar con ciertas competencias y habilidades que el empleador solicitará al momento de contratar sus servicios como traductor e intérprete.

Por ello, es que surge el presente trabajo de investigación con el propósito de responder a un problema, como es el saber que conocimientos, requerimientos y actitudes debe poseer un Traductor e Intérprete frente a la demanda laboral y a lo exigido por las empresas del sector Agroindustrial de la Ciudad de Piura; esto respaldado por Cifuentes (2017) quien nos dice que hay no hay suficientes estudios desde el criterio del empleador para saber si los egresados de traducción e interpretación cuentan con las competencias requeridas por los mismos con el fin de incorporarse y adaptarse con simplicidad en el mercado laboral, pero sobre todo cumplir lo exigido por las empresas reclutadoras ya que estas buscan profesionales óptimos que cubran las expectativas del público receptor y realicen un trabajo de calidad. Por tanto, diversas entidades y teorías han expuesto y aplicado diversos esquemas sobre las competencias necesarias que debe poseer un profesional en Traducción e Interpretación.

La realidad problemática expuesta conllevó a preguntarse: ¿Cuáles son las competencias de un traductor e intérprete?, ¿Qué tan importantes son estas competencias en la búsqueda de trabajo?, ¿Qué características tienen estas competencias y cómo influyen en el desarrollo y calidad de trabajo del profesional en traducción e interpretación?; el planteamiento de estas interrogantes expuestas y el generar conocimiento a los futuros profesionales en traducción e interpretación que desean laborar en el ámbito Agroindustrial, han permitió definir el problema general del presente trabajo: ¿Cuáles son las competencias necesarias que deben adquirir y desarrollar los profesionales en traducción e interpretación que laboran en el rubro agroindustrial? Actualmente la demanda laboral es muy competitiva y exigente, es por ello que es importante saber que conocimientos y competencias buscan actualmente las empresas del rubro Agroindustrial al momento de contratar los servicios de un profesional traductor e intérprete.

En base a ello, se estableció como objetivo general: Determinar la importancia que tienen las competencias de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial. Asimismo, los objetivos específicos fueron: Identificar la importancia que tiene la Competencia Comunicativa lingüística de un

profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial; Identificar la importancia que tiene la Competencia Extralingüística de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial; Identificar la importancia que tiene la Competencia de Transferencia de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial; Identificar la importancia que tiene la Competencia Instrumental o Profesional de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial; Identificar la importancia que tiene la Competencia Psicofisiológica de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial; Identificar la importancia que tiene la Competencia Estratégica de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial; Identificar la importancia que tiene la Competencia Laboral de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial.

II. MARCO TEÓRICO

Para explicar el presente trabajo se consideraron investigaciones previas de otros profesionales similares a nuestro de tema de investigación:

Kuznik (2010) en investigación denominada “El contenido de los puestos de trabajo de los traductores. El caso de los traductores internos en las empresas de traducción de Barcelona”, para optar por el grado de Doctor en Traducción e Interpretación tuvo como objetivo principal el analizar las actividades que desempeñan los traductores internos en los diferentes puestos de trabajo, y analizar qué competencias y habilidades deben tener las personas que contratan. La investigación fue no experimental y cualitativa, el instrumento fue una entrevista aplicada a directores de 10 empresas que contratan servicios de traductores e intérpretes, una plantilla de observación que monitoreaba las horas de trabajo de los traductores, los encargos y actividades que desarrollaban, además de un modelo de informe de prácticas aplicado a practicantes de empresas traductoras de los años 2008-2009.

Se concluyó que estudiar la carrera de traducción es de gran aporte como un tipo de organización y gestión social con relación al ámbito económico, que el trabajo que realizan los traductores en las empresas de traducción es colectivo quiere decir que se reparte el trabajo tanto entre personas internas como externas a la empresa, que las personas contratadas deben tener ciertas competencias y habilidades como el dominio de idiomas tanto materno como extranjero, conocimientos culturas generales y especializados, conocimientos de redacción, sintaxis, gramática y terminología, saber de estructuras textuales para entender y reformular los encargos, tener capacidad para solucionar posibles problemas, capacidad de adaptación en su centro laboral, trabajar bajo presión, conocimientos de herramientas TAO, entre otras.

Lozano (2011) en su investigación denominada “Estudio de Mercado sobre la Traducción en España” para optar por el grado de bachiller en Traducción e Interpretación, tuvo como objetivo hacer una comparación del mercado laboral del traductor e intérprete hace doce años y el mercado laboral actual. Fue un estudio cuantitativo y exploratorio, se aplicó a 175 agencias traductoras en España un

cuestionario con preguntas basadas en el mercado laboral y su evolución, así como las aptitudes, competencias y habilidades que debe de tener el profesional traductor e intérprete actual. Se concluyó que el mercado laboral para un profesional traductor e intérprete ha evolucionado debido al perfil y a la formación académica que reciben, ya que actualmente el profesional debe contar con aptitudes, competencias y habilidades que le permitan desarrollarse en su ámbito laboral, esto ha mejorado y se ha innovado gracias a la tecnología y el uso de diferentes herramientas de traducción, las cuales no solo han facilitado su trabajo sino también han mejorado su desempeño laboral, así como el conocimiento de ambos idiomas origen y meta, conocimientos culturales y la adaptación a su centro de trabajo.

Martin (2013) en su investigación denominada “Traducciones Jurídicas: Competencias del traductor e impacto en su interpretación”, tuvo como objetivo analizar el proceso de traducción de documentos jurídicos con base en las competencias del traductor y las causas y consecuencias de una interpretación errónea en los mismos. Fue un estudio cuantitativo con diseño experimental, y se aplicó una encuesta a 24 personas con experiencia haciendo traducciones jurídicas y legales, así mismo se aplicó una entrevista a la propietaria de la agencia de traducciones MCH TRADUCCIONES S.A.S, quién tiene el título de abogada y de traductora e intérprete oficial.

Se concluyó que el traductor e intérprete de documentos jurídicos debe ser una persona consciente de la calidad de su traducción en la cual no puede haber ausencia de ética profesional, además de ser una persona con conocimientos terminológicos, dominar y conocer la estructura de los documentos jurídicos y legales, entender con naturalidad el idioma origen y dominar la lengua de destino a la que será reformulada el texto teniendo en cuenta su coherencia y cohesión, entender, poseer conocimientos semánticos y sintácticos los cuales ayudan a resolver posibles problemas en un encargo de traducción, tener la habilidad de ser consciente de la importancia de su oficio y tener confianza en sí mismo, así como una capacidad efectiva de memoria; tener facilidad de relacionarse con otras personas para resolver dudas o problemas en equipo, tener conocimientos tecnológicos que permitan buscar diccionarios en internet, así como herramientas

que faciliten y aporten calidad a su trabajo, conocimiento de las leyes de ambos países, cultura y tener ética profesional.

Muñoz-Miquel (2014) en investigación denominada “El perfil y las competencias del traductor médico desde el punto de vista de los profesionales”, tuvo como objetivo recopilar información del perfil y las competencias requeridas para el desarrollo profesional de un traductor profesional médico. Fue un estudio cualitativo con diseño exploratorio y se aplicó una entrevista a 12 traductores con formación científica, lingüística y con experiencia en este ámbito. Se concluyó que la competencia más relevante fue poseer conocimientos básicos de medicina anexados con la traducción médica, terminología y fraseología. Como competencias secundarias el conocer fuentes de información verídica del ámbito médico, saber de documentación avanzada, dominio de tecnología, resolución de problemas, conocimiento y dominio del texto para la reformulación de este, tener conocimiento de la demanda laboral en la traducción médica, dominar los idiomas tanto materno como extranjeros; cumplir la función de creador, redactor y revisor de glosarios, crear ideas que aporten a la traducción, facilidad de comunicación y habla para establecer relaciones sociales con expertos, y ser organizados.

Herrero (2015) en su investigación titulada “El perfil del traductor especializado” de la Universidad Valladolid para obtener el grado de Traductor e Intérprete. Explica las características que debe tener un traductor con respecto a los requerimientos definidos por la demanda laboral de diversas entidades; estas competencias han sido comparadas con las subcompetencias propuestas por el grupo PACTE. La metodología aplicó una encuesta a 34 traductores para saber su noción respecto al perfil del traductor especializado frente a la demanda del mercado de la traducción y una entrevista a una entidad traductora con relación al perfil que ellos buscan en un profesional de Traducción e Interpretación. Se concluyó que la especialidad con mayor demanda es la traducción jurídica – económica respecto al ámbito comercial. Además, que el traductor especializado debe dominar de manera impecable tanto su lengua materna como las demás lenguas foráneas en relación con el ámbito laboral, así como dominio perfecto de las competencias y componentes culturales, lingüísticos, conocimientos de

herramientas tecnológicas, resolución de problemas, entender y comprender los encargos de traducción, desarrollo de habilidades, etc.

Lizama y Seminario (2011) en su investigación denominada “Perfil profesional del traductor peruano en base a la teoría de la Competencia Traductora planteada por el grupo PACTE del departamento de Traducción e Interpretación de la Universidad Autónoma de Barcelona – España”, para optar por el grado de Licenciatura en Traducción e Interpretación, tuvo como objetivo determinar cuáles eran las competencias indispensables que un traductor profesional peruano debe tener en base a las investigaciones y propuestas realizadas por el grupo PACTE. La investigación fue descriptiva y de modo cualitativo-cuantitativo, se aplicó un cuestionario basado en el modelo propuesto por el grupo PACTE a 40 traductores especializados y no especializados, y una entrevista personal aplicada los diferentes traductores de las ciudades de Piura, Chiclayo, Trujillo y Lima. Se concluyó que el perfil de un traductor peruano está muy cerca a ser concretado puesto que todos manejaban las competencias propuestas por el grupo PACTE, así como las subcompetencias comunicativa lingüística, extralingüística, de transferencia, instrumental o profesional, de transferencia y psicofisiológica.

Escobedo y Garvich (2016) propuso la investigación denominada “El mercado de la traducción de Planta en Lima – Perú”, para optar por el grado de Licenciatura en Traducción e Interpretación”, tuvo como objetivo principal describir las experiencias y puntos de vista de diferentes profesionales traductores que decidieron trabajar como traductores de Planta. La investigación fue exploratoria de tipo cualitativo. Se aplicó una entrevista a 12 profesionales de Traducción e Interpretación con experiencia en el sector educativo, laboratorios médicos, sector financiero, entre otros; para conocer las competencias que debe de tener un traductor de planta, lo positivo y negativo de ser un traductor de planta, a las empresas también se les aplicó una breve encuesta con respecto a las horas de trabajo de los profesionales contratos como traductores, salario o duración de sus contratos. Se concluyó que las competencias que debe de tener un traductor de planta principalmente rigen el conocimiento de la lengua materna tanto como la lengua de trabajo, desarrollar la capacidad de trabajo bajo presión, lidiar con

grandes cantidades de documentación, plazos de entrega y saber relacionarse con los demás miembros de la empresa.

Rumiche (2019), en su proyecto de investigación denominado “Perfil del traductor según la demanda del Mercado Laboral de Piura”, para optar por el grado de Licenciatura en Traducción e Interpretación, tuvo como objetivo principal el definir el perfil del traductor según las demandas y requerimientos que solicita el mercado laboral Piurano en el ámbito comercial, productivo, académico y de servicios. Fue un estudio cualitativo – cuantitativo de diseño descriptivo, se tomó en cuenta empresas exportadoras en Piura a quienes se les aplicó un cuestionario sobre los requisitos que toman en cuenta al contratar un profesional traductor e intérprete, así mismo se aplicó una entrevista a los profesionales traductores para saber su punto de vista sobre las competencias que deberían tener y desarrollar con respecto a los diferentes ámbitos laborales que existen.

Se concluyó que, en el ámbito comercial, las empresas piden a los profesionales tener como competencia un buen nivel de inglés, portugués y chino mandarín, ya que son los idiomas más demandados, así como tener certificaciones que avalen su nivel; además, desarrollar conocimientos especializados y generales sobre todo en el rubro de comercio exterior. En el ámbito productivo el dominio de los idiomas de trabajo es fundamental, así como exámenes que respalden su nivel, tener conocimiento de vocabulario general y especializado sobre todo en el rubro de negocios internacionales, habilidad para lograr una comunicación efectiva, ser ético y tener conocimientos de las distintas herramientas tecnológicas. En el ámbito académico, se debe tener conocimiento y un alto dominio del idioma materno como del idioma inglés, tener capacidad de comprensión y redacción de textos, tener espíritu emprendedor, capacidad de innovación y trabajar en equipo. En el ámbito de servicios, debe desenvolverse en diferentes contextos, tener dominio del idioma materno y de idiomas extranjeros, saber comprender y entender un texto y prestar sus servicios a instituciones y ONG que trabajan con la población de Piura, cultivar y desarrollar valores como la honestidad, solidaridad, lealtad, entre otros.

Arévalo y Córdova (2019) en su investigación denominada “La actividad profesional del traductor en el ámbito del comercio exterior en el Perú”, para optar por el grado de Bachiller en Traducción e Interpretación, tuvo como objetivo describir el desarrollo de actividades profesionales de un traductor profesional en el ámbito del comercio exterior del Perú. Fue un estudio de tipo cuantitativo y se aplicó la entrevista a profesionales traductores e intérpretes y profesionales bilingües que trabajan en el rubro del comercio exterior. También a traductores e intérpretes independientes para tener un aporte adicional sobre sus competencias desarrolladas. Se concluyó que las empresas desconocen la carrera de traducción e interpretación, por lo cual, creen que toda persona bilingüe puede desarrollar funciones de un profesional con formación académica. Asimismo, que la mayoría de los empleadores opta por contratar personas con más años de experiencia en el idioma inglés, que profesionales traductores e intérpretes graduados o con poca experiencia en el ámbito laboral. Para los entrevistados las competencias son fundamentales en su desempeño laboral y la competencia que más predomina es el conocimiento y dominio de ambas lenguas, así como de sus dialectos y cultura.

A continuación, algunas definiciones relacionadas al tema, conceptos que explican más a detalle nuestra investigación.

La traducción es una actividad universal, que puede ser vista de diferentes maneras, ya sea como un proceso lingüístico, canal de comunicación, proceso operativo, actividad de lenguas, entre otras definiciones. Es una habilidad necesaria en la vida diaria porque permite el intercambio cultural a través del habla y la escritura, además de ser medio de acceso entre dos idiomas totalmente diferentes. Distintos autores la definen desde su punto de vista, algunos de ellos como Hurtado (2001) define la traducción como un instrumento de comunicación y un papel comunicativo entre lenguas, pueblos y cultura. Ella propone modalidades de traducción como son: Traducción escrita, traducción a la vista, traducción de programas informáticos, traducción de productos informáticos multimedia, traducción de canciones, supratitulación musical, traducción icónico-gráfica, doblaje y subtitulación.

