
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Kuznik, Anna; Hurtado Albir, Amparo (dir.). Marco conceptual y metodológico para un estudio sobre las tareas de traducción e interpretación desempeñadas en el ámbito laboral. 2007.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/45587>

under the terms of the  license

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

Facultat de Traducció i d'Interpretació

Departament de Traducció i d'Interpretació

**Marco conceptual y metodológico para un estudio
sobre las tareas de traducción e interpretación
desempeñadas en el ámbito laboral**

Anna KUZNIK

Trabajo de investigación

Dirigido por

la Dra. Amparo HURTADO ALBIR

Bellaterra, julio 2007

*Amb el suport del Departament d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació
de la Generalitat de Catalunya*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
PARTE I.: MARCO CONCEPTUAL	19
CAPÍTULO 1.: JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
<i>1.1. Inserción laboral de los graduados de “Traducción e Interpretación UAB”</i>	<i>23</i>
<i>1.2. Servicios de traducción e interpretación.....</i>	<i>25</i>
1.2.1. Oferta y evolución de los servicios de traducción e interpretación	25
1.2.2. Norma europea para los proveedores de los servicios de traducción	28
<i>1.3. Funciones sociales del traductor e intérprete</i>	<i>30</i>
<i>1.4. Especialización profesional del traductor e intérprete</i>	<i>30</i>
<i>1.5. Implicaciones para la investigación.....</i>	<i>31</i>
CAPÍTULO 2.: IDENTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	33
<i>2.1. Definiciones de traducción e interpretación</i>	<i>35</i>
<i>2.2. Los aspectos profesionales como subcampo de estudio en Traductología</i>	<i>37</i>
2.2.1. El creciente interés por los aspectos profesionales de la traducción e interpretación.....	37
2.2.2. Dificultad de definición conceptual de los aspectos profesionales	38
2.2.3. Inclusión de los aspectos profesionales dentro del proceso de actuación (Mayoral 2001)	39
2.2.4. Conceptos y definiciones	42
2.2.4.1. Tipo, modalidad y clase de traducción (Hurtado Albir 2001)	42
2.2.4.1.1. Tipo de traducción	44
2.2.4.1.2. Modalidad de traducción	44
2.2.4.1.3. Clase de traducción.....	46
2.2.4.2. La traducción profesional y la traducción académica (Mayoral 2001)	47

2.2.4.3. Los aspectos profesionales y el ámbito laboral	48
2.3. <i>Las tareas de traducción e interpretación como objeto de estudio particular</i>	50
2.3.1. Clases de tareas de traducción e interpretación	50
2.3.2. Las tareas de traducción en la didáctica de la traducción (Hurtado Albir 1992, 1999).....	51
2.3.3. Las tareas de traducción e interpretación en el ámbito laboral.....	54
2.3.3.1. Las tareas de traducción e interpretación como manifestación de competencias desde un enfoque comportamental.....	55
2.3.3.1.1. Consideraciones introductorias.....	55
2.3.3.1.2. La propuesta de McClelland (1973)	56
2.3.3.1.3. Aplicación de la propuesta de McClelland en Traductología (Rothe-Neves 2005).....	68
2.3.3.2. Las tareas de traducción como elementos del proceso productivo	73
2.3.3.2.1. Definición de proceso de trabajo	74
2.3.3.2.2. Modelo del proceso de ejecución de las traducciones (Gouadec 2005)	77
2.3.3.3. Aspectos relevantes de las tareas de traducción e interpretación	84
2.3.3.3.1. Estudio empírico en Traductología (UGR 2004).....	85
2.3.3.3.2. Características generales de actividad laboral desde la Gestión de Recursos Humanos.....	90
2.3.3.3.3. Actividad laboral del traductor e intérprete: aspectos relevantes.....	91
2.3.4. Definición, desarrollo y aplicación del concepto de tarea de traducción e interpretación desempeñada en el ámbito laboral	92
2.3.4.1. Propuesta de definición de las tareas de traducción e interpretación	92
2.3.4.2. Perspectivas de estudio de las tareas de traducción e interpretación	93
2.3.4.3. Posibles aplicaciones del concepto de tarea de traducción e interpretación	96

PARTE II.: MARCO METODOLÓGICO 97

CAPÍTULO 3.: DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	99
3.1. <i>Definiciones de conceptos</i>	101
3.1.1. Método, técnica, instrumento y medición.....	101
3.1.2. Universo, muestra y muestreo	103
3.2. <i>Estrategia cualitativa y cuantitativa</i>	108
3.2.1. Bericat (1998)	108
3.2.1.1. La metáfora de la doble pirámide metodológica	108
3.2.1.2. Cinco pares de dimensiones metodológicas	110
3.2.1.3. Integración de métodos cualitativos y cuantitativos	112
3.2.2. Orozco (2000)	114
3.3. <i>Tipos de diseño de investigación</i>	115
3.4. <i>Técnicas de obtención de datos</i>	115
3.5. <i>Fases del método científico</i>	117
3.5.1. Arnau (1989, 1995a)	117
3.6.2. Quivy y Campenhoudt (2005)	119
3.6.3. Neunzig (2001)	121
CAPÍTULO 4.: LA ENCUESTA.....	127
4.1. <i>Aspectos generales</i>	129
4.1.1. Orígenes de la encuesta	129
4.1.2. Definición de encuesta y cuestionario	130
4.1.3. La encuesta como principal técnica de obtención de datos en Sociología	131
4.1.4. Tipología de estudios por encuesta.....	133
4.1.5. Fases de la encuesta	137
4.2. <i>La encuesta en Traductología</i>	139
4.2.1. Encuestas realizadas	139
4.2.1.1. Golden, Hurtado Albir y Piqué (1992)	141
4.2.1.2. Hermans y Lambert (1998).....	148
4.2.1.3. Mackenzie (2000)	151
4.2.1.4. Li (2000)	154
4.2.1.5. Ørsted (2001)	157

4.2.1.6. Calvo Encinas (2004)	157
4.2.1.7. Chiaro y Nocella (2004)	160
4.2.1.8. Widler (2004).....	162
4.2.1.9. Cebrián (2004).....	163
4.2.1.10. Lim (2005)	165
4.2.2. Características generales de las encuestas realizadas en Traductología	166
4.2.3. Rasgos definitorios de la técnica de encuesta en Traductología.	173
CAPÍTULO 5.: PROPUESTA DE DISEÑO DE UN ESTUDIO	
EXPLORATORIO CON ENCUESTA.....	175
5.1. <i>Objetivos, enfoque metodológico y estrategia del estudio</i>	178
5.2. <i>Hipótesis de trabajo</i>	180
5.3. <i>Variables de estudio e indicadores</i>	181
5.4. <i>Universo y muestra</i>	185
5.4.1. Definición del universo.....	185
5.4.2. Contextualización y base de datos de entidades	188
5.4.3. Muestreo	188
5.4.4. Informantes	190
5.5. <i>Técnica de recogida de datos</i>	191
5.6. <i>Instrumento</i>	191
5.7. <i>Análisis de datos</i>	192
5.8. <i>Fases de ejecución del estudio</i>	193
CONCLUSIONES	195
ÍNDICE DE FIGURAS	201
BIBLIOGRAFÍA	205
POR ORDEN ALFABÉTICO DE AUTORES	207
POR ÁREAS TEMÁTICAS.....	217
<i>TRADUCTOLOGÍA</i>	217
Obras generales, epistemológicas y sobre la enseñanza de la traducción	217
Traducción, empresa, mercado, trabajo, profesión.....	218
Metodología de la investigación empírica en Traductología.....	221

Encuestas en Traductología	222
<i>OTRAS DISCIPLINAS</i>	225
Obras de consulta general	225
Sociología del Trabajo	225
Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos	226
Metodología de la investigación en Ciencias Sociales	226
Metodología de la investigación en Psicología y Pedagogía.....	227
APÉNDICES	229
APÉNDICE I. UNIVERSIDAD DE GRANADA (2004).....	231
<i>Cuestionario 1.</i>	231
<i>Cuestionario 2.</i>	253
<i>Cuestionario 3.</i>	268
APÉNDICE II. GOLDEN, HURTADO ALBIR Y PIQUÉ (1992).....	279
<i>Cuestionario 1.</i>	279
<i>Cuestionario 2.</i>	286
APÉNDICE III. HERMANS Y LAMBERT (1998)	291
<i>Guía 1.</i>	291
<i>Guía 2.</i>	293
APÉNDICE IV. CALVO ENCINAS (2004).....	295
APÉNDICE V. WIDLER (2004).....	297
APÉNDICE VI. CEBRIÁN (2004).....	301
APÉNDICE VII. LIM (2005).....	305

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo de investigación es trazar el marco conceptual y metodológico para un estudio en torno a las tareas de traducción e interpretación desempeñadas en el ámbito laboral. La realización del trabajo de campo y el marco analítico (la introducción de datos obtenidos, su análisis y la discusión de los resultados) están previstos como una fase posterior. Las tres partes (marco conceptual, metodológico y analítico) formarán nuestra tesis doctoral.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La motivación personal que ha dado lugar al presente trabajo de investigación surge del deseo de estructurar y compartir con la comunidad científica, bajo la forma de una reflexión sistematizada y su comprobación empírica, la experiencia profesional, formativa e investigadora que hemos tenido hasta la actualidad.

La experiencia profesional a la cual hacemos referencia se desglosa en tres tipos de actividad:

- 1) como traductora e intérprete generalista y gestora de servicios de traducción e interpretación en nuestra región de origen, en el sur de Polonia;
- 2) como traductora e intérprete jurada en Polonia del castellano y del francés al polaco;
- 3) como traductora e intérprete externa y representante comercial en España de una empresa polaca.

Curiosamente, en el desempeño de estas tres actividades hemos notado constantemente que nuestro trabajo no consiste tan sólo en realizar traducciones e interpretaciones: en el primer caso la actividad traductora se mezclaba con la gestión, la publicidad y la contabilidad; en el segundo caso, con la mediación cultural y asesoría administrativa y jurídica; en el tercer caso, la actividad traductora formaba parte de una actividad mucho más amplia y compleja de márketing, logística, exportación y exploración de nuevos mercados.

En cuanto a nuestra formación y actividades investigadoras, cabe destacar cuatro elementos:

- 1) La licenciatura de Filología Francesa en la Universidad Jagellónica de Cracovia (Polonia) y el *máster* de Lingüística y Literatura Hispanoamericana en el Instituto Caro y Cuervo de Bogotá (Colombia).
- 2) La formación por parte del grupo de investigación PACTE que desarrolla una investigación empírico-experimental de tipo cognitivo sobre la competencia traductora (*Departament de Traducció i d'Interpretació, UAB*);
- 3) La formación en el análisis cuantitativo de datos por el *Servei d'Estadística Aplicada, UAB*.

En la primera experiencia formativa, que duró en total siete años, predominaba el tipo de análisis cualitativo, interpretativo (filología, lingüística, historia de la literatura y crítica literaria). Después de esta etapa, durante nuestra formación en la *Universitat Autònoma de Barcelona* hemos conocido, gracias al grupo de investigación PACTE al cual pertenezco desde 2005, las técnicas del análisis cuantitativo (análisis de experimentos y encuestas). En ellas hemos apreciado el aspecto más objetivo y estructurado de los datos mismos y de su análisis.

Cabe reconocer, finalmente, que nuestro interés por el enfoque comportamental de las competencias en la Psicología del Trabajo ha sido despertado por cinco artículos facilitados por Rothe-Neves en el año 2005 (McClelland 1973; Spencer Jr *et al.* 1994, Parry 1996, Low 1999, Rodríguez Trujillo 2000).

En lo que se refiere a la motivación académica que ha propulsado esta investigación, creemos relevante señalar los aspectos que se detallan a continuación:

- 1) La necesidad de investigar en el campo laboral de los traductores e intérpretes, contribuyendo de esta manera a su consolidación.
- 2) La necesidad de mejorar los aspectos metodológicos de diseño de las investigaciones en el campo laboral de los traductores e intérpretes, teniendo en cuenta principalmente los siguientes vacíos:

a. Un marco conceptual no suficientemente desarrollado

En la investigación en torno a la traducción e interpretación se observa el creciente interés por la problemática específica que plantea el desempeño laboral de estas dos actividades. Sin embargo, los estudios sobre la profesión de traductor e intérprete carecen de momento de una base conceptual sólida y consensuada. Se otorga poca importancia, según nuestra manera de ver, a los conceptos pertenecientes a la realidad laboral que pueden servir para su análisis, e igualmente poca importancia a los indicadores observables en la misma realidad laboral. Este vacío se puede apreciar, principalmente, en las investigaciones realizadas en nuestro campo con encuestas. Al no darle mucha importancia a la elaboración teórica previa y al diseño metodológico del mismo, se reduce la profundidad conceptual del estudio, se disminuye la posibilidad de discusión de los resultados obtenidos y, de esta manera, se empobrece la oportunidad de aprovechar el mismo cuerpo conceptual para estudios posteriores.

b. Falta de definición y delimitación clara del objeto de estudio

Como consecuencia del punto anterior, los estudios que versan sobre los aspectos profesionales y laborales de los traductores e intérpretes carecen, en muchas ocasiones, de una definición clara de su objeto particular de estudio y de su situación dentro del campo de estudio general de la Traductología.

c. Falta de explicitación de los vínculos de la Traductología con disciplinas afines

No sólo no disponemos muchas veces de una delimitación clara del objeto de estudio particular dentro de la Traductología sino de la indicación de sus vínculos con otros campos de investigación, propios de disciplinas afines. Estamos convencidos de que los fenómenos traductológicos, al ser muy complejos, presentan facetas de aproximación muy distintas. En este carácter multifacético del objeto de estudio general de la Traductología (la traducción y la interpretación)

radica, a nuestro modo de ver, todo el potencial interdisciplinario de nuestra disciplina.

d. Falta de un lenguaje que permita la comunicación con los profesionales de disciplinas afines

Al no definir claramente la conexión de nuestra disciplina con disciplinas afines, falta un lenguaje que permita asegurar la comunicación interdisciplinaria. Es el caso, por ejemplo, del área de conocimiento de la Psicología del Trabajo, de la Sociología del Trabajo y de la Gestión de Recursos Humanos. Creemos que existe un vacío de comunicación entre estas tres disciplinas y la Traductología.

e. Necesidad de una reflexión metodológica sobre el uso de los métodos cuantitativos

Se observa que existe un vacío importante en cuanto a la reflexión metodológica en torno al uso de la encuesta en la Traductología, a la tipología y a la problemática planteada por el uso de los cuestionarios como instrumentos de recogida de datos en nuestra disciplina, a las técnicas de muestreo y, en general, a las ventajas que ofrecen los métodos de análisis cuantitativos muy sencillos, principalmente el cálculo de estadísticos descriptivos (la frecuencia, la dispersión, el rango, la media y la mediana, acompañados de las representaciones gráficas convenientes para cada caso).

f. Necesidad de potenciar las investigaciones con trabajo de campo

La última carencia que ha originado nuestra investigación es la escasa aplicación y la falta de una reflexión metodológica sobre los diseños de investigación con elementos del trabajo de campo (observación directa, entrevista, encuesta). Los lugares de trabajo que más han sido investigados con estos métodos de recogida de datos han sido los sitios donde trabajan los intérpretes sociales (Valero Garcés y Mancho Barés 2002; Valero Garcés 2005, 2006), pero casi no se han aplicado investigaciones parecidas dentro de las empresas que emplean a los traductores e intérpretes de una manera fija o momentánea. Creemos que,

a pesar de la dificultad de acceder a estas empresas, es muy indicado plantear investigaciones que recogen la información de interés dentro de los organismos empleadores.

OBJETIVOS

El objetivo principal que nos hemos planteado en el presente trabajo de investigación, consiste en trazar el marco conceptual y metodológico para un estudio en torno a las tareas de traducción e interpretación que se realizan en el ámbito laboral. El marco conceptual lo entendemos como la identificación y análisis de las nociones necesarias para la definición y delimitación del objeto de estudio. El marco metodológico lo entendemos como la construcción del cuerpo teórico sobre la metodología necesaria para el diseño del estudio empírico.

Para conseguir este fin, nos hemos fijado los siguientes objetivos específicos:

- 1) Situar el objeto de estudio de nuestra investigación dentro de la Traductología.
- 2) Revisar las investigaciones en torno a las tareas de traducción y de interpretación y a las competencias requeridas para la realización de estas tareas.
- 3) Definir conceptos básicos de la metodología de la investigación.
- 4) Estudiar el uso de la encuesta como técnica de recogida de datos.
- 5) Proponer el diseño de un estudio con encuesta sobre la tareas de traducción e interpretación.

METODOLOGÍA

Tipo de investigación

La investigación que realizamos se puede caracterizar, de una manera muy sucinta, como deductiva (con aportaciones inductivas), exploratoria y descriptiva, ya

que se trata de establecer las bases (conceptuales y metodológicas) de un diseño de investigación.

La presente investigación es de tipo deductivo con elementos inductivos, debidos a su carácter exploratorio. Cuando analizamos los conceptos relacionados con el desempeño profesional del traductor e intérprete, plasmados en las investigaciones previas, realizamos una deducción; en cambio, si nos apoyamos en los datos empíricos recogidos previamente por otros investigadores o profesionales de traducción, disponibles en las fuentes de documentación, realizamos una inducción. Sin embargo, se debe reconocer que en la mayor parte de nuestro trabajo hemos seguido el método deductivo: de un saber científico previo hemos deducido las bases conceptuales y metodológicas.

Nuestra labor ha consistido en realizar una investigación teórica: hemos analizado, desde el punto de vista metodológico y conceptual, estudios realizados, los artículos, los textos sin publicar y los cuestionarios que se han elaborado con anterioridad en nuestra disciplina y en disciplinas afines. Posteriormente, en la tesis doctoral, realizaremos una contrastación empírica de las hipótesis que se desprenden del presente cuerpo conceptual en una investigación de tipo empírico no-experimental.

El siguiente rasgo metodológico que posee esta investigación, es su carácter descriptivo: una vez definido el objeto de estudio, se pretenderá describir éste mediante conceptos relacionados, que creemos relevantes.

Por último, queremos mencionar una característica de igual importancia que las dos anteriores, a saber: el hecho de proponer un diseño de investigación, preparado para su realización en el futuro próximo. En este sentido, la presente investigación no sólo debe entenderse como la recopilación de un conocimiento ya generado, sino como la elaboración de un nuevo proyecto de investigación.

Fases

Las fases que hemos seguido en este trabajo de investigación han sido las que se detallan a continuación:

- 1) Recopilación y análisis bibliográfico sobre los estudios con encuesta en las Ciencias Sociales y en Traductología.

- 2) Recopilación y análisis bibliográfico sobre las competencias de traducción y las tareas de traducción y de interpretación.
- 3) Elaboración de una propuesta de un estudio con encuesta sobre las tareas de traducción e interpretación.

Estructuración

El presente trabajo de investigación consta de dos partes: la Parte I “Marco conceptual” y la Parte II “Marco metodológico”.

En la Parte I sentamos las bases conceptuales del estudio en torno a las tareas de traducción e interpretación desempeñadas en el ámbito laboral. En el Capítulo 1. planteamos nuestra investigación, apoyándonos en datos empíricos procedentes del estudio de la inserción laboral de los egresados de la titulación “Traducció i Interpretació UAB”, de la oferta de servicios de traducción e interpretación accesible en Internet y de los textos que recogen la experiencia profesional de los traductores en cuanto a la variedad de funciones sociales que éstos desempeñan y en cuanto a la necesidad de especialización profesional. Del conjunto de estos datos se desprende la necesidad de identificar el concepto válido para el estudio del desempeño de los profesionales de traducción e interpretación en el ámbito laboral.

El Capítulo 2. trata del objeto de estudio de la investigación que estamos diseñando, a saber las tareas de traducción y de interpretación. Este objeto de estudio particular será situado dentro del campo de la Traductología, definido y descrito mediante unos rasgos definitorios. Dado que nos planteamos responder a una necesidad de concebir una noción de análisis nueva, dedicamos tres grandes apartados a la presentación de las tareas de traducción y de interpretación, primero como manifestaciones externas y observables de competencias; segundo, como unidades del proceso productivo de un servicio de traducción; y tercero, como elemento del desempeño laboral.

La Parte II. consta de tres capítulos. En el Capítulo 3. ofrecemos una breve presentación de los conceptos básicos de la metodología de la investigación. En el Capítulo 4. incluimos una revisión de la tradición metodológica que hasta ahora ha predominado en el estudio de los aspectos profesionales de los traductores e intérpretes y en el análisis de su contexto laboral. Esta revisión nos ayuda a tomar decisiones

metodológicas en cuanto al enfoque metodológico, tipo de diseño de investigación, técnica de recogida de datos, métodos de análisis de datos, el muestreo y el instrumento que se va a utilizar. Este será el contenido del Capítulo 5.

El presente trabajo de investigación termina con unas conclusiones que recogen los puntos más relevantes de la Parte I y II. La bibliografía ha sido ordenada alfabéticamente según los autores y de acuerdo con las áreas temáticas. Al final, en el apartado de los Apéndices, se incluye una recopilación de cuestionarios y guías de entrevistas estructuradas procedentes de los estudios comentados a lo largo de este volumen.

Para no ser redundantes, utilizaremos la expresión “tareas TI” para referirnos a las tareas de traducción e interpretación, consideradas conjuntamente. En los casos en los cuales creamos pertinente hacer la distinción entre la traducción y la interpretación, usaremos las expresiones “tareas de traducción” y “tareas de interpretación”. Cuando usamos el término genérico “tareas”, nos referimos a las tareas en general: a las de traducción, a las de interpretación y a todas las demás.

PARTE I.: MARCO CONCEPTUAL

CAPÍTULO 1.: JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Desde los años 90. del siglo pasado, los datos procedentes del mercado laboral de traducción y de la oferta de servicios de traducción e interpretación han cobrado un gran interés. Estos datos en su conjunto parecen apuntar a una problemática compartida y de mucha actualidad.

1.1. Inserción laboral de los graduados de “Traducción e Interpretación UAB”

En una encuesta, promovida por l'*Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya* y realizada por el Observatorio de graduados de la UAB en el año 2003 (UAB 2004) entre los graduados de la titulación “Traducció i Interpretació UAB” de varias promociones, las 136 personas que respondieron al cuestionario mencionaron hasta 90 tipos de trabajos que desempeñaban en el momento de realizar la encuesta. La pregunta que recogía este dato era de tipo abierto por lo tanto los encuestados nombraban libremente el tipo de trabajo que desempeñaban, mezclando el tipo de actividad (traductor o profesor), el sitio de trabajo (departamento de exportación, traductor *in house*) y la función (auxiliar, gerente, jefe). A pesar de la confusión entre estos tres conceptos (el tipo de actividad, el sitio de trabajo y la función) el estudio demuestra una gran variedad de trabajos desempeñados por los graduados de esta titulación. Los autores de la encuesta, tras un análisis cualitativo de las respuestas obtenidas, las han agrupado en tres grandes bloques: 1) trabajos específicos de traducción, 2) trabajos del ámbito administrativo, 3) trabajos del ámbito de la docencia. Los trabajos que más parecen alejarse de la tarea del traductor son: profesora de música, operario logístico, redactora en un diario de ámbito nacional, recepcionista, carpintero...

Los resultados de esta encuesta confirman los resultados de encuestas anteriores (UAB 2000, 2003) que recogían la información referente al proceso de inserción laboral de los graduados. La variedad de trabajos mencionados también en aquellos estudios era tan rica que los autores tuvieron que reagrupar las respuestas recibidas en cuanto al trabajo desempeñado en cuatro categorías: 1) trabajos específicos, 2) docencia, 3) comerciales, 4) varios. Por “trabajos específicos” se entendían las “ocupaciones directamente relacionadas con la titulación, sin considerar la categoría laboral o el nivel de complejidad”; por la docencia se entendían las “ocupaciones relacionadas con la

enseñanza, en cualquier nivel posible”; bajo el término “comerciales” se agruparon “todas las tareas relacionadas con la venta, excluyendo los dependientes de comercio”; y se clasificaron como “varios” todos los demás trabajos no incluidos en las categorías anteriores (UAB 2000:10).

Entre los resultados de la encuesta cuyo informe se elaboró en el año 2000 (UAB 2000, promoción 1994-1995), cabe destacar el alto porcentaje de trabajos mencionados por los graduados de “Traducció i Interpretació” UAB como “ocupación actual” y clasificados por los autores como “varios”: estas tareas representaban el 24,2% de las respuestas, en cambio las tareas comerciales, el 1,6%; las de docencia, el 16,1% y los trabajos específicos de traducción e interpretación, el 58,1% (UAB 2000:10).

Los primeros trabajos de los graduados y los trabajos desempeñados en el momento de realizar la encuesta se clasificaron en el estudio también según el ramo de actividad económica: 1) servicios administrativos e informáticos, 2) enseñanza y sanidad, 3) industria y construcción, 4) otros (UAB 2000:11 y 16). Se contrastaron los datos de la titulación “Traducció i Interpretació” con otras titulaciones UAB y diplomaturas (Veterinaria, Medicina, Ciencias de la Información, Filosofía, Arte, Historia, Teoría de la Literatura, Ingeniería Electrónica, Estadística, Educación Social; UAB 2000:2). Al analizar los resultados referentes a este punto, se puede observar que la distribución de los porcentajes de los tres ramos de economía seleccionados (1. servicios administrativos e informáticos, 2. enseñanza y sanidad, 3. industria y construcción), en el caso de la titulación “Traducció i Interpretació UAB”, es más o menos homogénea, equilibrada, siendo siempre cercana al 30%, tanto en el caso del primer trabajo desempeñado por los graduados como en el caso del “trabajo actual”. Esta tendencia no se observa en el conjunto de titulaciones (Figura 1. y 2.).

Los datos recogidos en las encuestas UAB (UAB 2000, 2003, 2004) ponen de manifiesto que tanto desde un punto de vista cualitativo como cuantitativo podemos afirmar que muchos graduados de la titulación “Traducció i Interpretació UAB”, una vez terminados los estudios, trabajan en sitios muy distintos y realizan tareas no sólo relacionadas con el carácter de sus estudios de grado.

Modalitat	T.I.	Conjunt
Indústria, Construcció	29.5	15.3
Serveis administratius i Informàtics	32.8	14.6
Ensenyament, Sanitat	29.5	40.5
Altres	8.2	29.6
	100. (61)	100. (459)

No informen

3

13

Figura 1. Ramo de actividad económica del primer trabajo (UAB 2000:11)

Modalitat	T.I.	Conjunt
Serveis administratius, Informàtica	35.8	13,7
Ensenyament, Sanitat	31.3	42,9
Indústria, Construcció	28.4	17,1
Altres	4.5	26,3
	100. (67)	100, (585)

No informen

7

20

No han treballat mai, Inactius, Atur

8

57

Figura 2. Ramo de actividad económica del trabajo actual (UAB 2000:16)

1.2. Servicios de traducción e interpretación

1.2.1. Oferta y evolución de los servicios de traducción e interpretación

Durante el año 2004 realizamos un estudio exploratorio sobre los servicios de traducción e interpretación y servicios colaterales ofrecidos en Internet. Se introdujeron en el buscador Google los términos “traducción+interpretación+Barcelona” y se visitaron las 100 primeras páginas encontradas. Se anotaron los servicios adicionales a los servicios propios de traducción e interpretación.

Este estudio exploratorio de los contenidos de los servicios de traducción e interpretación ofrecidos en Internet nos permitió constatar que es cada vez menos usual ofrecer exclusivamente servicios de traducción e interpretación; y que los proveedores de estos servicios, para ser competitivos, ofrecen servicios cada vez más diversificados. Las empresas y agencias de traducción y los traductores autónomos suelen incluir, junto a los servicios que consisten exclusivamente en traducción, unos servicios similares, combinados con otras actividades o complementarios a la traducción, como si “sólo

traducir” ya no fuese suficiente. En la amplia gama encontramos los siguientes elementos de estos servicios: asesoría comercial, domiciliación de empresas, corrección de estilo, cursos de idiomas para empresas, guía turístico, conversión de diccionarios impresos a versión electrónica, optimización de textos, y un largo etcétera. Algunos de los servicios ofrecidos se basan en una modalidad de traducción o interpretación muy específica (transcripción de cintas, interpretación telefónica, etc.) por lo tanto resulta difícil clasificar estas actividades en servicios específicos de traducción o en servicios ajenos a ellos. En la Figura 3. reproducimos los resultados de nuestra búsqueda en Internet, y agrupamos los elementos de los servicios encontrados, complementarios a los servicios de traducción e interpretación, en tres grandes bloques: 1) edición de textos; 2) formación y Recursos Humanos; 3) exportación-importación.

Edición de textos	Formación/ Recursos Humanos	Exportación-Importación
<ul style="list-style-type: none"> - Sincronizaciones/ audio - Sincronizaciones/ off - Voice Over - Corrección de estilo - Conversión de diccionarios impresos en versión electrónica - Desarrollo de software a medida - Composición en otros idiomas y preimpresión - Optimización de textos - Diseño de textos - Escritura “fantasma” (para ciertas ocasiones) - Material audiovisual en otros idiomas - Transcripción de cintas 	<ul style="list-style-type: none"> - Outsourcing RRHH - Formación RRHH - Formación en comunicación intercultural - Selección lingüística de personal - Selección de traductores, secretarías y tele-operadores - Consultoría RRHH - Cursos de idioma para empresas - Aula de auto-aprendizaje - Refuerzo escolar - Auditoría lingüística 	<ul style="list-style-type: none"> - Traducciones para empresas “cover-all” - Domiciliación de sociedades - Interpretación telefónica - Mailing - Public Relation - Asesoría comercial - Organización de misiones comerciales - Organización de ferias, conferencias, convenios, reuniones - Guía turístico como complemento de estancia - Servicio de información - Servicio de búsqueda de mercados y filiales - Servicio de enlace de empresas

Figura 3. Elementos adicionales a los servicios de traducción e interpretación

En el caso de traductores autónomos, es igualmente muy común encontrar servicios combinados, en los cuales el conocimiento y la experiencia en traducción e interpretación están dirigidos hacia una aplicación concreta. Como ejemplo nos puede servir la oferta de Tomasz Sadlik (www.traduccion.home.pl), un traductor-intérprete jurado del francés y español al polaco, quien ofrece los siguientes servicios: traducción e interpretación; interpretación telefónica; búsqueda de clientes, inversores, proveedores en el extranjero; localización de inversiones en Polonia y en el extranjero; organización de la participación en ferias internacionales y organización de viajes comerciales.

La misma variedad de oferta se confirma en una escala mucho más grande en el caso de grandes empresas de traducción. En este sentido, Ørsted (2001:441), al comentar los resultados de una encuesta promovida por la Unión Europea en los años 1997-2000, señala que se llegó a la conclusión de que las empresas europeas de traducción que más se habían desarrollado últimamente eran las que incluían entre sus servicios de traducción, los servicios complementarios. Este estudio confirma que la inclusión de servicios complementarios en la oferta basada fundamentalmente en los servicios de traducción es un indicador de la innovación comercial y empresarial. Además, se advierte que si los proveedores de los servicios de traducción propiamente dichos no incluyen las actividades complementarias, lo harán sin duda los proveedores de los servicios ajenos a la traducción, incluyendo en su oferta los elementos de la traducción o interpretación.

“If the traditional sector does not initiate the necessary change of direction, the other neighbouring sectors will take the initiative and thus venture to appropriate for themselves a part of the translation activity, this is already happening and we see the IT and the publishing industry going into translation of their own products.” (Ørsted 2001:441)

Los autores del estudio mencionan el caso de los servicios de edición y de publicación como los que más han avanzado en la fusión de sus actividades con la actividad de traducción.

En este sentido, nos parece bastante significativa la evolución que presenta Foote (2004) referente a distintas fases de cambios en la organización, fases por las cuales pasó el servicio interno de traducción del *International Atomic Energy Agency* de Viena (IAEA). Primero, el servicio de traducción se fusionó con el servicio de conferencias, publicación e imprenta; luego, se creó el servicio de documentación como la entidad coordinadora; en la siguiente etapa, se puso en funcionamiento un sistema electrónico de gestión del flujo de trabajo; y, posteriormente, se amplió la prestación de servicios de traducción, publicación e imprenta para los clientes de IAEA. Como última fase de evolución que menciona Foote, está la implementación de un sistema computerizado general de gestión de la documentación generada:

“The first step was to combine the Translation Sections with the Conference Services, Publishing and Printing Sections into one Division. The second step was to set up the Document Support Section to act as a coordinating entity. The third step was to introduce a Divisional workflow system. The fourth and fifth steps are to extend the

Divisional workflow system to all cutomers within the IAEA that need to request translation, publishing or printing services, and to introduce an Agency-wide document management system to manage and archive all IAEA documents.” (Foote 2004:25)

1.2.2. Norma europea para los proveedores de los servicios de traducción

La variedad de los servicios de traducción (excluyendo la interpretación) se ha visto reconocida en la nueva norma europea de servicios de traducción UNE-EN 15038, publicada oficialmente el día 20 de septiembre de 2006 (www.aenor.es) que establece los requisitos básicos para los proveedores de estos servicios. En la versión de trabajo en lengua inglesa de la cual disponemos (CEN 2004) en el punto 5.3. “Proceso de traducción” (*Translation process*), se detalla que el proceso de traducción consta de: 1) la traducción misma (*Translation work*), 2) la comprobación por parte del traductor (*Checking*), 3) la revisión por otra persona (*Revision*), 4) la corrección de concepto entendida como un examen del texto de origen respecto a su adecuación a la finalidad prevista (*Review*), 5) la revisión de las pruebas de imprenta antes de su publicación (*Proof-reading*) y 6) la comprobación final (*Final verification*). En el punto siguiente se afirma que, además del proceso de traducción mencionado, los servicios de traducción pueden incluir los servicios “de valor añadido” (*Added value services*; CEN 2004:11-12) entendidos como servicios ofrecidos por el mismo proveedor además de los servicios de traducción propiamente dichos. Estos se enumeran, a título informativo, en el Anexo E del documento (CEN 2004:17, Annex E *Informative*). En la Figura 4. se recogen los ejemplos de servicios “de valor añadido”.

El análisis de la concepción implícita de la traducción misma y la inclusión de los elementos enumerados en la Figura 4. entre: 1) el proceso de servicio de traducción propiamente dicho; 2) o entre los servicios “de valor añadido”, trasciende ampliamente el objetivo del presente trabajo de investigación. Sin embargo, nos parece interesante mencionar que, según este documento que refleja una perspectiva mercantil de la actividad traductora, igual que en el caso de la oferta de los servicios de traducción e interpretación accesible en Internet, el mero hecho de poder combinar las operaciones de traducción con otras operaciones ajenas se percibe como un fenómeno positivo, deseable y buscado, que aumenta la competitividad de la empresa proveedora de estos servicios.

Lista no exhaustiva de servicios de valor añadido

- Traducción jurada, judicial, oficial, etc., según los requisitos nacionales
- Adaptación
- Reescritura
- Actualización
- Localización
- Internacionalización
- Globalización
- Creación y gestión de bases de datos terminológicas
- Transcripción
- Transliteración
- Autoedición, compaginación y maquetación, diseño gráfico y de páginas web, fotocomposición
- Redacción técnica
- Asesoría lingüística y cultural
- Concordancia terminológica
- Alineación de memorias de traducción
- Alineación de textos paralelos bilingües
- Preedición y posedición
- Subtitulación
- Voces superpuestas
- Revisión y corrección de concepto de traducciones de terceros
- Retraducción a la lengua de origen

Figura 4. Servicios añadidos a los servicios de traducción según la norma europea UNE-EN 15038:2006 (CEN 2004:17, Annex E Informative, versión de trabajo)

En la misma línea de concebir como servicios “de valor añadido” las actividades de los traductores que no necesariamente consisten en la traducción, se sitúa Parisot (2004), cuando comenta las tareas que realizan los traductores en el servicio de traducción interno de un laboratorio farmacéutico parisiense, Aventis Pharma:

“Par ailleurs, l’activité des traducteurs c’est focalisée progressivement en amont sur des disciplines émergentes en recherche: protéomique, génomique/ pharmacogénomique et thérapie génique. En aval, on observe un recentrage sur des tâches à plus forte valeur ajoutée, comme par exemple la traduction des documents plus pointus, échappant à toute normalisation du fait de leur caractère unique ou celle de textes stratégiques, critiques pour l’approbation du dossier. Les rapports de cas de réactions indésirables, qui sont des documents relevant plutôt de la spécialité médicale, constituent un autre pôle. Les traducteurs sont également très impliqués dans la production des documents destinés au soutien des produits commercialisés [...]” (Parisot 2004:227)

En la cita anterior, la autora menciona las actividades realizadas por los traductores con carácter “de valor añadido”, orientadas hacia la concepción del producto farmacéutico (así entendemos la expresión “río arriba”, en francés: “en amont”) o hacia la comercialización del mismo (la expresión “río abajo, en francés: “en aval”).

1.3. Funciones sociales del traductor e intérprete

La perspectiva mercantil de la actividad traductora va pareja con los testimonios de la experiencia propia de los profesionales de traducción e interpretación y con la complejidad misma de cada actividad traductora. Mayoral (2004) recoge hasta 20 diferentes funciones o “facetas” que puede tener un mismo traductor según el contexto profesional y práctica en el cual se encuentre. Así, el autor distingue entre el traductor como: 1) comunicador; 2) lingüista; 3) jurista; 4) emulador; 5) investigador; 6) detective; 7) persona de negocios; 8) profesional; 9) servicio público; 10) benefactor; 11) cuidador; 12) notario; 13) mensajero; 14) evaluador de riesgos; 15) deontólogo; 16) aprendiz; 17) formador; 18) teórico; 19) artesano y 20) creador. Entre todas estas funciones del traductor, muchas hacen referencia a las actividades típicas de otras profesiones (jurista, detective, notario, etc.) pero en la propuesta de Mayoral son consideradas más bien como distintas funciones (“figuras”, “papeles”) sociales y no como elementos concretos de una actividad laboral.

1.4. Especialización profesional del traductor e intérprete

Una perspectiva laboral predomina, en cambio, en un estudio muy amplio coordinado por la Universidad de Granada (UGR 2004; *cfr. infra* 2.3.3.3.1. “Estudio empírico en Traductología”) elaborado para el proyecto “Directrices para el desarrollo de título de grado (ANECA)” en el cual participó la totalidad de centros universitarios públicos y privados de España que imparten la titulación completa en traducción e interpretación. Tras la recogida de datos en forma de entrevistas, encuestas, consultas a expertos, estudio de fuentes de documentación, y su análisis posterior, se seleccionaron seis “perfiles profesionales” que correspondían en el fondo a seis distintas especializaciones en la profesión del traductor e intérprete. Estos “perfiles” son: 1) traductor “generalista”; 2) mediador lingüístico y cultural; 3) intérprete de enlace; 4) lector editorial, redactor, corrector y revisor (siendo estas cuatro especializaciones un solo perfil profesional) 5) lexicógrafo, terminólogo y gestor de proyectos lingüísticos (un solo perfil profesional); y 6) docente de lenguas.

Como vemos, tanto desde una experiencia profesional particular (Mayoral 2004) como desde un amplio estudio empírico con distintas formas de trabajo de campo (UGR

2004) con una finalidad universitaria y pedagógica (propuesta de contenidos para el nuevo título de grado de Traducción e Interpretación) se desprende una necesidad de especialización del profesional de la traducción, para que pueda cumplir con las expectativas laborales.

1.5. Implicaciones para la investigación

Los datos presentados y comentados en los apartados anteriores, procedentes de la práctica profesional, del Internet, de la documentación disponible, de estudios de campo realizados, se podrían resumir en los siguientes puntos:

- 1) Los traductores y los intérpretes, en la actualidad, en la práctica profesional hacen mucho más que sólo traducir: el abanico de actividades que se les confía en el mercado laboral es más amplio de lo que parece ser a primera vista.
- 2) Los límites de las actividades propiamente de traducción o interpretación no son claros, son más bien borrosos. Esta falta de claridad, desde la óptica de los proveedores de estos servicios, parece ser un fenómeno positivo. No sabemos cuál es la reacción al respecto de los traductores e intérpretes empleados.
- 3) Se puede detectar una cierta tendencia a la fusión de las actividades traductorales con un grupo de otras actividades laborales concretas. Este fenómeno se puede considerar como un “perfil profesional”, una “función social” o un “servicio de valor añadido”. Es el caso, por ejemplo, de la actividad de edición y de publicación, de la docencia o de la corrección de estilo. Algunas profesiones tienden más a “fusionarse” (“contagiarse mutuamente”), otras menos.
- 4) La combinación de la actividad traductora y la no traductora puede darse desde la propia traducción o desde las demás profesiones. En estos casos, siempre las actividades “fusionadas”, “combinadas” estarán a medio camino entre una profesión y otra o abarcarán las dos actividades a la vez.

5) Las actividades de traducción e interpretación, si no presentan una entidad laboral propia y claramente delimitada, pueden no ser reconocidas como tales, como actividades distintas, particulares, por lo tanto no reconocidas a nivel profesional y/o laboral. Según esta observación, podemos fácilmente imaginar a una persona que realiza en su quehacer laboral diario las traducciones, sin que sus superiores jerárquicos lo reconozcan y por las cuales no recibe ninguna retribución.

CAPÍTULO 2.: IDENTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

Para estudiar las situaciones mencionadas en el capítulo anterior, en las cuales la actividad traductora se mezcla con la no traductora creemos pertinente realizar los siguientes pasos:

- 1) Apoyarnos en las definiciones de traducción que se han propuesto en nuestro campo.
- 2) Situar la investigación sobre los aspectos profesionales dentro de la Traductología.
- 3) proponer un concepto de análisis apropiado para el estudio de la actividad traductora desempeñada en el ámbito laboral.

Estos tres temas serán desarrollados en los capítulos que se presentan a continuación.

2.1. Definiciones de traducción e interpretación

Para la definición de la traducción¹, nos apoyaremos en Hurtado Albir (2001) y Mayoral (2001). Ambas propuestas de definición las encontramos en obras que tratan la traducción de forma general: en *Traducción y traductología. Introducción a la traductología* de Hurtado Albir (2001) y en *Aspectos epistemológicos de la traducción* de Mayoral (2001). Por lo tanto las definiciones allí incluidas se refieren a la modalidad escrita de la traducción y a la modalidad oral (la interpretación), aunque los dos autores advierten que dichas obras han sido concebidas pensando sobre todo en la modalidad escrita.

Según Hurtado Albir (Hurtado Albir 2001:643) la traducción se puede definir como un “proceso interpretativo y comunicativo que consiste en la reformulación de un texto con los medios de otra lengua y que se desarrolla en un contexto social y con una

¹ Para otras definiciones de la traducción elaboradas en nuestra disciplina, véase Hurtado Albir (2001:37-40).

finalidad determinada”. Esta definición toma en cuenta la traducción que se produce entre sistemas lingüísticos diferentes (la traducción interlingüística²).

La definición de traducción que propone Mayoral abarca otros sistemas de comunicación, no sólo sistemas lingüísticos. Reproducimos dicha definición a continuación:

“Traducción: a) proceso comunicativo entre dos o más sistemas A y B (sistemas lingüísticos, culturales, semióticos, mediáticos, logográficos, etc.) diferentes en el que el mensaje B se deriva del mensaje A de alguna forma (mediante identidad, equivalencia, evocación, inspiración, alusión, referencia, comentario, resumen, paráfrasis, narración, fragmentación, adaptación, redacción, etc.), pudiendo el objetivo de la comunicación en ambos sistemas A y B ser diferente o idéntico; b) el resultado o producto del proceso anterior; c) el proceso mental seguido por la persona o el proceso seguido por la máquina que traducen.” (Mayoral 2001:46)

En esta definición de traducción se mencionan tres componentes: a) el proceso comunicativo; b) el resultado o producto de este proceso; c) el proceso mental. En ellos se pueden identificar los tres rasgos de la traducción mencionados por Hurtado Albir en la cita anterior: al componente a) “el proceso comunicativo” le correspondería el rasgo de ser un acto de comunicación; al componente b) “el resultado o producto de este proceso”, el rasgo de ser una operación textual; al elemento c) “el proceso mental” equivaldría a la traducción enfocada como actividad cognitiva.

Cabe subrayar, en las dos definiciones aportadas, la importancia del contexto social en el cual se desarrolla la traducción y la relevancia de la finalidad de los procesos de traducción, estando éstos siempre orientados a asegurar la comunicación entre personas.

² Para la distinción propuesta por Jakobson (1959) entre la traducción intralingüística, interlingüística o intersemiótica, véase Hurtado Albir 2001:26.

2.2. Los aspectos profesionales como subcampo de estudio en Traductología

2.2.1. El creciente interés por los aspectos profesionales de la traducción e interpretación

Debido al constante proceso de profesionalización³ de la actividad traductora, el adjetivo “profesional” acompaña cada vez con mayor frecuencia los conceptos de análisis en los estudios traductológicos. En este sentido, encontramos frecuentemente las expresiones como “traducción profesional”, “traductor profesional”, “perfil profesional”, “competencia profesional”, “calidad profesional” en los estudios y las publicaciones respectivas de nuestro campo, sin que se hayan definido bien estos conceptos y sin que se haya establecido un consenso general en torno a ellos. Así, Mayoral señala la falta de una definición satisfactoria y consensuada de la “traducción profesional” (2001:54) y del “traductor profesional” en contraposición al “traductor no profesional” (2004:165).

De la constatación anterior se desprenden dos afirmaciones.

Por un lado, notamos un interés creciente de los investigadores de Traductología por todo lo “profesional” que pueda tener relación con los fenómenos de la traducción. Este aumento del interés compartido entre los estudiosos de la traducción ha contribuido a que los aspectos profesionales y el ámbito laboral de los traductores e intérpretes constituyan un subcampo de estudios traductológicos aparte. La constitución de este subcampo de estudio se está produciendo a pesar de la falta de claridad y delimitación conceptual en cuanto al adjetivo “profesional” y “laboral” aplicados a nuestro campo de estudio.

Por otro lado, es evidente que nos encontramos en una fase de diálogo y negociación entre los estudiosos de Traductología sobre el lugar que este subcampo ocupa y su delimitación conceptual, una fase que tendría que concluir con la elaboración de una visión más consensuada.

³ Según el diccionario sociológico de Olechnicki y Załęcki, la profesionalización es un proceso en el cual un conjunto de actividades, habilidades, conocimientos y competencias llega a ser definido por la sociedad desde el punto de vista sociológico como una profesión (Olechnicki y Załęcki 1997:164, la traducción es nuestra).

2.2.2. Dificultad de definición conceptual de los aspectos profesionales

El proceso de definición de los aspectos profesionales en nuestro campo se ve dificultado, entre otros factores, por el hecho de que éstos han constituido un subcampo de investigación (con las herramientas metodológicas específicas de investigación) *después* de que se hubiesen sentado las bases teóricas de nuestra disciplina. Basta con mencionar que el primer modelo teórico de Holmes (1972) no contempla el ámbito laboral como objeto de estudio. Este autor, en la primera reflexión metateórica sobre la disciplina, distingue entre la rama pura y la aplicada de los estudios sobre la traducción. Dentro de la rama aplicada sitúa la didáctica de la traducción, las herramientas del traductor y la crítica de traducciones. La Traductología pura, a su vez, se divide en teórica (general y parcial, restringida a varios objetos de estudio) y en descriptiva, orientada al producto, proceso y a la función. En esta propuesta no encontramos una referencia explícita al medio sociolaboral en el cual se realizan las traducciones (ámbito laboral, ámbito familiar, etc.) ni tampoco sabemos dónde situar la investigación traductológica en torno a los aspectos profesionales.

Hermans y Lambert (1998) apuntan que el desarrollo de la Traductología como disciplina se debe, en gran parte, al auge de la actividad profesional de los traductores después de la Segunda Guerra Mundial y a las crecientes necesidades del mercado laboral de traducción en torno a los servicios de traducción. Sin embargo, los autores advierten que los primeros avances teóricos de Traductología no han reconocido esta dependencia: por ejemplo, la “traducción para el mercado” (*translation for business purposes*) y la traducción automática (*machine translation*) no han sido tomadas en cuenta en el modelo de Holmes (1972, 1988). Los autores comentan esta carencia en las siguientes palabras:

“It is generally assumed that the academic situation of translator training and Translation Studies is heavily indebted to the boom of translation as a business service since the Second World War. The strange thing is that the dominant groups in Translation Studies are not at ease with the phenomenon of ‘translation for business purposes’, which tends to be simplified into ‘technical translation’ or ‘business translation’. [...] in fact, the business-oriented area has kept - or has been kept? - outside most of the programmatic presentations of Translation Studies (Holmes 1972; Toury 1980, 1995). The same holds of ‘machine translation’: it is only recently that it has started being approached as an aspect of ‘the discipline’ (Sager 1993), and the tradition of isolated discussions of technical and professional translations has all but disappeared.” (Hermans y Lambert 1998:114)

Los autores apuntan que posiblemente esta situación se debe a la procedencia y formación básica de los fundadores de nuestra disciplina: ya que venían de una formación cultural bíblica, de letras y lingüística, y concibieron la Traductología, en un primer momento, de acuerdo con su visión particular (cultural, lingüística y filológica).

“It may be strange indeed that the birth of Translation Studies as a scholarly discipline would be located in the area (traditional) cultural matters rather than business area. The background of most prominent theoreticians since the 1960s has been basically academic, ranging from biblical studies and linguistics to literary and (sometimes) media studies. The inevitable and rather paradoxical consequence is that ‘technical translation’ or ‘business translation’ are not easy to locate in the discipline.” (Hermans y Lambert 1998:116)

Con el paso de los años y el desarrollo de la disciplina, los estudiosos de los fenómenos de la traducción siguen revisando el primer modelo de Holmes para analizar y describir mejor, de una manera más completa, el hecho traductor. Así, el objeto de estudio de la Traductología se va ampliando y los factores que al principio no habían sido considerados, se ven reflejados cada vez más en los estudios traductológicos.

Es el caso de los aspectos profesionales y del ámbito laboral que paulatinamente van ganando importancia para los teóricos de la traducción.

A continuación presentamos la propuesta teórica de Mayoral (2001) quien incluye los aspectos profesionales y el ámbito laboral en el objeto de estudio de la Traductología y como facetas del hecho traductor correspondientes a los procesos comunicativos y sociales; concretamente, en la realización de las traducciones en la práctica bajo la forma de los procesos de actuación.

2.2.3. Inclusión de los aspectos profesionales dentro del proceso de actuación (Mayoral 2001)

Volviendo a la definición de traducción que propone Mayoral (*cfr. supra* “Definiciones de traducción e interpretación”), el autor desarrolla el concepto de traducción como “proceso comunicativo entre dos o más sistemas A y B” y como “proceso mental seguido por la persona” y desglosa los siguientes objetos de estudio de la Traductología moderna:

“Proceso cognitivo de la traducción: es el proceso mental o cognitivo común a cualquier operación de traducción. En él se dan dos estadios: un procesamiento superficial (se resuelven las operaciones de traducción por defecto, aquellas para las que son válidas las soluciones más habituales o soluciones por defecto) o otro más profundo, que en general consisten en las técnicas de resolución de problemas.

Técnicas de resolución de problemas: [...]

Proceso comunicativo (social) de la traducción: cada acto cognitivo de traducción se realiza bajo condiciones comunicativas específicas (tiempo, lugar, participantes, función, características del traductor, contenido del mensaje, remuneración, riesgo para el traductor) que definen esta actividad. El carácter comunicativo de la actividad impone también condiciones de eficacia en la comunicación. Estos factores se integran en el proceso cognitivo de la traducción como condicionantes externos que van a servir para contribuir a determinar los resultados finales.

Proceso de actuación: se puede situar dentro del proceso social de la traducción y es el desarrollo por el traductor de las tareas ordenadas que le permiten alcanzar la ejecución de un determinado encargo. Este proceso está estrechamente ligado a los procesos empresariales/ profesionales del proceso.” (Mayoral 2001:48-49)

El “proceso comunicativo/ social de la traducción” es de tipo más abstracto, teórico; y el “proceso de actuación” se enmarca dentro de las situaciones reales de encargos concretos.

Mayoral no sólo desglosa el objeto de estudio de la Traductología en estos elementos sino advierte que cada uno de ellos constituye un nivel aparte: el “proceso cognitivo” puede alcanzar el mayor desarrollo teórico y el “proceso de actuación” el menor, ya que recoge las incidencias puntuales y factores específicos externos procedentes del mundo profesional y laboral.

“Ninguno de estos niveles es idéntico: el nivel profesional relacionado con el proceso de actuación en realidad puede, y lo hace con frecuencia, romper los esquemas del estudio del proceso mental o los de los contenidos lingüísticos o los de las estrategias comunicativas. [...] Las posibilidades de desarrollo teórico sin embargo se concentran especialmente en los primeros niveles (los mentales) y el grado de cientificidad alcanzable en su estudio es decreciente para los diferentes niveles por orden de aparición.” (Mayoral 2001:49)

Además de la diferencia del nivel de abstracción teórico posible de alcanzar, el autor advierte que los elementos del proceso de actuación “cuestionan” los hallazgos obtenidos en el nivel más teórico (proceso mental) y crean de esta manera una tensión difícil de superar. Esta tensión particular se debe, según Mayoral, a la irrupción de elementos externos que influyen en el proceso de actuación. Reproducimos a continuación dos grupos de estos factores: las situaciones de traducción y las exigencias:

“Situaciones de traducción:

- traducción de servicio: para que el cliente comprenda contenido básico
- traducción para que el documento tenga aplicación en un país diferente a aquél en el que fue producido o firmado (traducción instrumental -Nord 1997:47-52- frente a traducción documental)
- traducción para que el documento sirva de modelo en otro país
- traducción como ejercicio de formación profesional
- traducción como prueba para un puesto de trabajo o un contrato
- traducción para un examen [...]

Las exigencias de:

- el profesor, el revisor
 - el traductor (deontología)
 - los clientes (en diferentes grados de lejanía, los representantes legales de los clientes, el que hace la subcontrata, el que contrata, el fabricante, las ‘*normas de casa*’ (iniciador de Nord)
 - el destinatario
 - el evaluador”
- (Mayoral 2001:50)

Algunos de estos factores externos del proceso de actuación se ven reflejados en las encuestas realizadas en Traductología sobre el mercado laboral.

Los elementos propios del proceso de actuación, como vemos, no pueden presentar el mismo grado de abstracción y teorización que los procesos mentales o comunicativos (sociales), por estar muy enmarcados en los procesos económicos. En cambio, son los más observables, una cualidad que los hace distinguir de los dos demás procesos y constituye su verdadero valor. Mayoral comenta al respecto:

- “1) Los procesos mentales de la traducción son el único fenómeno natural asociado con la traducción y son prácticamente inobservables (es decir, sabemos muy poco sobre lo que ocurre en el cerebro del traductor cuando traduce o cuando realiza tareas concretas de traducción para la resolución de problemas concretos). [...]
- 2) Los procesos comunicativos o sociales de la traducción son observables, pero los datos obtenidos de su estudio presentan los mismos problemas que en el caso anterior. El número de variables o imponderables es excesivo.
- 3) Los procesos de actuación son observables, se pueden deducir las rutinas más usadas, seleccionar las más eficaces y proponer nuevas estrategias.
- 4) Ni los procesos comunicativos ni los procesos de actuación de la traducción son fenómenos naturales sino tecnologías.” (Mayoral 2001:57)

Así que los procesos comunicativos (sociales) y los de actuación tienen características de objetos observables. Además, en la cita anterior, se ve claramente que Mayoral concibe los procesos de actuación como procesos tecnológicos orientados a la producción de un bien, de un servicio. Cabe mencionar que este autor presenta en su obra una visión global de los Estudios de traducción (la Traductología) en términos de una tecnología (o una técnica), ya que consiste en la ejecución de distintos procesos,

busca la calidad y el perfeccionamiento constante de dicha ejecución y tiene su base teórica en disciplinas afines. Mayoral caracteriza la tecnología de la siguiente manera:

“Existen otras disciplinas cuyo objetivo principal no es observar, describir y predecir la realidad, como es el caso de las ciencias, sino contribuir a la ejecución eficaz de tareas racionales: se trata de técnicas o tecnologías [...]. En tanto que una ciencia tiene como objeto de estudio un fenómeno natural, para las disciplinas técnicas o tecnologías su objeto de estudio es el desarrollo de una tarea humana; la descripción de su tarea correspondiente es un paso necesario pero no su objetivo final; esa descripción tiene que ponerse al servicio de los objetivos propuestos, y la descripción de cómo se ejecuta esa tarea no nos lleva a cómo debemos o podemos ejecutarla, pues nuestro objetivo es ejecutar la tarea de forma cada vez más eficaz. De lo contrario, las tecnologías no mejorarían nunca y serían siempre idénticas, cuando sabemos perfectamente que se encuentran en constante -y rapidísima- renovación.” (Mayoral 2001:26)

Según este punto de vista, la Traductología, igual que la Medicina o la Ingeniería, se centra en la *ejecución de tareas racionales* y su objeto de estudio, entendido de una manera amplia y general, es el *desarrollo y perfeccionamiento de una tarea humana*.

2.2.4. Conceptos y definiciones

2.2.4.1. Tipo, modalidad y clase de traducción (Hurtado Albir 2001)

La propuesta clasificatoria de distintas manifestaciones de la traducción elaborada por Hurtado Albir se basa en cuatro categorías de clasificación: 1) ámbito socioprofesional; 2) modo traductor; 3) naturaleza del proceso en el individuo y 4) método empleado. La clasificación según el ámbito socioprofesional da lugar a lo que la autora denomina tipos de traducción. El modo traductor permite distinguir las modalidades de traducción. La naturaleza del proceso cognitivo en el individuo sirve para diferenciar entre clases de traducción y gracias al método empleado las manifestaciones del hecho traductor se agrupan en métodos de traducción. En la Figura 5. reproducimos las categorías de clasificación de las variedades de traducción.

Categorías de clasificación	Variedades de traducción
Ámbito socioprofesional	<i>Tipos</i> de traducción
Modo traductor	<i>Modalidades</i> de traducción
Naturaleza del proceso en el individuo	<i>Clases</i> de traducción
Método empleado	<i>Métodos</i> de traducción

Figura 5. Categorías de clasificación de las variedades de traducción (Hurtado Albir 2001:53)

La autora advierte que todas estas categorías son dinámicas y que se entrecruzan entre ellas.

Estas cuatro categorías dan lugar a la clasificación de la traducción, tal como se detalla en la Figura 6.

MÉTODOS DE TRADUCCIÓN (según el método traductor empleado)	Traducción comunicativa Traducción literal Traducción libre Traducción filológica, etc.
CLASES DE TRADUCCIÓN (según la naturaleza del proceso traductor en el individuo)	Traducción natural Traducción profesional Aprendizaje de la traducción profesional Traducción pedagógica Traducción interiorizada Traducción explicativa Traducción directa Traducción inversa
TIPOS DE TRADUCCIÓN (según el ámbito socioprofesional)	Traducción técnica Traducción jurídica Traducción económica Traducción administrativa Traducción religiosa Traducción literaria Traducción publicitaria Traducción periodística, etc. Interpretación de conferencias Interpretación social Interpretación de tribunales, etc.
MODALIDADES DE TRADUCCIÓN (según el modo traductor)	Traducción escrita Traducción a la vista Interpretación simultánea Interpretación consecutiva Interpretación de enlace Susurrado Doblaje Voces superpuestas Subtitulación Traducción de programas informáticos Traducción de productos informáticos multimedia Traducción de canciones Supratitulación musical Traducción icónico-gráfica

Figura 6. Clasificación de la traducción (Hurtado Albir 2001:94)

Los tipos, las modalidades y las clases de traducción se presentan a continuación. En cuanto a los métodos empleados para la traducción, la autora distingue cuatro métodos básicos: “interpretativo-comunicativo (traducción del sentido), literal

(transcodificación lingüística), libre (modificación de categorías semánticas y comunicativas) y filológico (traducción erudita y crítica)” (Hurtado Albir 2001:54).

2.2.4.1.1. Tipo de traducción

El ámbito socioprofesional y el modo traductor son dos categorías clasificatorias fundamentales para describir las manifestaciones de la traducción en el contexto laboral.

Cada ámbito socioprofesional genera campos temáticos y géneros textuales diferentes. Por género se entiende “agrupaciones de textos pertenecientes a un mismo campo y/o modo y que comparten la función, la situación de uso y las convenciones textuales” (Hurtado Albir 2001:58). El campo temático, la autora lo define como “la variación lingüística según el marco profesional o social (por ejemplo, científico, técnico, legal, etc.)” (Hurtado Albir *ibid.*). Según la misma autora, “el grado de intervención del campo temático en la configuración de los géneros textuales es decisivo para definir si se trata de la traducción de los denominados textos *especializados* [...] o de textos no especializados [...]” (Hurtado Albir *ibid.*).

Así, en la traducción escrita, se distingue entre traducción técnica, jurídica, económica, administrativa, religiosa, literaria, publicitaria, periodística, etc. Todos estos tipos de traducción “están relacionados con las *áreas convencionales* tradicionales: traducción literaria, traducción general y traducción especializada” (Hurtado Albir *ibid.*).

En lo que se refiere a la traducción oral (interpretación) los tipos de traducción están relacionados con la distinción que se suele realizar, según la situación de comunicación en que se utilice, entre interpretación de conferencias, interpretación social, de tribunales, etc.

2.2.4.1.2. Modalidad de traducción

La categoría de modo traductor es la crucial según la autora, dado que “es específica de la traducción (y no sólo del texto original)” (Hurtado Albir 2001:52). El modo traductor (las características del modo del texto original y de la traducción) dan lugar a modalidades de traducción.

Las modalidades de traducción se producen en medios específicos. La autora distingue medio escrito, oral, escrito y oral, audiovisual, informático e icónico-gráfico.

En la Figura 7 se ofrece una sistematización de las modalidades de traducción según su medio de producción.

Medio escrito	traducción escrita de textos escritos
Medio oral	interpretación simultánea, consecutiva, de enlace y susurrado
Medio escrito y oral	traducción a la vista
Medio musical	traducción de canciones y supratitulación musical
Medio informático	traducción de programas informáticos y de productos informáticos multimedia
Medio icónico-gráfico	Traducción icónico-gráfica

Figura 7. Agrupación de las modalidades de traducción según el medio (Hurtado Albir 2001:72)

Cabe mencionar que dentro de esta clasificación se dan casos híbridos como lo es la traducción a la vista. Existen también dos conceptos importantes relacionados con la categoría de modo traductor: el concepto de traducción subordinada (la traducción se tiene que ajustar a las exigencias impuestas por la naturaleza del medio) y la traducción multimedia cuando “los textos originales tienen como mínimo dos códigos diferentes y participan de las nuevas tecnologías” (Hurtado Albir 2001:72).

En la Figura 8. recogemos las principales modalidades de traducción y sus definiciones.

Traducción escrita	traducción escrita de un texto escrito
Traducción a la vista	traducción oral de un texto escrito
Interpretación simultánea	traducción oral espontánea y simultánea de un texto oral a medida que éste se desarrolla
Interpretación consecutiva	traducción oral no espontánea y posterior de un texto oral con toma de notas simultánea al desarrollo del texto original
Interpretación de enlace	traducción oral de conversaciones; suele tener doble direccionalidad
Susurrado (o cuchicheo)	interpretación simultánea que se efectúa en voz baja al oído del destinatario
Doblaje	traducción audiovisual en la que el texto visual permanece inalterado y se substituye el texto original por otro texto oral en otra lengua
Voces superpuestas (<i>voice-over</i>)	traducción audiovisual, utilizada especialmente en documentales, en la que se superpone la traducción oral al texto oral original
Subtitulación	traducción audiovisual en la que el texto audiovisual original permanece inalterado y se añade un texto escrito que se emite simultáneamente a los enunciados correspondientes en la lengua original
Traducción de programas informáticos	traducción de programas informáticos (sistemas, aplicaciones, archivos)
Traducción de productos informáticos multimedia	traducción de productos informáticos que incluyen de forma integrada texto escrito, vídeo y audio

Traducción de canciones	traducción de canciones (de todo tipo) para ser cantadas
Supratitulación musical	traducción de la letra de una canción que se pasa en una banda magnética, situada generalmente encima del escenario
Traducción icónico-gráfica	traducción de textos subordinados de tipo icónico-gráfico, como jeroglíficos, crucigramas, sopas de letras y carteles publicitarios

Figura 8. Las principales modalidades de traducción según Hurtado Albir (2001:70-71)

2.2.4.1.3. Clase de traducción

La categoría clasificatoria “naturaleza del proceso en el individuo” tiene a su vez dos subcategorías de clasificación: 1) la función y la configuración del proceso en el individuo; 2) la dirección del proceso.