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

Según Hatim y Mason (1990, citado por Firmenich 2014) es un proceso comunicativo que está vinculado con un contexto social. Además, para Delisle (1968, citado por Firmenich, 2014) sostiene que es una operación que consiste en determinar la significación de los signos en función de un querer decir caracterizado en un mensaje y restituir después ese mensaje íntegramente mediante los signos de otra lengua.

Los tipos de traducción que existen corresponden al ámbito socioprofesional específico propuesto por Hurtado (2001) en el que cada tipo de traducción tiene un propósito en un área definida, es por ello que la traducción de textos se divide en dos tipos: los especializados y los no especializados. La traducción de textos no especializados no tiene una terminología especializada, está a disposición del público general y podemos encontrarlos en los textos literarios y no literarios como son los periódicos, las revistas, los anuncios publicitarios, entre otros, que son fáciles de comprender y están a disposición del público en general. La traducción de textos especializados no es para todo el público puesto que contienen palabras especializadas que solo expertos en el tema pueden comprender y entender, es aquí donde interviene la labor de un traductor con conocimientos especializados que pueda desarrollar el texto con el que trabajará. Entre los textos especializados tenemos los jurídicos, económicos, técnicos, audiovisuales, entre otros.

Según el Manual de procedimientos de la traducción certificada (2015) propuesta por el Colegio de traductores del Perú (CTP) tenemos otros tipos de traducción como la Traducción Certificada, la cual es un documento en lengua origen traducido a una lengua meta por un traductor colegiado certificado por el Colegio de traductores del Perú, siguiendo los requerimientos establecidos por esta institución, y la Traducción Simple, la cual es un documento traducido en una

lengua meta de un texto de lengua origen que no obedece a los requisitos de presentación propuestos por el Manual de procedimientos de la traducción certificada; es decir, un documento totalmente informal a diferencia de la traducción certificada.

Un traductor es el profesional encargado de reformular un mensaje de manera escrita de una lengua partida a una lengua de llegada manteniendo el sentido del mensaje original. En tanto a ello, Chaume (2004, citado en Vulpoiou 2018) indica que el traductor es el emisor de una cadena compleja de emisores dispuestos a hacer llegar el mensaje de una lengua a otra después de una correcta lectura y comprensión del texto para emitirlo a los receptores.

El Manual de procedimientos de la traducción certificada diseñada por el CTP (2015) propone que existen diferentes tipos de traductores, el Traductor Colegiado Certificado, el cual es un miembro activo perteneciente a la institución ya mencionada antes, es una persona preparada para realizar Traducciones con certificación en diferentes idiomas y direcciones según lo ordenado por el Colegio de traductores públicos, y el Traductor Colegiado, siendo aquel con grado de licenciado en Traducción, Traducción e Interpretación o su semejante que es incorporado como miembro del Colegio de Traductores públicos después de cumplir con ciertas formalidades y requerimientos propuestos por la institución mencionada.

Según el Ministerio de Justicia (2016) el Traductor Público Juramentado (TPJ) es un tipo de traductor autorizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores que realiza traducciones oficiales escritas de manera inversa o directa en diferentes lenguas de manera legal luego de registrarse en la Junta de Vigilancia de Traductores Públicos Juramentado.

La palabra interpretación está relacionada a la actividad que realiza un profesional intérprete de llevar un mensaje de un idioma origen a un idioma meta a través de transmisiones orales o de forma verbal. Es retransmitir un mensaje sin perder el sentido y siendo lo más fiel posible al mensaje original. Según Gile (1991,

citado en Gieure 2016) define la interpretación como la traducción oral de un discurso pronunciado por un orador. Él observa y propone 3 distinciones que existen entre la traducción y la interpretación: la oralidad (uso de las normas lingüísticas, prosodias y elementos no verbales), las limitaciones temporales (tiempo anticipado para acceder a la información) y la situación de la comunicación (interacción comunicativa entre el intérprete, orador y el público).

La Dirección General de interpretación de la Comisión Europea (2003, citado en Andrades, 2011) indica que es la acción de trasladar un mensaje de un idioma a otro de forma natural y con fluidez, teniendo en cuenta el tono de voz, las expresiones que se deben usar según el público receptor, y se debe hablar en primera persona. Además, propone 9 tipos de interpretación: Consecutiva, interpretando una vez que el ponente u orador termina de exponer; Simultánea, interpretando al mismo tiempo que el ponente está hablando; Relé, es la interpretación de una lengua de partida a una lengua de llegada por medio de una tercera persona; Inversa, interpretando una lengua origen a una lengua distinta o lengua meta; Pivot, se da a través de una sola lengua; Asimétrica, en la cual los receptores tienen dominio de su lengua materna, así como de una o algunas lenguas en que se dará la interpretación; Susurrada, donde el intérprete susurra al oído del cliente lo expuesto por el ponente u orador; Gestual, en la que el público receptor son personas sordo mudos y se interpreta lo expuesto por un orador a la lengua gestual o viceversa; Cheval, en la que el intérprete participa de una reunión de manera simultánea en cabinas.

Adicional a estas modalidades de interpretación, Collados y Fernández (2001, citado en Valentinova, 2017) proponen la modalidad de interpretación bilateral o de enlace, en la cual se da entre dos o más personas hablantes de diferentes idiomas, se puede desarrollar de manera consecutiva o chuchotage a través de la toma de notas.

Jiménez (2002) la interpretación se clasifica en 7 tipos: Interpretación de conferencias (reuniones, simposios, exposiciones, entre otros), Interpretación en los medios audiovisuales (cine, televisión, entre otros), Interpretación judicial o de

tribunales, Interpretación médico – sanitaria (desarrollada en lugares como hospitales y centros médicos), Interpretación de lenguaje de signos, Interpretación social o Community Interpreting (Servicios públicos y privados) e Interpretación de enlace o dialógica para profesionales (intercambiar información y saber negociar).

Un intérprete debe tener ciertos requerimientos y habilidades necesarias para el desarrollo de esta actividad; el conocimiento y dominio de la lengua que será interpretada es fundamental, los conocimientos gramaticales, terminológicos, sintácticos, así como los conocimientos prácticos, el dominio de los cambios de registro, las expresiones en doble sentido, los referentes culturales, también tener capacidad de análisis para no perder de vista ningún detalle durante la interpretación, saber sintetizar grandes cantidades de información y reformular las ideas expresadas en un corto tiempo, debe ser capaz de memorizar y recordar palabras importantes; debe tener un nivel alto de concentración, ya que un intérprete escucha, comprende, analiza, sintetiza, habla y algunas veces toma nota, por lo cual debe tener sus 5 sentidos direccionados en la interpretación de manera que nada lo distraiga y pueda ocasionar dificultades y errores al momento de darse la interpretación.

Por su parte, Gile (1995, citado en Soler, 2006) expresa que un intérprete no nace, si no se hace, explica que no todo es cuestión de habilidad si no que un intérprete profesional debe tener una calidad óptima de dominio de diferentes lenguas, saber analizar y sintetizar, tener concentración, una desarrollada memoria de corto y largo plazo, una voz admisible y saber dirigirse al público receptor; tener variedad de conocimientos y una alta educación general, ser curioso, honesto y una salud física y mental estable.

En una manera de pensar distinta Hermann (1956, citado en Gieure, 2016) analiza al intérprete como mediador de lenguas y culturas, más no como intermediario; este o no este el intérprete presente de manera física.

La ética traductora forma parte importante en el trabajo de un profesional traductor e intérprete; el valor de la lealtad, confianza y la honestidad son claves,

puesto que como profesionales debemos demostrar ser transparentes, neutrales y reservados con respecto a nuestros encargos de traducción esto definirá no solo la calidad de nuestro trabajo, si no que habrá un respeto y prestigio hacia nuestro trabajo como a nosotros mismos; y esto se plasmará en nuestra imagen profesional. Según el Colegio de Traductores del Perú (2017) la ética traductora en el ejercicio profesional de la traducción es importante para formar la imagen interna y externa de la profesión, ya que somos conscientes y asumimos la responsabilidad de la calidad de nuestro trabajo, así como la repercusión que puede tener nuestras acciones de manera profesional.

Para entender el concepto de competencia traductora, primero es fundamental que entendamos que significa “competencia” algunos autores la definen con sus propias palabras. Son todas aquellas competencias y habilidades que debe tener un profesional traductor e intérprete que le ayudaran a resolver los posibles problemas que puede encontrar en un texto. Están compuestas por conocimientos cognoscitivos, afectivos, psicomotrices y fisiológicos. No existe una definición exacta para el término competencia traductora, pero entre la que más se asemeja y se adapta es la que explica el grupo PACTE (2000) que la define como un sistema subyacente de conocimientos, aptitudes y habilidades imprescindibles al momento de traducir.

La presente investigación tomará como referencia la propuesta del modelo holístico que elaborado por el grupo PACTE (2001), el cual distingue seis sub-competencias para constituir la competencia traductora, siendo estas la competencia comunicativa lingüística, competencia extralingüística, competencia de transferencia, competencia instrumental o profesional, competencia psicofisiológica y competencia estratégica. Además de precisar que la competencia traductora es la habilidad de saber traducir, involucra definiciones relacionadas con las capacidades y competencias planteadas para el siglo XXI.

La competencia comunicativa lingüística expresa que es todo un acto comunicativo que se desarrolla entre dos o más personas y está direccionado por las reglas de interacción social donde participan los interlocutores, la lengua, el

escenario o contexto, el tiempo, el tema, la intención y las consecuencias (PACTE, 2001).

La competencia extralingüística está compuesta por los conocimientos biculturales, enciclopédicos del mundo en general y temáticos (temas especializados). Así mismo el traductor debe tener noción sobre la cultura origen como la cultura meta, conocer acerca del tema en el que trabajará para una comprensión total del texto origen que conlleve a la reformulación del mismo en una lengua meta (PACTE, 2001).

La competencia de transferencia comprende a las demás competencias y consiste en entender y comprender el encargo de traducción (texto original) y transcribirlo en una lengua de llegada teniendo en cuenta su finalidad, los cambios de códigos lingüísticos, entre otros aspectos (PACTE, 2001).

La competencia instrumental o profesional abarca los conocimientos sobre el uso de las fuentes de documentación como son los diccionarios o enciclopedias también de manera virtual, saber documentarse y usar las nuevas herramientas tecnológicas (herramientas TAO, memorias de traducción, entre otras), así como saber acerca de la demanda laboral (contratos, tipos de encargos, tarifas) y como debe ser el comportamiento de un profesional en traducción e interpretación. El traductor debe innovarse constantemente con programas y herramientas digitales que favorezcan su trabajo y la calidad de este (PACTE, 2001).

La competencia psicofisiológica corresponde al desarrollo de habilidades y mecanismos actitudinales necesarios en el proceso traductológico tales como, componentes cognitivos, referidos a las emociones, memoria, reflejos, atención y percepción; componentes actitudinales, tales como la perseverancia, motivación, la confianza en sí mismo, el espíritu, la curiosidad intelectual, entre otros; y habilidades, que permitan al profesional en traducción e interpretación desarrollar su creatividad, análisis y síntesis (PACTE, 2001).

La competencia estratégica es todo conocimiento procedimental que otorga eficacia y ayuda a solucionar los posibles problemas que puedan presentarse al momento de traducir. Es una competencia relevante, puesto que nos ayuda a diferir el método más exacto, a estimar el proceso de traductológico y el producto final, identificar los posibles problemas que puedan presentarse como la desestimación de conocimientos lingüísticos y extralingüísticos, y posteriormente a aplicar las técnicas y procedimientos adecuados para solucionarlos (PACTE, 2001).

De manera que ATC215 (2014) explica que es vital que los jóvenes conocimientos que les permitan responder ante las dificultades o problemas con los que puedan encontrarse, como son: creatividad e Innovación, puesto que les permite crear ideas y respuestas que ayuden a resolver los problemas; pensamiento crítico, ayuda a la determinación del método más exacto que será empleado para la solución del problema; y resolución de problemas, permite exponer nuestras ideas y posibles soluciones ante los problemas.

Además de las competencias nombradas anteriormente, Márquez (2011) resalta la importancia de tener en cuenta la competencia laboral dentro de todas las competencias del traductor e intérprete. Además, define a la competencia laboral es el grupo de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al profesional en traducción e interpretación desarrollar una tarea o encargo de manera óptima frente a lo establecido por la institución o entidad para la que labora. Asimismo, divide la competencia laboral en dos divisiones:

Las competencias excluyentes, cuya presencia y desarrollo aporta de manera positiva a la labor de un traductor, por otro lado, las competencias deseables, que no son indispensables sin embargo aportan al desempeño del traductor. En estas competencias se observan 6 características:

- La capacidad de orientación a los resultados, implican los objetivos y las metas trazadas que se espera alcanzar, además el alto nivel de calidad que se espera obtener en nuestro trabajo final.
- La orientación a la calidad, exactitud y orden busca lograr realizar un trabajo óptimo y de calidad, así como tener los objetivos claros para cumplir con lo

exigido, también la obtención de información de fuentes confiables que aporten exactitud y veracidad en el trabajo final.

- La atención al detalle permite desarrollar las habilidades de observación y concentración, de modo que se identifique los posibles errores a través de una revisión para lograr un buen trabajo.
- La tolerancia a la rutina, implica tener capacidad de adaptación a lo monótono, así como un buen desempeño.
- Búsqueda de la información, capacidad comunicativa, permite expresar nuestros pensamientos, sentimientos, ideas ante un interlocutor.
- La autonomía, es la actitud que posee un profesional frente a la toma de decisiones y a su trabajo.

Entre las competencias no excluyentes se observan 2 características:

- La flexibilidad, es la manera de adaptarnos a las diversas situaciones o contextos donde el valor del respeto es fundamental para aceptar las diferentes opiniones.
- La capacidad de aprendizaje, disposición que se tiene para aprender y tomar nuevos conocimientos que nos ayudarán en nuestros futuros trabajos, además tener noción de investigación acerca de temas relacionados con nuestra profesión.

La sociedad ATC21S (Assessment and Teaching of 21st Century Skills, es proyecto de investigación fomentado por Intel, Microsoft y Cisco liderado por investigadores de la Universidad de Melbourne, propone nuevos modos de instruir las destrezas o competencias del siglo XXI que surgen como consecuencia de observar a la nueva generación y cómo esta ha crecido en un mundo tecnológico y que tiene como fin prepararlos para enfrentarse a la realidad social y sus problemas con éxito.

De modo que para ayudar en la preparación estos jóvenes y lo que necesitan para enfrentarse al mundo actual, llegaron a determinar ciertas competencias, tales como:

- ✓ Manera de Pensar, implica tener la capacidad de producir nuevas ideas, interpretar situaciones desde distintos ámbitos, analizar problemas y crear soluciones, y aprender a organizar nuestro propio aprendizaje.
- ✓ Herramientas para trabajar, conocer y dominar las diferentes herramientas tecnológicas que permiten comunicarnos, buscar e identificar información óptima que podamos utilizar de manera creativa.
- ✓ Maneras de trabajar, capacidad para laborar de manera conjunta a fin de lograr los objetivos trazados, mantener diálogos y saber cómo expresarnos en cualquier contexto o situación que se nos presente.
- ✓ Maneras de vivir el mundo, plantear y fijar objetivos, lidiar con los distintos problemas, una buena comunicación, tolerancia frente al estrés o situaciones frustrantes, toma de decisiones a fin de que beneficie a todos, tener valores éticos y tomar un rol reconstructivo en la sociedad actual.

El mercado laboral es de gran importancia en la sociedad, puesto que ayuda al desarrollo económico del País, en este existe una demanda laboral que se da por parte de los empleadores (empresas) quienes ofrecen puestos laborales para las personas que deseen trabajar en su compañía. En el Perú el INEI (2016) afirma que a partir de los años noventa hasta inicios del milenio, se aplicaron nuevas reformas que ayudaron a estabilizar la economía del país, logrando una recuperación y activación del 3,9% y 5,6% con respecto a inicios del año 2013 y posteriormente estas cifras fueron positivas, logrando un aumento económico de 6,5%, 6,0% Y 5,8%. Para el 2016, se lograron cifras de 3.90% lo cual tuvo impacto que se generen muchas ventas que favorezcan a la economía del país, así como a la población y a los profesionales que se desempeñan en este ámbito.

Para Chiavenato (2014) en su libro “Administración de Recursos Humanos”, define que el mercado laboral está constituido por las ofertas laborales o empleo realizadas por diferentes organizaciones que se encuentran en un lugar preciso y que se dan en una época determinada.

La agroindustria abarca todas las actividades relacionadas con el sector manufacturero, el cual se encarga de conservar, procesar y transformar toda materia prima y también los productos agrícolas, pecuarios, pesqueros y forestales.

En tanto a ello, el Banco central de reserva del Perú (2008) explica que la Ciudad de Piura aporta a la economía del Perú con un 8% en cuanto al sector agroindustrial, lo cual en el 2000 era solo del 6%, siendo la producción de uva, mango, banano orgánico, palta, limón, entre otros los más exportados a diferentes países extranjeros.

Para Austin (1984) la agroindustria es toda empresa que se encarga de la elaboración de materias primas agrícolas, como los cultivos superficiales y arbóreos, así como los productos ganaderos. De un modo distinto Agroindustrias para el Desarrollo (2013) conceptualizan que es una actividad encargada de la producción agrícola, pesquera, forestal y pecuaria relacionada con el consumidor a través del acondicionamiento, transformación, preservación, envasado, comercialización y de darse el caso exportación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Fue de tipo aplicada, según Vargas (2009) es una forma de conocer realidades a través de una prueba científica; puesto que se creyó conveniente desarrollar en esta investigación las propuestas hechas por Hurtado y el grupo PACTE (2003), que explican la competencia traductora y las divide en subcompetencias y las propuestas por Márquez (2011) que las divide en competencias excluyentes y deseables según ciertas características que debe de tener y desarrollar el traductor e intérprete en el ámbito laboral.

Diseño de investigación: Estuvo regida al diseño No experimental de tipo Descriptivo Transeccional, para Hernández *et al.* (2014) este tipo de diseño tiene objetivo investigar la incidencia y los valores que en que se presentan una o más variables con respecto al enfoque cuantitativo, ubicar, categorizar y brindar una percepción de una comunidad, contexto, evento o situación y describirla.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Para la presente investigación se definió como variable de estudio “Competencias de un traductor e intérprete”, siendo una variable cuantitativa, se tuvo en cuenta la propuesta del modelo holístico elaborado por el grupo PACTE (2001), el cual distingue seis sub - competencias para constituir la competencia traductora, siendo estas la competencia comunicativa lingüística, competencia extralingüística, competencia de transferencia, competencia instrumental o profesional, competencia psicofisiológica, competencia estratégica. Además, se tuvo en cuenta a Márquez (2011) quién resalta la importancia de tener en cuenta la competencia laboral dentro de todas las competencias del traductor e intérprete. competencia laboral. (Ver Anexo 00).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población de la presente investigación estuvo conformada por 20 empresas dedicadas al Rubro Agroindustrial en la ciudad de Piura. En tanto a ello, Hernández *et al.* (2014) establecen que la población representa el conjunto de casos relacionados entre sí con una serie de características similares ya sea de contenido, lugar o tiempo.

Muestra: Según Hernández *et al.* (2014) en cualquier investigación la muestra se realiza para economizar y optimizar el tiempo que puede tomar la recolección de datos. Para ello se determina un grupo de personas con características similares que permitan generalizar los datos recolectados.

De esta manera, se trabajó con 20 profesionales traductores e intérpretes para la aplicación de la entrevista. Asimismo, para la aplicación del cuestionario, la muestra estuvo conformada por los 20 empleadores encargados de contratar al personal de las empresas en mención. Esto, dada la experiencia y el aporte información que brindaron sobre las competencias que requiere hoy en día el mercado laboral y cuáles de las competencias que se tomaron en cuenta propuestas por el Grupo PACTE y Márquez han desarrollado y de qué manera han influido en su desempeño laboral. En el caso de la presente investigación, al contemplar una muestra pequeña, no se aplicó técnica de muestreo.

Criterios de inclusión: Profesionales con experiencia laboral mínima de 2 años en el rubro Agroindustrial.

Criterios de exclusión: Profesionales con experiencia laboral menor a 2 años en el rubro Agroindustrial.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se aplicó la encuesta a los empleadores de empresas dedicadas al rubro agroindustrial, para la obtención de información, puesto que esta técnica permitió recolectar datos cuantificables y obtener claras conclusiones sobre la postura del grupo de personas a los cuales se aplicará (Ñaupas *et al.*, 2014). Además, se aplicó la entrevista, la cual estuvo direccionada a profesionales traductores e intérpretes.

Instrumento: El instrumento que se aplicó para el desarrollo de esta investigación fue un cuestionario a los empleadores (empresas dedicadas al rubro agroindustrial) para conocer los requerimientos, habilidades y competencias que solicitan al momento de contratar los servicios de un traductor e intérprete profesional. (Ver Anexo 00).

De igual manera, se aplicó una guía de entrevista a profesionales traductores e intérpretes para saber cuáles de las competencias que hemos seleccionado para este proyecto desarrollaron más y cómo influyen en su desempeño laboral. (Ver Anexo 00)

Validez: Para el presente trabajo de investigación se validaron los instrumentos de ficha de análisis a cargo de expertos para posteriormente se llevó a cabo la aplicación, la cual buscó evaluar las competencias de un traductor e intérprete en el rubro agroindustrial, como son las seleccionadas: Comunicativa Lingüística, Extralingüística, de Transferencia, Instrumental o Profesional, Psicofisiológica, Estratégica y Laboral con la finalidad de saber cuáles de estas competencias son más relevantes y menos relevantes tanto para los empleadores como para los profesionales traductores e intérpretes y brindar conocimientos nuevos a los profesionales graduados de traducción e interpretación, así como a la sociedad Peruana. (Ver Anexo 00).

Yin (2009), define a la validez como un diseño de investigación que manifiesta un conjunto de estados lógicos, en los cuales se puede estimar la calidad de un diseño dado, con respecto a ciertas pruebas lógicas.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de este proyecto de investigación primero se investigó cual era el rubro con más potencial y crecimiento en la ciudad de Piura, siendo el rubro Agroindustrial el que genera mayores ingresos económicos a la ciudad.

Luego se seleccionó las empresas a las que se les aplicó el cuestionario, en el cual las interrogantes iban dirigidas a responder cuáles son los requerimientos, habilidades y competencias que debe tener un profesional traductor e interprete antes de ser contratado; así mismo a través de un rango que evalúa desde la competencia más relevante a la menos relevante, los empleadores calificaron en los profesionales cuáles de estas competencias propuestas por el grupo PACTE (2001) y Márquez (2011) deben poseer para un mejor aporte en su desempeño laboral.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados fueron clasificados y tabulados a través del programa informático Excel y posteriormente fueron evaluados a través de la escala de Likert, buscando como resultado final la implicancia de estas competencias en el desempeño laboral de un traductor e intérprete en el rubro Agroindustrial.

El análisis fue estadística descriptiva, puesto que los datos obtenidos tanto en el cuestionario como en la guía de entrevista fueron analizados a través de la escala de Likert para posteriormente ser descritos según cada competencia en tablas o gráficos.

3.7. Aspectos éticos

Según la publicación del Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, en su resolución N° 126-2017/UCV se establecen los siguientes principios generales en la realización de la tesis:

- Respecto por las personas: se defendió la dignidad de los participantes, respetando su procedencia, estatus u otra característica.
- Búsqueda de bienestar: se orientó a buscar el bien de los participantes de la investigación, evitando riesgos y velando por su integridad.
- Justicia: Se desarrolló un trato igualitario entre todos los participantes.
- Honestidad: Se respetó la propiedad intelectual de otros investigadores y los resultados obtenidos se mostrarán con total transparencia.

- Rigor científico: Estableció con rigurosidad el proceso para la interpretación y obtención de datos.
- Responsabilidad: Se establece que se realizó cumpliendo los requisitos establecidos en los proyectos de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Determinar la importancia que tienen las competencias de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial.

GRÁFICO N° 1: Importancia de las competencias de un profesional traductor e intérprete que trabaja en el rubro Agroindustrial.

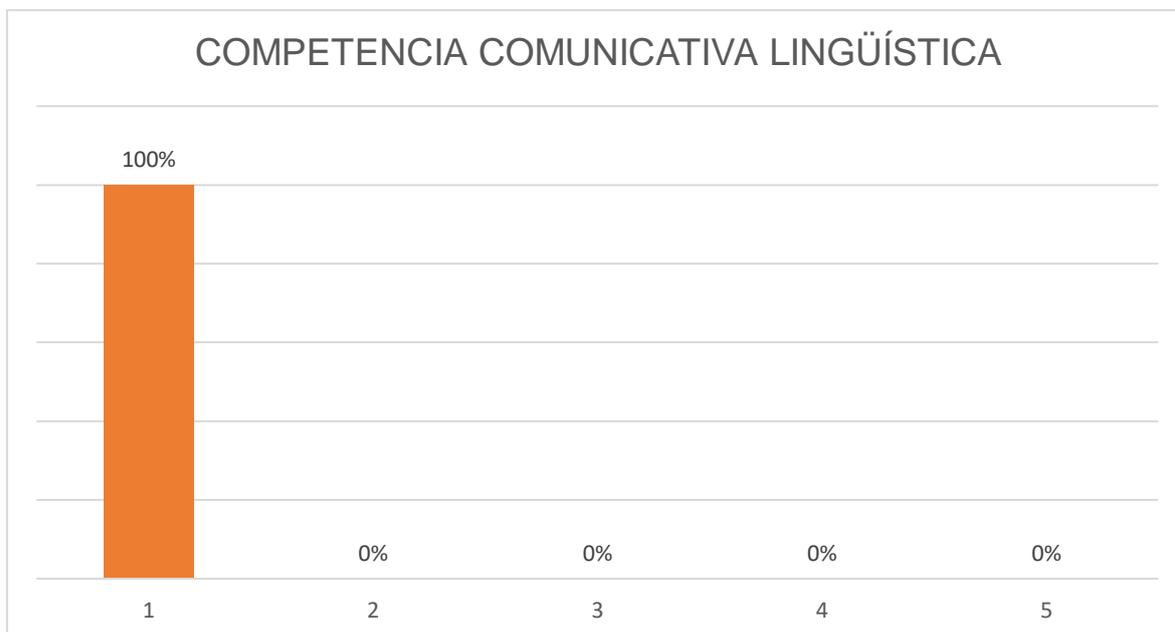


Fuente: Entrevista a profesionales Traductores e Intérpretes del rubro Agroindustrial – Elaboración propia.

ANÁLISIS: En el gráfico N° 1 se observa el porcentaje de importancia que tienen las competencias de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial. El 100% considera que la Competencia Comunicativa Lingüística es la más importante dentro del rubro, un 85% la Competencia Instrumental o Profesional, el 80% la Competencia Laboral, el 70% la Competencia Extralingüística, el 60% la Competencia de Transferencia y 55% la Competencia Psicofisiológica y para la Competencia Estratégica. De esta manera, se muestra que en la traducción desarrollada en el rubro Agroindustrial es importante que el profesional traductor e intérprete conozca y domine cada una de estas competencias al momento de realizar los diferentes encargos, desde la descripción de los diferentes productos que son exportados a nivel internacional hasta el cierre de convenios con otras empresas, inversionistas extranjeros, etc.

4.2. Identificar la importancia que tiene la Competencia Comunicativa lingüística de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial.

GRÁFICO N° 2: Importancia de la competencia Comunicativa lingüística en la contratación de profesionales traductores e intérpretes en el rubro Agroindustrial.

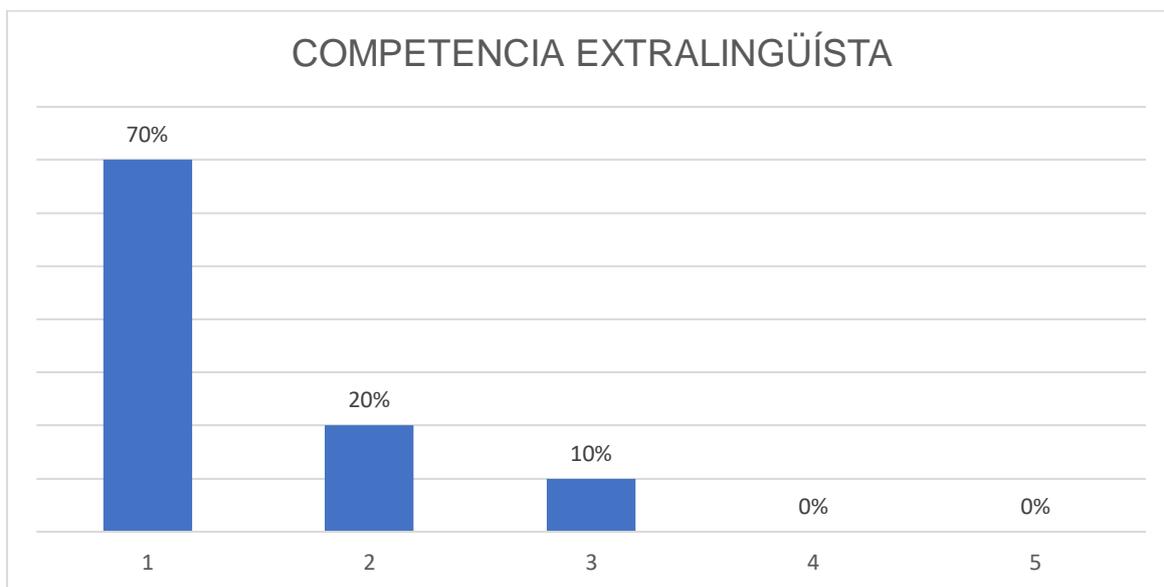


Fuente: Encuesta a empresas del rubro Agroindustrial de la Ciudad de Piura – Elaboración propia.