Entre las clases de traducción reagrupadas según el subcriterio 1) la función y la configuración del proceso en el individuo, Hurtado Albir distingue entre:

“Traducción natural
Traducción profesional
Aprendizaje de la traducción profesional
Traducción pedagógica
Traducción interiorizada
Traducción explicativa”
(Hurtado Albir 2001: 55-94)

La traducción natural se define como “habilidad innata y rudimentaria de mediación entre lenguas que tiene cualquier hablante plurilingüe (Harris 1973, 1977, 1980, Harris y Sherwood 1978; Hurtado Albir 2001:644); la traducción pedagógica como “utilización de la traducción en la didáctica de lenguas” (Hurtado Albir *ibid.*); la traducción interiorizada es una “estrategia utilizada en el proceso de adquisición de una lengua extranjera (sobre todo al principio del aprendizaje) que consiste en la contrastividad espontánea con la lengua materna” (Hurtado Albir *ibid.*) y la traducción explicativa está definida como una “estrategia utilizada en el proceso de adquisición de una lengua extranjera que consiste en la utilización, puntual y deliberada de la traducción como mecanismo de acceso al significado de un elemento de otra lengua [...]” (Hurtado Albir 2001:643).

En estas seis clases de traducción (traducción natural, profesional, aprendizaje de la traducción profesional, traducción pedagógica, interiorizada y explicativa) se desarrollan procesos cognitivos diferentes. La autora contrasta la traducción profesional con la traducción natural de la siguiente manera:

“1) la traducción natural es la habilidad innata y rudimentaria de mediación entre lenguas que posee cualquier hablante plurilingüe (Harris y Sherwood, 1978); 2) la traducción profesional exige la existencia de una competencia traductora que se distingue de la habilidad de traducción natural en que consta de otras subcompetencias (competencias profesional, estratégica, etc.).”
(Hurtado Albir 2001:55)

Observamos en la cita anterior que esta diferenciación entre la traducción profesional y la traducción natural se basa en un rasgo distintivo que es la posesión de la competencia traductora, una categoría de naturaleza cognitiva. De hecho, esta parte de la clasificación está fundamentada en la configuración del proceso (mental) en el individuo.

Más adelante, Hurtado Albir coteja el mismo concepto de traducción profesional con las traducciones utilitarias o instrumentales:

“Otro elemento que configura de manera diferente el proceso traductor es la diferencia entre la función comunicativa profesional de la traducción, donde el proceso traductor es un fin en sí mismo, y la traducción en su función utilitaria, cuando la traducción cumple una función mediadora para otro fin. Cabe distinguir así las siguientes variedades:

- 1) La traducción profesional, donde traducir es un fin en sí mismo, sin olvidar que puede tener, a su vez, diferentes funciones, según el encargo concreto efectuado por el cliente o el público al que va dirigida.
- 2) La traducción utilitaria o instrumental. Pueden distinguirse diferentes clases: el aprendizaje de la traducción profesional [...]; la traducción pedagógica [...]; la traducción interiorizada [...]; la traducción explicativa.” (Hurtado Albir 2001:55)

Observamos que, en este caso, la diferenciación se realiza en base a la función del proceso (mental) en el individuo: una función comunicativa (traducción profesional) y una función utilitaria (las demás clases de traducción mencionadas en la cita).

Entre las clases de traducción reagrupadas según el subcriterio 2 (la dirección del proceso mental en el individuo) se distingue entre la traducción directa, o sea hacia la lengua materna y la traducción inversa, o sea hacia la lengua extranjera de la persona que traduce.

2.2.4.2. La traducción profesional y la traducción académica (Mayoral 2001)

En cuanto a la traducción profesional, Mayoral (2001:52) la concibe como un subcampo o una subdivisión natural de la disciplina, opuesta a la didáctica y a la traducción académica. El autor observa que la traducción profesional está muy alejada

de la “académica” precisamente por la irrupción de factores externos anteriormente mencionados (*cfr. supra* 2.2.3. “Inclusión de los aspectos profesionales dentro del proceso de actuación”) que intervienen en el proceso económico de la traducción profesional. El autor ejemplifica este fenómeno con los criterios de calidad de traducciones:

“En la actualidad, puede llegar a producirse una ruptura semejante [como entre la traducción en el aprendizaje de lenguas extranjeras y la traducción profesional] entre la traducción académica (la que tiene lugar en las aulas donde se forman los traductores) y la traducción profesional (mal definida, como veremos a continuación). Nos parece muy importante no perder de vista la perspectiva profesional de la traducción: al construir ésta un proceso económico, los factores empresariales de rentabilidad, plazos, etc. a menudo se imponen sobre otro tipo de consideraciones de calidad de la traducción que son de tipo lingüístico, textual, discursivo e, incluso, de eficacia en la comunicación. Así, en el mundo profesional, la traducción idónea es la que cumple con las exigencias empresariales y, en muchos casos, si no cumple con estas exigencias, no es que se convierta en una traducción más o menos adecuada sino que, incluso, no llega a existir.” (Mayoral 2001:54)

En la cita anterior, Mayoral apunta que el mercado, por lo tanto la traducción profesional se rige por otros criterios de calidad (rentabilidad, plazos) que la traducción académica (criterios de carácter lingüístico, textual, discursivo, etc.). Sin embargo, el reto común de los dos tipos de traducción es la preocupación por la calidad, rasgo distintivo de todos los procesos productivos tecnológicos.

2.2.4.3. Los aspectos profesionales y el ámbito laboral

Al tratar de los fenómenos profesionales y del ámbito laboral, creemos oportuno discutir brevemente el significado y el uso de los adjetivos “profesional” y “laboral”.

Ahora bien, según el *Diccionario del español actual* (Seco *et al.* 1999), el adjetivo “laboral” significa “de(l) trabajo o de los trabajadores, considerado en su aspecto económico, jurídico y social” (Seco *et al.* 1999:2766). El “trabajo” a su vez se define como “actividad generalmente profesional y remunerada, a que alguien se dedica” (Seco *et al.* 1999:4365).

En cambio, el adjetivo “profesional”, refiriéndose a las personas, las define como las que tienen determinada actividad como profesión o que practican algo de forma habitual. En este sentido, “la profesión” significa “actividad habitual de una persona de la que generalmente obtiene una retribución”. Sin embargo, existe otra

acepción del mismo adjetivo, igualmente usada en nuestra disciplina, según la cual una persona es “profesional” si ejerce su profesión con preparación y competencia (Seco *et al.* 1999: 3695-6). El segundo significado no se refiere a la frecuencia del ejercicio de una actividad (“habitual” frente a “esporádico”) sino a un nivel de rendimiento que alcanza esta persona en el trabajo (aquí el término “competencia” se debe entender como “experticidad”, “habilidad”). Los significados de los adjetivos “laboral” y “profesional” son pues muy próximos pero no son sinónimos, con la dificultad adicional de que el segundo adjetivo, cuando se refiere a las personas, puede presentar dos acepciones distintas (una actividad “habitual” o una actividad “bien hecha”).

Si observamos el uso de estos conceptos en nuestra disciplina, nos damos cuenta de que, principalmente en caso del adjetivo “profesional”, topamos con una dificultad básica de obtener una definición consensuada del carácter “habitual” del ejercicio de esta actividad. El carácter “habitual” puede ser definido por ejemplo por los años de experiencia en la profesión y por la incidencia de los ingresos obtenidos de esta actividad⁴. El problema con estos dos indicadores consiste en la precariedad e inestabilidad de la actividad traductora laboral en el tiempo, durante la vida de una persona y en cuanto a ingresos procurados por la traducción. Carecemos de momento de estudios que demuestren la continuidad de la trayectoria profesional de los traductores e intérpretes; sin embargo, todos los aspectos de la carrera profesional de traductores e intérpretes pueden ser indicadores muy valiosos en los diseños de investigaciones empíricas en nuestro campo.

Una vez hecha la aclaración sobre el significado de los dos adjetivos que se desprende de un diccionario de lengua española, podemos precisar, complementando la idea de Mayoral antes mencionada, que el proceso de actuación está formado por los fenómenos que se dan en el trabajo y durante el trabajo de las personas que realizan las traducciones e interpretaciones habitualmente (los traductores e intérpretes), con la advertencia de que el carácter habitual de esta actividad queda aún por estudiar en el futuro. En cierta manera, damos a entender que para formar parte del *ámbito laboral*, un fenómeno debe cumplir un requisito previo de existencia de algún tipo de relación de trabajo.

⁴ Para la validación empírica del modelo de la competencia traductora, el grupo de investigación PACTE de la UAB ha definido los traductores profesionales, con los cuales se ha realizado el experimento, como personas con mínimo 6 años de experiencia en la traducción y cuyos ingresos, durante estos 6 años, han sido proporcionados por la traducción en un mínimo de 70% (PACTE 2005a, 2005b).

Monzó (2006) propone una definición común de la profesión según la cual “siempre que alguien realice una actividad de forma habitual y remunerada, de modo que pueda vivir de su dedicación, [es] un profesional” (2006:158). Más adelante en el mismo artículo, encontramos una definición amplia de profesión formulada desde la Sociología de las Profesiones: “comunidad que ejerce y detenta en exclusiva la aplicación mercantil de un conjunto organizado de conocimientos en un contexto social determinado” (Monzó 2006:159).

Para los fines de nuestra investigación, adoptamos la concepción de la actividad profesional como una actividad habitual y remunerada de una persona que se desarrolla siempre y cuando existe algún tipo de relación de trabajo (laboral).

2.3. Las tareas de traducción e interpretación como objeto de estudio particular

Para poder estudiar el proceso de actuación de los traductores e intérpretes mencionado por Mayoral (*cfr. supra* 2.2.3. “Inclusión de los aspectos profesionales dentro del proceso de actuación”) y, de esta manera, describir las situaciones en las cuales la actividad traductora se mezcla con la no traductora en el ámbito laboral (*cfr. supra* Capítulo 1.: “Justificación de la investigación”), necesitamos apoyarnos en el concepto de tarea de traducción e interpretación (tarea TI).

2.3.1. Clases de tareas de traducción e interpretación

Hasta ahora, el término de tarea se ha usado en nuestra disciplina refiriéndose a:

- 1) Tareas integradas en el proceso de formación de los traductores (Hurtado Albir 1992, 1993, 1995, 1999, 2005).
- 2) Tareas realizadas con el fin de investigar algún fenómeno relacionado con la traducción o interpretación en condiciones de un experimento (PACTE 2002:133, 2005a:576, 2005b:611; Orozco 2000, 2002:66-70).
- 3) Tareas que se realizan en el ámbito laboral.

A las tareas de primer tipo podríamos denominar “tareas de tipo formativo”; a las tareas de segundo tipo podríamos llamarlas “tareas experimentales”; y a las tareas de tercer tipo podríamos darles el nombre de “tareas profesionales”. Reconocemos también que pueden darse “tareas no profesionales”, las que se realizan en un contexto familiar o social, sin que esté satisfecho ningún prerequisite de una relación laboral (por ejemplo en el contexto de una traducción o interpretación natural efectuada por personas bilingües). Los tres tipos de tareas podrían constituir las “clases de tareas TI”.

Las tareas que hasta el momento han sido mejor estudiadas en nuestro campo desde el punto de vista teórico son las tareas de tipo formativo. A continuación presentamos el “enfoque por tareas de traducción” de Hurtado Albir. Las tareas de tipo experimental no están tratadas en el presente trabajo de investigación, dado que no se desarrollan en el ámbito laboral.

2.3.2. Las tareas de traducción en la didáctica de la traducción (Hurtado Albir 1992, 1999)

La noción de tarea traductora ha sido introducida en el ámbito de la didáctica de la traducción por Hurtado Albir (1992).

Su propuesta se conoce como “enfoque por tareas de traducción” y se inscribe dentro de la corriente didáctica desarrollada en las dos últimas décadas del siglo XX en el ámbito de la enseñanza de lenguas extranjeras. Surge del enfoque comunicativo y constituye tanto un marco metodológico como de diseño curricular. Al caracterizar el enfoque por tareas de una manera general, Hurtado Albir apunta:

“El *Enfoque por tareas* va a ser el motor de una metodología comunicativa específica, que preconiza una convergencia entre los objetivos de aprendizaje y los medios de aprendizaje, sin efectuar distinción entre el diseño de los contenidos educativos y la metodología [...] El *Enfoque por tareas* es, pues, un marco metodológico, pero también un diseño curricular; su interés se cifra en que se concibe a este de una manera integrada, imbricando resultados y procesos, objetivos y medios, y redefiniendo los papeles del profesor y del alumno.” (Hurtado Albir 1999:47)

Lo que nos interesa destacar del enfoque por tareas en la enseñanza de la traducción es la concepción misma de la tarea de traducción como “núcleo organizador” (Hurtado 1999:48), o sea como unidad estructural y funcional de la organización de la actividad humana: dirigida hacia la enseñanza en el ámbito pedagógico y dirigida a la

realización de encargos de traducción profesional en el ámbito laboral. Para el primer ámbito, Hurtado Albir señala lo siguiente:

“La tarea es considerada unidad organizadora del proceso de aprendizaje. El diseño de un curso aparece, así, como una secuenciación de tareas y se propone un marco que permite planificarlas, articularlas y evaluarlas.” (Hurtado Albir 1999:48)

La autora adapta a las necesidades didácticas de traducción la noción de tarea procedente del ámbito de la enseñanza de lenguas extranjeras⁵ y cita la siguiente definición de tarea elaborada por Zanón:

“Unidad de actividades en el aula, representativa de procesos de comunicación, que se dirige intencionalmente al aprendizaje y que está diseñada con un objetivo concreto, estructura y secuencia de trabajo.” (Zanón 1990, citado en Hurtado Albir 1999:48)

Siguiendo al mismo autor, Hurtado Albir propone su propia definición de tarea de traducción:

“Tarea de traducción: Unidad de actividades en el aula, representativa de la práctica traductora, que se dirige intencionalmente al aprendizaje de la traducción y que está diseñada con un objetivo concreto, estructura y secuencia de trabajo” (Hurtado Albir 1999:249)

Aparte la definición, Zanón propone varias clases de tareas. De su propuesta, Hurtado Albir subraya las siguientes características de la tarea:

“Zanón (1990) agrupa as propostas feitas e aponta as características que uma tarefa deve cumprir: (1) ser representativa de processos de comunicação na vida real; (2) ser possível de identificação como unidade de atividade durante a aula; (3) estar dirigida intencionalmente ao aprendiz de línguas; (4) estar desenhada como um objetivo, uma estrutura e uma seqüência de trabalho.” (Hurtado Albir 2005:43; también 1999:48)

Según el método de *enfoque por tareas de traducción*, cada unidad didáctica está estructurada en diferentes tareas (tareas posibilitadoras) que preparan a las tareas finales. Cada tarea, a su vez, se estructura en: objetivos, materiales, descripción del desarrollo de la tarea, evaluación y comentarios. En caso de una tarea “abierta,

⁵ Para otras propuestas en torno a la noción de tarea en el ámbito de la enseñanza de lenguas extranjeras, véase Hurtado Albir 1999:48 y 2005:43.

globalizadora de diversos objetivos y con una mayor secuenciación”, suele hablarse de *Proyecto* (Hurtado Albir 1999:9).

Como ejemplo de *enfoque por tareas de traducción* en la Figura 9. presentamos la unidad didáctica 1. de la asignatura “Traducción técnica y científica”.

<p>UNIDAD DIDÁCTICA 1.</p> <p>Objetivo: LA IMPORTANCIA DE COMPRENDER EL CAMPO TEMÁTICO. Captar la importancia del campo temático (Objetivo 2.1.)</p> <p>ESTRUCTURACIÓN DE LA UNIDAD</p> <p>Tarea 1: Conocer las palabras y comprender las ideas.</p> <p>Tarea 2: ¿Qué sé yo de la ciencia y de la técnica?</p> <p>Tarea 3: ¿Qué necesidades tengo de formación?</p> <p>Tarea 4: Creación del plan personal de formación.</p> <p>Tarea final: ¿Cómo documentarme para adquirir una formación básica en ciencia y técnica?</p>

Figura 9. Estructura de la unidad didáctica 1 “Traducción técnica y científica” (Gamero Pérez y Hurtado Albir 1999:145)

Como vemos en la Figura 9., en la unidad didáctica 1. se ha previsto cuatro tareas posibilitadoras que preparan para la ejecución de la tarea final. A su vez, una tarea posibilitadora puede tener el desarrollo como se presenta en la siguiente tabla (Figura 10.)

<p>TAREA 2: ¿QUÉ SÉ YO DE LA CIENCIA Y DE LA TÉCNICA?</p> <p>Objetivo: Ser consciente de la falta de conocimientos básicos suficientes sobre ciencia y técnica.</p> <p>Materiales: Una ficha con 15 preguntas básicas sobre distintos ámbitos técnicos y científicos.</p> <p>Desarrollo: Se proporciona a los estudiantes la ficha con las preguntas para que las contesten de forma individual.</p> <p>Evaluación: Se comentan las respuestas colectivamente para que cada estudiante pueda constatar las carencias que tiene.</p> <p>Comentarios: Las preguntas que se han quedado sin respuesta pueden reservarse para el momento en que se realice la tarea final, pues en ese momento el estudiante estará en condiciones de responderlas utilizando los correspondientes recursos.</p>
--

Figura 10. Estructura de una tarea posibilitadora de la unidad didáctica 1 “Traducción técnica y científica” (Gamero Pérez y Hurtado Albir 1999:146)

Según Hurtado Albir, el enfoque por tareas de traducción supone un marco flexible, integrador de la metodología y de los objetivos, que conviene adaptar a cada situación educativa.

2.3.3. Las tareas de traducción e interpretación en el ámbito laboral

En nuestra disciplina, la noción de tarea aplicada al estudio de los aspectos profesionales de traductores e intérpretes en el ámbito laboral ha sido usada en los siguientes contextos:

- 1) En un estudio de las posibilidades de aplicación a la Traductología de un método de construcción de un modelo de competencias en el enfoque comportamental procedente de la Psicología del Trabajo (Rothe-Neves 2005). En dicho estudio las tareas están enfocadas como manifestaciones de competencias subyacentes y elementos que llenan de contenidos los puestos de trabajo de los traductores⁶ (“elementos del trabajo por realizar” Rothe-Neves 2005:95).
- 2) En un modelo del proceso de ejecución de traducciones concebido como proceso de trabajo productivo (Gouadec 2005); en este caso las tareas desempeñadas por los traductores se ven integradas en una secuencia productiva de un servicio.
- 3) En estudios empíricos realizados con encuestas (UGR 2004) en las cuales se redactan ítems referentes a tareas profesionales vistas como elementos básicos (unidades) del desempeño laboral de traductores e intérpretes.

Cabe señalar que los dos primeros estudios son de tipo teórico y carecen de momento de una validación empírica en nuestra disciplina; en cambio, el último estudio es de tipo empírico pero carece de un marco conceptual previo suficientemente elaborado.

Para presentar el primer contexto en el cual se ha usado el concepto de tareas desempeñadas por los traductores en el ámbito laboral, incluimos en los siguientes apartados, a título introductorio, las informaciones básicas referentes a la corriente comportamental en el estudio de las competencias en la Psicología del Trabajo, ya que

⁶ Rothe-Neves se refiere tan sólo al desempeño laboral de los traductores pero creemos que de igual manera se puede plantear el desempeño laboral de los intérpretes.

los intentos de adaptar esta corriente a los estudios traductológicos son muy recientes y la información accesible resulta escasa.

En cambio, cuando el concepto de tarea en el desempeño laboral de los traductores está integrado en un proceso productivo, pensamos que es provechoso incluir algunas consideraciones introductorias sobre el concepto de proceso de trabajo productivo en sí y sobre las evoluciones que se están produciendo en la actualidad y que afectan dicho proceso.

El tercer contexto, el concepto de tarea se refiere a las actividades profesionales de los licenciados en Traducción e Interpretación y de los profesores con docencia en dicha titulación. Las dos encuestas realizadas por la Universidad de Granada se completan con algunas consideraciones sobre la tipología de trabajos del ámbito de la Gestión de Recursos Humanos.

2.3.3.1. Las tareas de traducción e interpretación como manifestación de competencias desde un enfoque comportamental

2.3.3.1.1. Consideraciones introductorias

Rothe-Neves en el año 2005 propuso una adaptación, a los estudios traductológicos, del método de construcción de un modelo de competencias procedente del enfoque comportamental del estudio de las competencias, tal como se había propuesto y elaborado en el campo de la Psicología del Trabajo. En la propuesta de Rothe-Neves encontramos el concepto de tareas vistas como manifestaciones de competencias y como elementos que llenan de contenidos los puestos de trabajo de los traductores (el “día a día” laboral del traductor Rothe-Neves 2005:93).

En el campo de la Psicología del Trabajo, el concepto de competencia como variable que permitiese una mejor predicción del rendimiento laboral (Rodríguez Trujillo 2000:101) y el enfoque comportamental en el estudio de las competencias fueron iniciados por McClelland a principios de los años 70 del siglo XX en los Estados Unidos de América. Desde aquella época, su propuesta ha sido desarrollada y modificada: existen investigaciones que siguen la corriente tradicional de McClelland (Spencer Jr, L.M., McClelland, D. y Spencer, S. 1994), pero, además, su método de investigación y de trabajo en el campo de la Gestión de Recursos Humanos se ha visto

simplificado y convertido en el método más frecuentemente usado, que sirve para recoger la información y analizar las competencias que intervienen en el ámbito laboral.

El enfoque comportamental parte de una definición propia de la competencia. Esta concepción, que tiene sus orígenes en las investigaciones estadounidenses, surgió en una investigación aplicada y por ello propone una visión de la competencia práctica, estrechamente ligada a las posibilidades de observación, y desarrollada principalmente en los ámbitos laborales.

Las definiciones de competencia propuestas se nutren de las teorías de la Psicología Industrial⁷ (o Psicología del Trabajo; Dirube 2004:72; Rothe-Neves 2005:94), una rama de la disciplina psicológica especializada en estudiar el comportamiento de las personas en el entorno laboral. El enfoque comportamental tiene por objeto de estudio las maneras de actuar de las personas y sus relaciones con el entorno que les rodea (el comportamiento). Los modelos propuestos se aplican en el ámbito de Recursos Humanos y su gestión, una disciplina común que comparten la Psicología del Trabajo y las Ciencias Empresariales, disciplina encargada de explorar, estudiar y describir los fenómenos relacionados con los aspectos psicológicos y laborales de las personas que forman las empresas (las organizaciones). Así, las funciones típicas de los departamentos de Recursos Humanos en las empresas son la selección de candidatos para empleos, la retribución (planes salariales), la formación continuada, la planificación de la estructura de la plantilla de la empresa, etc.

2.3.3.1.2. La propuesta de McClelland (1973)

Génesis de los conceptos

Tal como se conoce en Psicología del Trabajo y como se aplica actualmente en el campo de Recursos Humanos, la noción de competencia fue planteada y estudiada

⁷ A propósito de la definición de la Psicología Industrial, Dirube comenta lo siguiente: “Durante los años cincuenta, e incluso hasta los setenta, estuvo muy de moda el término *psicología industrial*, definida como ‘la ciencia psicológica aplicada que tiene por objeto el estudio del comportamiento humano en el trabajo, y por fin la mejora de este comportamiento, haciéndolo más satisfactorio para el individuo y más útil para la sociedad’. Algunos autores prefieren hablar de *psicología industrial* o *psicología del trabajo* para referirse al comportamiento del hombre dentro de una estructura empresarial. Y otros incluso hacen referencia a aspectos antropológicos o sociológicos para explicar estos comportamientos. En este sentido podríamos indicar que, en general, las ciencias sociales ofrecen un espacio bastante adecuado para el estudio de la conducta.” (Dirube 2004:72)

por primera vez por el psicólogo estadounidense, McClelland⁸. Su artículo “Testing for competence rather than for intelligence”, publicado en el año 1973 en la revista *American Psychologist* incluye las bases conceptuales y metodológicas de su propuesta. Al mismo autor se le conoce igualmente por investigaciones en torno a la motivación (los motivos sociales de la conducta de las personas). McClelland y sus seguidores (Spencer Jr., L. M. y Spencer, S.), junto con otros investigadores como Barnard, McGregor, Maslow y Herbert son representantes de la Escuela del comportamiento, fundada alrededor de 1947 por Simon⁹, año de publicación de su obra *Administrative Behavior*. El componente conductual (comportamental) será un rasgo característico de las investigaciones que se inscriben en este paradigma.

La propuesta de McClelland surgió como reacción ante la insatisfacción con las medidas tradicionales utilizadas para predecir el rendimiento en el trabajo y ante los métodos de selección de personal que se aplicaban en aquel tiempo en las empresas. En aquella época, la selección del personal se efectuaba en base a los tests psicológicos de conocimientos y habilidades. Estos tests habían sido desarrollados en el ámbito de la Psicología Diferencial, una rama de la Psicología que describe las diferencias entre personas en términos de rasgos psicológicos. McClelland en su artículo de 1973 expuso lo siguiente:

“Los tests académicos de aptitud tradicionales y los tests de conocimientos, al igual que las notas escolares y las credenciales:

- 1) No predicen el rendimiento en pruebas o el éxito en la vida.
- 2) A menudo están sesgados en contra de las minorías, las mujeres y las personas de los niveles socioeconómicos más bajos.” (McClelland 1993, citado también en Rodríguez Trujillo 2000:101)

En los años ochenta Boyatzis (1982, 1984) se basó en la primera propuesta de McClelland y propuso la reformulación del concepto de la competencia.

El mismo McClelland siguió con la investigación después del año 1973 y veinte años más tarde, junto con sus colaboradores, presentó un modelo completo de competencias (Spencer Jr, L.M., McClelland, D. y Spencer, S. 1994), que continuaba su

⁸ Entre sus precursores se cita a Parsons y a Atkinson. En 1949, Parsons elaboró un esquema conceptual que permitía estructurar las situaciones sociales según una serie de variables dicotómicas. Una de estas variables era el concepto de *Achievement* frente a *Ascription*, que en esencia consistía en valorar a una persona por la obtención de resultados concretos en vez de hacerlo por una serie de cualidades que le son atribuidas de una forma más o menos arbitraria. Casi diez años después, en 1958, Atkinson logró demostrar de forma estadística la utilidad del dinero como un incentivo concreto que mejoraba la producción siempre que el mismo estuviese vinculado a resultados específicos.

⁹ Simon, Barnard y McGregor obtuvieron el Premio Nobel de Economía en 1978.

primera propuesta conceptual y metodológica del año 1973. Este modelo sigue siendo usado actualmente en la gestión de Recursos Humanos por competencias.

Definiciones de competencia

Tanto en el campo de la Psicología del Trabajo, en su rama de la Escuela del comportamiento, como en la Gestión de Recursos Humanos se han propuesto muchas definiciones de la competencia. Presentamos aquí algunas:

- “Una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en su puesto de trabajo” (Boyatzis 1982);
- “Conjuntos estabilizados de saberes y saber hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándar, de tipos de razonamiento que pueden ser puestos en práctica sin un nuevo aprendizaje, que sedimentan y estructuran los adquiridos de la historia profesional: permiten la anticipación de fenómenos, lo implícito en las instrucciones, la variabilidad de las tareas” (De Montmollin 1986:122, citado en Verd y Massó 2007:171);
- “La capacidad de realizar determinadas tareas para las que son necesarios conocimientos, calificaciones, actitudes y motivaciones específicas” (Gibb 1990, citado en Dirube 2004:69);
- “El saber movilizar conocimientos y cualidades para hacer frente a un problema dado. Dicho de otra manera, las competencias designan conocimientos y cualidades puestas en acción” (Mandon 1990:3, citado en Verd y Massó 2007:172);
- “Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente” (Woodruffe 1993, citado en Rodríguez Trujillo 2000:102);
- “Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad” (Rodríguez y Feliú 1996, citado en Rodríguez Trujillo 2000:102);
- “Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable” (Anseronea Cao 1996:76, citado en Rodríguez Trujillo 2000:102);

- “Cualquier característica individual que se pueda demostrar que diferencia de una manera significativa a los trabajadores que mantienen un desempeño excelente (competencias diferenciadoras) de los adecuados (competencias umbral), o entre los trabajadores eficaces e ineficaces. [...] Puede consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimientos, o capacidades cognoscitivas o de conducta que se relacionan con el desempeño, de modo causal” (Hooghiemstra 1996, citado en Dirube 2004:70);
- “Habilidad, destreza necesaria para el desempeño de una tarea o conjunto de ellas” (Fernández-Ríos 1999 *Diccionario de recursos humanos*, citado en Dirube 2004:69);
- “Repertorios de comportamiento que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace más eficaces en una situación determinada. Estos conocimientos son observables en una realidad cotidiana del trabajo e igualmente en situaciones test. Ponen en práctica de forma integrada aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos. Las competencias representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones precisas” (Levy-Leboyer 2002:54, citado en Verd y Massó 2007:172);
- “Una característica propia de cada persona, constituida por la combinación de los motivos, los rasgos, los valores, las habilidades y los conocimientos, que se manifiesta en comportamientos concretos, condicionados por las oportunidades que esta persona encuentra en su entorno para actuar” (Dirube 2004:17)
- “La competencia profesional, como conjunto de conocimientos conceptuales, de procedimientos y de actitudes, es lo que permite resolver de forma autónoma y flexible los problemas, tanto en la ejecución individual de tareas como en la coordinación del trabajo dentro de la organización” (Dirube 2004:70).

Resumiendo las propuestas anteriores de definición, podemos afirmar que por las competencias, en este enfoque, se entienden:

“las características que tienen determinadas personas que hacen que su comportamiento sea especialmente satisfactorio en el entorno empresarial u organizativo en el cual se desenvuelven. Al referirse al comportamiento, al manifestarse a través de la conducta, las competencias son un compendio de conocimientos, destrezas, valores, hábitos y motivos.” (Dirube 2004:98)

Aparte de referirse generalmente a varias competencias a la vez, el concepto de competencia está estrechamente unido al de la conducta humana. Es más, la conducta de las personas (su comportamiento, la relación entre la persona y su entorno) es considerado como la realización y la expresión de las competencias en determinadas situaciones. En el enfoque comportamental, los modelos de competencias no plantean la dicotomía “la competencia” *versus* “la actuación” en términos opuestos sino buscan establecer la unión entre la competencia (un ente subyacente y compuesto por actitudes, rasgos, conocimientos, motivos, etc.) y su expresión (la conducta). De hecho, de las definiciones mencionadas se desprende que la competencia está considerada aquí como la causa del desempeño (la conducta, el comportamiento) satisfactorio de las tareas confiadas y efectuadas en el trabajo.¹⁰ En este sentido son modelos de carácter sintético, holístico. La estrecha relación entre las competencias y su expresión en la realidad observable hace que sean modelos orientados a la aplicación.

La relación entre todos los componentes de las competencias y su equivalente al nivel del comportamiento suele ser representado, en el campo de Recursos Humanos, en forma de un esquema que se asemeja a un “iceberg” (Figura 11).

En la Figura 11. observamos que la noción de competencia en el área de Recursos Humanos se centra en la relación causal existente entre las competencias (entes subyacentes, por lo tanto no observables directamente) y los comportamientos observables (los dos conceptos marcados en negrita en la Figura 11). “La línea del mar” en el “iceberg conductual” (la línea horizontal) separa la realidad observable directamente de la no observable, subyacente.

¹⁰ Aquí sólo señalamos que existe, en el mismo enfoque comportamental, otra concepción de las competencias entendidas como resultado del desempeño laboral y no su causa, el *output*, y no el *input* (Rothe-Neves en prensa); y para las similitudes del concepto de “competencia” con el de “cualificación”, véase Lozares *et al.* (2004:78) y Verd y Massó (2007:171).

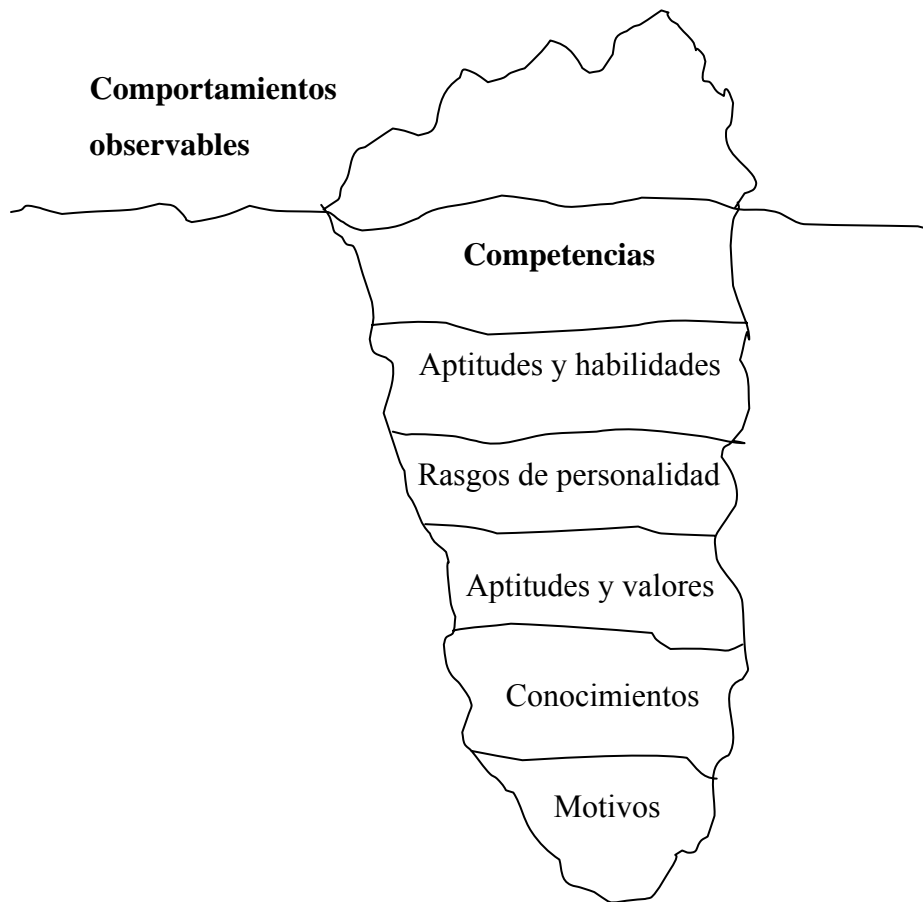


Figura 11. El concepto de competencia de Boyatzis representado en forma de un "iceberg conductual" (Pereda y Berrocal 2004:76)

El método de McClelland

McClelland propuso y desarrolló un *método de investigación de carácter inductivo* de cómo llegar a definir el conjunto de competencias necesarias para desempeñar con buenos resultados las tareas y funciones laborales en puestos de trabajo concretos (un método de construcción de un modelo de competencias) y de cómo llegar a definir el nivel de cada competencia requerida para el puesto. Este conjunto de competencias con su escala forma un modelo de competencias, teniendo en cuenta siempre los puestos de trabajo concretos (jefe de ventas, diplomáticos, periodistas, investigadores, etc.), ya que los diferentes tipos de trabajos requieren diferentes niveles y combinaciones de competencias. Un modelo de competencias concreto (un conjunto de competencias con la indicación de su nivel para cada competencia particular) puede ser especialmente adecuado para el trabajo de gestión y de ventas, aunque posiblemente

no se adecue para un maestro de preescolar, un investigador científico o un traductor (Rodríguez Trujillo 2000:105).

El método fue utilizado por el propio McClelland y sus colaboradores durante veinte años (1973-1993). Como resultado de las investigaciones realizadas, se llegó a crear muchos *modelos de competencias* para puestos de trabajo concretos. Actualmente, ya que la gran mayoría de puestos de trabajo importantes están analizados, los investigadores y profesionales en Recursos Humanos se basan en listados de competencias con la indicación de sus conductas previamente establecidos (los así llamados “diccionarios de competencias”).

La elaboración del método y del primer modelo surgió de la necesidad de mejorar la selección del personal. Luego, el mismo método y modelo fueron utilizados en la gestión de Recursos Humanos como una de las herramienta de gestión de Recursos Humanos conocida con el nombre de “Modelo de gestión por competencias” (Dirube 2004, Pereda y Berrocal 2004). Dicho método de gestión por competencias sirve actualmente no sólo para seleccionar el personal, sino también para planificar la plantilla de una empresa, establecer planes salariales, planificar y organizar la formación continua del personal.

Para llegar a establecer el modelo de competencias (conjunto de competencias) para un puesto de trabajo concreto, McClelland propuso tomar como referencia los profesionales que ocupan este puesto en las empresas (organizaciones) y desempeñan *con muy buenos resultados* las tareas confiadas.

La idea fundamental de su método consiste en estudiar el desempeño de los mejores profesionales en el trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos con las características de quienes son solamente promedio. El objetivo principal de su método es responder a las preguntas: *cómo trabajan los mejores, en qué consiste su éxito laboral y gracias a qué conductas se pueden observar las competencias que contribuyen a este éxito.*

La primera prueba de este método se llevó a cabo cuando el Departamento de Estado de los Estados Unidos encargó a McClelland la selección de nuevos oficiales para el Servicio de información exterior. Estos jóvenes diplomáticos eran destinados a los servicios de bibliotecas de las embajadas en el extranjero y tenían, entre otros, el cometido de organizar actos culturales.

Para cumplir con este objetivo McClelland realizó entrevistas a los que ya trabajaban en estos puestos y desempeñaban su trabajo de manera satisfactoria. En la

entrevista se pidió a cada sujeto narrar (presentar oralmente) seis situaciones que había vivido en el puesto de trabajo ocupado y que consideraba su mayor éxito profesional (tres situaciones) y su mayor fracaso profesional (tres situaciones). Este tipo de entrevista se denominó *entrevista de incidentes críticos*¹¹ (*BEI Behavioral Events Interview*). El investigador intervenía en raras ocasiones, sólo para guiar las narraciones del sujeto y dirigirlas hacia los momentos críticos de su desempeño laboral. En cierta manera, se consideraba que el desempeño laboral en el pasado de una persona, dentro de todas las limitaciones que este supuesto presenta, era el mejor indicador de lo que el entrevistado era capaz de hacer (la competencia) y de su conducta en el futuro (predicción del rendimiento futuro). Las mismas entrevistas se hacían a los trabajadores considerados mediocres en el trabajo.

Rothe-Neves (2005) comenta lo siguiente a propósito de esta técnica de recogida de datos:

“Especificamente para o estudo das competências, McClelland desenvolveu as entrevistas de eventos comportamentais ou, na sigla em inglês, BEI (*Behavioral Events Interview*). A BEI deriva da síntese de duas vertentes de investigação psicológica: o chamado ‘método do incidentes críticos’ (Flanagan 1954) e a pesquisa sobre a motivação (ver, por exemplo, McClelland 1985). Do primeiro, McClelland adotou a técnica de recolher descrições com detalhes exaustivos de eventos que uma pessoa considerou especialmente desafiadores em seu trabalho.” (Rothe-Neves 2005:98)

Las entrevistas fueron grabadas en cintas y transcritas. Luego, McClelland y sus colaboradores analizaron las transcripciones desde un punto vista semántico, cualitativo, usando un sistema de codificación CAVE (*Content Analysis of Verbal Expression*) elaborado para este fin. Como dice Zullow *et al.* (1988, citado en Rothe-Neves 2005:98) “La codificación CAVE permite a los investigadores contar (medir empíricamente) y probar estadísticamente la significancia de las diferencias detectadas en las características entre los profesionales por encima y por debajo de la media.” En la fase siguiente se sintetizó la información recogida: por un lado, se identificó las tareas (elementos del trabajo por realizar), y por otro, los requisitos para realizar satisfactoriamente dichas tareas (características de la persona que efectúa bien su trabajo). Los dos componentes (la definición de tareas y las competencias necesarias) fueron integrados en los primeros modelos de competencias. La operación de asignar a

¹¹ Hemos encontrado también otras denominaciones de este método: entrevista de eventos conductuales (Rodríguez Trujillo 2000:112) y entrevista de acontecimientos biográficos o comportamentales.

cada competencia las conductas (entendidas como tareas) detectadas en las situaciones críticas en las cuales dicha competencia se manifiesta, conductas ordenadas de menor y mayor complejidad, se denomina “tabulación” (del verbo “tabular”). Las conductas detectadas, correspondientes a cada competencia particular, se organizaban en niveles. El conjunto de competencias con sus respectivas conductas organizadas por niveles forma el *modelo de competencias* para un puesto de trabajo concreto.

“Diccionarios” de competencias

Cada investigación particular con aplicación del método de McClelland establece, como resultado, un conjunto de competencias necesarias para desempeñar con éxito un puesto de trabajo concreto.

En la actualidad, ya que el método ha sido usado en muchos ámbitos laborales y para muchos puestos de trabajo, existe ya un amplio compendio de las competencias identificadas y descritas con el método de McClelland.

Aparte del modelo de competencias para puestos de trabajo, existen ya “diccionarios” de competencias, o sea recopilaciones de descripciones de distintas competencias, estudiadas con anterioridad en el ámbito laboral.

Rodríguez Trujillo (2000) menciona los siguientes compendios de competencias:

“Levy-Leboyer (1996) presenta seis diferentes listas. Ansorena Cao (1996) incluye 50 competencias conductuales. Woodruffe (1993) plantea nueve competencias genéricas, lo que significa que hay muchas específicas. El diccionario de competencias de Hay McBer (Spencer y Spencer 1993) incluye 20 competencias en su lista básica, ordenadas por conglomerados y nueve adicionales denominadas “competencias únicas”. Barnhart (1996) incluye 37 competencias básicas en siete categorías.” (Rodríguez Trujillo 2000:104).

En un diccionario de este tipo, las competencias necesarias para desempeñar adecuadamente un puesto de trabajo vienen agrupadas por características comunes. Cada grupo de competencias tiene una introducción, en la cual se explica la característica común que permite la agrupación. Luego, la descripción de cada competencia suele tener la siguiente organización:

- definición
- relación con otros posibles términos, que enriquecen y ayudan a comprender mejor la definición;
- enumeración de las conductas, ordenadas de menor y mayor complejidad, a través de las cuales dicha competencia se puede manifestar;
- comentarios que permiten aclarar ciertas características de cada competencia en concreto.

Dirube (2004) presenta su propio “diccionario” de competencias. Allí, las competencias están agrupadas en competencias individuales y competencias sociales. Entre las individuales encontramos: 1) competencias de acción (orientación al logro, iniciativa, búsqueda de información, preocupación por el orden y la calidad); 2) competencias de regulación de conducta (confianza en uno mismo, autocontrol y flexibilidad); 3) competencias de pensamiento (pensamiento analítico, pensamiento conceptual y conocimiento técnico). Entre las competencias sociales están: 1) competencias de ayuda (comprensión de los demás y orientación al cliente); 2) competencias de influencia (impacto e influencia, conciencia política y construcción de relaciones); 3) competencias de gerencia (dar directrices, desarrollo de personas, liderazgo); 4) competencias de eficacia de grupos (trabajo en equipo, compromiso con la organización y aprovechamiento de la diversidad). En la Figura 12. ofrecemos un resumen de las competencias mencionadas.

COMPETENCIAS INDIVIDUALES	COMPETENCIAS SOCIALES
De acción: Orientación al logro Iniciativa Búsqueda de información Preocupación por el orden y calidad	De ayuda: Comprensión de los demás Orientación al cliente
De regulación de la conducta: Confianza en uno mismo Autocontrol Flexibilidad	De influencia: Impacto e influencia Conciencia política Construcción de relaciones
De pensamiento: Pensamiento analítico Pensamiento conceptual Conocimiento técnico	De gerencia: Dar directrices Desarrollo de personas Liderazgo De eficacia de grupos: trabajo en equipo compromiso con la organización aprovechamiento de la diversidad

Figura 12. “Diccionario” de competencias según Dirube (2004:126)

De este “diccionario”, presentamos a continuación dos competencias que pertenecen a las competencias individuales, de pensamiento: la competencia “Pensamiento conceptual” (Figura 13.) y “Conocimiento técnico” (Figura 14). Cada competencia en el diccionario tiene su “ficha” que incluye los elementos antes mencionados: denominación, definición, otras posibles denominaciones, tabulación de las conductas ordenadas de menor a mayor complejidad y comentarios útiles.

Como curiosidad, citamos un fragmento de narración de un profesional, recogido durante una entrevista de incidentes comportamentales. La conducta que allí se refleja ha sido “tabulada” por Dirube como nivel 4 de la competencia “Pensamiento conceptual” (PC-4). Según Dirube, las personas que demuestran esta conducta “hacen resúmenes, prestan mucha atención a los titulares, piden gráficos” como en el ejemplo que sigue: “Una foto aérea..., aunque haya niebla, hay que dar una foto aérea porque para explicar un accidente tan grave en una autopista la mejor forma de hacerlo es dar una foto” (Dirube 2004:139).

Nombre de la competencia. Pensamiento conceptual (PC)

Definición. Capacidad para identificar un problema o situación de forma global. Incluye la conexión entre situaciones o la identificación de aspectos que no son evidentes.

Otras posibles denominaciones. Esta competencia también puede ser llamada: uso de conceptos, reconocimiento de modelos, pensamiento crítico, definición de problemas.

Conductas ordenadas de menor a mayor complejidad. Se manifiesta a través de alguna de las siguientes conductas:

1. Utiliza reglas básicas, como el sentido común o la experiencia, para identificar problemas o situaciones.
2. Reconoce los modelos. Observa discrepancias, tendencias, interrelaciona datos, establece diferencias entre situaciones y cosas que han ocurrido antes.
3. Aplica conceptos complejos, *causa-efecto*, *selección natural*. Aplica conocimientos anteriores sobre discrepancias, tendencias y relaciones, para aplicarlos a situaciones diferentes.
4. Simplifica lo complejo. Une ideas, situaciones y observaciones a fin de simplificar un concepto complejo o hacer una presentación clara.
5. Crea nuevos conceptos. Identifica problemas desconocidos anteriormente.

Comentarios. [...] Las formas más comunes de esta competencias se presentan bajo las conductas PC-2 (se reconocen los modelos, se observan discrepancias, se establecen diferencias). Los mejores profesionales simplifican lo complejo (PC-4) y buscan la forma de hacer una presentación clara.

Figura 13. La competencia “Pensamiento conceptual” presentada en forma de una entrada en el “diccionario” de competencias, según Dirube (2004:137)

Así, un modelo de competencias para un puesto de trabajo concreto contiene la identificación de competencias necesarias, más la indicación de su nivel (complejidad)

de la conducta en el cual se manifiesta, presentados de la manera de siglas y números, por ejemplo: PC-4 para la conducta que acabamos de comentar.

Creemos que lo que en los estudios traductológicos se suele identificar como competencia profesional para traducir, desde el enfoque comportamental del estudio de las competencias en la Psicología del Trabajo se puede incluir en los “Conocimientos técnicos”, ya que es la única competencia, al menos en el “diccionario” de Dirube, encargada de llevar a cabo tareas específicas de cada profesión. Presentamos la ficha de la competencia “Conocimientos técnicos” a continuación (Figura 14.)

Igual que en caso de la competencia “Pensamiento conceptual”, es posible que para un puesto de traductor sólo se necesite la conducta número 2 ó 4, o bien 6. Es durante el análisis de puestos de trabajos concretos que se tiene que definir el nivel de complejidad requerido.

Nombre de la competencia. Conocimientos técnicos (CT)

Definición. Capacidad para entender los aspectos técnicos del trabajo, de investigar o de desarrollar áreas concretas que afectan a los resultados de forma positiva.

Otras posibles denominaciones. Esta competencia también puede ser llamada: capacitación técnica, especialización, pericia, competencia profesional, juicio profesional.

Conductas ordenadas de menor a mayor complejidad. Se manifiesta a través de alguna de las siguientes conductas:

1. Realiza tareas que normalmente pueden ser aprendidas en pocos días.
2. Realiza una variedad de tareas que suelen corresponder a secuencias de trabajo y que requieren unos pocos meses de práctica para llegar a adquirir el nivel de capacitación adecuado.
3. Realiza tareas que requieren algún tipo de planificación y organización para llevarlas a cabo. Para su ejecución se requiere una experiencia entre seis meses y dos años o una formación equivalente a Formación Profesional de 2º grado.
4. Realiza múltiples y complejas tareas que requieren una cuidadosa planificación y organización. Normalmente, se requiere una experiencia entre dos y cuatro años o una formación equivalente a una diplomatura o ingeniería técnica.
5. Realiza diseños y lleva a cabo implantaciones o es capaz de formar a otras personas en aspectos técnicos relacionados con tareas diversas y complejas. Puede adquirirse con más de cuatro años de experiencia o con una formación de licenciatura o ingeniería superior.
6. Manifiesta un alto nivel de especialización profesional. Investiga y busca nuevas vías de mejorar su aportación técnica.
7. Se muestra como una autoridad en la materia. Publica artículos, participa en conferencias y realiza aportaciones técnicas.”

Comentarios. [...] Los trabajos requieren una considerable educación formal y la capacidad de adquirir y de aplicar conocimientos teóricos y analíticos. Precisan de un hábito de aprendizaje continuo.

Figura 14. La competencia “Conocimientos técnicos” presentada en forma de una entrada en el “diccionario” de competencias, según Dirube (2004:139)

Del ejemplo mencionado de la competencia “Conocimientos técnicos” del “diccionario” de competencias de Dirube, queremos resaltar varias cuestiones:

- 1) La competencia profesional (llamada por Dirube “Conocimientos técnicos”) es de naturaleza técnica, operativa, pero se basa en el pensamiento de la persona (pertenece a las competencias individuales, de pensamiento).
- 2) La competencia profesional se enmarca dentro de un contexto más amplio de otras competencias.
- 3) En el ejemplo citado se detecta la preocupación por la operativización de la competencia en función de las conductas observables (tareas profesionales).
- 4) La competencia profesional puede presentar distintos niveles de complejidad: la persona que posee mucha competencia profesional realiza conductas número 6 y 7, y una persona con bajo nivel de esta competencia realiza las conductas 1 y 2.
- 5) La realización de la competencia profesional se hace a través de las tareas desempeñadas en el ámbito laboral.
- 6) Las conductas que apuntan a la competencia profesional, enfocadas como “tareas” de menor a mayor complejidad, a nivel lingüístico se formulan como verbos de acción (“realiza tareas”, “realiza diseños”, “investiga”, “publica”, “realiza aportaciones técnicas”).
- 7) El modelo no define exactamente en qué consisten estas tareas profesionales, ya que estas tareas tienen que ser identificadas mediante entrevistas para los puestos de trabajo concretos.

2.3.3.1.3. Aplicación de la propuesta de McClelland en Traductología (Rothe-Neves 2005)

El método de McClelland ha sido aplicado principalmente al estudio de los puestos de trabajo de tipo gerencial (jefes, directores, etc.) y no a los puestos que,

estratégicamente, presentan para la empresa menos importancia. Igualmente, parece un método idóneo para describir un grupo de puestos de trabajo parecidos (ocupación¹²) y casi no se aplica en el estudio de puestos de trabajo poco frecuentes, especiales, que se dan en el mercado laboral esporádicamente. No tenemos constancia de que haya sido aplicado para investigar los puestos de trabajo de los traductores o intérpretes dentro de las empresas.

Dado que el método aún no se ha aplicado para investigar el desempeño profesional del traductor e intérprete, los modelos de competencias y los diccionarios de competencias existentes en el ámbito de la Psicología del Trabajo y de la Gestión de Recursos Humanos no describen satisfactoriamente la especificidad de los puestos de trabajo de los traductores e intérpretes, no contemplan la competencia para traducir ni su manifestación en las conductas ordenadas por niveles de complejidad.

En estos momentos, nos encontramos en un estado incipiente de la implantación de la propuesta de McClelland en la Traductología: son los primeros intentos metodológicos y teóricos de adaptación del método de McClelland y de su concepción de la competencia en nuestra disciplina.

Rothe-Neves en su artículo de 2005 presenta el enfoque comportamental (*a abordagem comportamental*) de las competencias, el método de investigación de McClelland, su adaptación a la Traductología y las críticas que se le han presentado (Parry 1996).

El mismo autor observa que, para los estudios en nuestro campo, es importante resaltar dos “mecanismos” principales que permiten identificar los factores más relevantes relacionados con la competencia: el uso de muestras seleccionadas según el criterio de buen desempeño laboral (los buenos profesionales) y la detección de operaciones mentales y comportamientos (tareas vistas como elementos del trabajo que se tiene que realizar en el puesto dado) que dan como resultado un rendimiento laboral satisfactorio.

¹² Aunque para los objetivos de este trabajo, no nos parece pertinente desarrollar con profundidad esta distinción, sólo señalamos que, en el ámbito de la Psicología del Trabajo y la Sociología de las Profesiones, se distingue entre “profesión” y “ocupación”, el segundo concepto entendido como un conjunto de actividades laborales muy parecidas. Monzó (2006) aclara estos dos conceptos, y añade el de “oficio” de la siguiente manera: “El sentido que habitualmente conferimos en nuestro idioma a esta palabra [la profesión] no es en absoluto el que le otorga la sociología, puesto que el uso cotidiano abarca por igual lo que esa disciplina trata como *profesiones* y lo que considera *oficios*, es decir, lo que entendemos comúnmente por *profesión* sería lo que en sociología se denomina *ocupación*.” (Monzó 2006:158).

- “1. O uso de amostras de critério – os resultados de pessoas claramente bem-sucedidas no seu trabalho (os profissionais acima da média a que nos referimos) são comparados aos de pessoas menos bem-sucedidas (os profissionais medianos), a fim de identificar aquelas variáveis associadas ao bom desempenho;
2. O estabelecimento de pensamentos ou comportamentos operantes causalmente relacionados aos bons resultados.” (Rothe-Neves 2005:95)

De su trabajo, queremos presentar en particular la adaptación del método de McClelland a los estudios de traducción. El autor reagrupa todos los procedimientos necesarios para identificar el conjunto de competencias necesarias para el traductor en seis pasos:

- 1) El primer paso consiste en establecer los criterios que nos permiten luego seleccionar dos grupos de profesionales en traducción: un grupo de profesionales con éxito y otro de profesionales mediocres¹³. Estos criterios se pueden basar en datos en bruto (mediciones del rendimiento), trabajos realizados (referencias, publicaciones, etc.), evaluación por parte de su entorno familiar, laboral, clientes, etc.
- 2) El segundo paso consiste en identificar los dos grupos de profesionales que se diferencian por el éxito laboral: un grupo por encima del rendimiento medio y otro propio del rendimiento medio.
- 3) Luego viene la fase de recogida de datos de los dos grupos, que se podría realizar, según Rothe-Neves, mediante las *entrevistas de incidentes críticos (BEI)*, reuniones con expertos, cuestionarios, observación, etc.
- 4) Como cuarto paso del procedimiento, Rothe-Neves propone la identificación de los elementos del trabajo de traductor bien hecho y mal hecho (las conductas) por un lado; y por otro, de las características de las personas que realizan satisfactoriamente y de una manera no satisfactoria su trabajo de traductor (las competencias que se han manifestado a través de dichas conductas). Juntando las

¹³ Suponemos que ningún sujeto quisiera encontrarse en el segundo grupo y la selección de sujetos tiene que ser completamente anónima; en cambio los profesionales de traducción que tienen muy buenos resultados laborales pueden ser difícilmente accesibles y querrán que se reconozca oficialmente su rendimiento laboral ejemplar, o sea no serán partidarios del anonimato.

conductas y las competencias correspondientes, se construye un “modelo de competencia” para los puestos de trabajo de traducción.

5) En el quinto paso, Rothe-Neves propone validar el “modelo de competencia” construido en la fase anterior repitiendo el paso número 3. con otros grupos de sujetos.

6) El último paso de este procedimiento sería la aplicación del modelo de competencia validado en las funciones típicas de Recursos Humanos (selección de personal, formación continuada, evaluación del rendimiento).

En la Figura 15. presentamos la organización en fases del procedimiento para identificar las competencias, adaptada del método de Spencer, McClelland y Spencer (1994) a la Traductología por Rothe-Neves (2005:95; la negrita es nuestra).

Procedimentos para estudos de identificação de competências		
1.	DEFINIR critérios de efectividade no desempenho	. Dado brutos: medidas de produtividade . Trabalhos realizados: credenciais, indicações, publicações, etc. . Avaliação por pares . Avaliação por funcionários . Avaliação por clientes
2.	IDENTIFICAR amostras de critério	. Profissionais acima da média . Profissionais na média
3.	COLETAR dados	. Entrevistas de eventos comportamentais (BEI) . Painéis de especialistas . Questionários . Observação . Outros
4.	IDENTIFICAR tarefas e requisitos	. Elementos do trabalho a ser feito . Características da pessoa que faz bem o trabalho: “modelo de competência”
5.	VALIDAR o modelo de competência	. Repetir o passo 3 numa segunda amostra
6.	APLICAR à profissão	. Seleção . Treinamento . Desenvolvimento . Avaliação

Figura 15. Fases del procedimiento para identificar las competencias adaptado del método de Spencer, McClelland y Spencer (1994) a la Traductología por Rothe-Neves (2005:95)

En la fase número 4 “Identificar tareas y requisitos”, el concepto de tarea se entiende como elemento del trabajo bien desempeñado y como manifestación de

competencias subyacentes (“características de la persona que realiza satisfactoriamente su trabajo”). Sin embargo, el autor no presenta más indicaciones metodológicas de cómo se tiene que desarrollar esta fase de identificación. Se deduce que para cualquier modelo adaptado a la Traductología, se tiene que seguir el método de construcción del modelo de competencias elaborado por McClelland.

Valoración

Tanto en el método de McClelland, como en los diccionarios de competencias y en la adaptación del método de McClelland a la Traductología, nos damos cuenta que el concepto de tarea está estrechamente relacionado con el de comportamiento observable de los profesionales en el trabajo. Si identificamos las competencias específicas para traducir con la competencia “Conocimientos técnicos” del “diccionario” de Dirube, obtenemos el gráfico como el que se presenta a continuación (Figura 16.). En la Figura 16., asociamos las tareas TI con los comportamientos observables (conductas) y especificamos el tipo de competencia subyacente, en este caso (la competencia “Conocimientos técnicos”).

Rothe-Neves ha adoptado el método de McClelland pero no ha realizado investigaciones empíricas con aplicación de este método, ni plantea un diseño de estudio empírico apropiado para estos fines. Por lo tanto se detecta la necesidad de realizar estudios empíricos de carácter exploratorio para contrastar el modelo teórico con la realidad.

Ni el “diccionario” de Dirube ni el trabajo de Rothe-Neves nos proporcionan datos más específicos, propios del desempeño laboral de los traductores e intérpretes. Su valor consiste en sentar bases conceptuales y metodológicas de futuros estudios teóricos y empíricos.

Reconocemos el peligro de recaer fácilmente en los estudios centrados más en las consideraciones teóricas que en la investigación empírica sobre las tareas profesionales que los traductores deben realizar en su quehacer diario laboral. Los estudios que sigan esta línea de investigación deberían guardar el equilibrio entre la importancia del marco teórico y el peso de su comprobación a nivel observable.

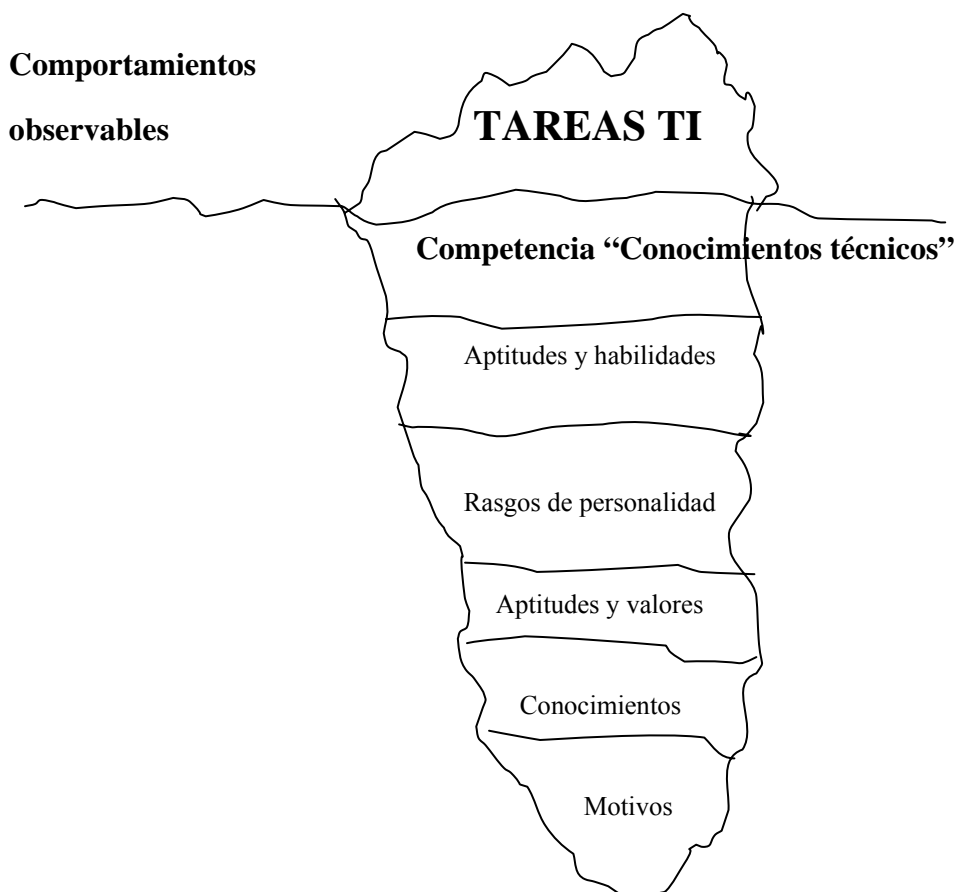


Figura 16. El concepto de tarea TI representado en forma de un “iceberg conductual” (adapt. de Pereda y Berrocal 2004:76 y Dirube 2004:139)

2.3.3.2. Las tareas de traducción como elementos del proceso productivo

Aparte de encontrar el concepto de tarea como manifestación de competencias, a nivel observable y en el contexto del desempeño laboral de los traductores, el mismo concepto vuelve a aparecer en el modelo del proceso productivo que se ha propuesto en nuestra disciplina. En este modelo, la traducción escrita está enfocada como un proceso de trabajo que tiene que cumplir con los mismos requisitos de producción que cualquier otro proceso de fabricación de un servicio y que está sometido, por lo tanto, a todas las presiones económicas del mercado libre.

A continuación, en los epígrafes que siguen, presentamos el modelo del proceso de ejecución de las traducciones de Gouadec (2005) donde veremos el concepto de tarea como operación en una secuencia productiva.

2.3.3.2.1. Definición de proceso de trabajo

En los apartados que siguen, al mencionar el concepto de trabajo, nos referimos exclusivamente al trabajo productivo, dejando de lado el tipo de trabajo que se conoce en la sociología como trabajo reproductivo, o sea propio del ámbito doméstico y privado de las personas (Verd *et al.* 2007:150).

Desde la perspectiva económica y social, Lozares *et al.* (2004) comentan lo siguiente a propósito del concepto de proceso de trabajo:

“Lo que se entiende como PT [proceso de trabajo] ha evolucionado históricamente desde la época de los oficios gremiales, pasando por los inicios y apogeo de la industrialización hasta las formas actuales de organización productiva, industrial o de servicios. [...] El concepto de PT está estrechamente relacionado con las formas de producción capitalista y vinculado por tanto a sus fases históricas. [...] Pero Marx también propuso una definición más inmediata y directa del trabajo y su proceso para las formaciones sociales anteriores al capitalismo referida al proceso por el cual una **materia prima** adquiere un **valor de uso**. Esta definición supone descomponer el proceso de trabajo en tres componentes simples: la **actividad personal del individuo** o trabajo propiamente dicho, el **objeto** sobre el cual actúa el proceso y los **medios** con los que actúa el trabajador (Marx, 1982).” (Lozares *et al.* 2004:72, la negrita es nuestra)

En la cita anterior, se mencionan las formas de producción capitalista como las que han sido el terreno de mayores cambios en la organización de los procesos de trabajo. Palloix (1980:204-231, citado en Lozares *et al.* 2004:72), basándose en la obra de Marx *El Capital*, menciona las siguientes fases de desarrollo de dichas formas de producción: la etapa de cooperación simple, la de la manufactura o cooperación superior, la del maquinismo del trabajador colectivo y de la automatización. El origen histórico del concepto de proceso de trabajo se atribuye al momento en el cual se establece un tipo de relación entre el trabajador y el capitalista mediado por el trabajo del primero y por una estructura organizativa apropiada que implementa el capitalista.