ANÁLISIS: En el gráfico N° 2 se observa el grado de importancia que tiene la Competencia Comunicativa lingüística de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial, siendo 1 muy importante y 5 nada importante. La tendencia reflejó que el 100% de los empleadores consideraron que esta competencia es muy importante en Traductor e Intérprete antes de ser contratado en el rubro Agroindustrial. Por lo tanto, es evidente que para los empleadores de este rubro en la ciudad de Piura es de vital importancia que el profesional traductor e intérprete del rubro tenga conocimiento y dominio de su lengua materna y de los idiomas extranjeros; así como de ortografía, vocabulario, léxico y sintaxis, para poder traducir a un idioma meta la información nutricional de los diferentes productos que son exportados a otros países, y así mismo tener éxito en el cierre de convenios que se realizan con los diferentes inversionistas extranjeros que deciden invertir en el rubro de la Agroindustria en nuestra ciudad.

4.3. Identificar la importancia que tiene la Competencia Extralingüística de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial

GRÁFICO N° 3: Importancia de la competencia extralingüística en la contratación de profesionales traductores e intérpretes en el rubro Agroindustrial.

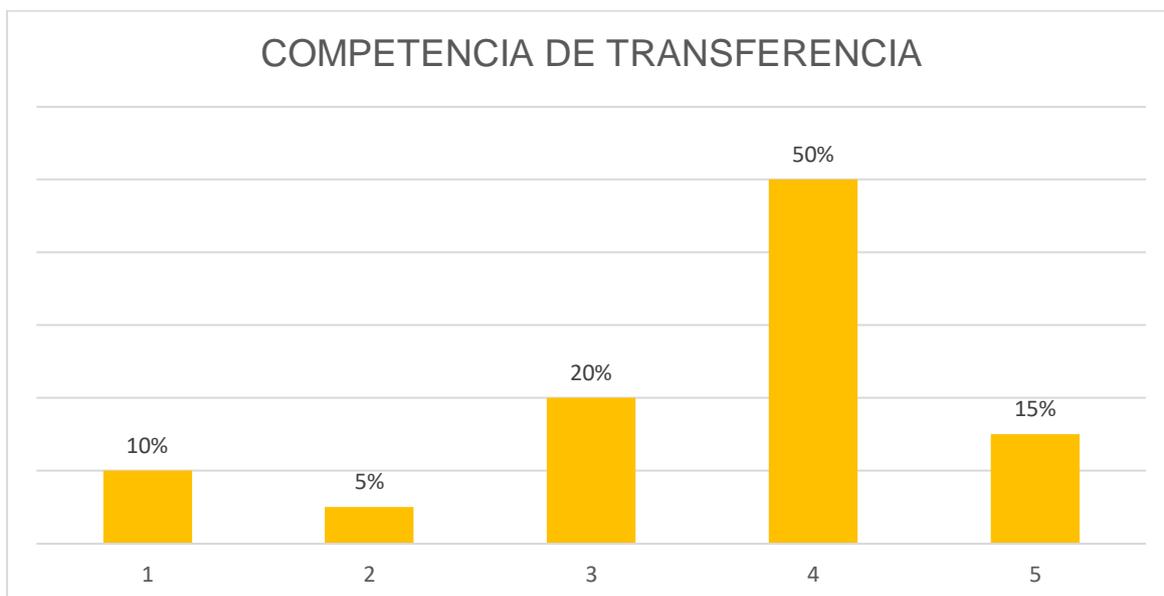


Fuente: Encuesta a empresas del rubro Agroindustrial de la Ciudad de Piura – elaboración propia.

ANÁLISIS: En el gráfico N° 3 se muestra el grado de importancia que tiene la Competencia extralingüística de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial, siendo 1 muy importante y 5 nada importante. El 70% de los empleadores consideraron muy importante que los profesionales cuenten con esta competencia, el 20% la consideró parcialmente importante y el 10% regularmente importante. Por lo tanto, queda evidenciado que para la gran mayoría de los empleadores del rubro Agroindustrial de la ciudad de Piura es muy importante que los profesionales traductores e intérpretes tengan conocimientos de vocabulario especializado en el rubro de la Agroindustria, con la finalidad de realizar las diferentes traducciones de los productos a exportar, así como de la maquinaria que se emplea en los mismos (traducción de manuales), y por parte de las interpretaciones, poder hacer conocimiento del trabajo realizado en la planta a los diferentes inversionistas.

4.4. Identificar la importancia que tiene la Competencia de Transferencia de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustria.

GRÁFICO 4: Importancia de la competencia de transferencia en la contratación de profesionales traductores e intérpretes en el rubro Agroindustrial.

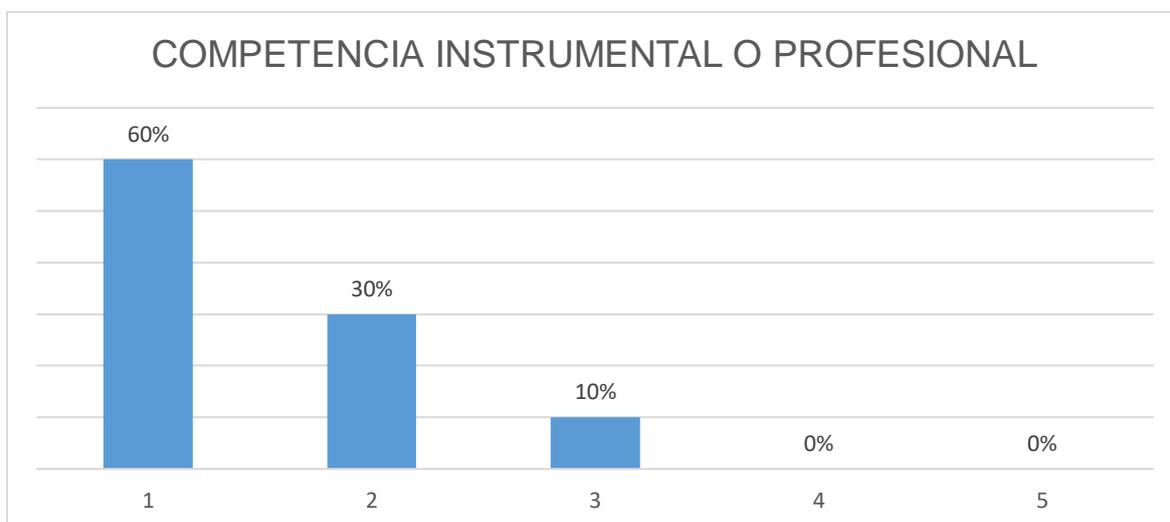


Fuente: Encuesta a empresas del rubro Agroindustrial de la Ciudad de Piura – elaboración propia.

ANÁLISIS: En el gráfico N° 4 se refleja el grado de importancia que tiene la Competencia de Transferencia de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial, siendo 1 muy importante y 5 nada importante. El 50% consideró que esta competencia dentro del rubro agroindustrial es poco importante, el 20% regularmente importante, el 15% como nada importante, el 10% que es muy importante que los profesionales cuenten con esta competencia y el 5% consideró que es parcialmente importante. De esta manera, se contempla que para mayoría de empleadores del rubro Agroindustrial en la ciudad de Piura es poco importante que los profesionales traductores e intérpretes del rubro tengan la capacidad de entender y comprender los diferentes encargos de traducción, así como contexto y la finalidad del documento, por lo cual para los empleadores es más importante que las traducciones de los encargos se realicen en los plazos estimados por la empresa.

4.5. Identificar la importancia que tiene la Competencia Instrumental o Profesional de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial.

GRÁFICO 5: Importancia de la competencia instrumental o profesional en la contratación de profesionales traductores e intérpretes en el rubro Agroindustrial.

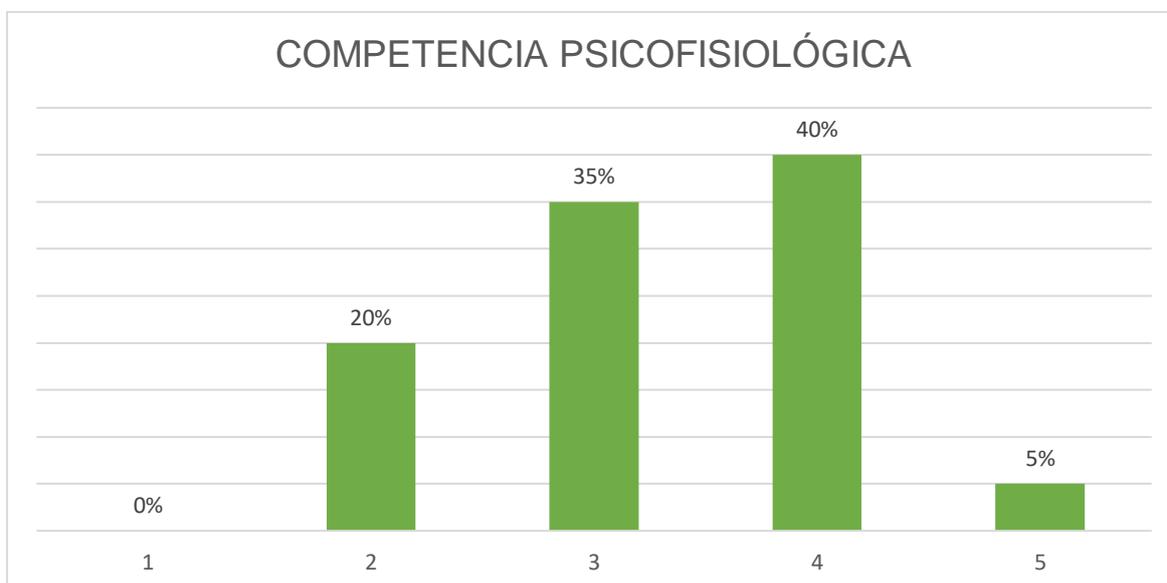


Fuente: Encuesta a empresas del rubro Agroindustrial de la Ciudad de Piura – elaboración propia.

ANÁLISIS: En el gráfico N° 5 se muestra el grado de importancia que tiene la Competencia instrumental o profesional de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial, siendo 1 muy importante y 5 nada importante. La tendencia muestra que el 60% de los empleadores consideró muy importante tener esta competencia en el rubro agroindustrial, el 30% parcialmente importante y el 10% regularmente importante. Por lo tanto, se establece como muy importante que los profesionales traductores e intérpretes en el rubro agroindustrial sepan usar herramientas tecnológicas como Word, Excel, etc.; dominio de diccionarios físicos y virtuales que contengan terminológica especializada en rubro agroindustrial, así como también de maquinaria, ya que muchos de los empleadores señalaron que estas son traídas de diferentes países y necesitaban la traducción de los manuales, por el lado de la interpretación consideran que es importante que el profesional esté preparado tanto en vocabulario como en conocimiento general del rubro Agroindustrial para explicar cada uno de los procesos de planta y exportación a los inversionistas.

4.6. Identificar la importancia que tiene la Competencia Psicofisiológica de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial

GRÁFICO 6: Importancia de la competencia psicofisiológica en la contratación de profesionales traductores e intérpretes en el rubro Agroindustrial.



Fuente: Encuesta a empresas del rubro Agroindustrial de la Ciudad de Piura – elaboración propia.

ANÁLISIS: En el gráfico N° 6 se observa el grado de importancia que tiene la Competencia psicofisiológica de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial, siendo 1 muy importante y 5 nada importante. La tendencia refleja que el 40% considera poco importante que los profesionales cuenten con esta competencia en el rubro agroindustrial, el 35% la consideró regularmente importante, el 20% parcialmente importante y el 5% nada importante. De esta manera, se evidencia que para la gran mayoría de los empleadores del rubro Agroindustrial en la ciudad de Piura es poco importante que los profesionales traductores e intérpretes del rubro tengan la capacidad de tener control de sus emociones, confianza en sí mismo, perseverancia, motivación, ser creativos y tener capacidad de análisis y síntesis; lo cual consideran los empleadores que es irrelevante, ya que no determina la calidad de su trabajo final tanto en la interpretación como para la traducción dentro del rubro.

4.7. Identificar la importancia que tiene la Competencia Estratégica de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial.

GRÁFICO 7: Importancia de la competencia estratégica en la contratación de profesionales traductores e intérpretes en el rubro Agroindustrial.

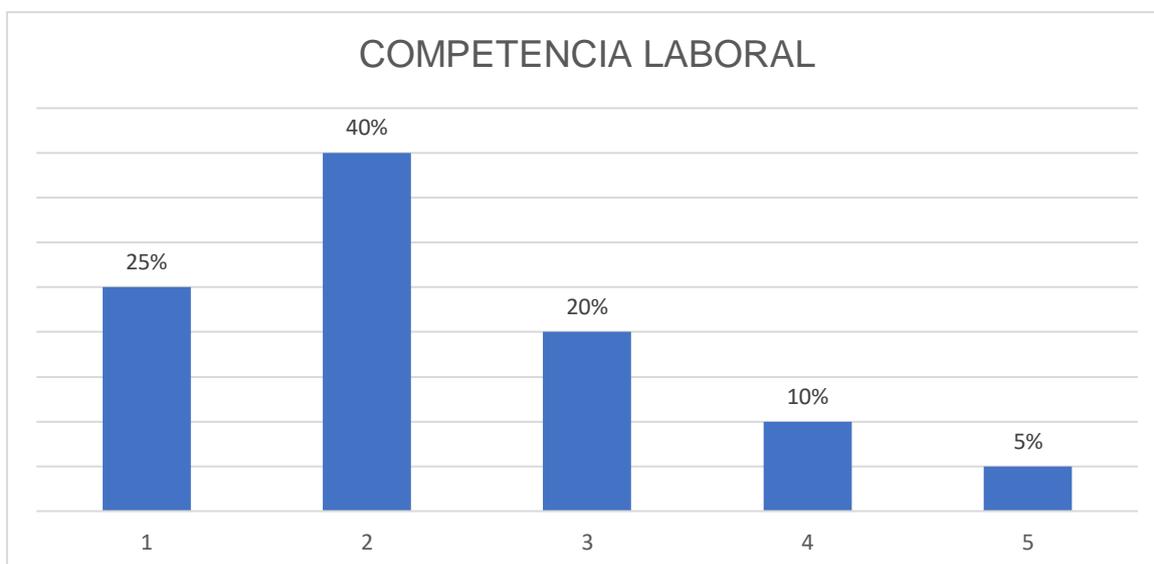


Fuente: Encuesta a empresas del rubro Agroindustrial de la Ciudad de Piura – elaboración propia.