Para los fines de nuestra investigación, creemos interesante destacar del pensamiento de Marx principalmente dos ideas:

- 1) Enfocar el proceso de trabajo como un proceso de transformación de la materia prima (encontraremos una similitud con este pensamiento en la propuesta de Gouadec 2005).

2) Señalar tres componentes del proceso productivo: el trabajo efectuado por la persona, el objeto sobre el cual recae la actividad laboral y los medios que ayudan a realizar el trabajo. El primer elemento puede ser asociado, en nuestro campo, a la actividad traductora y a la persona del traductor; el segundo, a los textos; y el tercero a todos los recursos y las herramientas que están a disposición del traductor.

La definición de proceso de trabajo (productivo) que adoptamos en esta investigación, es la que proponen Verd *et al.* (2007) en el campo de la Sociología del Trabajo:

“De este modo, el concepto de proceso de trabajo por el que optamos lo entiende como (i) un conjunto de interacciones (de diferente naturaleza, fácticas, cognitivas...), (ii) entre sujetos sociales (individuos o grupos) e instrumentos, (iii) llevadas a cabo en una situación determinada espacio-temporal y (iv) en contextos (de orden más o menos limitado desde los más inmediatos hasta los más genéricos y de naturaleza diversa, económico, organización productiva, etc.), (v) en vistas a la modificación material o simbólica de un producto.” (Verd *et al.* 2007:150)

El proceso de trabajo definido de esta manera adquiere las principales características de una actividad humana que se desarrolla en un contexto de interrelaciones personales, en un lugar y en un tiempo dado (actividad situada), en conexión con otros procesos y con una estructura organizativa, y cuyo objetivo fundamental es la transformación de una materia. Sin embargo, no se considera una simple suma de estos elementos sino su interacción constante y dinámica.

La importancia que se le otorga en esta definición a la producción de un producto y a una estructura de organización dentro de la cual se enmarca el proceso de trabajo, es comentada por los autores en los siguientes términos:

“La definición que utilizamos se amplía a una conjunto de manipulaciones, tratamientos y modificaciones que se ejercen sobre un determinado producto o subproducto material y/o simbólico, así como el proceso de coordinación, que por parte de una o varias personas, se produce en el marco de una organización productiva.” (Verd *et al.* 2007:150)

Este enfoque teórico del concepto de proceso de trabajo permite situar las investigaciones teóricas y empíricas en torno a de las siguientes preguntas:

- “¿Quiénes (y cómo) desarrollan las acciones, conocimientos, habilidades, competencias, responsabilidades, en los procesos de trabajo, considerados como prácticas de interacción?
- ¿Qué artefactos presentes participan en dichos procesos de interacción con los sujetos?
- ¿Qué prácticas, tipos de conocimientos e información contienen, se transmiten y se distribuyen?
- ¿Cuáles son los diferentes niveles situacionales y contextuales y cómo intervienen en el proceso de trabajo: los de la situación sociotemporal, de los individuos instrumentos y su interacción?
- ¿Cuáles son los aspectos, interacciones o acontecimientos reglados, estables y/o normativos del desarrollo de los procesos de trabajo y cuáles son los inestables?
- ¿Cuáles son las estructuras y las características de la información, comunicación y/o representaciones más relevantes para la acción y para las tomas de decisión, de control y de evaluación de los procesos?
- ¿Cómo, cuándo y dónde se realizan las tomas de decisión, los controles y las evaluaciones de los procesos? (Lozares *et al.* 2004:81)

Ya que las formas de los procesos de trabajo van determinadas por el contexto sociohistórico, cabe mencionar que durante el siglo XX dichos procesos se han visto influenciados por tres factores de suma importancia: por la globalización económica y política, por la utilización de la innovación tecnológica a gran escala y por los cambios en la organización de trabajo en el sentido de la implementación de sistemas de trabajo flexible (Lozares *et al.* 2004:70).

Debido a la influencia de estos factores, los autores comentan la aparición de tres fenómenos que igualmente pueden ser reconocidos en los procesos del trabajo traductor:

1) Difuminación de la idea tradicional de la división de trabajo: se observa que en la actualidad los elementos de los procesos de trabajo son distintos y tienden a combinarse de otra manera; se percibe la fragmentación de tareas básicas y la asignación de su ejecución a lugares distintos, propios de otros puestos de trabajo, lo que conlleva a la constitución de procesos de trabajo más integrados. “Cada vez es más difícil reconocer qué tarea se lleva a cabo en cada lugar de trabajo y qué persona fabrica o produce un determinado bien o servicio” (Lozares *et al.* 2004:71).

2) Aparición de producción continuada sin delimitación temporal (veinticuatro horas, siete días de la semana). La distribución del trabajo entre los puestos de trabajo particulares tiende a guiarse por este principio temporal determinante. La aparición del *flujo tenso*, o sea de una organización temporal del trabajo

excesivamente orientada a reducir al máximo el tiempo de ejecución. En este sentido, “se pone de manifiesto que las tareas ejercidas por cada trabajador/a dependen mucho más del flujo y del conjunto del proceso que del puesto de trabajo específico que ocupa” (Durand 2001, citado en Lozares *et al.* 2004:71).

3) Aparición del *trabajador colectivo*, o sea de un grupo de profesionales que comparten el mismo proceso de trabajo (o proyecto de traducción, en nuestra disciplina) pero que dentro de este proceso compartido tienen asignada la realización de tareas especializadas. Con el concepto de *trabajador colectivo* “se identifica una unidad en la diversidad de procesos de producción de modo que dicha unidad representa el conjunto de puestos de trabajo que llevan a cabo una tarea común” (Lozares *et al.* 2004:71, el concepto es de Castillo *et al.* 2000, citado en Lozares *et al.* 2004:71).

2.3.3.2.2. Modelo del proceso de ejecución de las traducciones (Gouadec 2005)

Gouadec, en su trabajo de 2005, usa el concepto de tarea refiriéndose a las tareas que efectúa el traductor durante el proceso de ejecución de las traducciones. En esta aproximación, la tarea de traducción se considera como una operación en la secuencia productiva.

Concepción general del proceso de ejecución de las traducciones

Con Gouadec (2005) tomamos la conciencia de que la finalidad de la actuación de un traductor en el ámbito laboral, es la producción de un servicio, de un producto mercantil. Este autor estudia la traducción desde una perspectiva práctica (técnica) y la concibe:

“comme l’ensemble des opérations intervenant entre le moment de réception du kit de traduction et, singulièrement, du matériau à traduire et le moment où le matériau dérivé est définitivement prêt. [...] Parler d’opération, d’opérateurs, et de séquences d’interventions, [...] c’est envisager le processus de traduction comme un processus de fabrication d’éléments réunis en un tout, dont la double particularité est d’être toujours une fabrication en exemplaire unique et de relever de la prestation intellectuelle.” (Gouadec 2005:648)

Según este autor, el proceso de ejecución de las traducciones es un conjunto de operaciones que se realizan entre la recepción de un encargo y la entrega de la traducción. Todas estas operaciones construyen un proceso productivo. La producción consiste en transformar la materia prima de carácter cognitivo (el texto original, *matière première cognitive-conceptuelle* Gouadec 2005:646) en materia elaborada (el texto meta).

El proceso de ejecución de las traducciones ha sido elaborado por este autor y presentado en forma de un modelo en su trabajo de 2005. Este modelo se aplica al proceso de traducción en general aunque, en sus inicios, fue concebido como modelo del proceso de ejecución de las traducciones de *softwares* (localización) y de las traducciones audiovisuales. El modelo entero está accesible en www.qualitrad.net.

De esta manera, el autor pretende sentar las bases de una Traductología “productivo-instrumental” (*une Traductologie ‘productive-instrumentale’¹⁴*).

Aunque el autor se ha basado en su experiencia profesional de traductor, el modelo tiene un carácter teórico y hasta ahora no ha sido contrastado empíricamente.

Existen dos versiones del mismo modelo: una versión profesional y otra pedagógica (Gouadec 2005-2006). Las dos se juntan en un programa electrónico de gestión de proyectos de traducción MLIS (*Procedure and Rules For Enhanced Quality in Translation*).

El modelo pretende recoger, de una manera exhaustiva, todos los elementos y todos los pasos del proceso de ejecución de las traducciones y con esta exhaustividad contribuir a la alta calidad de traducción (*un chemin critique garant de la qualité*). En cierta manera, con ello se está dando a entender que al recorrer todos los pasos previstos en un proceso, aseguramos la correcta ejecución de dicho proceso en su totalidad.

La estructura del proceso de ejecución de las traducciones

El modelo se articula en tres procesos de distinto nivel:

- el proceso(s) de traducción (*un ou des processus de traduction*)
- el proceso de ejecución de prestaciones por parte de los traductores (*le processus d'exécution de prestations de [la part des] traducteurs*)

¹⁴ Ya que Gouadec usa un vocabulario novedoso, bastante particular, hemos optado por citar entre paréntesis, en la medida de lo posible, los términos y expresiones por él acuñados.

- el proceso de ejecución de servicios de traducción (*le processus d'exécution de prestations de traduction*)

La relación de estos tres niveles, según Gouadec es la siguiente:

“Dans un schéma cohérent, on dirait que la prestation de traduction inclut une prestation de la part des traducteurs, qui inclut à son tour un ou des processus de traduction et que, dans un sens comme dans l'autre ces trois niveaux sont interdépendants parce que ce qui se passe à un niveau donné détermine ce qui se passe à chacun des autres niveaux.” (Gouadec 2005:644)

El proceso de ejecución (o de organización, o gestión) de los servicios de traducción es el más amplio e incluye el o los procesos de ejecución de prestaciones realizadas por el o los traductores; y estos últimos procesos, a su vez, abarcan uno o varios procesos de traducción. Esta relación se puede presentar gráficamente como en la Figura 17.

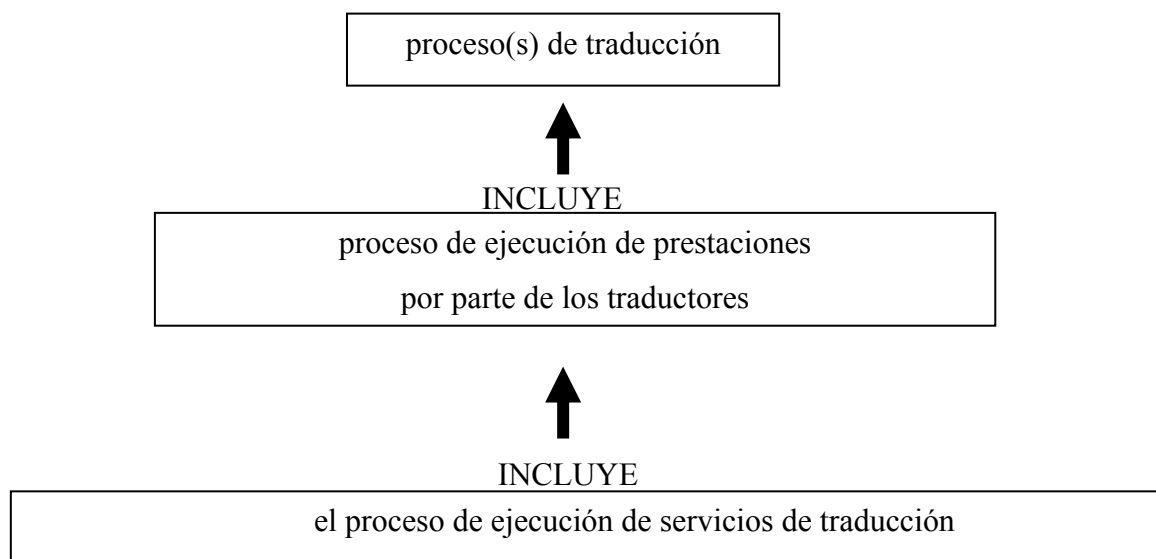


Figura 17. La estructuración de distintos procesos en niveles según Gouadec (2005)

Si nos centramos en la relación de los dos últimos niveles: la prestación por parte del traductor y el proceso de traducción, nos damos cuenta que el modelo contempla la actividad del traductor mucho más ampliamente y no sólo como la actividad de ejecutar el proceso de traducción. Entre las actividades “otras”, realizadas por el traductor y que no están incluidas en el proceso de traducción, Gouadec incorpora todas las actividades que preceden y preparan la recepción de un encargo concreto (*phase d'attente et prospective; phase de pré-traduction*) y las actividades que siguen después de la entrega de la traducción hecha: cierre del expediente, actividades que

consisten en archivar los materiales y recursos consultados, etc. (*phase de post-traduction*). Estas fases se explican detalladamente más adelante.

El modelo prevé operaciones para cuatro tipos de agentes (*opérants*):

- el traductor
- el cliente (*le donneur d'ouvrage, le donneur d'ordres*)
- el gestor de traducciones (*le courtier en traduction*)
- el corrector (*le réviseur, tout contrôleur de qualité*)
- el jefe de proyectos (*le pilote*)

Cada uno de estos agentes sigue su proceso de trabajo particular y entra en constante interrelación.

Dentro de la actuación (*les interventions*) del primero de los cuatro agentes, o sea en la actuación del traductor, en su proceso de trabajo particular, Gouadec distingue cuatro fases: 1) la fase de espera y prospección (*phase d'attente et prospective*); 2) la fase de “pre-traducción” (*phase de pré-traduction*); 3) la fase de traducción (*phase de traduction*); 4) la fase de post-traducción (*phase de post-traduction*). La primera (la prospección) y la última fase (la post-traducción) se pueden solapar y darse de una manera simultánea y conjunta, porque se considera que puede producirse un “cortocircuito”, “un círculo cerrado” (*le système foctionne en boucle*) en el que las fases extremas se retro-alimentan.

Con la fase de traducción (fase número 3.), empieza el proceso de traducción propiamente dicho en el momento de recibir el traductor el texto (*le matériau*), la especificación del encargo y los recursos indicados (*le kit de traduction*). Esta fase de traducción (número 3.) se descompone, según Gouadec, en tres etapas: 1) *le pré-transfert*; 2) *le transfert*; 3) *le post-transfert* (Figura 18.):

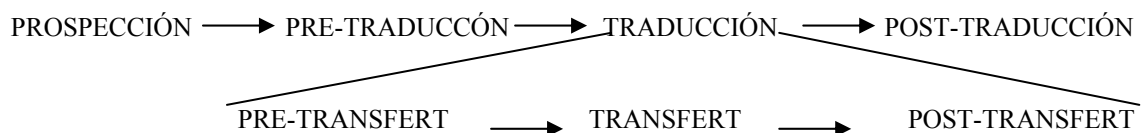


Figura 18. Fases de la actuación del traductor y etapas de la fase de traducción según Gouadec (2005)

Gouadec comenta que estas tres etapas se dan en cualquier proceso de traducción y que, por lo tanto, su modelo es un modelo aplicable a todo tipo de traducción realizada como actividad laboral productiva:

“La phase de traduction démarre avec la prise en charge du kit de traduction par le traducteur. Qu’il s’agisse de traduction pure, de localisation de logiciel, de sous-titrage, de localisation de site, ou autre, cette phase se subdivisera elle-même en trois étapes qui sont, dans cet ordre: 1. le pré-transfert; 2. le transfert; 3. le post-transfert.” (Gouadec 2005:645)

Las operaciones o las tareas llenan de contenido las fases y las etapas que acabamos de mencionar.

Ejemplificación del modelo de Gouadec

Para ejemplificar el modelo de Gouadec, presentamos un fragmento simplificado (*sic!*) de una secuencia del traductor (el traductor como agente) en la fase de traducción, la etapa de *pré-transfert*, constituida por 35 operaciones:

- “1. Transfert du matériau à traduire sur support exploitable.
2. Numérisation ou impression, conversion ou autres traitements.
3. Démontage ou désassemblage.
4. Extractions de séries d’items à traitement spécifique (traitement anticipé ; traitements particuliers).
5. Balisage/Gel des balises.
6. Suppressions ou oblitérations.
7. Repérage des segments déjà traduits.
8. Validation de (segments) de traductions existantes.
9. Repérage et compilation des sections ou segments à traduire ou retraduire effectivement.
10. Traitements de la version à traduire ou retraduire effectivement (VTRE) .
11. Mise en place et tests de l’environnement de traduction.
12. Implantation de la version à traduire ou retraduire effectivement dans l’environnement de traduction.
13. Prise en charge de la VTRE.
14. Contrôle de qualité de la VTRE sur critères du « bon à traduire ».
15. Analyse du matériau à traduire (VTRE) conduisant à la création :
 - d’index des anomalies, ambiguïtés et autres défauts présumés ;
 - d’index pour étude du sujet, recherche documentaire, étude technique ;
 - d’index pour la recherche linguistique (modèles, terminologie, phraséologie) ;
 - d’index des supports de traitements particuliers et/ ou de traductions à options ;
 - notes et observations.
16. Demandes/ décisions concernant les traitements particuliers et les options de traduction.
17. Demandes de ressources et d’accès aux ressources.
18. Mise à jour des directives et options.

19. Questions.
20. Elucidations directes.
21. Etude du produit ou processus concerné ou études technique.
22. Documentation du sujet.
23. Breffage.
24. Mise à niveau du matériau à traduire (globalement ou dans la VTRE).
25. Collecte systématiques des matières premières :
 - Sélection et mobilisation des ressources requises ;
 - Compilation des répertoires, concordanciers, modèles et mémoires pour validation et/ou homologation.
26. Réalisation et soumission d'échantillon(s) de traduction.
27. Réception et mise en place des matières premières homologuées :
 - Création/ mise à jour de répertoires définitifs ;
 - Intégration à une version d'appui existante ou à créer.
28. Réception et mise en place des directives additionnelles ou modifiées.
- Traitements anticipés
- Recueil de matériau de réemploi/ pour intégration (matériau primaire ; éléments administratifs ; autre lot de traduction)
29. Traitement de matériaux primaires, avec :
 - reconstitution ;
 - compilation ;
 - rétroconversion ;
 - contrôles de qualité ;
 - contrôles fonctionnel ;
 - etc.
30. Transmission pour validation ou homologation.
31. Réception et mise en place de :
 - résultats de traitements anticipés + confirmation des modalités de traduction ;
 - résultats de traitements de matériaux primaires ;
32. Intégration ou montage de matériaux(s) primaire(s) :
 - dans le matériau à traduire ;
 - dans le matériau additionnel ou lié ;
33. Mise à jour de la version pour traduction effective (VTRE) ou de la version d'appui.
34. Mise en place et tests de l'environnement de transfert.
35. Intégration de la version pour transfert dans l'environnement de traduction-transfert (mise à jour)." (Gouadec 2005:649)

Valoración

Nuestra valoración de la propuesta de Gouadec se puede resumir en los siguientes puntos:

- 1) El autor adopta la óptica de un estudio racional del proceso de trabajo del traductor, identifica sus elementos, lo descompone en unidades mínimas y establece secuencias de su ejecución¹⁵. No podemos obviar la similitud de esta

¹⁵ Gouadec afirma: "Il s'agit donc de partir de l'idée que la traduction s'effectue par transfert construit et de traiter le processus d'exécution des traductions comme un processus séquentiel, cumulatif, décomposé

propuesta con las primeras investigaciones en el ámbito de Ciencias Empresariales de la *organización científica de trabajo* que se originó en los trabajos de F. W. Taylor (1911, *The Principles of Scientific Management*). Taylor, un psicólogo industrial estadounidense, fue el primero quien concibió el trabajo en términos de una organización racional de cadenas de tareas, en las secuencias de operaciones repetitivas. En cierta manera, al resaltar la importancia de las secuencias de operaciones dirigidas a fabricar un producto (la traducción), Gouadec define un marco conceptual traductológico para el análisis de cadenas de trabajo en nuestro campo.

2) Al tratar del proceso productivo, Gouadec toma en cuenta: la actividad del traductor en interacción con otros agentes (el corrector, el gestor, el cliente) y en un contexto de transformación de la materia prima. De esta manera se inscribe en la corriente del pensamiento económico y social, iniciado por Marx en su obra *El Capital*.

3) De modo muy parecido, al atribuir la importancia a los procesos involucrados en la ejecución de la traducción, sigue la aproximación epistemológica de Mayoral (2001) quien considera la traducción como un proceso tecnológico.

4) El modelo de Gouadec, al distinguir claramente entre las cuatro fases (*phase d'attente et prospective, pré-translation, traduction et post-translation*) en el desempeño laboral del traductor y al fijar los límites de la fase de traducción (recibir el encargo y entregar la traducción), nos ayuda a identificar las tareas que realiza el traductor pero que no se consideran propiamente “de traducción”, y que por lo tanto en muchas ocasiones no están remuneradas. Las tareas no traductoras y realizadas por el traductor son las que incluye Gouadec en la fase de espera y prospección, en la pre-traducción y post-traducción¹⁶. El autor

en une série d'opérations elles-mêmes décomposées ou décomposables en tâches ou routines.” (Gouadec 2005:649)

¹⁶ Para Gouadec, el criterio de incluir o no estas actividades no traductoras en el proceso de ejecución de las traducciones es de tipo funcional, organizativo: “Il apparaîtra sans doute à beaucoup que les interventions listées ci-dessus [la phase de post-translation] dépassent très largement le cadre de la traduction. Le critère de prise en compte est simple: si une intervention particulière ou une opération particulière a une incidence sur le déroulement ou le résultat de processus de traduction – quelles que soient la nature et la portée de ce processus – il y a lieu de l'inclure dans la modélisation de l'exécution de

argumenta que el hecho de enfocar el desempeño laboral del traductor dentro de *su contexto de trabajo*, permite (e incluso obliga) a ampliar el concepto de proceso de ejecución de las traducciones a actividades no traductoras.

5) Sin embargo, aparte del valor indiscutible del nuevo enfoque epistemológico que presenta Gouadec (traducción como un producto mercantil), pensamos que, para investigar las tareas TI desempeñadas en el ámbito laboral, no nos podemos apoyar en su propuesta, ya que: a) el repertorio de operaciones enumeradas es demasiado exhaustivo, detallado y nosotros necesitamos un nivel de análisis mucho más general, abarcador, para poder cotejar la actividad traductora con la no traductora; b) no se establece una distinción clara entre el concepto de operación y tarea; c) el modelo propuesto no nos da información sobre cómo son estas operaciones o tareas, en qué condiciones y circunstancias se desarrollan; no incluye ninguna consideración espacio-temporal ni personal, por lo tanto no sabemos en qué contexto social, intelectual y emocional se llevan a cabo estos procesos. Con el modelo propuesto, no se puede llegar a contestar la mayoría de preguntas planteadas en el apartado anterior (*cfr. supra* 2.3.3.2.1. “Definición del proceso de trabajo”, cita Lozares *et al.* 2004:81), pero sí a las preguntas sobre quiénes realizan las tareas y qué tipo de tareas realizan.

2.3.3.3. Aspectos relevantes de las tareas de traducción e interpretación

En los apartados que siguen comentamos aspectos relevantes de las tareas TI desempeñadas en el ámbito laboral.

Primero, damos a conocer un estudio empírico muy amplio, realizado por la Universidad de Granada (UGR 2004): en dos encuestas de este estudio (una dirigida a los licenciados de traducción y otra a los docentes universitarios con docencia en la titulación Traducción e Interpretación) se menciona explícitamente el concepto de tarea profesional.

El segundo apartado lo dedicamos a presentar una tipología básica de trabajos establecida por expertos de la Gestión de Recursos Humanos.

la traduction, de la prestation du traducteur, et de la prestation de traduction qui, comme chacun le sait, mobilise d'autres opérateurs 'autour du' traducteur.” (Gouadec 2005:648)

Al final, ofrecemos un resumen de los aspectos más importantes que describen las tareas y que resultan de los estudios presentados.

2.3.3.3.1. Estudio empírico en Traductología (UGR 2004)

En el año 2003, en Granada, se lanzó un estudio elaborado para el proyecto “Directrices para el desarrollo de título de grado (ANECA)”¹⁷ que reunía la totalidad de centros universitarios públicos y privados de España que imparten la titulación completa en traducción e interpretación (*cfr. supra* 1.4. “Especialización profesional del traductor e intérprete). El proyecto fue coordinado por la Universidad de Granada (Eva Muñoz Raya). El listado de los 18 centros cooperadores con sus respectivos representantes está disponible en UGR 2004:VIII, “Introducción”. El estudio completo incluye varios tipos de estudios particulares realizados con distintas técnicas de obtención de datos (encuestas, entrevistas, consultas a expertos, análisis de fuentes documentales, etc.). El proyecto se presentó “dentro del marco de la segunda convocatoria de ayudas para el diseño de planes de estudio y títulos de grado de la Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación (ANECA), del 21 de octubre de 2003 (resolución del 22 de diciembre)” (UGR 2004: IV, “Introducción”). Los autores advierten que el proyecto “se ha ajustado a las directrices emanadas de la ANECA en contenidos y procedimiento.” (*ibid.*).

El estudio por encuesta iba dirigido a tres colectivos:

- 1) los docentes en Traducción e Interpretación. Sobre los 515 cuestionarios enviados se recibieron 134 cuestionarios rellenados válidos (tasa de respuesta 26,02%);
- 2) los licenciados en Traducción e Interpretación. Se enviaron 1.645 cuestionarios a los egresados de 12 centros (8 públicos y 4 privados) repartidos

¹⁷ Muñoz Martín comenta a propósito de este estudio: “En España, todos los centros universitarios públicos y privados que hoy imparten la titulación completa concurren conjuntamente a la segunda convocatoria de ayudas de la ANECA para el diseño de planes de estudios y títulos de grado. Fruto de seis meses de inmenso trabajo y fructífero intercambio fue un *proyecto de directrices* que hoy sigue en fase de estudio en la ANECA, por lo que no se puede considerar ni oficial ni definitivo. La comisión del proyecto consultó y reflejó las posturas de todos los centros implicados, así como las derivadas de las encuestas realizadas a docentes, licenciados y empleadores. Diversas circunstancias técnicas impiden considerar significativas estas encuestas; no obstante, se puede hablar de coincidencias manifiestas en algunos aspectos.” (Muñoz Martín 2005:632; para el contexto de político y universitario de del estudio para ANECA, véase todo el artículo de Muñoz Martín 2005).

entre Alicante, Barcelona, Castellón, Granada, Las Palmas, Madrid, Málaga, Salamanca, Soria y Vigo. Se obtuvieron 314 cuestionarios válidos (tasa de respuesta 19,1%). La mayoría de los informantes (257) se graduaron entre los años 1995 y 1999;

3) los empleadores de licenciados en Traducción e Interpretación. Se enviaron 408 cuestionarios y se obtuvieron 50 cuestionarios rellenados (tasa de respuesta 12,25). Principalmente contestaron representantes de empresas de traducción.

No se aplicó ninguna técnica de muestreo probabilístico para seleccionar la muestra.

Ya que el estudio se orientó a establecer pautas para un nuevo título de grado en traducción e interpretación, su interés principal era de tipo pedagógico y universitario, principalmente en cuanto a la adecuación de la titulación actual a las necesidades del mercado laboral, en términos de competencias enseñadas en la universidad y requeridas en el mundo laboral.

Los cuestionarios se analizaron en forma de frecuencias y se presentaron conjuntamente los resultados en términos de porcentajes.

En conclusión, el proyecto de la Universidad de Granada propone 6 perfiles profesionales de traductor que mejor corresponden a las necesidades del mercado de trabajo en España. Estos perfiles son:

- 1) traductor;
- 2) mediador lingüístico y cultural;
- 3) intérprete de enlace;
- 4) lector editorial, redactor, corrector, revisor;
- 5) lexicógrafo, terminólogo y gestor de proyectos lingüísticos;
- 6) docente de lenguas.

Se tiene que reconocer la gran amplitud de este estudio por encuesta y poco tiempo del cual disponían los investigadores (seis meses). Fue una investigación de alcance nacional (España) en la cual participaron doce centros con titulaciones en Traducción e Interpretación y tres tipos de colectivos.

Los cuestionarios para los tres colectivos eran distintos. En el Apéndice I. incluimos los tres instrumentos. El cuestionario 1. corresponde a la encuesta a los

docentes en Traducción e Interpretación; el cuestionario 2., a la encuesta a los licenciados en la misma licenciatura; y el cuestionario 3. es el que se usó en la encuesta a los empleadores de los licenciados en Traducción e Interpretación.

En el cuestionario a los profesores con docencia en la licenciatura de Traducción e Interpretación (Apéndice I. Cuestionario 1.), se mencionan los siguientes temas: tareas profesionales, materias, formación, plan de estudios, asignaturas, perfil profesional, competencias, valor del crédito europeo y estructura de los estudios.

El cuestionario dirigido a los egresados (Apéndice I. Cuestionario 2.) contiene un bloque de preguntas generales sobre el paso del licenciado por la universidad, su evaluación en cuanto al tipo de traducción que más se utiliza en su quehacer profesional, la evaluación de las asignaturas universitarias, de las prácticas, de su preparación laboral; el tipo de trabajo actual, las tareas profesionales y las competencias profesionales (genéricas, específicas - conocimientos disciplinares [SABER], competencias profesionales [SABER HACER], competencias académicas)¹⁸; y el grado de satisfacción de los estudios cursados y del trabajo actual por parte de los licenciados.

El cuestionario dirigido a los empleadores (Apéndice I. Cuestionario 3.) contiene preguntas sobre la empresa, el acceso al puesto de trabajo, el perfil profesional, el rendimiento en el trabajo, la formación recibida por los egresados y las competencias profesionales, estructuradas de la misma manera como en el cuestionario anterior. En la encuesta a los docentes y a los licenciados se menciona explícitamente el concepto de “tareas profesionales”, mientras que en la encuesta a los empleadores no se menciona este concepto. En los informes provisionales de las dos primeras encuestas (UGR 2004: Anexo 07b “Respuestas docentes”, Informe 31; y Anexo 05b “Respuestas egresados”, Informe 26) no se recogen ni comentan las respuestas a las preguntas en torno a dichas tareas.

¹⁸En el estudio de la Universidad de Granada se menciona el fracaso de las respuestas sobre las competencias en estas palabras: “En las encuestas, las preguntas relativas a competencias específicas eran abiertas y demandaban una respuesta libre, al contrario que en las anteriores. Los descriptores mínimos que aparecen entre paréntesis (*saber; saber hacer*) no resultaron suficientemente claros para los encuestados, lo que dio lugar a una confusión general, más obvia entre las competencias *disciplinares* y *académicas*, pues se reparten respuestas entre los subtipos y así obtienen valores poco significativos. Ello supuso mayor dispersión en el contenido de las respuestas y en los porcentajes, en algunos casos muy fragmentados. Entre las respuestas incluso aparecían algunas competencias genéricas como *aprendizaje autónomo*, *capacidad de análisis y síntesis*, *lenguas* (sin detallar), *lengua propia*, etc., aunque en esta Área de Conocimiento estas últimas son competencias genéricas y también específicas, ya que de ellas se exige un dominio *profesional*, superior al de cualquier otro estudio universitario, como apuntaron los egresados al mencionarlas en primer lugar.” (UGR 2004:107).

Con el epígrafe “tareas profesionales”, en ambos casos, se nombra un bloque de preguntas que toman en cuenta el desempeño laboral global del encuestado: en el caso de los profesores, este bloque de ítems se refiere a las tareas realizadas por la persona, *distintas* de las tareas docentes, por ejemplo las tareas de traducción o interpretación; y en el caso de los licenciados, con dichas preguntas se quiere describir estas situaciones laborales en las cuales los licenciados en Traducción e Interpretación desempeñan tareas *otras* que propias de la actividad traductora.

Del cuestionario a los profesores, citamos al respecto lo siguiente:

“2. TAREAS PROFESIONALES

- . Si ha trabajado como traductor o intérprete remunerado en los dos últimos años, responda a esta sección. [...]
- . ¿Cómo resume las tareas profesionales aparte de las universitarias? (traductor, intérprete, revisor, terminólogo, jefe de proyectos, etc.)” (ítem 200)

Las preguntas en torno a las tareas profesionales en el cuestionario para licenciados son más completas:

“8. TAREAS PROFESIONALES

- . Si su trabajo no se define como de traductor o intérprete, ¿incluye la traducción entre sus tareas? (sí/no)
- . En caso afirmativo, ¿en qué porcentaje?
- . Si su trabajo no se define como de traductor o intérprete, ¿incluye la interpretación entre sus tareas? (sí/no)
- . En caso afirmativo, ¿en qué porcentaje?” (ítems 801-804)

Del primer cuestionario queremos resaltar que, lo que entre los resultados del estudio se llama “perfil profesional” (traductor, intérprete, revisor, terminólogo y jefe de proyectos), en el cuestionario resume, de una manera sencilla y con un término, las tareas que el sujeto realiza aparte de las tareas universitarias; o sea, las actividades o las tareas profesionales confiadas en el ámbito laboral que no sean actividades propias de la universidad. Parece que el adjetivo “profesional” tiene que ser interpretado como “fuera del contexto académico”.

En el cuestionario concebido para los licenciados en Traducción e Interpretación, la noción de tareas realizadas en el entorno laboral permite plantear las preguntas referentes a estas situaciones laborales en las cuales la persona no está oficialmente ni formalmente reconocida como traductor o intérprete u ocupa un puesto de trabajo distinto de estos últimos, y, a pesar de ello, realiza traducciones o interpretaciones de una manera *parcial*. La traducción o la interpretación están presentes en su quehacer

diario laboral pero no de una manera constante: el sujeto tiene que indicar el porcentaje de tiempo que las tareas traductorales ocupan. Este cuestionario contempla casos en los cuales la persona ha terminado una formación profesional en traducción o interpretación pero su quehacer laboral corresponde a una actividad traductora, por ejemplo, sólo en un 30%.

Las preguntas siguientes dentro de los mismos bloques se centran en la combinación lingüística habitual y en la incidencia de la traducción inversa. Como ítem 820 en el cuestionario para los licenciados, aparece una pregunta sobre de quién ha sido la elección de la actividad laboral desempeñada: “Si no trabaja como traductor o intérprete, ¿es por propia elección?”. Varios ítems que siguen tratan sobre la relación entre la formación académica y su adecuación a la actividad laboral desempeñada. Las preguntas referentes a este tema en el cuestionario para los profesores, son las siguientes:

- “. ¿Qué elementos de su formación le han resultado *especialmente útiles*? (detallar hasta tres materias)
- . ¿Qué le ha resultado *superfluo* en su formación? (detallar hasta tres materias)
- . De lo que ha aprendido en su entorno profesional no docente, ¿qué cree que podrían ofrecer unos estudios universitarios? (detallar hasta tres aspectos)” (ítems 230-252)

En el segundo cuestionario se repiten las mismas preguntas y se añaden otras como éstas:

- “. Si no trabaja como traductor o intérprete, ¿qué cree que se valoró más al escogerlo para su actual puesto de trabajo?
- . De lo que ha aprendido en su entorno profesional, ¿qué cree que le habría podido ofrecer su carrera?
- . De lo que ha aprendido, ¿qué cree que *no* podía ofrecerle la carrera?” (ítems 833-835)

De estas preguntas se desprende que las tareas TI, en el caso de los licenciados en esta materia, se enseñan durante la licenciatura; sin embargo, una vez puesta la persona en el contexto laboral puede aprender *ad hoc* tareas nuevas, necesarias para lo que hace. Se hace evidente también que no todas las tareas desempeñadas en el entorno laboral pueden ser enseñadas en la universidad.

Para finalizar, citamos las dos últimas preguntas del cuestionario para licenciados que pretenden recoger la información sobre el grado de satisfacción de la persona en cuanto a su desempeño laboral:

- “¿Se considera un buen profesional en su actual ocupación?
De no ser así, ¿qué le queda por aprender o mejorar?” (ítems 841, 842)

Con estos ítems se desea establecer si, de una manera global, la persona se siente bien con las tareas realizadas y cuál es su opinión en cuanto a su rendimiento.

2.3.3.3.2. Características generales de actividad laboral desde la Gestión de Recursos Humanos

Desde el área de Gestión de Recursos Humanos, área de aplicación práctica de la Psicología del Trabajo, Dirube (2000:95) presenta una clasificación de la actividad laboral en tres grandes categorías: 1) trabajos de repetición; 2) trabajos de atención personal; 3) trabajos analíticos-simbólicos.

En los *trabajos de repetición* predominan las tareas rutinarias para cuya realización basta con una educación estándar o un entrenamiento que aporte habilidad para su realización. Normalmente, las tareas de esta categoría se realizan junto a otras personas que cumplen la misma tarea, dentro de espacios amplios y cerrados. Las virtudes principales que debe poseer un trabajador de esta categoría son: capacidad para cumplir las instrucciones que reciba, fiabilidad en su ejecución y lealtad (baja o nula creatividad y conflictividad). En esta categoría encajarían todo tipo de trabajos en cadena o de producción intensiva.

Los *trabajos de atención personal* también son trabajos con tareas rutinarias, pero en este caso, el servicio se presta persona a persona. Los trabajadores de esta categoría tienen que saber sonreír, transmitir confianza, optimismo, ser corteses, etc. Dentro de este apartado Dirube incluye todos los trabajadores del servicio doméstico, taxistas, recepcionistas de hotel, azafatas, enfermeras, incluso los médicos de ambulatorio que atienden a un sinnúmero de pacientes.

Finalmente, los *trabajos analítico-simbólicos* consisten en identificar y resolver problemas, tratan con símbolos, palabras, representaciones visuales y orales. Los trabajadores de este tipo posiblemente tienen una formación básica semejante a la de los trabajadores de las otras dos categorías, pero, además, éstos son capaces de hacer que su trabajo se perciba como algo singular; tienen la capacidad de añadir un valor personal que enriquece su labor, son creativos. El producto final de su actividad, dice Dirube (2000:96), a menudo es la parte más fácil de realizar pero lo que les caracteriza es cómo

se plantean la actividad, cómo conceptualizan el problema, cómo entrevén la solución, cómo la plantean, cómo la comunican y cómo implican a los demás para conseguir el resultado deseado.

Pensamos que las tareas de traducción tienen las características del trabajo analítico-simbólico (de naturaleza mental, creativo, de difícil estandarización) y algunos rasgos de trabajos de repetición (tareas estandarizadas, casi automáticas, de alta repetitividad). En cambio, las tareas de interpretación se asemejan a los trabajos de atención al cliente, sin dejar de ser igualmente de naturaleza analítico-simbólica.

2.3.3.3.3. Actividad laboral del traductor e intérprete: aspectos relevantes

En la tabla que sigue (Figura 19.) recogemos los aspectos más relevantes de las tareas desempeñadas en el ámbito laboral por los traductores e intérpretes, que hemos detectado en los estudios anteriormente presentados.

	Aspecto	Tipos de tareas	Medición	Estudio
1.	Carácter de la actividad	TAREAS PROFESIONALES (frente a TAREAS ACADÉMICAS) Tareas de traducción Tareas de interpretación, Tareas de revisor Tareas terminólogo Tareas de jefe de proyectos Etc.	Pregunta abierta	UGR 2004 Cuestionario a los profesores con docencia en la titulación Traducción e Interpretación
		Tareas de traducción Tareas de interpretación Tareas <i>otras</i>	Pregunta cerrada (sí/no) Incidencia expresada en porcentaje	UGR 2004 Cuestionario a los licenciados en la titulación Traducción e Interpretación
2.	Lenguas implicadas	Tareas desempeñadas entre combinaciones específicas de lenguas (en caso de tareas de traducción e interpretación)	Pregunta abierta	UGR 2004 Cuestionario a los profesores y licenciados
3.	Direccionalidad de traducción (directa/ inversa)	Tareas desempeñadas en la direccionalidad de traducción específica de lenguas (en caso de tareas de traducción e interpretación)	Incidencia expresada en porcentaje	UGR 2004 Cuestionario a los profesores y licenciados
4.	Autoría de la decisión sobre la actividad laboral	Tareas elegidas por uno mismo (en caso de tareas distintas a las de traducción e interpretación) Tareas no elegidas por uno mismo	Pregunta cerrada (sí/no)	UGR 2004 Cuestionario a los licenciados en la titulación Traducción e Interpretación
5.	Preparación para el desempeño de las tareas	Tareas que se pueden enseñar en la universidad Tareas que se pueden enseñar en el entorno laboral	Preguntas abiertas	UGR 2004 Cuestionario a los profesores y licenciados

		Tareas aprendidas en la universidad Tareas aprendidas en el entorno laboral	Preguntas abiertas	
6.	Auto-evaluación	Tareas desempeñadas bien en la opinión del trabajador Tareas desempeñadas mal en la opinión del trabajador	Preguntas abiertas	UGR 2004 Cuestionario a los licenciados en la titulación Traducción e Interpretación
7.	Satisfacción	Tareas que aportan satisfacción al trabajador Tareas que no aportan satisfacción al trabajador	Preguntas abiertas	UGR 2004 Cuestionario a los licenciados en la titulación Traducción e Interpretación
8.	Naturaleza de la tarea (tipo de actividad laboral al cual pertenece)	Tarea de repetición Tarea de atención al cliente Tarea de tipo analítico-simbólico		Tipología de actividad laboral en la Gestión de RRHH (Dirube 2004:95)

Figura 19. Aspectos relevantes de las tareas TI según el estudio coordinado por la Universidad de Granada (UGR 2004) y la caracterización de trabajo desde la Gestión de recursos Humanos

2.3.4. Definición, desarrollo y aplicación del concepto de tarea de traducción e interpretación desempeñada en el ámbito laboral

2.3.4.1. Propuesta de definición de las tareas de traducción e interpretación

Teniendo en cuenta que la investigación en torno al concepto de tarea TI está apenas en una fase incipiente, podemos definir las tareas TI desempeñadas en el ámbito laboral como núcleos organizadores de la actividad traductora en el ámbito laboral, observables directamente por un observador externo. Son manifestaciones de competencias subyacentes, graduables de menor a mayor complejidad y “mejorables” siempre, gracias a una formación y experiencia. Las tareas TI son también unidades del proceso de trabajo productivo, diseñadas para y orientadas a la producción de un servicio de traducción o interpretación, y como tales, estrechamente unidas a tareas propias de otras profesiones y actividades ajenas a la traducción.

Las tareas TI son categorías de observación y análisis de carácter profesional, entendiéndose aquí por “profesional” su condición de relación directa con una situación laboral (la realización de traducciones en el trabajo y como trabajo). Para su desempeño debe existir alguna relación de tipo laboral (contrato laboral, contrato de servicio, encargo puntual, voluntariado que es, para nosotros, un compromiso de servicio sin retribución, etc.). Tal como las concebimos en este trabajo de investigación, las tareas TI son unidades funcionales del proceso de trabajo productivo, proceso que consiste en realizar las traducciones y dotarlas de todas las características de un producto mercantil.

Son propias del desempeño laboral de un individuo, que puede o no ser reconocido en su sitio de trabajo como traductor o intérprete¹⁹, y resultan de sus competencias. Se enmarcan dentro del proceso de actuación y son entes de tipo organizacional, lo que conlleva al hecho de que, según la necesidad del momento, la estrategia de la organización, los requisitos y las prioridades del encargo, se le asigna un objetivo concreto, una estructura y una secuencia de trabajo particular.

2.3.4.2. Perspectivas de estudio de las tareas de traducción e interpretación

Las tareas TI desempeñadas en el ámbito laboral y definidas de esta manera se pueden estudiar, como pensamos, en tres perspectivas: 1) como manifestación de una o varias competencias (una perspectiva psicológica); 2) como unidades funcionales dentro de un proceso productivo de traducción, proceso orientado a la fabricación de un servicio (una perspectiva funcional-económica); en esta perspectiva se incluirían también estos estudios y modelos propuestos que presentan el proceso de traducción en función del flujo de trabajo, *workflow*, de la gestión de proyectos de traducción y de las herramientas electrónicas que la acompañan; 3) como unidades de la actuación de los traductores e intérpretes en el contexto de trabajo (una perspectiva sociolaboral).

La perspectiva psicológica se acerca, así lo creemos, a la Psicología del Trabajo; la perspectiva funcional-económica se acerca a la Gestión de Proyectos, a la Organización de Empresas y a la Economía; y la perspectiva sociolaboral, a la Sociología del Trabajo. En la Figura 20. recogemos nuestra propuesta de las tres perspectivas en el estudio de las tareas traductorales de tipo profesional (columna I.), el enfoque conceptual que se le debería dar al concepto de tarea en cada caso (columna II.), las referencias bibliográficas que ponen las bases para su estudio en nuestra disciplina (columna III.) y las disciplinas afines que pueden, a nuestro modo de ver, aportar los conceptos válidos y la metodología apropiada para su estudio (columna IV.).

¹⁹ El hecho de centrar nuestro interés de investigación en las tareas profesionales traductorales nos permite abarcar las tareas realizadas tanto por los licenciados de traducción, como por traductores autodidactas, por personal de las entidades y empresas que no están reconocidos en su medio laboral como traductores o intérpretes pero que realizan dichas tareas, y por bilingües que usan sus conocimientos para traducir siempre y cuando entre éstos y la entidad que encargue la traducción o la interpretación existe una relación de tipo laboral.

I. Perspectiva de estudio	II. Tareas traductorales de tipo profesional desempeñadas en el ámbito laboral	III. Bases para los estudios en Traductología (ejemplos de textos de partida)		IV. Disciplinas afines
		Referencia bibliográfica	Carácter del estudio	
1. Perspectiva psicológica	Manifestaciones de competencias	Rothe-Neves 2005 Kuznik 2007	estudio teórico estudio teórico	Psicología del Trabajo Gestión de RRHH
2. Perspectiva funcional-económica	Unidades del proceso productivo	Raport UN 2001 Austermühl 2002 Vasentini 2004 Parisot 2004 Gouadec 2005	documento administrativo modelo teórico experiencia profesional experiencia profesional modelo teórico	Organización del Trabajo Management Economía
3. Perspectiva sociolaboral	Unidades de la actuación en su contexto socio-laboral	Golden <i>et al.</i> 1992 Hermans y Lambert 1998 UGR 2004 Foote 2004 Davico 2005:17-43 Monzó 2006	encuesta entrevista encuesta experiencia profesional entrevista/estudio de caso estudio teórico	Sociología del Trabajo Sociología de las Profesiones Economía

Figura 20. Tres perspectivas en el estudio de las tareas TI desempeñadas en el ámbito laboral (tabla)

Como ejemplos de textos de partida para el enfoque psicológico, hemos mencionado los estudios de Rothe-Neves (2005) y Kuznik (2007) que son estudios teóricos y cuyo objetivo principal es analizar las posibilidades de aplicación del método de construcción del modelo de competencias de McClelland en la Traductología.

En la perspectiva funcional-económica, aparte del modelo del proceso de ejecución de las traducciones de Gouadec (2005), se incluirían también estos estudios y modelos propuestos que presentan el proceso de traducción en función del flujo de trabajo [*workflow*], de la gestión de proyectos de traducción y de las herramientas electrónicas que lo posibilitan. En este sentido, mencionamos aquí el modelo de localización de *software* de Austermühl (2002), la descripción del sistema computerizado de gestión de traducciones en Aventis Pharma, un laboratorio farmacéutico de París (Parisot 2004) y en la Dirección General de la Traducción de la Comisión Europea en Bruselas (Vasentini 2004). Los dos últimos trabajos son estudios de casos realizados “desde dentro”, o sea por personas incorporadas en las dos entidades e involucradas en los procesos de trabajo descritos. En lo que se refiere al funcionamiento de grandes organizaciones internacionales, remitimos al *Raport of the Secretary-General of the United Nations* (Raport UN 2001).

Golden *et al.* (1992) y Hemans y Lambert (1998) realizan encuestas y entrevistas con el colectivo de traductores y empleadores (*cfr. infra* 4.2.1. “Encuestas realizadas”); en cambio en las encuestas de la Universidad de Granada (UGR 2004) aparece explícitamente usado el concepto de tareas profesionales.

Foote (2004) toma en cuenta no sólo el funcionamiento de la organización donde lleva trabajando como traductora desde hace 20 años (*International Atomic Energy Agency*) sino también la evolución del servicio de traducciones, el contexto lingüístico de la Agencia, las competencias de los traductores y los aspectos de calidad del trabajo realizado. Davico (2005:17-43), bajo la forma de entrevistas, presenta tres casos de empresas de traducción e interpretación del mercado italiano: Studio Essepì de Milano, Arancho s.r.l. de Rimini y Logos s.p.a. de Modena en los cuales se describen los aspectos de prestación de servicios de traducción en Italia. En cambio Monzó (2006) ofrece un estudio teórico de las posibilidades de la aplicación de algunos conceptos de la Sociología de las Profesiones en nuestra disciplina.

Queremos señalar que, para ilustrar las tres perspectivas en el estudio de las tareas TI hemos elegido textos representativos y bastante variados en cuanto al enfoque conceptual y la metodología seguida; sin embargo, en ningún momento esta elección pretendía ser exhaustiva. El orden de los trabajos en cada fila es cronológico.

A continuación, ofrecemos un gráfico (Figura 21.) que presenta, de forma visual, nuestra concepción de las tres perspectivas del estudio.

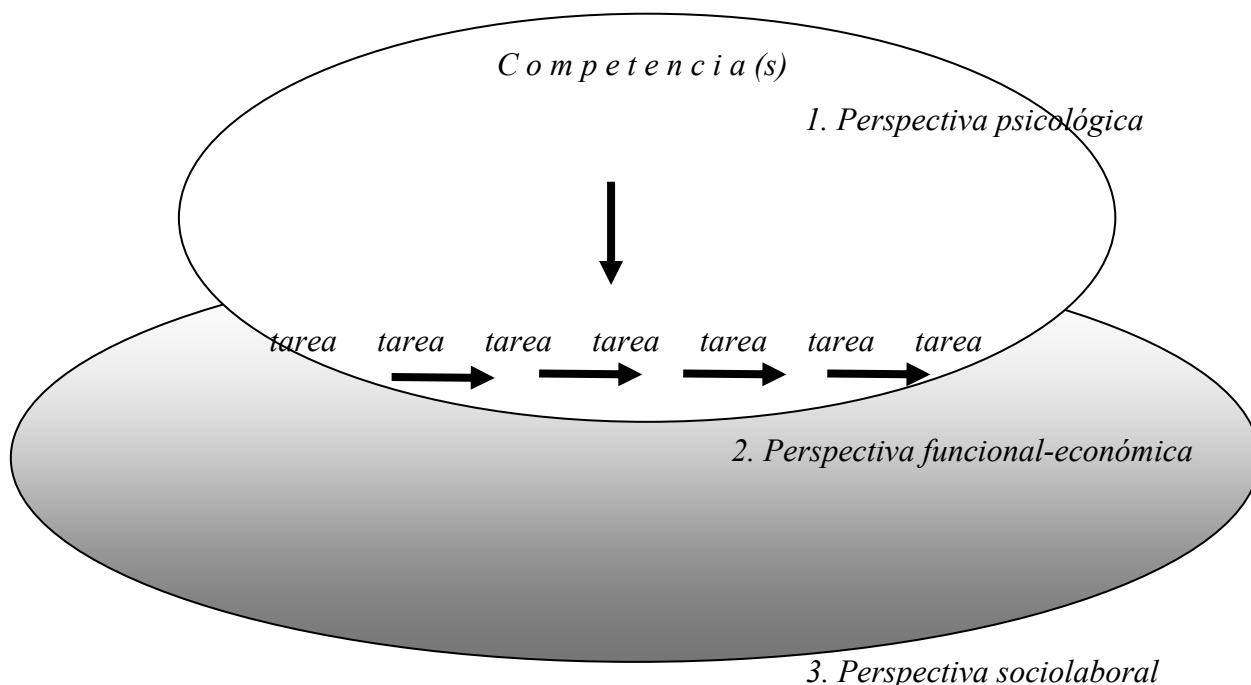


Figura 21. Tres perspectivas en el estudio de las tareas TI desempeñadas en el ámbito laboral (esquema)

No descartamos que las futuras investigaciones desarrolladas en estas tres direcciones demuestren la relación e incluso la jerarquía de las tres perspectivas mencionadas, siendo el enfoque funcional-económico posiblemente el más general, el que sirve de marco estructural a los otros dos enfoques (psicológico y sociolaboral).

Para la realización del trabajo empírico, nosotros seguiremos la perspectiva número 3., definida como sociolaboral y enfocada a una primera identificación y descripción de las características sociales de las tareas identificadas.

2.3.4.3. Posibles aplicaciones del concepto de tarea de traducción e interpretación

Podemos prever los siguientes campos de aplicación para el concepto de tarea TI:

- 1) En los estudios empírico-experimentales de la competencia traductora como operativización de los conceptos elegidos para el estudio
- 2) En los estudios de la competencia “conocimientos técnicos”, abordada desde el enfoque comportamental (por ejemplo en la aplicación del método propuesto por Rothe-Neves 2005 en Traductología).
- 3) En el área de Gestión de Recursos Humanos como referencia para analizar y describir los puestos de trabajo típicos para las profesiones de traducción.
- 4) En el área de gestión de empresas para realizar auditorías lingüísticas cuya finalidad es analizar las necesidades lingüísticas y de manejo de traducciones en las empresas, el estado actual en el manejo de lenguas y las posibles vías de prospección lingüística.
- 5) En la didáctica de la traducción, siempre que se necesite trasladar una tarea del ámbito laboral para la situación del aula (enseñanza de tipo situacional; *in-service training*; Kiraly 2003:30; Gouadec 2003:16; Mayoral 2003:3).

PARTE II.: MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO 3.: DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente capítulo trata sobre los principales elementos del método científico, así pues incluye las definiciones de conceptos más utilizados en la investigación científica y las clasificaciones tradicionales de métodos, técnicas, enfoques y tipos de diseño de investigación. No pretende ser una exposición exhaustiva de la metodología de investigación; ya que tan sólo se trata de sentar bases metodológicas de nuestra investigación empírica. La tradición metodológica de investigación que seguiremos en este capítulo es la de la investigación empírica en Ciencias Sociales, principalmente en Sociología.

3.1. Definiciones de conceptos

3.1.1. Método, técnica, instrumento y medición

Según Verd²⁰, al concepto de método se le atribuye tres significados diferentes:

- 1) Puede ser entendido como procedimiento, o sea una serie de pasos que se tienen que seguir para llevar a cabo una investigación. Los pasos se suelen agrupar en etapas; y las etapas, en un proceso. Se utiliza el concepto de método en este sentido en el apartado 3.5. “Fases del método científico”.
- 2) Puede significar también distintas formas de plantear, tratar y resolver problemas de investigación: se da cuando se habla de una estrategia metodológica, de un enfoque o de una aproximación. Dentro de esta acepción se sitúan los apartados sobre los métodos deductivos o inductivos, experimentales y no experimentales, cualitativos y cuantitativos.
- 3) Por último, el concepto de método puede ser identificado con el de técnica. Este uso viene influenciado por las expresiones muy frecuentes en lengua

²⁰ Para este apartado, nos hemos apoyado en los contenidos del curso “Técnicas de Investigación Social I” impartido por el Dr. Joan Miquel Verd en el Departamento de Sociología UAB de octubre a diciembre 2006. El dossier distribuido durante el curso está sin publicar.

inglesa como lo es, por ejemplo, la expresión *Research Methods* referida a las técnicas de obtención o análisis de datos.

Para el término de técnica, reservamos el significado de una forma concreta, particular y práctica de un procedimiento de investigación; una manera de manipular los datos. Existen técnicas de obtención de datos y técnicas de su análisis; técnicas de muestreo, etc.

La definición de método que propone Bericat (1998) corresponde a la primera acepción antes mencionada (método como procedimiento):

“Si se entiende por *método* la lógica de investigación que legitima y estructura un conjunto de decisiones y actividades planificadas con objeto de establecer enunciados verdaderos sobre la realidad social, es obvio que en la determinación del método, clave del diseño investigador, han de influir las posiciones metateóricas; las preguntas y problemas a contestar o resolver, esto es el objeto de la investigación; las orientaciones teóricas con las que se pretende modelizar y representar el objeto; así como las técnicas de extracción y de análisis de los datos que vayan a utilizarse.” (Bericat 1998:19)

El método, pues, es una estructura procedimental para el conjunto planificado de actividades diseñadas para investigar un tema elegido. Bericat señala los siguientes factores que influyen en el método: metateorías (por ejemplo, la *orientación comprensiva* de Weber o la *orientación explicativa* de Durkheim; *cfr. infra* 3.2.1. “Bericat, 1998”), el objeto de estudio, los métodos de investigación (el método aquí está concebido como estrategia, aproximación, enfoque; segunda acepción arriba mencionada), técnicas de extracción (obtención, recopilación, recolección, recogida) de datos y técnicas de análisis de datos.

Cabo Ramón (1998) apunta que es bastante usual confundir el concepto de método (entendido en su segunda acepción como estrategia, enfoque) con el de técnica. Esta confusión puede darse aún con más razón si los autores siguen los planteamientos del mundo anglosajón, realizados en lengua inglesa (tercera acepción antes mencionada en la cual el concepto de método se solapa con el de técnica):

“És freqüent confondre els **mètodes** amb les **tècniques**, ja que s’entenen com a termes equivalents amb valors operatius idèntics, i en realitat es tracta de dues dimensions diferents d’un mateix aspecte. Fent una analogia amb la terminologia esportiva, podríem dir que el mètode és l’**estratègia**, i les tècniques, les **tàctiques**. El primer terme és la visió globalitzadora i teòrica del problema que s’investiga, i el segon és la part pràctica de la investigació, en què s’utilitzen els criteris concrets i necessaris que ens poden donar els millors resultats per a aconseguir els nostres objectius. Una metodologia pot

servir diverses tècniques, però el mètode dóna les pautes de quines tècniques cal emprar en cada investigació concreta. El mètode és la part de l'estudi o investigació **teòrica**, i les tècniques, la **pràctica**.” (Cabo Ramón 1998:126)

Igual que Bericat, Cabo Ramón enfatiza la estrecha relación entre distintos elementos de la investigación; en este caso, entre los métodos y las técnicas. Los métodos son entes teóricos y las técnicas, prácticos. Cabo Ramón define el método como “una estrategia”, “una visión globalizadora y teórica del problema que se investiga” y Bericat lo presenta como “orientaciones teóricas con las que se pretende modelizar y representar el objeto de la investigación”. Cabo Ramón asocia la técnica a la parte práctica del estudio, como lo son distintas tácticas en el mundo del deporte.

El instrumento es una herramienta que permite la medición. La medición, a su vez, es:

“el proceso mediante el cual las ideas o conceptos son dimensionalizados de acuerdo a reglas. A través de este proceso las ideas abstractas son operacionalizadas y cuantificadas. [...] La dimensionalización de un concepto se realiza a través de indicadores o preguntas [en caso de encuesta]. La agregación [agrupación] de estos indicadores al obtener los resultados permite construir índices que representan al concepto.” (López Romo 1998:63)

3.1.2. Universo, muestra y muestreo

Para referirse al conjunto de elementos que interesa estudiar, distintos autores usan el concepto de universo, población o colectivo. Ander-Egg (1990) propone la siguiente definición:

“**Universo, población o colectivo:** constituye la totalidad de un conjunto de elementos, seres u objetos que se desea investigar y de la cual se estudiará una fracción (la muestra) que se pretende que reúna las mismas características y en igual proporción. [nota de pie de página:] Algunos autores distinguen entre universo [hipotético] y población: con el primer término se designa un conjunto de elementos, seres u objetos, y con el segundo un conjunto de números obtenidos midiendo y contando ciertas características de los mismos. Nosotros preferimos utilizar como equivalentes ambos términos.” (Ander-Egg 1990:179)

Según Ander-Egg, el concepto de universo tiene un carácter más hipotético, abstracto, indefinido; y el de población, más concreto en términos de definición numérica de las características de interés. El concepto de colectivo es el que goza, en la actualidad, de un uso más generalizado en la Sociología.

Ahora bien, para realizar una investigación, no necesariamente hay que estudiar la totalidad de un universo, basta con elegir una muestra representativa del mismo. En sentido amplio, el término “muestra” designa la parte o elemento representativo de un conjunto. Si usamos el término en sentido estricto, tal como se emplea en Estadística, la muestra es parte de una población objeto de investigación. Esta muestra es elegida por determinados procedimientos (técnicas de muestreo) y su estudio conduce a conclusiones que son extensivas a la totalidad de la población, con una significativa economía de coste y con una mayor rapidez de ejecución. López Romo (1998) añade que estudiar una muestra en vez de toda una población “ahorra tiempo y dinero” y, “además, aunque parezca sorprendente, permite obtener mayor precisión de los resultados que mediante un censo. Las dimensiones de un censo llevan con frecuencia a cometer errores operativos y de medición” (López Romo 1998:45)

Ander-Egg (1990) propone la siguiente definición de concepto de muestra y de muestreo:

“**Muestra:** parte o fracción representativa de un conjunto de una población, universo o colectivo, que ha sido obtenida con el fin de investigar ciertas características del mismo. El problema principal consiste en asegurar que el subconjunto sea representativo de la población, de manera que permita generalizar al universo los resultados obtenidos sobre la muestra. [...]

“**Muestreo (técnica de):** conjunto de operaciones que se realizan para elegir una muestra.” (*Ibid.*)

Para realizar un muestreo, el investigador tiene que apoyarse en un censo del universo previo, un listado o una base de datos que incluya los elementos del universo. Ander-Egg lo denomina “base de la muestra”²¹ y contempla también estos casos en los cuales no existe tal base muestral previa y tiene que ser constituida *ad hoc*:

“**Base de la muestra:** es el conjunto de unidades individualizadas que forman un universo o población. Puede ser un censo, un padrón electoral, un catálogo, una lista, un mapa, un plano, etc. Sin embargo, no todos los universos están censados o catalogados; en estos casos la base de la muestra no existe y hay que elegirla por algún procedimiento empírico, por ejemplo el encuestar una de cada diez personas que se encuentran en un determinado lugar o dejando que el encuestador elija como mejor le parezca cada unidad, una vez que se le asigna una serie de encuestas para cada una de las categorías elegidas, ya sea nivel de ingresos, edad, sexo, etc. [...]

Unidad de la muestra: está constituida por uno o varios elementos de la población en las que se subdivide la base de la muestra y que dentro de ella se delimitan de manera

²¹ El término que le atribuye López Romo (1998) es el de “marco muestral”.

bien precisa. La unidad de la muestra puede ser simple (constituida por un individuo) o colectiva (constituida por un grupo, una familia, un pueblo, etc.). La muestra, en última instancia, comprende un cierto número de estas unidades, elegidas conforme a un plan de muestreo.” (*ibid.*)

Cada base muestral está constituida por unidades de la muestra. Estas unidades tienen que ser definidas por el investigador para cada estudio aparte. La decisión que toma el investigador en cuanto a la definición de la unidad muestral, de las técnicas de obtención de datos y de las técnicas de su análisis, son la consecuencia, a nivel práctico, del planteamiento global de la investigación a nivel teórico.

La relación entre el universo (hipotético), la población y la muestra puede ser representada gráficamente como se propone en la Figura 22.