ANÁLISIS: En el gráfico N° 7 se muestra el grado de importancia que tiene la Competencia estratégica de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial, siendo 1 muy importante y 5 nada importante. El 30% consideró esta competencia dentro del rubro como regularmente importante, el 25% parcialmente importante, el 20% muy importante, el 15% poco importante y el 10% nada importante. De modo que con estos resultados, se evidencia que para la gran mayoría de los empleadores del rubro Agroindustrial en la ciudad de Piura es regularmente importante que los profesionales traductores e intérpretes del rubro puedan solucionar los diferentes problemas que pueden encontrarse en un encargo de traducción, como la complejidad de términos hasta los errores gramaticales, ya que ellos determinan que el profesional traductor e intérprete del rubro agroindustrial debe tener un conocimiento extenso y una gran experiencia para poder solucionar estos problemas tanto para la traducción de encargos, como para la interpretación y lograr un buen trabajo final.

4.8. Identificar la importancia que tiene la Competencia Laboral de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial.

GRÁFICO 8: Importancia de la competencia laboral en la contratación de profesionales traductores e intérpretes en el rubro Agroindustrial.



Fuente: Encuesta a empresas del rubro Agroindustrial de la Ciudad de Piura – elaboración propia.

ANÁLISIS: En el gráfico N° 8 se observa el grado de importancia que tiene la Competencia laboral de un profesional traductor e intérprete dentro del rubro Agroindustrial, siendo 1 muy importante y 5 nada importante. La tendencia reflejó que el 40% de empleadores consideró esta competencia dentro del rubro parcialmente importante, el 25% muy importante, el 20% regularmente importante, el 10% poco importante y el 5% nada importante. De esta manera, se evidencia que para la gran mayoría de los empleadores del rubro Agroindustrial de la ciudad de Piura es parcialmente importante que los profesionales traductores e intérpretes del rubro puedan adaptarse a los diferentes horarios de trabajo, que puedan aceptar las diferentes opiniones, que tengan disposición para adquirir nuevos conocimientos, que tengan capacidad comunicativa para trabajar en conjunto con los diferentes miembros de la empresa y el rubro.

V. DISCUSIÓN

Para las discusiones de la presente tesis se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos y su comparación con los datos reflejados en los antecedentes propuestos en el marco teórico. Asimismo, se compararon dichos resultados con las teorías propuestas.

El primer autor con quién se comparan los resultados es Kuznik (2010), quién en su investigación denominada “El contenido de los puestos de trabajo. El caso de los traductores internos en las empresas de traducción de Barcelona” se propuso a analizar las actividades que desempeñan los traductores internos en los diferentes puestos de trabajo, que competencias y habilidades deben de tener estos profesionales traductores e intérpretes. Esta autora concluyó que las personas contratadas deben tener ciertas competencias y habilidades como el dominio de idiomas tanto materno como extranjero, conocimientos culturales generales y especializados, conocimientos de redacción, sintaxis, gramática y terminología, conocimiento de estructuras textuales para entender y poder reformular los encargos de traducción, tener capacidad para solucionar posibles problemas, capacidad de adaptación en su centro laboral, trabajar bajo presión, conocimientos de herramientas TAO. Con respecto a las competencias que debe de tener un profesional traductor e intérprete antes de ser contratado, en la presente investigación, los empleadores consideraron la competencia más importante que deben tener los profesionales traductores e intérpretes en el rubro agroindustrial es la competencia comunicativa lingüística, ya que el dominio del idioma materno como los idiomas extranjeros facilitará a que el profesional pueda realizar encargos como la traducción del valor nutricional y el contenido de los diferentes productos a exportar, así como la traducción de manuales de las diferentes maquinas que operan en planta, en cuanto a la interpretación facilitará la comunicación entre los inversionistas y empresarios extranjeros con los dueños de las diferentes empresas Agroindustriales de la Ciudad de Piura, para tener como resultado el cierre de convenios entre estas dos partes; después la Competencia Extralingüística, en la cual los empleadores del rubro Agroindustrial de la Ciudad de Piura requieren los profesionales traductores e intérpretes tengan no sólo conocimientos generales, si no también conocimientos acerca del rubro agroindustrial y maquinaria, con el fin de poder traducir el valor nutricional y contenido de los diferentes productos a

exportar y de manuales en caso de algún mal funcionamiento de los mismos, en el caso de la interpretación, se requiere que el profesional esté preparado con conocimientos acerca del proceso de planta y exportación y conocimientos generales para poder lograr una comunicación efectiva entre las dos partes; en el tercer lugar la competencia instrumental o profesional, para la cual, los empleadores requieren que los profesionales traductores e intérpretes a contratar para el rubro agroindustrial tengan conocimientos de los diferentes programas como Word, Excel, para poder traducir inventarios, así mismo sepan manejar redes sociales para poder responder los diferentes correos o inquietudes por parte de los inversionistas extranjeros, para la interpretación consideran importante que el profesional tenga conocimiento de búsqueda de glosarios especializados en el rubro Agroindustrial para que pueda estar preparado al momento de realizar una interpretación entre las dos partes; posteriormente la Competencia de Transferencia, la cual permite a los profesionales entender y comprender los diferentes encargos para la reformulación de los mismos en el idioma de destino encargado y obtener un resultado de calidad; luego la competencia estratégica, la cual consiste en que el profesional traductor e intérprete dentro del rubro agroindustrial deba adaptarse a los diferentes plazos de entrega en la empresa, así como poder solucionar diferentes problemas de traducción como errores gramaticales, terminología compleja, entre otros y por último las menos relevantes fueron la Competencia Laboral, en la cual el profesional traductor e intérprete dentro del rubro agroindustrial debe ser capaz de adaptarse a los diferentes horarios de trabajo, aceptar las diferentes opiniones para poder trabajar en conjunto con los miembros de la empresa, debe ser creativo y trabajar bajo presión; y la Competencia Psicofisiológica, en la cual el profesional traductor e intérprete dentro del rubro agroindustrial debe tener control total de sus emociones y no dejar que estas influyan en el desarrollo y calidad de su trabajo. En base a estos resultados encontrados en la presente investigación, se evidencia que no son ajenos ni a la teoría ni a este antecedente, por lo tanto, se relacionan entre sí; ya que se determina que toda empresa del rubro agroindustrial de la ciudad de Piura antes de contratar los servicios de un traductor e intérprete tiene en cuenta a evaluar ciertas competencias y habilidades que ellos requieren para no sólo tener en su staff personas competentes que desarrollen estas competencias, si no que realicen un

trabajo de calidad, por lo cual la investigación de Kuznik, se relaciona con la presente investigación en cuanto a la evaluación y a las competencias que debe de tener un traductor e intérprete antes de ser contratado y guarda relación con todas las competencias que se tomaron en cuenta para el desarrollo de este trabajo.

Por otro lado, Lozano (2011), en su investigación denominada “Estudio de Mercado sobre la Traducción en España”, hizo una comparación del mercado laboral de un traductor e intérprete de hace doce años y el mercado laboral actual, en el cual se tomaron en cuenta las aptitudes, competencias y habilidades que debe de tener el profesional traductor e intérprete actual. Esta autora concluyó que el mercado laboral para un profesional traductor e intérprete ha evolucionado, así como el perfil y a la formación académica previa que reciben los profesionales actualmente como el tener ciertas aptitudes, competencias y habilidades que le permitan desarrollarse en su ámbito laboral, desde tener conocimiento de la tecnología y el uso de diferentes herramientas de traducción a la vista, el conocimiento de ambos de la lengua materna y de lenguas extranjeras, conocimientos culturales y la adaptación a su centro de trabajo. En este caso, dicha investigación guarda relación con la presente investigación en cuanto a las competencias que desarrollan y emplean los profesionales en su ámbito laboral, puesto que las competencias mencionadas por la autora, como la Competencia Comunicativa lingüística (conocimiento de ambos idiomas origen y meta), la Competencia Instrumental o Profesional (dominio de la tecnología y el uso de las diferentes herramientas de traducción), la Competencia Extralingüística (conocimientos terminológicos generales especializados y culturales), la Competencia Laboral (adaptación a su centro de trabajo) son parte importante de la formación de un profesional y que estas van evolucionando, muchas van siendo dejadas de lado por ser menos fundamentales que otras, así como también se observa que estas mismas competencias tomadas en cuenta por la autora son las mismas competencias importantes que los profesionales traductores e intérpretes con experiencia en el rubro Agroindustrial de nuestra ciudad, así como con experiencia en otros rubros han podido desarrollar más al momento de realizar los diferentes encargos de traducción, así como las diferentes interpretaciones y estas mismas les han permitido facilitar su trabajo y lograr un resultado de calidad.

Dando su punto de vista Martin (2003), en su investigación denominada “Traducciones Jurídicas: Competencias del traductor e impacto en su interpretación”, analizó el proceso de traducción de documentos jurídicos con base en las competencias del traductor y las causas y consecuencias de una interpretación errónea en los mismos. Este autor concluyó que el traductor e intérprete de documentos jurídicos debe ser una persona óptima, capaz, consciente de la calidad de su traducción en las cuales no puede haber falsedad o ausencia de ética profesional, además debe de ser una persona con conocimientos principalmente terminológicos, dominar y conocer la estructura específica de los documentos jurídicos y legales, entender con naturalidad el idioma origen y dominar la lengua de destino a la que será reformulada el texto meta teniendo en cuenta la coherencia y cohesión del mismo, entender, sintetizar, poseer conocimientos semánticos y sintácticos los cuales ayudan a resolver posibles problemas en un encargo de traducción, tener la habilidad de ser consciente de la importancia de su oficio y tener confianza en sí mismo, así como una capacidad efectiva de memoria; tener facilidad de relacionarse con otras personas y con sus colegas para poder resolver dudas o problemas en equipo, tener conocimientos tecnológicos que le permitan buscar diccionarios en internet, así como herramientas que faciliten y aporten a la calidad de su trabajo, conocimiento de las leyes de ambos países, cultura y tener ética profesional. De esto se interpreta que los resultados del autor coinciden con la presente investigación, ya que se pudo diferir cuales son las competencias más desarrolladas e importantes en las diferentes empresas del rubro Agroindustrial, dando como resultado que la Competencia comunicativa lingüística fue la más importante, conocer y dominar la lengua materna como las diferentes lenguas de trabajo, es de vital importancia ya que permite a los profesionales traductores e intérpretes reformular el valor nutricional y contenido de los diferentes productos a exportar, desde frutas hasta enlatados, los cuales son traducidos al idioma de destino, así como la traducción de los diferentes manuales de las maquinaria empleada en planta y en el caso de la interpretación permite al profesional entender y reformular el mensaje de modo oral facilitando la comunicación entre los encargados de las diferentes empresas Agroindustriales de la ciudad de Piura y los inversionistas extranjeros, siguiéndole la Competencia

instrumental o profesional, en la cual el profesional traductor e intérprete debe contar con conocimientos de los diferentes programas tecnológicos como Word o Excel, para la traducción de planillas y registros de las cantidades de cada porcentaje de productos que se envía al extranjero, así como conocimiento de herramientas TAO, y la búsqueda de glosarios terminológicos que ayuden a incrementar su vocabulario para poder realizar tanto traducciones como interpretaciones de manera óptima; luego la Competencia laboral, en la cual los empleadores buscan que el profesional se adapte a los diferentes horarios laborales que puedan proponer, así mismo que trabajen bajo presión, ya que muchas veces se requiere entregar la documentación encargada antes de tiempo; la Competencia Extralingüística, en la cual el profesional debe de contar con conocimientos generales, así como del rubro Agroindustrial para así facilitar la traducción de sus encargos, y poder realizar interpretaciones efectivas que ayuden a cerrar convenios extranjeros; la competencia de transferencia, en la cual el profesional debe entender y comprender el encargo tanto el encargo de traducción como la conversación que se lleva a cabo con los inversionistas, para poder reformular el mensaje, ya sea de manera oral como escrita, y esta sea no solo de calidad si no también que sea clara o coherente; y la Competencia Psicofisiológica, en la cual el profesional debe tener control de sus emociones y no dejar que estas afecten de manera negativa el desarrollo y calidad de su trabajo y Competencia estratégica como menos importante, la cual representa la solución de problemas se pueden encontrar en un texto y deben ser solucionados por el profesional traductor e intérprete en base a su experiencia; así mismo coincide respecto a las competencias más requeridas en los profesionales traductores e intérpretes antes de ser contratados en el rubro agroindustrial, las cuales son: la competencia comunicativa lingüista, competencia extralingüística, competencia instrumental o profesional, competencia de transferencia, competencia estratégica, competencia laboral y competencia psicofisiológica. En base a los resultados expuestos por el autor y los resultados obtenidos en la presente investigación determinamos que es importante para las empresas que los profesionales traductores e intérpretes sean evaluados antes de ser contratados para saber si poseen ciertas competencias que los ayuden a realizar un trabajo eficaz y a desenvolverse con facilidad en su ámbito laboral, aportando de manera positiva a la empresa; así mismo es importante que

conozcan las competencias que han podido desarrollar en su experiencia laboral y que cuales de ellas consideran importantes para el desarrollo de sus actividades laborales.

Por otra parte, Muñoz-Miquel (2014), en su investigación denominada “El perfil y las competencias del traductor médico desde el punto de vista de los profesionales”, recopiló información del perfil y las competencias requeridas para el desarrollo profesional de un traductor profesional médico. De manera que la autora concluyó que la primera competencia de mayor relevancia fue poseer conocimientos básicos de medicina anexados con la traducción médica, terminología y fraseología y como competencias secundarias el conocimiento de fuentes que contengan información verídica del ámbito médico, conocer recursos fiables, saber de documentación avanzada, dominio de tecnología, resolución de problemas en caso de encontrarse con terminología desconocida, conocimiento y dominio del texto para la reformulación del mismo, dominio de los idiomas tanto materno como extranjeros; puesto que el idioma inglés, el alemán y el chino son de menor porcentaje en la forma directa, mientras que el idioma español lo es en la forma inversa, el desarrollo del papel de creador, redactor y revisor de glosarios, crear ideas que puedan ser un aporte a la traducción, convocar y elegir traductores que cumplan con los elementos mencionados y tener facilidad de comunicación y habla para establecer relaciones sociales con los profesionales médicos y expertos, tener sentido común y ser organizados. De esta manera, los resultados encontrados en la presente investigación no son ajenos ni a la teoría, ni al antecedente en concreto, por lo tanto, se relacionan entre sí con la única diferencia que la investigación del autor se rige al rubro de Medicina y la presente investigación al rubro Agroindustrial de la ciudad de Piura; de manera que en ambas investigaciones determinaron las competencias adecuadas e importantes que faciliten su desempeño laboral, dando como resultado que todas las competencias mencionadas anteriormente por el autor son importantes para lograr un trabajo de calidad, sin embargo en la presente investigación, la Competencia de mayor importancia es la Comunicativa lingüística, ya que el dominio del idioma materno como los idiomas extranjeros facilitará a que el profesional traductor e intérprete en el rubro agroindustrial realice encargos como la traducción del valor nutricional y el

contenido de los diferentes productos a exportar, así como la traducción de manuales de las maquinas que operan en planta, en cuanto a la interpretación facilitará la comunicación con inversionistas y empresarios extranjeros, permitiendo cerrar convenios con los diferentes países interesados los productos de las empresas Agroindustriales de la ciudad de Piura, a diferencia de investigación de Muñoz-Miquel, en la cual señala que la Competencia de mayor relevancia es la Competencia Extralingüística, la cual en la presente investigación los empleadores requieren traductores e intérpretes que no solo tengan conocimientos generales, si no también que el profesional conozca acerca del rubro agroindustrial, desde proceso de producción hasta la exportación para facilitar la traducción de los diferentes productos y documentación, en el caso de la interpretación, se requiere que el profesional tenga conocimientos sobre del proceso de planta y exportación para poder lograr una comunicación efectiva. Respecto a las demás competencias tomadas en cuenta en nuestra investigación coincide con el mismo rango de importancia de las competencias mencionadas por el autor, y que son importantes para un profesional dedicado en cualquier rubro especializado, estableciendo la importancia de la competencia instrumental o profesional, para la cual, los empleadores requieren que los profesionales traductores e intérpretes en el rubro agroindustrial tengan conocimientos de programas como Word, Excel, para traducir inventarios, y que manejen redes sociales para responder las inquietudes de inversionistas extranjeros, para la interpretación consideran importante que el profesional tenga conocimiento de búsqueda de glosarios especializados en el rubro Agroindustrial para que pueda estar preparado al momento de realizar una interpretación entre las dos partes; posteriormente la Competencia de Transferencia, la cual permite entender y comprender los diferentes encargos para la reformulación de los mismos en el idioma de destino encargado y obtener un resultado de calidad; luego la competencia estratégica, permitiendo que el profesional traductor e intérprete dentro del rubro agroindustrial se adapte a los plazos de entrega, y que solucione problemas de traducción como errores gramaticales, terminología compleja, entre otros y por último las menos relevantes fueron la Competencia Laboral, en la cual el profesional traductor e intérprete dentro del rubro debe adaptarse a los diferentes horarios de trabajo, aceptar las diferentes opiniones para trabajar en conjunto con los miembros de la empresa, ser creativo

y trabajar bajo presión; y la Competencia Psicofisiológica, en la cual el profesional traductor e intérprete dentro del rubro agroindustrial debe tener control total de sus emociones y no dejar que estas influyan en el desarrollo y calidad de su trabajo.

En cambio, para Herrero (2015), en su investigación denominada “El perfil del traductor especializado”, explicó las características que debe tener un traductor con respecto a los requerimientos definidos por la demanda laboral de diversas entidades; estas competencias fueron comparadas con las subcompetencias propuestas por el grupo PACTE. La autora concluyó que el traductor especializado debe dominar tanto su lengua materna como las demás lenguas foráneas con relación al ámbito laboral, así como dominio perfecto de las competencias y componentes culturales, lingüísticos, conocimientos de herramientas tecnológicas, resolución de problemas, saber entender y comprender los encargos de traducción, desarrollo de habilidades, etc. Con respecto a las competencias de mayor importancia en el rubro agroindustrial, en la presente investigación, la Competencia Comunicativa lingüística fue de mayor importancia, ya que permite conocer y dominar la lengua materna como las diferentes lenguas de trabajo, ayudando a los profesionales traductores e intérpretes a reformular el valor nutricional y contenido de los diferentes productos a exportar, desde frutas hasta enlatados, los cuales son traducidos al idioma de destino, así como la traducción de los diferentes manuales de las maquinaria empleada en planta y en el caso de interpretación, permite al profesional entender y reformular el mensaje de modo oral facilitando la comunicación entre los encargados de las diferentes empresas Agroindustriales de la ciudad de Piura y los inversionistas extranjeros, luego la Competencia Extralingüística, en la cual el profesional debe de contar con conocimientos generales, así como del rubro Agroindustrial para así facilitar la traducción de sus encargos, en el caso de la interpretación, se requiere que el profesional esté preparado con conocimientos acerca del proceso de planta y exportación y conocimientos generales para poder lograr una comunicación efectiva entre las dos partes; siguiendo la Competencia Instrumental o profesional con respecto a los conocimientos de herramientas tecnológicas como Word o Excel, para la traducción de planillas o registros de cada porcentaje de productos que se envía al extranjero, así como conocimiento de herramientas TAO, y para la interpretación se considera

importante el manejo de búsqueda de glosarios terminológicos que ayuden a incrementar su vocabulario para que el traductor e intérprete del rubro agroindustrial esté preparado al momento de realizar una interpretación entre las dos partes sin planificación previa, la Competencia de Psicofisiológica con respecto al conocimiento y desarrollo de habilidades, en la cual el traductor e intérprete debe tener control de sus emociones y no dejar que estas afecten de manera negativa el desarrollo y calidad de su trabajo dentro del rubro agroindustrial, la Competencia Estratégica con respecto a la resolución de problemas, la cual consiste en que el profesional traductor e intérprete dentro del rubro agroindustrial se adapte a los plazos de entrega en la empresa, y pueda solucionar problemas de traducción como errores gramaticales, terminología compleja, entre otros, la Competencia de Transferencia, en la cual el profesional debe entender y comprender el encargo tanto el encargo de traducción como la conversación que se lleva a cabo con los inversionistas, para poder reformular el mensaje, ya sea de manera oral como escrita, y esta sea no solo de calidad si no también que sea clara o coherente. De esto se interpreta que las competencias desarrolladas por Herrero involucran a 7 de las 7 competencias desarrolladas por el grupo PACTE utilizadas en la presente investigación, así mismo se determinó, que la competencia de mayor importancia es la Competencia Comunicativa lingüística y la competencia de menos desarrollada y nada importante es la Competencia Psicofisiológica.

Para Lizama y Seminario (2011), en investigación denominada “Perfil profesional del traductor peruano en base a la teoría de la Competencia Traductora planteada por el grupo PACTE del departamento de Traducción e Interpretación de la Universidad Autónoma de Barcelona – España”, determinó cuáles eran las competencias indispensables que un traductor profesional peruano debe tener en base a las investigaciones y propuestas realizadas por el grupo PACTE. Las autoras concluyeron que, el perfil de un traductor peruano está muy cerca a ser concretado puesto que todos manejaban las competencias propuestas por el grupo PACTE, así como las subcompetencias Comunicativa lingüística, Extralingüística, de transferencia, instrumental o profesional, de transferencia y psicofisiológica. De manera que lo mencionado por las autoras guarda relación con la presente investigación, ya que, en cuanto a las competencias que desarrollan y emplean los

profesionales en su ámbito laboral, las competencias mencionadas por la autoras, como la Competencia Comunicativa lingüística (conocimiento de ambos idiomas origen y meta), la Competencia Instrumental o Profesional (dominio de la tecnología y el uso de las diferentes herramientas de traducción), la Competencia Extralingüística (conocimientos terminológicos generales especializados y culturales), la Competencia Laboral (adaptación a su centro de trabajo) son parte importante de la formación de un profesional y estas van evolucionando e implantándose en distintos contextos laborales, tal es el caso de la presente investigación en el rubro agroindustrial de nuestra ciudad. De esta manera, lo expuesto por las autoras guarda relación con 7 de nuestros objetivos específicos, las competencias propuestas por el grupo PACTE (2001), las cuales se pueden considerar importantes en la determinación de un posible perfil traductológico de un traductor e interprete peruano y no guarda en relación con respecto a la Competencia Laboral que se menciona en la presente investigación, ya que no se menciona en la investigación de las autoras.

En una perspectiva diferente, Escobedo y Garvich (2016), en su investigación denominada “El mercado de la traducción de Planta en Lima – Perú”, describió las experiencias y puntos de vista de diferentes profesionales traductores que decidieron trabajar como traductores de Planta, además, consistía en saber más sobre las competencias que debe de tener un traductor de planta, lo positivo y negativo de ser un traductor de planta. La autora concluyó respecto a las competencias que lo que debe de tener un traductor de planta principalmente es el conocimiento de la lengua materna tanto como la lengua de trabajo, así mismo desarrollar la capacidad de trabajar bajo presión, lidiar con grandes cantidades de documentación, plazos de entrega y saber relacionarse con los demás miembros de la empresa. De manera que en la presente investigación también se determinó cuáles son las competencias que desarrollaron más en su ámbito laboral los traductores e intérpretes en el rubro agroindustrial, siendo así la Competencia Comunicativa lingüística unas de las más importantes, ya que el dominio del idioma materno como los idiomas extranjeros facilitará a que el profesional pueda realizar encargos como la traducción del valor nutricional y el contenido de los diferentes productos a exportar, así como la traducción de manuales de las diferentes

maquinas que operan en planta, en cuanto a la interpretación facilitará la comunicación entre los inversionistas y empresarios extranjeros con los dueños de las diferentes empresas Agroindustriales de la Ciudad de Piura, para tener como resultado el cierre de convenios entre estas dos partes, igual es el caso de la Competencia Instrumental o Profesional y su gran importancia, para la cual, los empleadores requieren que los profesionales traductores e intérpretes a contratar para el rubro agroindustrial tengan conocimientos de los diferentes programas como Word, Excel, para poder traducir inventarios, así mismo sepan manejar redes sociales para poder responder los diferentes correos o inquietudes por parte de los inversionistas extranjeros, para la interpretación consideran importante que el profesional tenga conocimiento de búsqueda de glosarios especializados en el rubro Agroindustrial para que pueda estar preparado al momento de realizar una interpretación entre las dos partes, siendo el mismo caso en grado de importancia el de la Competencia Laboral, en la cual el profesional traductor e intérprete dentro del rubro agroindustrial debe ser capaz de adaptarse a los diferentes horarios de trabajo, aceptar las diferentes opiniones para poder trabajar en conjunto con los miembros de la empresa, debe ser creativo y trabajar bajo presión. Finalmente, la Competencia Estratégica se apreció como la menos importante, la cual consiste en que el profesional traductor e intérprete dentro del rubro agroindustrial deba adaptarse a los diferentes plazos de entrega en la empresa, así como poder solucionar diferentes problemas de traducción como errores gramaticales, terminología compleja, entre otros. De modo que lo expuesto por la autora guarda relación con 4 de nuestros objetivos específicos, 3 de ellos propuestos por el grupo PACTE (2001) y la Competencia Laboral propuesta por Márquez (2011), definiendo que para la autora estas 4 competencias son importantes en el desarrollo de un profesional traductor e intérprete que trabaja en planta, mientras que en nuestro trabajo de investigación, 3 de estas competencias son importantes para el traductor e interprete profesional con experiencia en el Rubro Agroindustrial y siendo la Competencia Estratégica la menos desarrollada por los profesionales.

Por otro lado, Rumiche (2019), en su investigación denominada “Perfil del traductor según la demanda del Mercado Laboral de Piura”, definió el perfil del traductor según las demandas y requerimientos que solicita el mercado laboral

piurano y describió las características del perfil del traductor en el ámbito comercial, productivo, académico y de servicios. La autora concluyó que, en el ámbito comercial, las empresas piden a los profesionales tener como competencia un buen nivel de inglés, portugués y chino mandarín, ya que son los idiomas más demandados, así como tener certificaciones que avalen su nivel; además, desarrollar conocimientos especializados y generales sobre todo en el rubro de comercio exterior. En el ámbito productivo el dominio de los idiomas de trabajo es fundamental, así como exámenes que respalden su nivel, tener conocimiento de vocabulario general y especializado sobre todo en el rubro de negocios internacionales, habilidad para lograr una comunicación efectiva, ser ético y tener conocimientos de las distintas herramientas tecnológicas. En el ámbito académico, se debe tener conocimiento y un alto dominio del idioma materno como del idioma inglés, tener capacidad de comprensión y redacción de textos, tener espíritu emprendedor, capacidad de innovación y trabajar en equipo. En el ámbito de servicios, debe desenvolverse en diferentes contextos, tener dominio del idioma materno y de idiomas extranjeros, saber comprender y entender un texto y prestar sus servicios a instituciones y ONG que trabajan con la población de Piura, cultivar y desarrollar valores como la honestidad, solidaridad, lealtad, entre otros. Estos resultados se relacionan con la presente investigación, dado que también se buscó determinar las competencias indispensables en los profesionales traductores e intérpretes antes de ser contratados en el rubro agroindustrial, dando como resultado a la Competencia Comunicativa Lingüística como la más importante, ya que permite a los traductores e intérpretes en el rubro agroindustrial reformular el valor nutricional y contenido de los diferentes productos a exportar, desde frutas hasta enlatados, los cuales son traducidos al idioma de destino y en el caso de la interpretación permite al profesional entender y reformular el mensaje de modo oral facilitando la comunicación entre los encargados de las diferentes empresas Agroindustriales de la ciudad de Piura y los inversionistas extranjeros, siguiéndola la Competencia Extralingüística, en la cual los empleadores del rubro Agroindustrial de la ciudad de Piura requieren que los traductores e intérpretes tengan conocimientos acerca del rubro y la maquinaria a trabajar, con el fin de poder traducir el contenido de los productos a exportar y de manuales en caso de algún mal funcionamiento de las maquinarias, en el caso de la interpretación, se requiere

que el profesional esté preparado con conocimientos acerca del proceso de planta y exportación y conocimientos generales para poder lograr una comunicación efectiva entre las dos partes, luego la Competencia Instrumental o profesional, para la cual, los empleadores requieren que los traductores e intérpretes a contratar para el rubro agroindustrial tengan conocimientos de programas como Word, Excel, para traducir inventarios, así mismo que manejen redes sociales para poder responder las inquietudes de inversionistas extranjeros, para la interpretación consideran importante que el profesional tenga conocimiento de búsqueda de glosarios especializados en el rubro Agroindustrial para que pueda estar preparado al momento de realizar una interpretación entre las dos partes, la Competencia de Transferencia, la cual permite a los profesionales entender y comprender los diferentes encargos para la reformulación de los mismos en el idioma de destino encargado y obtener un resultado de calidad, la competencia Estratégica, la cual consiste en que el profesional traductor e intérprete dentro del rubro agroindustrial deba adaptarse a los diferentes plazos de entrega en la empresa, así como poder solucionar diferentes problemas de traducción como errores gramaticales, terminología compleja; y como las menos importantes la Competencia Laboral, en la cual el profesional traductor e intérprete del rubro agroindustrial debe ser capaz de adaptarse a los horarios de trabajo, aceptar las diferentes opiniones para poder trabajar en conjunto con los miembros de la empresa, ser creativo y trabajar bajo presión, y la Competencia Psicofisiológica, en la cual el traductor e intérprete dentro del rubro agroindustrial debe tener control total de sus emociones y no dejar que estas influyan en el desarrollo y calidad de su trabajo. Asimismo se realizó una entrevista a los profesionales traductores e intérpretes con experiencia para saber cuáles son las competencias más aplicadas en su desempeño laboral y que les ayudaban a lograr un trabajo de calidad, como resultado la Competencia Comunicativa lingüística fue la de mayor importancia, siguiéndole la Competencia Instrumental o profesional, la Competencia Laboral, la Competencia Extralingüística, la Competencia de Transferencia, la Competencia Psicofisiológica y la Competencia Estratégica como las menos importantes. De modo que lo expuesto anteriormente por la autora guarda relación con nuestro objetivo general con respecto a determinar cuáles son las competencias más importantes en el rubro Agroindustrial, ya que la autora busca saber cuál es la importancia de estas

competencias en el rubro comercial, académico, productivo y de servicios, también guarda relación con los 7 objetivos específicos de la presente investigación, ya que, los resultados de la autora con respecto a las competencias coincide con las mismas competencias que se mencionan en la presente investigación, siendo así las propuestas por Grupo PACTE (2001) y Márquez (2011).