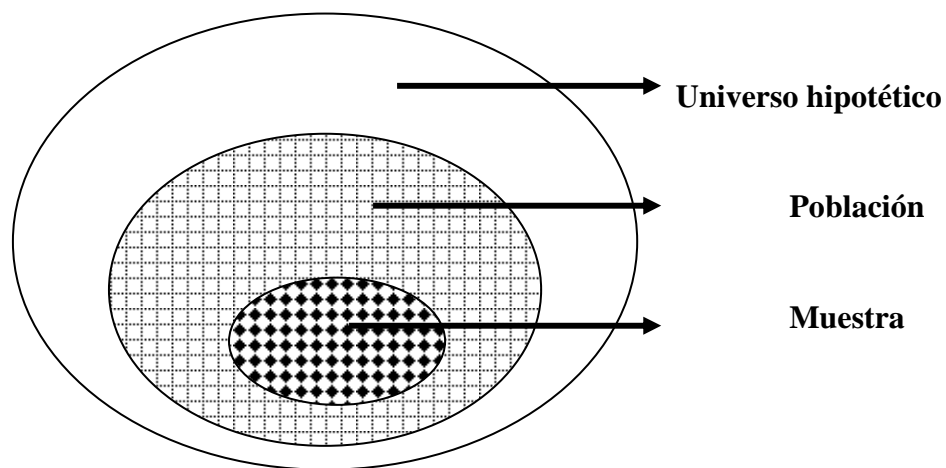


Figura 22. Universo hipotético, población y muestra. Relación de conceptos (Ander-Egg 1990:178)

Existen principalmente dos tipos de muestras: muestras representativas y muestras no representativas. López Romo (1998) las define de la siguiente manera:

“Las muestras utilizadas [...] pueden ser representativas o no de su propio universo. Las muestras representativas reproducen, con cierto grado de error, todas las características de la población o universo estudiado. Las muestras no representativas, conocidas también como no probabilísticas, intencionales o de criterio, no necesariamente guardan las características de la población de donde fueron obtenidas y es imposible calcular cuál es el grado de error que tienen. Este tipo de muestras se utilizan con fines exploratorios, cuando no se pretende inferir los resultados al universo.” (López Romo 1998:45)

En el caso de muestras no probabilísticas, la representatividad es de tipo teórico y no estadístico.

Para que una muestra sea representativa, tiene que cumplir con dos principios fundamentales (López Romo 1998:46):

1) Todos los elementos del universo deben tener probabilidad de ser incluidos en la muestra. En este caso, el investigador debe asegurarse de que todos los elementos que constituyen la población tengan posibilidad de ser elegidos. Si, por la forma de seleccionar la muestra, se elimina la posibilidad de que alguno de los elementos que compone el universo sea elegido, entonces se anula, al mismo tiempo, la posibilidad de representar las características de ese elemento (las características del elemento eliminado no están representadas).

2) La probabilidad de cada elemento de ser incluido en la muestra debe ser conocida. Dicha probabilidad se define como las oportunidades que tiene un elemento de ser elegido. En cambio, el inverso de la probabilidad se define como el *factor de representatividad* de cada elemento; es decir, el número de casos que representa. Por lo tanto, este requisito de una muestra representativa se cumple, si se conoce el factor de representatividad. López Romo da el siguiente ejemplo de este principio:

“Si en una escuela existen 1.000 estudiantes y obtenemos una muestra de 500, la probabilidad de cada elemento de ser sorteado es de 500 entre 1.000. Es decir, un medio. [...] Si la probabilidad de ser seleccionado de cada estudiante es de $\frac{1}{2}$, el factor de representatividad de cada sujeto es de 2 (inverso de $\frac{1}{2}$). Esto es, la opinión de cada estudiante incluido en la muestra, representa a dos estudiantes de toda la escuela.” (López Romo 1998:47)

Como vemos, existe un prerrequisito para el segundo principio arriba mencionado que se traduce en la necesidad de conocer, al menos de una manera orientativa, el tamaño del universo para poder definir el factor de representatividad de los elementos de la muestra. Este requisito, en muchas ocasiones, no está explicitado en el caso de universos hipotéticos (distintos de poblaciones).

En cuanto al tipo de selección de muestras representativas, las técnicas más usadas son: la técnica aleatoria simple, aleatoria PPT (proporcional al tamaño), selección por cuotas (muestras proporcionales) y *randomización* (López Romo 1998:58). En cuanto a la selección de muestras no representativas, se usa la técnica “intencional” en la cual “las unidades son seleccionadas de acuerdo al criterio de la

persona que elige. En este sentido, la probabilidad de selección y por lo tanto la representatividad de los sujetos es desconocida.” (López Romo 1998:61). López Romo propone la siguiente actitud, para que una muestra no representativa sea válida:

“Este tipo de selección [intencional] es frecuentemente usado para sondeos o estudios basados en diseño experimental. En este tipo de selecciones, si bien por definición no interviene el azar, es conveniente que se apliquen reglas que eviten que las personas sean elegidas con base en la simpatía que despiertan en el encuestador.” (*ibid.*)

Cea d’Ancona (2004:170), entre las técnicas de muestreo no probabilístico, menciona: muestreo estratégico o “de juicio” y muestreo circunstancial.

El primer muestreo (“de juicio”) “depende de la creencia de que [las unidades de población] pueden aportar información de interés o relevante para los objetivos del estudio” (Cea d’Ancona 2004:171). En muestras muy pequeñas, por ejemplo inferiores a 30 casos, el muestreo estratégico puede favorecer la consecución de información más relevante que la obtenida de una muestra del mismo tamaño extraída al azar de la población de estudio.

En cambio, el muestreo circunstancial (en el estudio participan sólo los “voluntarios” que quieren participar) se guía por la facilidad de acceso a la unidad de observación. Este tipo de muestro incluye una variedad que es el muestreo “de bola de nieve” en la cual “las unidades de la muestra van escogiéndose, de forma sucesiva, a partir de las referencias dadas por los sujetos a los que ya se ha accedido” (Cea d’Ancona 2004:172; muestreo de gran utilidad en encuestas a población marginal como los inmigrantes ilegales).

La autora apunta que los muestreos no probabilísticos son muy comunes cuando se trata de realizar un pre-test del cuestionario y en los estudios en los cuales la carencia de recursos (tesis doctorales, investigaciones académicas frente a investigaciones comerciales) y la ausencia de marcos muestrales fiables (por ejemplo, bases de datos de traductores, intérpretes y sus empleadores) imposibilitan la práctica de alguno de los muestreos probabilísticos.

3.2. Estrategia cualitativa y cuantitativa

La estrategia de investigación puede ser cualitativa o cuantitativa. Esta dicotomía puede ser presentada en forma de dos paradigmas metodológicos disyuntivos. Esta es la forma de su presentación tradicional. Sin embargo, los investigadores, cada vez más, subrayan la importancia de tratar estas dos estrategias como planteamientos complementarios: 1) proporcionar diseños de investigación multimétodo en los cuales los métodos cualitativos se integren con los cuantitativos (Bericat 1998); 2) tratar la estrategia de investigación como una línea continua con dos polos extremos (la estrategia cualitativa y cuantitativa) en la cual el paso entre distintos grados de “cualitativo” y “cuantitativo” sea cuestión de intensidad metodológica y no de una elección compartimentada.

Noguerol (1998), de una manera muy general, formula la caracterización de los métodos cualitativos y cuantitativos de la siguiente manera:

“Los métodos de investigación pueden ser cualitativos y cuantitativos. Los métodos cualitativos se centran en la cualidad (naturaleza, esencia, interpretación), su objetivo es la comprensión, la descripción y el descubrimiento (siendo generadores de hipótesis) y el investigador efectúa análisis inductivos. El centro de interés de los métodos cuantitativos es la cantidad (cuánto, cuántos), su objetivo es la predicción, el control, la descripción, la confirmación y la comprobación de hipótesis, y se utilizan análisis deductivos mediante métodos estadísticos.” (Noguerol 1998:72, citado en Hurtado Albir 2001:175)

3.2.1. Bericat (1998)

3.2.1.1. La metáfora de la doble pirámide metodológica

Bericat (1998:17) ilustra las dos estrategias metodológicas en Sociología con la imagen de dos pirámides de investigación social: una pirámide cualitativa y otra cuantitativa (*cfr. supra* 3.1.1. “Método, técnica, instrumento y medición”). La metodología de investigación social, al estructurarse alrededor de estos dos paradigmas, ha podido lograr un alto grado de especialización de investigadores y de métodos usados, y llegar a una gran coherencia interna.

Cada una de dichas pirámides tiene, a su vez, tres niveles que corresponden a:

- 1) Metateoría (la cúspide de la pirámide): “las posiciones metateóricas”, o sea la orientación *comprensiva* de Weber y la orientación *explicativa* de Durkheim.
- 2) Métodos de investigación (la franja del medio): “las orientaciones teóricas con las que se pretende modelizar y representar el objeto”.
- 3) Técnicas de investigación (la base de la pirámide): “las técnicas de extracción y de análisis de los datos que vayan a utilizarse”. Cada punto de la base de la pirámide corresponde a un grano de arena en el “desierto” de los fenómenos sociales.

La metáfora de Bericat se podría ilustrar gráficamente de la siguiente manera:

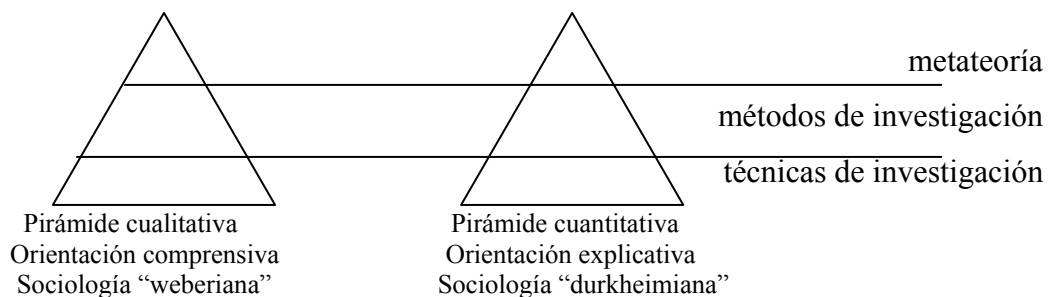


Figura 23. “La doble pirámide” metodológica en Sociología: la estrategia cualitativa y cuantitativa, según Bericat (1998)

El mismo autor afirma que cada pirámide sigue distinta tradición metodológica en Sociología: una tradición metodológica cualitativa, que es propia de la Sociología “weberiana”, humanista, orientada a la *comprensión* de los fenómenos sociales; y una tradición metodológica cuantitativa, propia de la Sociología positivista, “durkheimiana”, orientada a la *explicación*:

“Esta doble pirámide cuenta ya con una larga historia de enfrentamiento que se remonta al origen de la sociología. Las orientaciones explicativa y comprensiva, [...] constituyen una referencia teórica fundamental de la disputa. La metodología cuantitativa suele asociarse al *positivismo* subyacente a la concepción durkheimiana de la sociología, según la cual esta disciplina tiene por objeto el estudio de los hechos sociales analizados

en tanto cosas, es decir, objetivamente y de un modo similar a como los científicos naturales realizan sus pesquisas (Durkheim, 1988). [...] A esta orientación explicativa suele oponerse la *orientación comprensiva* de la sociología weberiana (Weber, 1979; Plat, 1985). Su propuesta de que el objeto de la ciencia social ha de ser la acción social, y de que toda acción para ser social ha de contener un sentido o significado, subraya la importancia del momento comprensivo de la subjetividad del actor o *verstehen*. Aunque, como es sabido, Weber no renunció por ello a la orientación explicativa, presenta un marco de análisis que difiere sensiblemente de la propuesta durkheimiana. Esta necesidad de interpretación, que no puede llevarse a cabo sin la mediación del lenguaje y sin la consideración de los estados internos del sujeto, ha dado lugar a que se calificase de cualitativa e incluso de humanista a esta perspectiva. En el fondo, subyace un repudio manifestado ya desde el principio por historicistas, ideógrafos y defensores decimonónicos de las ciencias del espíritu, como Wilhem Dilthey, a aplicar idéntica metodología al mundo natural y al hombre. El mundo natural *se explica*, el mundo social *se comprende* (Wright, 1979).” (Bericat 1998:24)

Las dos orientaciones, muy opuestas, durante años han constituido dos pilares metodológicos en Sociología, marcados principalmente por las diferencias teóricas y epistemológicas entre dos grandes sociólogos y pensadores del siglo XX: Max Weber y Emil Durkheim.

3.2.1.2. Cinco pares de dimensiones metodológicas

Las estrategias cualitativas y cuantitativas se caracterizan por distintos valores de dimensiones metodológicas. Bericat (1998:61) enumera doce dimensiones mutuamente opuestas. Éstas son:

- 1) sincronía frente a diacronía (“La perspectiva del tiempo, según se oriente a la captación estática o dinámica del fenómeno objeto de estudio”);
- 2) extensión frente a intensión (“La perspectiva del espacio, o acotación del objeto, por la que se opta entre una consideración extensiva del fenómeno social, o entre una consideración intensiva o profunda”);
- 3) objetividad frente a subjetividad (“El punto de vista desde el que el investigador observa, puede ser interno o externo al lugar que ocupan los sujetos observados”);

4) análisis frente a síntesis (“El modo de conceptualizar la naturaleza del objeto, bien en tanto conjunto de partes que puedan ser estudiadas por separado, bien en tanto unidad indisoluble y relacional de componentes”);

5) deducción frente a inducción (“El sentido del proceso de construcción teórica, iniciada desde el extremo ideacional, metateórico, o hipotético, o desde el extremo empírico u observacional”);

6) reactividad frente a neutralidad (“El grado y tipo de interafectación existente entre la técnica a utilizar y el fenómeno social que se investiga.”).

Investigación social de orientación cuantitativa	Investigación social de orientación cualitativa
sincronía	diacronía
extensión	intensión
objetividad	subjetividad
análisis	síntesis
deducción	inducción
reactividad	neutralidad

Figura 24. Dimensiones metodológicas de la investigación social (Bericat 1998:62)

Recogiendo las características de la estrategia cualitativa, los estudios que siguen este enfoque son aptos para captar el fenómeno en su dimensión diacrónica; buscan una información intensiva, profunda, recogida desde un punto de vista subjetivo del actor social; conceptualizan el objeto como un todo indisoluble; van iniciados por una observación u otro estudio empírico en una dinámica inductiva; “estudian la realidad en su espontánea constitución, sin instrumentos que modifican esa misma realidad o la desnaturalizan [neutralidad entre la técnica de investigación y el fenómeno estudiado]” (Bericat 1998:62).

En cambio, las investigaciones realizadas dentro de la estrategia cualitativa las siguientes características:

“Se consideran investigaciones muy aptas para captar las estructuras estáticas de la realidad, así como para observar rasgos de extensos conjuntos sociales con una representatividad estimada, son objetivas por cuanto se ajustan a protocolos establecidos y uniformes para evitar la subjetividad del investigador; operan observacionalmente por análisis recogiendo aspectos de la realidad establecidos en tanto variables, son hipotético-deductivas, siendo su meta fundamental la contrastación de hipótesis con la

que se pretende corroborar teorías, y tratan de operar en condiciones controladas para garantizar la fiabilidad de los resultados.” (Bericat 1998:63)

3.2.1.3. Integración de métodos cualitativos y cuantitativos

La metáfora de Bericat de dos pirámides metodológicas en la investigación social es tan sólo la introducción al tema principal de su libro *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Significado y medida*. (1998) en el cual expone las posibilidades de integración de los dos tipos de métodos en un diseño de investigación. El autor defiende la tesis según la cual esta integración sólo es posible a nivel de métodos de investigación y no lo es a nivel de metateorías y de las técnicas de investigación. Siempre y cuando no se otorgue ningún estatus de supremacía de una actitud cualitativa sobre la cuantitativa (y viceversa), el autor (1998: 37-39) propone integrar los dos enfoques según tres estrategias:

- 1) La *estrategia de complementación* permite contar con dos imágenes distintas por su naturaleza del mismo fenómeno social (“cuando, en el marco de un mismo estudio, se obtienen dos imágenes, una procedente de métodos de orientación cualitativa y otra de métodos de orientación cuantitativa”).
- 2) La *estrategia de combinación* se basa en la idea de que el resultado obtenido en una investigación que aplica el método A puede perfeccionar la implementación de algún componente o fase de la investigación realizada con el método B, logrando así incrementar la calidad de los resultados a obtener por el último (“se trata de integrar subsidiariamente un método, sea el cualitativo o el cuantitativo, en el otro método, con el objetivo de fortalecer la validez de este último compensando sus propias debilidades mediante la incorporación de informaciones que proceden de la aplicación del otro método, a tenor de sus fortalezas metodológicas”).
- 3) La *estrategia de convergencia, o de triangulación*: los dos métodos A y B se orientan al cumplimiento de un mismo propósito de investigación, en otras palabras, ambos se organizan para la captura de un mismo objeto de la realidad social (“se trata de utilizar ambas orientaciones para el reconocimiento de un mismo e idéntico aspecto de la realidad social”).

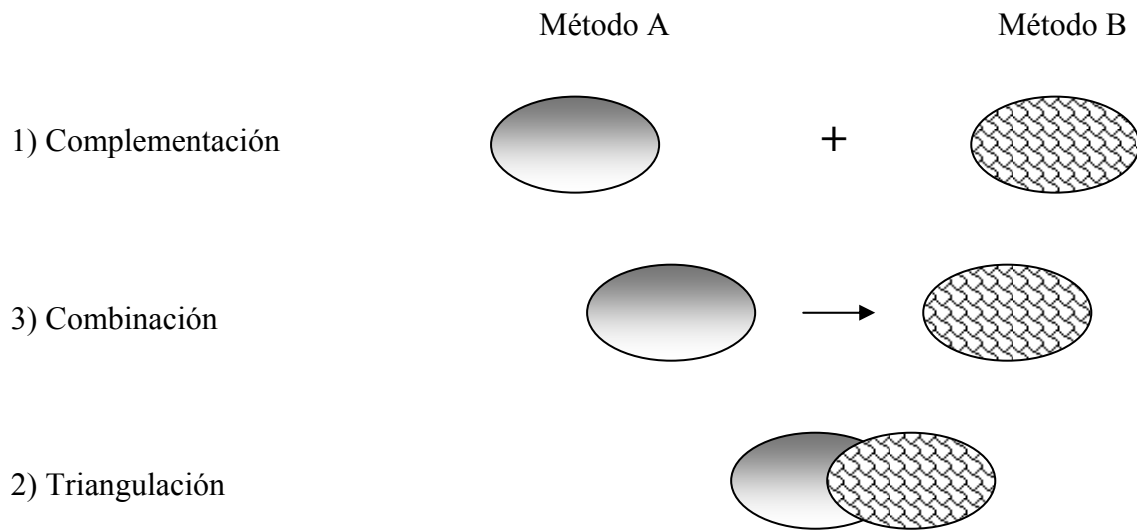


Figura 25. Estrategias básicas de integración de métodos cualitativos y cuantitativos (Bericat 1998:38)

Bericat expone dos premisas para la integración de los métodos cualitativos y cuantitativos. La primera premisa se basa en el reconocimiento de que gran parte de la información con la que trabajan los investigadores sociales es de naturaleza cualitativa y, por tanto, opera en el sentido de impulsar el desarrollo de modelos matemáticos de análisis. La segunda premisa resulta de la convicción de que, en el mundo real, no se puede separar la cualidad de la cantidad, que éstas van siempre unidas, y que no es posible, en las Ciencias Sociales, aislar una cualidad pura, ya que ésta siempre va sumergida en estructuras y significados que le atribuye la sociedad:

“La segunda premisa de integración, más radical, se soporta sobre la idea de que no puede postularse una cantidad sino de una determinada calidad y, a la inversa, que no se puede postular cualidad sino de una cantidad determinada (Bericat 1994:35-37). Toda cuantificación métrica exige el aislamiento de una *cualidad pura*, de lo que se derivan las grandes dificultades de la ciencia social para aplicar el número, y los modelos matemáticos que en él se basan, a cualidades que en general ni están suficientemente definidas ni pueden extraerse u observarse en estado puro en la realidad social. A la inversa, hablar de calidad implica siempre hablar de cantidad, aunque en formas más o menos exactas, más o menos implícitas [...] Cualidad y cantidad se reclaman lógicamente si no quieren perder su sentido. El significado se diluye sin la medida; la medida carente de significado resulta mero guarismo. En el marco de análisis de los sistemas sociales cualquier valor de una variable cuantitativa, como puede ser la edad o los años de formación, sólo cobra significado y sentido a la luz de los procesos estructurantes de una determinada sociedad. Por citar un simple ejemplo, pasar de 63 a 66 años constituye un cambio de posición social cuya naturaleza va más allá de la diferencia métrica existente entre ambos valores.” (Bericat 1998:34-35)

Lo fundamental, a nuestro parecer, de la propuesta de Bericat es el hecho de llamar la atención sobre el nivel de investigación en el cual se produce la integración de métodos cualitativos y cuantitativos (nivel de métodos de investigación) y de presentar, en la segunda parte de su obra, muchos ejemplos de diseños de investigación multimétodo.

3.2.2. Orozco (2000)

Orozco (2000:39-40; 2001:102) recoge las definiciones de métodos cuantitativos y cualitativos y las clasificaciones existentes en el campo de la adquisición de segundas lenguas (Larsen-Freeman y Long 1991, citado en Orozco 2000:39) y en el campo de la Psicología (Arnau 1995a y 1995b, citado en Orozco *ibid.*). Basándose en estas dos disciplinas, Orozco elabora una propuesta de “continuo de investigación cualitativa-cuantitativa” concebido bajo forma de una línea continua de investigación empírica que va desde un extremo cualitativo, de carácter inductivo, escasamente controlado por el investigador; al otro extremo, el cuantitativo, de carácter deductivo, con un alto grado de control por parte del investigador. En cuanto a los demás métodos empíricos, la autora señala:

“Se puede observar que, dentro de los métodos cualitativos, se diferencia entre la introspección y la observación, que se van aproximando por este orden a los métodos cuantitativos. Dentro de los métodos cuantitativos, que se alejan progresivamente de los métodos cualitativos, se encuentran al método selectivo -al que otros autores se refieren como encuestas o cuestionarios-, el método cuasi experimental y por último, el método experimental.” (Orozco 2000:40)

El planteamiento de Orozco se puede apreciar de forma gráfica en la Figura 26.

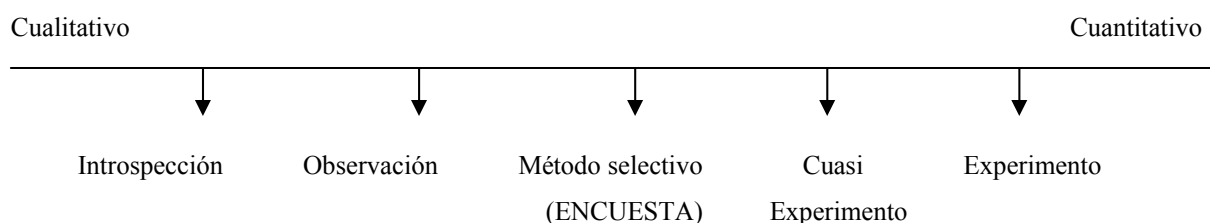


Figura 26. Continuo de investigación cualitativa-cuantitativa (Orozco 2000:40)

Según esta propuesta metodológica, el método selectivo está representado por la técnica de encuesta en la cual la intervención del investigador consiste en el planteamiento de objetivos de estudio, en el diseño de la muestra y del instrumento de recogida de datos y no en la manipulación de variables.

3.3. Tipos de diseño de investigación

Existen muchas clasificaciones de tipos de diseños de investigación. Nosotros nos apoyamos en la clasificación que se suele usar en el campo de la Sociología, y que adscribe un tipo de diseño de investigación particular al tipo de estrategia (cualitativa frente a cuantitativa). En la Figura 27. ofrecemos la sistematización de los tipos de diseño de investigación social según la estrategia del estudio, con algunos ejemplos.

TIPOS DE DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN con ejemplos de estudios	ESTRATEGIA DE INVESTIGACIÓN	
	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
	Diseño experimental: Estudios microsociales (Psicología Social, Pequeños grupos)	Estudio de caso: Estudios en profundidad con número limitado de casos
	Diseño cuasi experimental: Experimento <i>ex post-facto</i> Diseño de serie temporal	Teoría fundamentada (<i>Grounded Theory</i> : Glaser 1992; Glaser y Strauss 1999) Brytting 1991, Trinidad <i>et al.</i> 2003
	Diseño no experimental: Estudios descriptivos Encuestas	Estudio etnográfico: Estudios (antropológicos) con observación y análisis de fuentes documentales, Sociología de grupos, por ejemplo de jóvenes, de género, etc.

Figura 27. Estrategias de investigación, tipos de diseño de investigación y ejemplos de estudios, según Verd (material del curso sin publicar)

3.4. Técnicas de obtención de datos

Las técnicas de obtención de datos van asociadas a la estrategia del estudio: los estudios cuantitativos se decantan por la encuesta; y los estudios cualitativos, utilizan preferentemente la entrevista, el grupo de discusión o la observación directa.

A continuación, presentamos brevemente las cuatro técnicas de obtención de datos (encuesta, entrevista, grupo de discusión y observación directa), señalando su adecuación para un tipo de necesidad de investigación, sus ventajas e inconvenientes (Figura 28.).

TÉCNICA DE OBTENCIÓN DE DATOS	ADECUACIÓN	VENTAJAS	LIMITACIONES
ENCUESTA	<ul style="list-style-type: none"> . Información extensiva . Grandes poblaciones . Representatividad estadística . Tratamiento matemático 	<ul style="list-style-type: none"> . Simplifica la realidad . Muchas posibilidades de tratamiento de la información . Representatividad conocida 	<ul style="list-style-type: none"> . Información superficial . No sirve para actitud comprensiva . Atomización de la realidad . Fragilidad de la técnica (puede fallar en muchos sitios) . La rigidez de la técnica una vez el estudio en marcha . Coste muy elevado
ENTREVISTA	<ul style="list-style-type: none"> . Carácter verbal de la información (no numérico) . Comprender el sentido de las acciones . Recoger imaginarios, percepciones, opiniones . Información contextual adicional . Reconstrucción de elementos pasados 	<ul style="list-style-type: none"> . Profundidad de la información . Temas difíciles, no oficiales . Coste bajo 	<ul style="list-style-type: none"> . Banalización de la técnica . Peso más de lo conveniente de la subjetividad . Escasa representatividad
GRUPO DE DISCUSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> . Estudiar aspectos compartidos de un colectivo . Obtener representaciones y estructuras que dominan en un colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> . Equilibrio entre representatividad de la muestra y profundidad de la información . Posibilidad de triangulación 	<ul style="list-style-type: none"> . Dificultad de llevar un grupo de discusión (moderador) . Costes
OBSERVACIÓN DIRECTA	<ul style="list-style-type: none"> . Estudiar temas contextualizados 	<ul style="list-style-type: none"> . Acceso directo a los fenómenos . No hay intermediarios (los informantes no pueden distorsionar la información) . Técnica barata 	<ul style="list-style-type: none"> . La observación y el registro de la observación en forma de notas no pueden ser simultáneos . Sesgo por parte del observador . Necesidad de mucha información previa sobre lo que se desea observar (documentación, contexto, etc.)

Figura 28. Principales técnicas de obtención de datos según Verd (material del curso sin publicar)

3.5. Fases del método científico

El método científico es el que proporciona la estructura global de la investigación (*cfr. supra* 3.1.1. “Método, técnica, instrumento y medición”) porque define los pasos del procedimiento para ser realizados en una investigación.

Distintos autores desde diferentes disciplinas han propuesto modelos de dicho método. A continuación, ofrecemos tres propuestas:

- 1) la propuesta de Arnau (1989, 1995a) procedente de la Psicología;
- 2) la propuesta de Quivy y Campenhoudt (2005) procedente de la Sociología;
- 3) la propuesta de Neunzig (2001) procedente de la Traductología.

3.5.1. Arnau (1989, 1995a)

El modelo general de investigación propuesto por Arnau (1989, 1995a) proviene del campo de la Psicología. El modelo está organizado en niveles (nivel teórico-conceptual, metodológico y analítico-estadístico) y fases (delimitación de un área de estudio; hipótesis teóricas, hipótesis empíricas, plan de investigación, etc.) Ha sido simplificado y citado en el campo de Traductología por Orozco²² (2000:106) y, posteriormente por otros investigadores (PACTE 2000, Hurtado Albir 2001, Neunzig 2002²³). Reproducimos el modelo de Arnau en su versión original completa (Arnau 1995a; Figura 29.).

²² En su publicación del año 2004, la misma autora presenta un esquema con etapas de investigación adaptado de Domènech *et al.* del año 1998 y propone considerar el método científico como la base común de la investigación tanto en la traducción como en la interpretación (Orozco 2004). En el fondo, el modelo presentado de Domènech no difiere mucho del modelo adaptado de Arnau.

²³ Neunzig (2002:20) reproduce otro modelo de investigación científica, elaborado por Portell (2001) pero inspirado en el mismo modelo de Arnau. Portell añade un cuarto nivel, el nivel “expositivo” que consiste en la comunicación de la investigación a la comunidad científica; desplaza la operativización más hacia el nivel teórico y conceptual; y, lo que consideramos la diferencia más importante en comparación con el modelo de Arnau, en vez de plantear la dicotomía cuantitativa y cualitativa en la estrategia de la investigación, propone la estrategia experimental, selectiva y observacional.

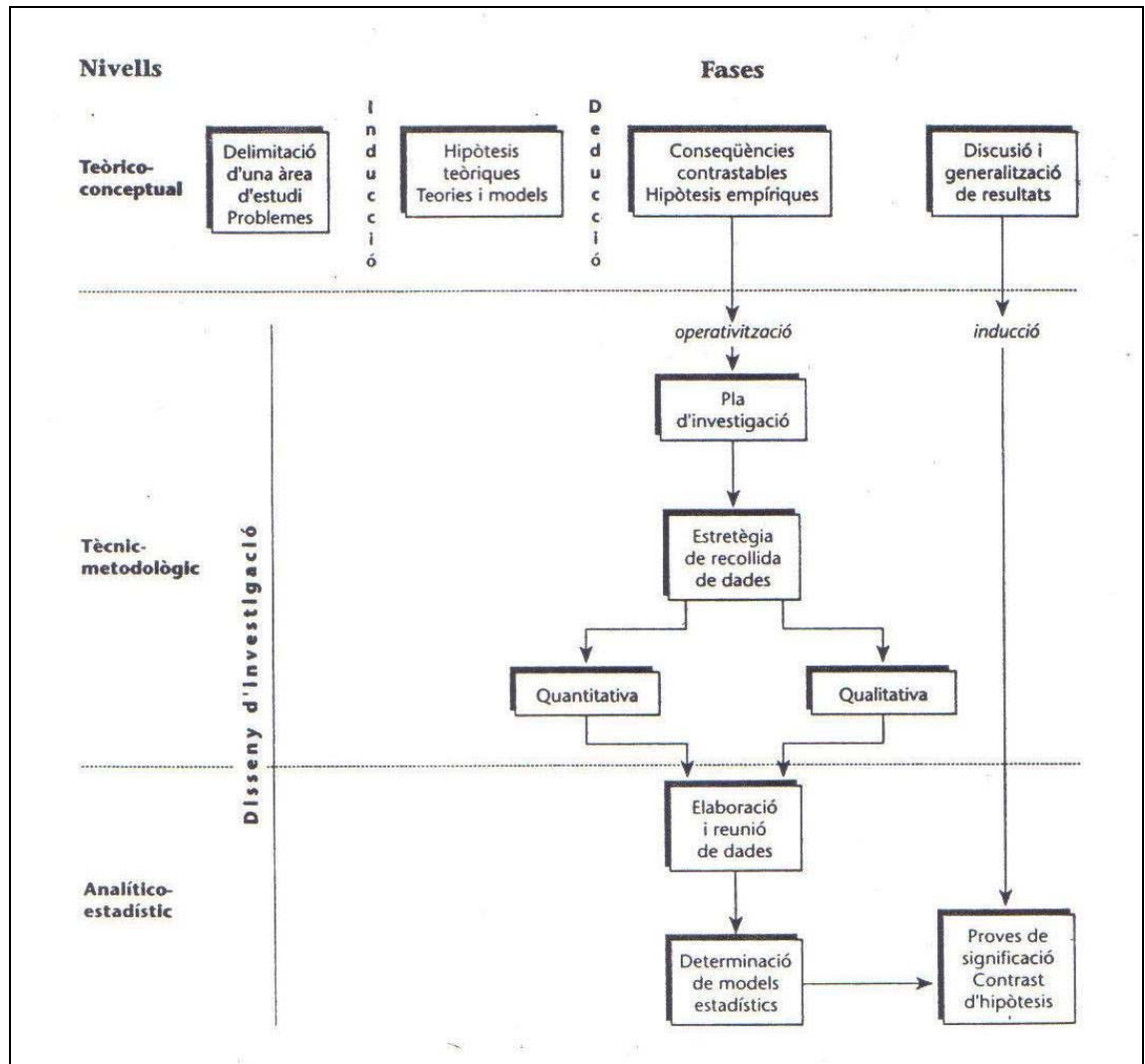


Figura 29. Modelo general de la investigación psicológica: niveles y fases (Arnau 1989, 1995a:10)

En el modelo original de Arnau, en el nivel teórico-conceptual se realizan las siguientes fases: la delimitación del campo de estudio (planteamiento de los problemas de investigación), la construcción de las hipótesis teóricas basadas en teorías y modelos teóricos, y la construcción de las hipótesis empíricas que reflejan las consecuencias contrastables de las hipótesis teóricas. En el mismo nivel teórico-conceptual, como una fase final, encontramos la discusión y generalización de resultados de la investigación. Nos parece interesante señalar también que en este nivel se ponen en marcha tanto las operaciones inductivas como deductivas, al mismo tiempo.