Otro punto de vista es el de Arévalo y Córdova (2019), en su investigación denominada “La actividad profesional del traductor en el ámbito del comercio exterior en el Perú”; los autores describieron el desarrollo de actividades profesionales de un traductor profesional en el ámbito del comercio exterior del Perú, y se aplicó entrevistas a traductores e intérpretes para tener un aporte adicional acerca de las competencias que ellos desarrollaron, para finalmente tener un enfoque de la relación que existe entre empleador y empleado además de las competencias puestas en práctica por parte de los profesionales. Los autores concluyeron que, las empresas tienen un alto nivel de desconocimiento acerca de la carrera de traducción e interpretación, es por ello que se cree que toda persona bilingüe puede desarrollar las funciones de un profesional con formación académica. Así mismo que la mayoría de los empleadores opta por contratar a personas con más años de experiencia en el idioma inglés, que a profesionales traductores e intérpretes graduados o con poca experiencia en el ámbito laboral. Así mismo por parte de los entrevistados se concluyó que las competencias son fundamentales en su desempeño laboral y que la competencia que más predomina es el conocimiento y dominio de ambas lenguas, así como de sus dialectos y cultura. De manera que lo expuesto por los autores guarda relación con la presente investigación con respecto al poco conocimiento de la carrera de Traducción e Interpretación por parte de los profesionales, así mismo se contradice en que para muchas de las empresas del rubro de Comercio exterior en el Perú, es más importante que los profesionales tengan conocimiento del idioma de trabajo, que evaluar ciertas competencias que debe de conocer y dominar un profesional Traductor e interprete antes de ser contratado, que le permitan desarrollarse en su ámbito laboral y hacer un trabajo de calidad, así mismo los resultados de la entrevista aplicada por los autores a los profesionales traductores e intérpretes, coinciden con 2 de nuestros objetivos específicos como es la importancia de

conocer y dominar la Competencia Comunicativa Lingüística, ya que facilitará a que el profesional pueda realizar encargos como la traducción del valor nutricional y el contenido de los diferentes productos a exportar, así como la traducción de manuales de las diferentes maquinas que operan en planta, en cuanto a la interpretación facilitará la comunicación entre los inversionistas y empresarios extranjeros con los dueños de las diferentes empresas Agroindustriales de la Ciudad de Piura, para tener como resultado el cierre de convenios entre estas dos partes, y la Competencia Extralingüística, en la cual los empleadores requieren que los traductores e intérpretes tengan no sólo conocimientos generales, si no también conocimientos acerca del rubro agroindustrial y maquinaria, con el fin de poder traducir el valor nutricional y contenido de los diferentes productos a exportar y de manuales en caso de algún mal funcionamiento de los mismos, en el caso de la interpretación, se requiere que el profesional esté preparado con conocimientos acerca del proceso de planta y exportación y conocimientos generales para poder lograr una comunicación efectiva entre las dos partes.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto a determinar la importancia que tienen las competencias de un profesional traductor e interprete dentro del rubro Agroindustrial, en una entrevista a los profesionales, se determinó que la competencia más importante fue la competencia comunicativa lingüística y las competencias menos importantes fueron la competencia psicofisiológica y competencia estratégica.

2. Respecto a la competencia comunicativa lingüística, en una encuesta realizada a los empleadores, se determinó que el 100% de los empleadores consideran muy importante que el profesional conozca y domine su lengua materna y los idiomas extranjeros, saber de ortografía, vocabulario, léxico y sintaxis.

3. Respecto a la competencia extralingüística, en una encuesta realizada a los empleadores, se determinó que el 70% de los empleadores consideraron que

es muy importante que los profesionales tengan conocimientos biculturales y enciclopédicos generales y especializados en el rubro Agroindustrial.

4. Respecto a la competencia de transferencia, en una encuesta realizada a los empleadores, se determinó que el 50% de los empleadores consideraron que es poco que los profesionales tengan la capacidad de entender y comprender los encargos de traducción, así como contexto y la finalidad del documento.

5. Respecto a la competencia instrumental o profesional, en una encuesta realizada a los empleadores, se determinó que el 60% de los empleadores consideraron que es muy importante que los profesionales tengan conocimientos de herramientas tecnológicas, diccionarios, enciclopedias y glosarios virtuales.

6. Respecto a la competencia psicofisiológica, en una encuesta realizada a los empleadores, se determinó que el 40% de los empleadores consideraron que es poco importante que los profesionales tengan la capacidad de tener control de sus emociones, confianza en sí mismo, creatividad y capacidad de análisis y síntesis.

7. Respecto a la competencia estratégica, en una encuesta realizada a los empleadores, se determinó que el 30% de los empleadores consideraron que es regularmente importante que los profesionales tengan la capacidad de solucionar problemas en una traducción como la terminología, los errores gramaticales, etc.

8. Respecto a la competencia laboral, en una encuesta realizada a los empleadores, se determinó que el 40% de los empleadores consideraron que es parcialmente importante que los profesionales tengan capacidad de adaptación a la rutina, flexibilidad, trazarse metas y objetivos, capacidad comunicativa, etc.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que las competencias propuestas en la presente investigación sean incorporadas dentro de la formación académica de las distintas universidades peruanas que dictan la carrera de Traducción e Interpretación, no sólo como un curso teórico, si no también práctico, en el cual se le enseñe al alumno como desarrollar estas competencias al momento de realizar su trabajo.

Se recomienda que antes de empezar las prácticas preprofesionales, los estudiantes lleven un curso acerca del mercado laboral y su demanda a nivel nacional como internacional, para ayudar a los futuros egresados a saber que tan exigentes son las empresas al momento de contratarlos y que requerimientos solicitan las mismas.

Respecto a la competencia comunicativa lingüística, se recomienda que las universidades visionen cuales son los idiomas con mayor demanda a nivel internacional y los integren en su maya curricular, permitiéndole así a los futuros profesionales estar mejor preparados a nivel de conocimiento en los idiomas.

Respecto a la competencia extralingüística, se recomienda que las universidades impartan más conocimiento de terminología especializada en rubros con mayor demanda el Perú, esto ayudará a los futuros profesionales a incrementar su conocimiento y a estar mejor preparado para salir al mercado laboral.

Respecto a la competencia de transferencia, se recomienda que las universidades dentro de su formación académica enseñen estrategias, métodos y técnicas de traducción, así los estudiantes aprenderán a seleccionarlos en base a los recursos, tiempo y estilo de trabajo.

Respecto a la competencia instrumental o profesional, se recomienda que las universidades dentro de su formación académica brinden la enseñanza de herramientas, programas y recursos tecnológicos que no solo ayude al futuro profesional a facilitar su trabajo, si no a realizar uno de calidad.

REFERENCIAS

- Afolabi, S. (2019, 30 de enero). Translation and Interpretation market needs analysis: towards optimizing professional translator and interpreter training in Nigeria. *The Interpreter and Translator Trainer*, 13(1),1-3. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2019.1572997>
- Olmedo, R. (2014). *La labor de un traductor e intérprete el marco de las organizaciones y asociaciones humanitaria en España y Francia* [tesis de maestría, Universidad de Alcalá]. Repositorio institucional. <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/23713/TFM%20raquel%20olmedo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arévalo, R. y Córdova, R. E. (2019). *La actividad profesional del traductor en el ámbito del comercio exterior en el Perú* [tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/648709>
- ATC21S. (2014, enero). *Assessment and Teaching of 21st Century Skills*. Cisco https://www.cisco.com/c/dam/en_us/about/citizenship/socio-economic/docs/ATC21S_Exec_Summary.pdf
- Bouregbi, S. (2017, 30 de junio). Translation Industry and the World Economy: Between Academic Skills and Market Requirements. *Fittardjma*, 4(1),124-135. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/332786882_Translation_Industry_and_the_World_Economy_Between_Academic_Skills_and_Market_Requirements
- Catarina. (2014). *Metodología de la Investigación*. Udlap. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/blanco_s_ni/capitulo3.pdf
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos. (5ta ed.)*. Editorial Universitaria.

- Cheng, S. (2017). *Translation Competence Development among Learners: A Problem – Solving Perspective* [tesis de doctorado, Universidad de Manchester]. Repositorio institucional. [https://www.research.manchester.ac.uk/portal/en/theses/translation-competence-development-among-learners-a-problemsolving-perspective\(5150de6a-54a8-4860-b675-b69a426e0fe4\).html](https://www.research.manchester.ac.uk/portal/en/theses/translation-competence-development-among-learners-a-problemsolving-perspective(5150de6a-54a8-4860-b675-b69a426e0fe4).html)
- 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. https://www.researchgate.net/profile/Paula_Cifuentes-Ferez/publication/318495102_Las_diez_competencias_fundamentales_para_la_empleabilidad_segun_egresados_profesorado_y_profesionales_de_la_traducion_y_la_interpretacion/links/596df38e0f7e9bd5f75f593d/Las-diez-competencias-fundamentales-para-la-empleabilidad-segun-egresados-profesorado-y-profesionales-de-la-traducion-y-la-interpretacion.pdf
- Cnyrim, A. (2015, 01 de noviembre). Developing intercultural competence through authentic projects in the classroom. *Mainz University Press*, 1(1) 129–146. <https://doi.org/10.14220/9783737004954.129>
- Colegio de Traductores del Perú (2017, 14 de diciembre). *Código de Ética*. CTP. <https://www.colegiotraductores.org.pe/wp-content/uploads/2018/04/C%C3%B3digo-de-%C3%89tica-revisado-AGE-2017.pdf>
- Dollerup, C. & Loddegaard, A. (1992). *Teaching Translation and Interpreting: Training, Talent, and Experience*. Jhon benjamins <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=1rlbo6DC8jMC&oi=fnd&pg=PR1&dq=Teaching+Translation+and+Interpreting:+Training,+Talent,+and+Experience+PDF&ots=zFLwB2tr9Q&sig=08TKvH7anwD6z95Sfr85XpM981l#v=onepage&q&f=false>

- Escobedo, S. y Garvich, M. (2016, diciembre). El mercado de la traducción de planta en Lima (Perú). *Comunicación, cultura y política*, 7(1), 159-190. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/revistai/article/view/1768>
- Gordillo, N. A. (2007). Metodología, método y propuestas metodológicas en Trabajo Social. *Revista Tendencia & Retos*, 12(1), 119-135. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4929312>
- Herrero, M. (2015). *El perfil de traductor especializado* [grado en Traducción e interpretación, Universidad de Valladolid].
- Hurtado, A. A. (2017). *Translation and translation competence*. PACTE group. <https://benjamins.com/catalog/btl.127.01hur>
- Hurtado, A. (2020, 24 de junio). *The Acquisition of Translation Competence. Competences, Tasks, and Assessment in Translator Training*. Journal des traducteurs. <https://www.erudit.org/en/journals/meta/1900-v1-n1-meta02055/1032857ar.pdf>
- INEI (2016). *Población ocupada de Lima Metropolitana en aumento*. INEI. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/poblacion-ocupada-de-lima-metropolitana-aumento-17-de-noviembre-de-2016-a-enero-2017-9571/>
- Kiraly, D. (2000). *A social constructivist approach to translator education: empowerment from theory to practice (1era. Ed.)*. Routledge Editorial.
- Kiraly, D. (2000). *A Social Constructivist Approach to Translator Education; Empowerment from Theory to Practice*. Jerome Publishing.
- Kuznik, A. (2010). *El contenido de los puestos de trabajo de los traductores. El caso de los traductores internos en las empresas de traducción de Barcelona* [tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio institucional. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=87124>
- Poder, M. (2014, 21 de enero). *Profil et compétences des traducteurs/traductrices des départements de langues espagnole et française de la Direction générale de la traduction*. The Journal of Specialised.
- Muñoz-Miquel, A. (2014). *El perfil y las competencias del traductor médico desde el punto de vista de los profesionales* [tesis doctoral, Universidad de Jaume-I]. Repositorio institucional. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5234918>

- Lizama, R. y Seminario, E. (2011). *Perfil profesional del traductor peruano en base a la teoría de la Competencia Traductora planteada por el grupo PACTE del departamento de Traducción e Interpretación de la Universidad Autónoma de Barcelona España* [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34854/Rumiche_AMC.pdf?sequence=1
- Lozano, C. (2011). *Estudio de Mercado sobre la Traducción en España* [tesis de pregrado, Universidad de Salamanca]. Repositorio institucional. <https://gredos.usal.es/handle/10366/108764>
- Colegio de Traductores del Perú. (2015). *Manual de Procedimientos de la Traducción Certificada*. CTP. https://colegiodetraductores.org.pe/pdf/manual_traducion_certificada.pdf
- Martin, J. D. (2013). *Traducciones jurídicas: Competencias del traductor e impacto en su interpretación* [tesis de pregrado, Universidad EAN]. Repositorio institucional. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/5924/MartinJohann2013.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Márquez, D. (2011). Las once competencias del traductor: el perfil ideal en servicios de traducción. *Comunicación, Cultura y Política*, (4), 53-68. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/revistai/article/view/659>.
- Ministerio de Justicia. (2016, 28 de abril). Sistema Peruano de Información Jurídica.
- Muñoz, A. (2019). *Análisis de las técnicas de traducción utilizadas por José Miguel Pallarés en la traducción de la novela "Twilight" del inglés al español* [tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1597?show=full>
- Olalla-Soler, C. (2015). An experimental study into the acquisition of cultural competence in translator training. Research design and methodological issues. *Translation & Interpreting*, 7(1), 86–110. <http://www.trans-int.org/index.php/transint/article/view/338>

- PACTE (2003). *Building a Translation Competence Model: Triangulating Translation: Perspectives in process oriented research*. John Benjamins.
- PACTE (2008). *First results of a Translation Competence Experiment: 'Knowledge of Translation' and 'Efficacy of the Translation Process'*. Continuum.
- Pinto, M. y Sales, D. (2007, 17 de julio). *INFOLITRANS: A model for the development of information competence for translators*. Journal of Documentation.
<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/18133/29287.pdf?sequence=1>.
- Rumiche, M. C. (2019). *El perfil del traductor según la demanda del mercado laboral de Piura* [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34854>
- Sakwe, G. (2015, 7 de julio). The Standard Profile of the 21st Century Translator and its Impact on Translator Training. *International Journal of English Language & Translation Studies*, 3(3), 86-104.
https://www.academia.edu/15770396/The_Standard_Profile_of_The_21st_Century_Translator_Implications_for_Translator_Training
- Sandoval, C. (1996). *La formulación y el diseño de los procesos de investigación social cualitativos*. UGR.
<http://www.ugr.es/~erivera/PaginaDocencia/Posgrado/Documentos/Disenolnvestigacion.pdf>
- Schwieter, J. & Ferreira, A. (2014, febrero). *The development of translation competence: Theories and methodologies from psycholinguistics and cognitive science*. Cambridge Scholars Publishing.
https://www.researchgate.net/publication/259638332_The_development_of_translation_competence_Theories_and_methodologies_from_psycholinguistics_and_cognitive_science
- Sehan, Z. (2010, 6 de junio). *Five Translations Competences*. Zainurrahman's Personal Journal. <http://anyflip.com/xzpfh/pdmb/basic>

- Sergeant, J. (2012, marzo). Qualitative Research Part II: Participants, Analysis, and Quality Assurance. *Journal of Graduate Medical Education*, 4(1), 1–3. <https://www.jgme.org/doi/pdf/10.4300/JGME-D-11-00307.1>
- St-Pierre, C. (2014). *Le modèle de compétences comme tronc commun des programmes de traduction* [tesis de pregrado, Universidad de Ottawa]. Repositorio institucional. https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/31866/3/St-Pierre_Carine_2014_th%C3%A8se.pdf
- Tadeusz, J. (2015, enero). *Translation Procedures*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/282504599_Translation_Procedures
- Tafur, H. J. (2014, marzo). *Definición de Agroindustria*. Tafurh. <https://tafurh.blogspot.com/2014/03/definicion-de-agroindustria.html>
- Tinto, J. A. (2013, junio). El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de origen. *Provincia*, (29), 135-173. <https://www.redalyc.org/pdf/555/55530465007.pdf>
- Tomozeiu, D., Koshinen, K. y D'arcangelo, A. (2018). *Intercultural Competence for Translators*. (1st ed.). Editorial Routledge.
- Valerdi, M. A. (2005). *El tiempo libre en condiciones de flexibilidad del trabajo* [tesis doctoral, Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio institucional. <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2018/07/Valerdi-Tesis.-El-tiempo-libre-en-condiciones-de-flexibilidad-del-trabajo.-2005.-pdf.pdf>
- Vargas, Z. R. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia. *EDUCACIÓN*, 33 (1), 155-165. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Ventura, M. (2018). *Ethics: Past, Present and Future Perspectives*. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1782235&lang=es&site=eds-live>

- Weinbaum, C., Landree, E., Blumenthal, M., Piquardo, T. & Gutierrez, C. (2019). *Ethics in Scientific Research. An Examination of Ethical Principles and Emerging Topics*. RAND Corporation. <https://doi.org/10.7249/RR2912>
- Yilmaz, V. (2013). Training for the translation market in Turkey: An analysis of curricula and stakeholders [tesis doctoral, Universidad Rovira i Virgili]. Repositorio institucional. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/127111/Volga_YILMAZ_GUMUS_ThesisTDX.pdf?sequence=1
- Yin, R. (2014). *Case study research: Design and methods (5th Edition)*. SAGE Publications.

ANEXOS

Anexo 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES
COMPETENCIAS DE UN TRADUCTOR E INTÉRPRETE	PACTE (2000): Es un sistema subyacente de conocimientos, aptitudes y habilidades imprescindibles al momento de traducir.	Esta variable será evaluada por un cuestionario aplicado a los empleadores del rubro Agroindustrial y una guía de entrevista aplicada a los traductores e intérpretes.	Competencia Comunicativa Lingüística	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de gramática, sintaxis, vocabulario y léxico, dialectos, dominio de ambas lenguas (origen y meta). 	1	1= Muy importante 2= Parcialmente importante 3=Regularmente importante 4=Poco importante 5= Nada importante
	Hurtado (2001) es la habilidad de saber traducir.	Esta variable será evaluada por un cuestionario aplicado a los empleadores del rubro Agroindustrial y una guía de entrevista	Competencia Extralingüística	<ul style="list-style-type: none"> • Poseer conocimientos biculturales y enciclopédicos generales como especializados en 	1	1= Muy importante 2= Parcialmente importante 3=Regularmente importante

		aplicada a los profesionales.		el rubro agroindustrial.		4=Poco importante 5= Nada importante
		Esta variable será evaluada por un cuestionario aplicado a los empleadores del rubro Agroindustrial y una guía de entrevista aplicada a los traductores e intérpretes.	Competencia de Transferencia	<ul style="list-style-type: none"> Entender y comprender la documentación encargada, así como el contexto y la finalidad del documento. 	1	1= Muy importante 2= Parcialmente importante 3=Regularmente importante 4=Poco importante 5= Nada importante
		Esta variable será evaluada por un cuestionario aplicado a los empleadores del rubro Agroindustrial y una guía de entrevista aplicada a los	Competencia Instrumental o Profesional	<ul style="list-style-type: none"> Tener conocimiento de herramientas tecnológicas, diccionarios, enciclopedias y 	1	1= Muy importante 2= Parcialmente importante 3=Regularmente importante

		traductores e intérpretes.		glosarios virtuales.		4=Poco importante 5= Nada importante
		Esta variable será evaluada por un cuestionario aplicado a los empleadores del rubro Agroindustrial y una guía de entrevista aplicada a los traductores e intérpretes.	Competencia Psicofisiológica	<ul style="list-style-type: none"> Control de emociones, confianza en sí mismo, perseverancia, motivación, ser creativos y tener capacidad de análisis y síntesis. 	1	1= Muy importante 2= Parcialmente importante 3=Regularmente importante 4=Poco importante 5= Nada importante
		Esta variable será evaluada por un cuestionario aplicado a los empleadores del rubro Agroindustrial y	Competencia Estratégica	Saber solucionar los posibles problemas que se pueden encontrar en la		1= Muy importante 2= Parcialmente importante

		una guía de entrevista aplicada a los traductores e intérpretes.		documentación encargada como la complejidad de los términos, los errores gramaticales, etc.	1	3=Regularmente importante 4=Poco importante 5= Nada importante
		Esta variable será evaluada por un cuestionario aplicado a los empleadores del rubro Agroindustrial y una guía de entrevista aplicada a los traductores e intérpretes.	Competencia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Adaptación a la rutina, flexibilidad para aceptar diferentes opiniones, disposición para adquirir nuevos conocimientos, trazarse metas y objetivos a cumplir, capacidad comunicativa, 	1	1= Muy importante 2= Parcialmente importante 3=Regularmente importante 4=Poco importante 5= Nada importante

				sentido de responsabilidad.		
--	--	--	--	--------------------------------	--	--

Anexo 4: Instrumentos - Cuestionario

CUESTIONARIO A EMPLEADORES UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – PIURA ESCUELA PROFESIONAL DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

Datos Generales:

1. Nombre de la Empresa o Institución:

2. Ubicación:

3. Rubro:

Estimado (a):

El presente cuestionario tiene como objetivo recoger información acerca de las competencias, habilidades y exigencias que tienen las empresas o instituciones de la Ciudad de Piura para contratar los servicios de un traductor e intérprete. Se les pide responder de forma honesta puesto que su aporte está contribuyendo al presente proyecto de investigación y a generar un nuevo conocimiento con respecto al mercado laboral.

Responda las siguientes preguntas:

1. **¿Contrata esta compañía los servicios de un traductor e intérprete profesional?**

SI

NO

2. **¿Sabía usted que el traductor e intérprete profesional tiene una formación académica previa a diferencia de las personas que solo estudian inglés?**

SI

NO

3. **¿Cuántos años de experiencia como mínimo deben de tener los profesionales que usted contrata?**

1 a 2 años

3 a 4 años

4 a más años

4. Para que un profesional traductor e intérprete pueda desarrollar un trabajo de calidad debe poner en prácticas sus Conocimientos, Habilidades y Competencias adquiridas durante su formación académica. A continuación, se mencionarán cada una de ellas y usted evaluará en un rango del 1 (muy importante) al 5 (menos importante) cuales competencias cree usted que son fundamentales para contratar los servicios de un traductor e intérprete y que aporten de manera positiva a su compañía.

Competencia Comunicativa Lingüística: Tener dominio de ambos idiomas, dialectos, dominio de gramática, sintaxis, vocabulario y léxico.

Competencia Extralingüística: Poseer conocimientos biculturales y enciclopédicos generales como especializados en el rubro agroindustrial.

Competencia de Transferencia: Entender y comprender la documentación encargada, así como el contexto y la finalidad del documento.

Competencia Instrumental o Profesional: Tener conocimiento de herramientas tecnológicas, diccionarios, enciclopedias y glosarios virtuales.

Competencia Psicofisiológica: Control de emociones, confianza en sí mismo, perseverancia, motivación, ser creativos y tener capacidad de análisis y síntesis.

Competencia Estratégica: Saber solucionar los posibles problemas que se pueden encontrar en la documentación encargada como la complejidad de los términos, los errores gramaticales, etc.

Competencia Laboral: Adaptación a la rutina, flexibilidad para aceptar diferentes opiniones, disposición para adquirir nuevos conocimientos, trazarse metas y objetivos a cumplir, capacidad comunicativa, sentido de responsabilidad, etc.

Anexo 4: Instrumentos – Guía de Entrevista

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – PIURA ESCUELA PROFESIONAL DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

Estimado Traductor (a) e Intérprete:

La siguiente entrevista tiene como objetivo recoger información sobre las competencias que requieren las empresas al momento de contratar un traductor, cuáles de ellas desarrollas y cómo influyen en tu desempeño laboral. Se pide que respondas con sinceridad puesto que tus respuestas contribuyen al presente proyecto de investigación y a generar un conocimiento para las próximas generaciones.

Responda a las siguientes preguntas:

1. ¿Trabaja usted actualmente en una empresa?

Pública

Privada

2. Se desempeña más en el ámbito laboral como:

Traductor

Intérprete

Ambos

3. ¿Cuántos años de experiencia lleva ejerciendo el cargo u oficio de traductora oficial?

0 a 1 año

2 a 3 años

3 a más años

4. Entre estas competencias cuáles cree usted que debe tener un buen traductor:

Competencia Comunicativa Lingüística.

Competencia Extralingüística.

Competencia de Transferencia.

Competencia Instrumental o Profesional.

Competencia Psicofisiológica.

Competencia Estratégica.

Competencia Laboral.

5. De las competencias mencionadas en la pregunta anterior acerca de las competencias, en un rango del 1 (muy importante) al 5 (menos importante) cuales de estas competencias cree usted que han sido fundamentales en su desarrollo laboral y cuales han sido menos relevantes.

- ✓ **Competencia Comunicativa Lingüística:** Tener dominio de ambos idiomas, dialectos, dominio de gramática, sintaxis, vocabulario y léxico.
- ✓ **Competencia Extralingüística:** Poseer conocimientos biculturales y enciclopédicos generales como especializados en el rubro agroindustrial.
- ✓ **Competencia de Transferencia:** Entender y comprender la documentación encargada, así como el contexto y la finalidad del documento.
- ✓ **Competencia Instrumental o Profesional:** Tener conocimiento de herramientas tecnológicas, diccionarios, enciclopedias y glosarios virtuales.
- ✓ **Competencia Psicofisiológica:** Control de emociones, confianza en sí mismo, perseverancia, motivación, ser creativos y tener capacidad de análisis y síntesis.
- ✓ **Competencia Estratégica:** Saber solucionar los posibles problemas que se pueden encontrar en la documentación encargada como la complejidad de los términos, los errores gramaticales, etc.
- ✓ **Competencia Laboral:** Adaptación a la rutina, flexibilidad para aceptar diferentes opiniones, disposición para adquirir nuevos conocimientos, trazarse metas y objetivos a cumplir, capacidad comunicativa, sentido de responsabilidad, etc.

ANEXO 5: VALIDACIONES

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Nombres y Apellidos del experto: Miguel Ángel Medina Lescano

1.2. Grado académico: Doctor en Educación

1.3. Cargo e institución donde labora: Docente Tiempo Completo - Universidad César Vallejo

1.1. Nombre del instrumento a validar: Matriz de Operacionalización de variables

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación

x

- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

V. OBSERVACIONES:

(Lugar y fecha de validación)



Firma del experto

DNI: 19098824

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombres y Apellidos del experto: Dámaris Sueli Johanson Valdivia
1.2. Grado académico: Maestra en Educación,
1.3. Cargo e institución donde labora: Docente de Francés – Universidad César Vallejo
1.4. Nombre del instrumento a validar: Matriz de Operacionalización de variables

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

V. OBSERVACIONES:

Trujillo, 08 de Julio del 2020.



Firma del
experto

DNI: 42583517
Teléfono: 947 735142

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombres y Apellidos del experto: Roberto Jesús Roldán Céspedes
1.2. Grado académico: Doctor
1.3. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad César Vallejo
1.4. Nombre del instrumento a validar: Matriz de Operacionalización de variables

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

V. OBSERVACIONES:

Trujillo, 08 de Julio del 2020.



Firma del
experto DNI:
41730939

Teléfono: 947 520 537