El nivel técnico-metodológico forma parte del diseño de investigación, igual que el nivel analítico-estadístico. Concretamente, el nivel técnico-metodológico se desglosa en los siguientes elementos: la operativización, la planificación de la investigación, la toma de decisiones en cuanto a la estrategia de recogida de datos que puede seguir un

planteamiento cualitativo y/o cuantitativo (el modelo presenta estas dos estrategias como excluyentes).

3.6.2. Quivy y Campenhoudt (2005)

El segundo modelo de investigación científica que presentamos a continuación ha sido elaborado por Quivy y Campenhoudt en el ámbito de las Ciencias Sociales. Este modelo, igual que el anterior, divide el procedimiento científico en etapas sucesivas de investigación.

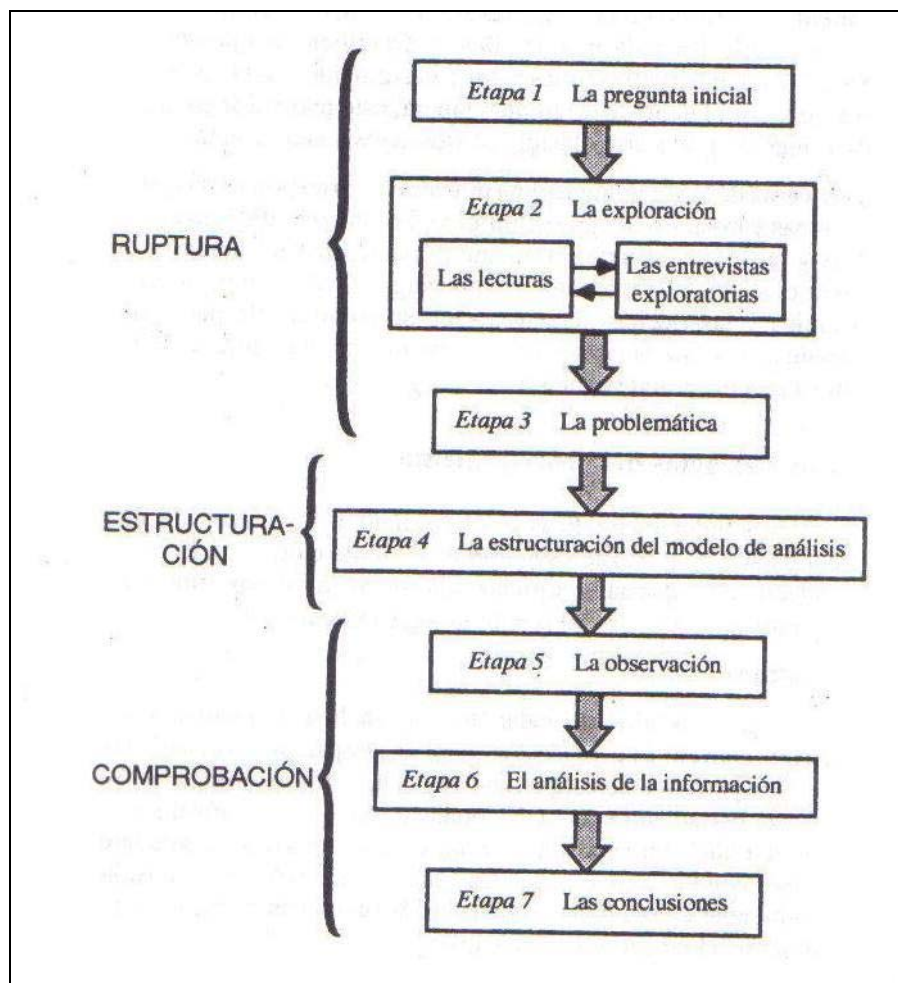


Figura 30. Las etapas del procedimiento científico en la Sociología (Quivy y Campenhoudt 2005:22)

En vez de dividir el proceso de investigación en nivel teórico-conceptual, técnico-metodológico y analítico-estadístico, tal como lo hacía Arnau, Quivy y Campenhoudt diferencian tres “actos” del procedimiento científico: “la ruptura”, “la estructuración” y “la comprobación”.

El “acto” de la ruptura consiste en distanciarse del sentido común, en dejarse llevar por la curiosidad y la imaginación sociológica y en organizar las primeras ideas en torno a la pregunta inicial. Dentro de la ruptura, se detallan tres etapas distintas: la pregunta inicial, la exploración y la problemática. Queremos llamar la atención sobre la importancia que se le otorga en este modelo de tipo sociológico, en la fase de exploración, a las lecturas exploratorias, y sobre todo, a las entrevistas de carácter exploratorio (trabajo de campo).

El “acto” de construcción equivale a la cuarta etapa, o sea a la estructuración del modelo de análisis (los conceptos y sus indicadores). La comprobación, a su vez, se descompone en observación, análisis de la información y conclusiones.

El “acto” de la ruptura y de la estructuración son cruciales en el procedimiento científico de las Ciencias Sociales porque son disciplinas en las cuales la construcción del objeto de estudio depende del momento histórico, algo que no suele ocurrir en el campo de las Ciencias Experimentales.

En el modelo de Arnau hemos señalado tres operaciones: la inducción, la deducción y la operativización. En la Figura 31. presentamos las operaciones que componen cada etapa en el modelo de Quivy y Campenhoudt.

Actos del procedimiento científico	Etapas	Operaciones	
RUPTURA	1. LA PREGUNTA INICIAL	Formular la pregunta inicial procurando respetar: - Las cualidades de claridad - Las cualidades de factibilidad - Las cualidades de pertinencia	
	2. LA EXPLORACIÓN	Las lecturas - Seleccionar los textos - Leer con método - Resumir - Comparar los textos entre sí - Comparar los textos y las entrevistas	Las entrevistas exploratorias - Prepararse para la entrevista - Encontrar a los expertos, testigos y demás personas involucradas - Adoptar una actitud de escucha y de apertura - Descifrar los discursos
	3. LA PROBLEMÁTICA	- Perfeccionar las lecturas y las entrevistas - Proponerse un marco teórico - Aclarar la problemática que se ha elegido	

ESTRUCTURACIÓN	4. LA ESTRUCTURACIÓN DEL MODELO DE ANÁLISIS	- Elaborar las hipótesis y el modelo precisando: . las relaciones entre los conceptos . las relaciones entre las hipótesis - Elaborar los conceptos precisando: . las dimensiones . los indicadores
COMPROBACIÓN	5. LA OBSERVACIÓN	- Delimitar el campo de observación - Concebir el instrumento de observación - Probar el instrumento de observación - Proceder a la recogida de la información
	6. EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	- Describir y preparar los datos para el análisis - Medir las relaciones entre las variables - Comparar los resultados esperados y los resultados observados - Investigar el significado de las desviaciones
	7. LA CONCLUSIÓN	- Recordar el procedimiento - Presentar los resultados haciendo evidentes: . los conocimientos nuevos . las consecuencias prácticas

Figura 31. Etapas y operaciones del procedimiento científico en la Sociología (Quivy y Campenhoudt 2005:238)

3.6.3. Neunzig (2001)

Neunzig (2001) propone un modelo general del procedimiento científico de investigación, adaptado al campo de la Traductología. El modelo presenta tres variantes distintas: la primera variante corresponde a un “trabajo no empírico”, la segunda variante a un “trabajo empírico experimental” y la tercera, a un “trabajo empírico no-experimental”.

A continuación reproducimos tres esquemas elaborados por Neunzig. Como primero, presentamos el modelo de investigación que *no* sigue un planteamiento empírico (Figura 32.). Como fase fundamental de este modelo, nos parece el cuarto paso en el cual el investigador decide realizar una investigación teórica y no empírica.

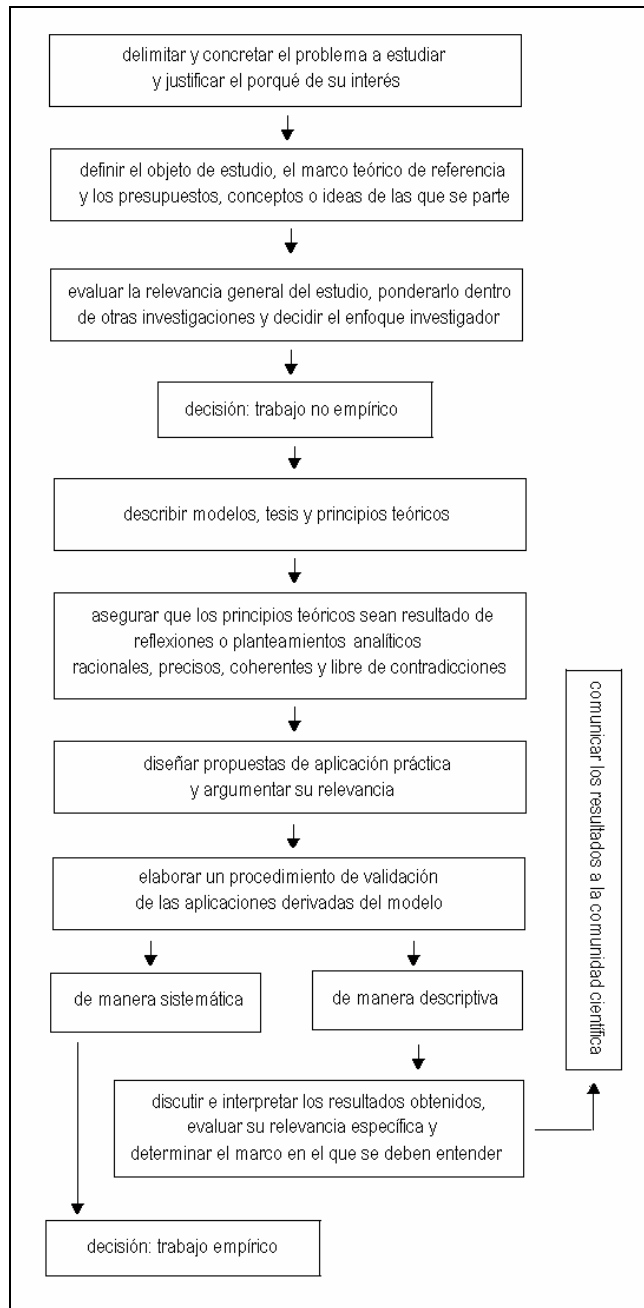


Figura 32. El procedimiento de investigación no empírica en traducción (Neunzig 2001:33)

La siguiente Figura (Figura 33.) corresponde al procedimiento de investigación empírica experimental en el campo de la traducción. Los pasos posteriores a la toma de decisión por parte del investigador de realizar una investigación empírico-experimental son particulares sólo a esta variante del procedimiento.

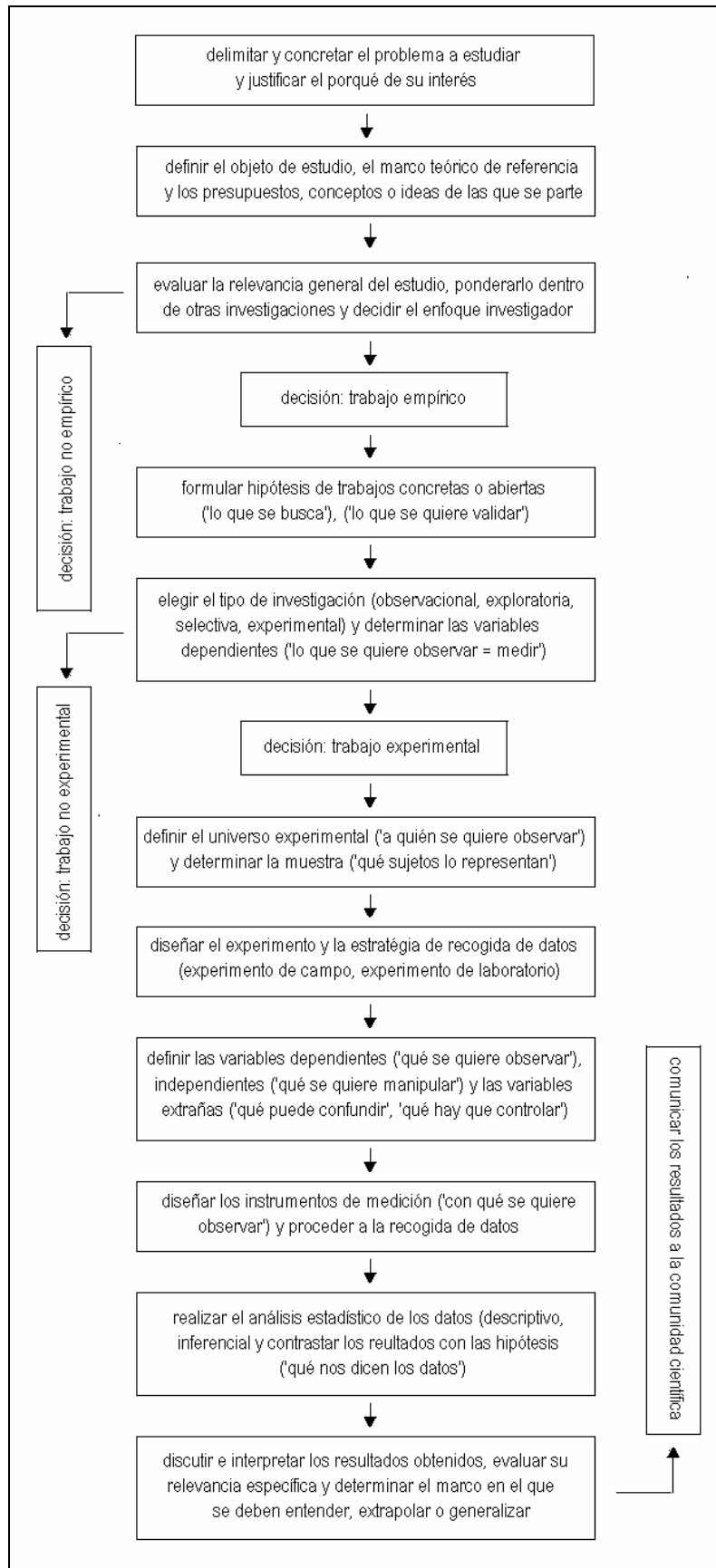


Figura 33. El procedimiento transparente de investigación empírica experimental en traducción (Neunzig 2001:31)

La Figura 34. presenta la tercera versión del modelo de Neunzig, la que corresponde al procedimiento de investigación empírica no-experimental en traducción.

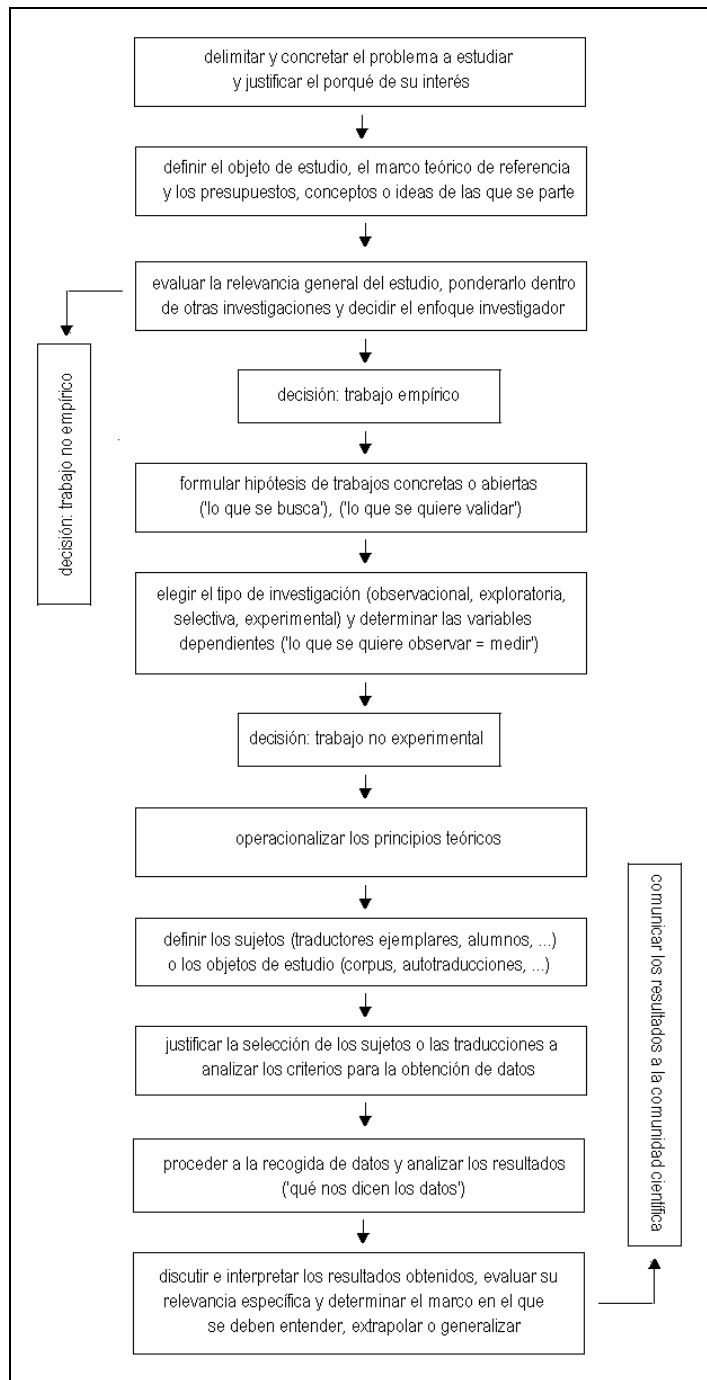


Figura 34. El procedimiento transparente de investigación empírica no-experimental (Neunzig 2001:36)

Lo que corresponde en el modelo de Arnau al nivel teórico-conceptual y técnico-metodológico, en la propuesta de Neunzig se detalla en los siguientes pasos: delimitar y concretar el problema a estudiar y justificar el porqué de su interés; definir el objeto de

estudio, el marco teórico de referencia y los presupuestos, conceptos o ideas de las que se parte; evaluar la relevancia general del estudio, decidir el enfoque investigador; formular hipótesis, elegir el tipo de investigación y determinar las variables dependientes; operacionalizar los principios teóricos; definir los sujetos o los objetos de estudio; justificar la selección de los sujetos o de las traducciones y analizar los criterios para la obtención de datos. El nivel analítico consiste en la recogida de datos y su análisis, y en la discusión e interpretación de resultados.

Las ventajas de la propuesta de Neunzig, a nuestro modo de ver, consisten en:

- 1) Plantear un problema de investigación, y los pasos para solucionarlo, propios de la Traductología.
- 2) Desglosar el procedimiento científico en muchas etapas sucesivas que toman en cuenta la especificidad de los objetos de estudio de este campo (no se detallan los niveles de investigación que hemos encontrado en la propuesta de Arnau: el nivel teórico-conceptual, técnico-metodológico y analítico-estadístico).
- 3) Incluir, dentro del método científico, una investigación no empírica.
- 4) Presentar el procedimiento científico como un proceso de investigación (y de “trabajo”) en el cual el investigador está obligado a tomar constantemente decisiones que tienen sus consecuencias en el resto de los pasos.
- 5) Hacer el énfasis en la necesidad de valorar la relevancia del estudio que se desea realizar.

CAPÍTULO 4.: LA ENCUESTA

4.1. Aspectos generales

4.1.1. Orígenes de la encuesta

Desde que el hombre es hombre, sabe hablar y escribir, siempre ha recogido por escrito, en su lengua, informaciones de toda índole sobre sus actitudes, opiniones, costumbres, incidencias puntuales en un territorio dado y esta información recopilación ha ido influyendo en las tomas de decisión de sus gobernadores.

A partir del siglo XVI empieza a usarse un género de escritura, muy típico de los moralistas, políticos y periodistas de aquella época, conocido como “encuesta personal” (Mucchielli 1993:5), que consiste en llevar una investigación individual entre una población y sobre un tema social que la afecta. Entre los modelos prototipos de este género encontramos las obras de Maquiavelo *Relación de las cosas de Francia* y *Relación de las cosas de Alemania* que aparecieron entre 1508 y 1510. Otra obra, *A Journal of the Plague Year* de Defoe, publicada en el año 1722 también se basa en el mismo método de “encuesta personal”.

En el siglo XIX, los representantes de las corrientes reformadoras y revolucionarias buscaban apoyo y justificación para sus argumentos en las “encuestas sociales”. Las encuestas seguían siendo desarrolladas individual (no por un grupo de investigación) y personalmente por los autores pero, esta vez, haciendo mayor uso de testimonios y fuentes documentales. Se publicaban muchas “monografías sociales” que contenían una descripción metódica y sistemática de fenómenos sociales y económicos. Entre las monografías socioeconómicas encontramos *Enquête sur l'état physique des ouvriers dans les Manufactures* de Villerme de 1840 y *Die Lage der arbeitenden Klasse in England* de Engels de 1845.

A partir de los años 1915-1920 se empieza a tomar conciencia de los problemas técnicos y metodológicos que plantea la encuesta, sobre todo en cuanto a la fiabilidad de la información recogida sobre los fenómenos tanto sociales como psíquicos.

El año 1940 y el final de la Segunda Guerra Mundial marcan el principio de la encuesta moderna como método de trabajo y de investigación en temas sociales y psicosociales.

4.1.2. Definición de encuesta y cuestionario

Según el ámbito de conocimiento (la Sociología o la Psicología), según la corriente metodológica o incluso el autor, existen muchas definiciones y clasificaciones de la encuesta.

Desde la perspectiva del diseño de investigaciones en Psicología y Educación, León y Montero la definen de la siguiente manera: “Encuesta es una investigación destinada a conocer características de una población de sujetos a través de un conjunto de preguntas.” (León y Montero 1993:98)

Es bastante común encontrar definiciones de la encuesta amplias y abarcadoras. Según otra definición procedente, como la anterior, del campo de la Psicología, la encuesta es un “conjunto de técnicas e instrumentos de recopilación de datos” que permite *registrar o medir una gran cantidad de variables dependientes sin la manipulación activa de las condiciones de producción de los fenómenos o variables independientes*. (Arnau 1995b:41). El mismo autor resume su propuesta de definición en las siguientes palabras: “A partir d’aquestes consideracions, proposem definir la investigació d’enquesta, d’una forma prou genèrica i àmplia, com un procediment vàlid de recollida de dades.” (Arnau *ibid.*).

Como hemos visto en el apartado anterior 4.1.1. “Orígenes de la encuesta”, esta técnica, desde sus principios, ha ido muy ligada a los temas socioeconómicos y laborales por un lado, y por, el otro, al desarrollo de técnicas probabilísticas, estadísticas, las que permiten explorar, interpretar, describir y pronosticar el desarrollo de fenómenos sociales. Los avances de la estadística, a su vez, siempre iban impulsados por los censos de población (para fines militares y fiscales) y riquezas de un país, de su natalidad, mortalidad y epidemias.

La encuesta se sitúa entre las técnicas de investigación (en la pirámide de Bericat) o entre las técnicas/procedimientos de recogida de datos (según Arnau) y se inscribe, en la tradición metodológica de las Ciencias Sociales, dentro del paradigma cuantitativo porque, al estructurar y unificar los datos recopilados, facilita su cuantificación. Por lo tanto, posee, en menor o mayor grado, las dimensiones metodológicas propias de la investigación social de orientación cuantitativa (sincronía, extensión, objetividad, análisis, deducción y reactividad).

Ya que, en los estudios con uso de encuesta, no se define ninguna variable independiente, sino que se pretende recoger información sobre las variables

dependientes que interesan, se tiene que prestar mucha atención metodológica a los dos elementos principales de la encuesta: al diseño de la muestra y a la elaboración del cuestionario.

Debido al hecho de que existen definiciones tan amplias, a la popularidad de la encuesta en muchos tipos de estudios, más o menos rigurosos desde el punto de vista metodológico, y al peso del cuestionario en su diseño, la encuesta entendida como técnica o procedimiento de recogida de datos puede ser fácilmente confundida con el instrumento que sirve para dicha recopilación, el cuestionario.

Citamos la siguiente definición de cuestionario: “un conjunto previamente determinado de preguntas que se utiliza en el proceso de la encuesta para conocer características de una población.” (León y Montero 1993:98). Los mismos autores aclaran a propósito que: “Aunque en lenguaje coloquial se utiliza indistintamente la palabra encuesta y cuestionario, nosotros vamos a referirnos siempre con encuesta al conjunto de todas las acciones, mientras que reservamos la palabra cuestionario para las preguntas.” (León y Montero 1993:72).

4.1.3. La encuesta como principal técnica de obtención de datos en Sociología

Las disciplinas de las Ciencias Sociales, siempre de acuerdo con su objeto de estudio específico, se sirven de técnicas de obtención de datos procedentes tanto del paradigma cualitativo como cuantitativo. Cabo Ramón (1998) recopila las disciplinas sociales y presenta una propuesta de adscripción a disciplinas particulares las técnicas de investigación más usuales (Tabla 35.)

Disciplina de Ciencias Sociales	Técnicas de investigación predominantes
Antropología, Etnología	observación participante (o acción participante)
	entrevista dirigida (con cuestionario), entrevista abierta
	historia de vida
	análisis semántico de imágenes
	trabajo de campo
	genealogía
Economía	técnicas estadísticas
	modelos gráficos
	técnica de datos comparativos
Demografía	técnicas estadísticas

	modelos gráficos
	pirámides de edad
Historia	uso de fuentes documentales
	análisis del discurso
	técnicas cartográficas
	técnicas estadísticas
	biografía
	genealogía
	historia de vida
	entrevistas
Psicología Social	grupo de discusión (<i>focus group</i>)
	entrevista
	historia de vida
	psicodrama
	técnicas estadísticas
	experimentación comparativa
	cuasi experimento
Ciencias Políticas	técnicas estadísticas
	análisis del discurso
	sondeo
Sociología	encuesta

Figura 35. Disciplinas de Ciencias Sociales y sus predominantes técnicas de investigación según Cabo Ramón (1998)

Queremos llamar la atención de que, en su clasificación: 1) las disciplinas sociales modernas, vistas conjuntamente, usan una herramienta metodológica muy variada que va de los métodos cualitativos (estudios de caso, entrevistas, grupos de discusión, genealogías, historias de vida, etc.) a los cuantitativos (métodos probabilísticos, estadísticos, modelos gráficos, encuestas, casi experimento, etc.); 2) la encuesta está presentada como la principal técnica de investigación propia de la Sociología. Esta autora, al describir las principales disciplinas de Ciencias Sociales, hace la siguiente observación:

“La sociologia emprà tècniques quantitatives (estadística, mostreig, etc.) i altres de caràcter qualitatiu. La més característica és l'**enquesta**, que es basa en qüestionaris oberts o tancats, generalment per elaborar una mostra, ja que la sociologia analitza col·lectius nombrosos, contràriament a l'antropologia.” (Cabo Ramón 1998:136)

De igual manera López Romo (1998) reconoce que la encuesta, hoy en día, es el método de investigación más utilizado en la Sociología:

“La encuesta se ha convertido en una herramienta fundamental para el estudio de las relaciones sociales. Las organizaciones contemporáneas, políticas, económicas o sociales, utilizan esta técnica como un instrumento indispensable para conocer el comportamiento de sus grupos de interés y tomar decisiones sobre ellos. Debido a su

intenso uso y difusión, la encuesta es la representante por excelencia de las técnicas del análisis social.” (López Romo 1998:33)

Bericat (1998) comenta un estudio que demuestra que, entre los años 1936–1978, esta técnica de obtención de datos se iba imponiendo en la investigación social, al menos en los Estados Unidos de América; en cambio disminuía el número de investigaciones publicadas y realizadas con aplicación de métodos cualitativos:

“Wells y Picou (1981) realizaron un estudio de los artículos publicados en *The American Sociological Review* desde 1936 hasta 1978, y concluyeron que «en cuanto a la utilización de la encuesta aumenta cada vez más su uso, así en el período 1936-49 el 48,2% de los artículos empleaban la encuesta, este porcentaje pasa a ser del 70,5% para el período 1950-64 y del 80,3% en 1965-78, mientras que los métodos de interpretación descienden del 50,4% al 27% y al 17,1% respectivamente.»” (Bericat 1998:27)

Entre las características de la encuesta que han contribuido a su creciente demanda y aceptación entre los estudiosos de las diversas caras de la sociedad, López Romo (1998) menciona la indiscutible “variedad y flexibilidad de aplicaciones”, que argumenta de la siguiente manera:

“La encuesta ha demostrado ser útil en una gran variedad de campos y aplicaciones. La mercadotecnia, la comunicación, las organizaciones, la política, la salud y la demografía utilizan con éxito esta metodología, lo mismo que las universidades y los centros de investigación académica. En los diversos campos donde se usa la encuesta, también se le utiliza en una gran variedad de aplicaciones que van desde el nivel estratégico, hasta el más táctico.” (López Romo 1998:34)

4.1.4. Tipología de estudios por encuesta

Existen muchos tipos de encuesta, según el criterio que usemos para establecer la clasificación. López Romo (1998) enumera 10 criterios clasificatorios: 1) el área de interés de los resultados o campo de aplicación; 2) el propósito o los objetivos para los cuales la encuesta es diseñada; 3) el enfoque metodológico según el nivel de conocimientos que pretende alcanzar; 4) el tipo de muestreo empleado; 5) la unidad estudiada; 6) el tipo de administración del cuestionario; 7) la forma de registrar la información; 8) los temas abordados; 9) la periodicidad con la cual se realiza; 10) el destino final de la información reunida.

Su propuesta de clasificación se podría resumir en el siguiente cuadro (Figura 36.):

Criterio de clasificación	Tipo de encuesta
área de interés de los resultados (o campo de aplicación)	mercadotecnia
	medios de comunicación y publicidad
	opinión pública (comportamiento político del ciudadano)
	salud
	cultura y sociedad (estudios académicos)
	organizaciones (comportamiento de las entidades morales o encuestas <i>business to business</i>)
	demografía
propósito	estratégica, de carácter exploratorio: información amplia para diseñar y planear una actividad
	táctica, de carácter concluyente: información específica para: 1) el desarrollo (implementación) de proyectos; 2) evaluación y seguimiento (monitoreo) de proyectos desarrollados
enfoque metodológico (nivel de conocimiento que pretende alcanzar una encuesta)	exploratoria (objetivo: tener un primer acercamiento al fenómeno o tema estudiado; identificar características generales del problema, establecer hipótesis de trabajo, identificar las categorías de análisis o el esquema conceptual; proporcionar ideas sobre el diseño de muestras y cálculos estadísticos; se estudia pocos casos, muestra representativa o no representativa [muestra de criterio], preguntas abiertas)
	descriptiva (objetivo: describir con precisión -normalmente con porcentajes y promedios- las características del fenómeno observado; como consecuencia de dicha descripción, identificar y cuantificar con precisión la relevancia de cada uno de los aspectos estudiados en la etapa exploratoria que puede o no estar relacionada con una hipótesis de trabajo; determinar los aspectos relevantes; muestra representativa)
	explicativa (objetivo: describir la frecuencia con que ocurre un fenómeno asociado a otro; señalar relaciones entre factores que constituyen un fenómeno, sin establecer causalidad; encuesta evaluativa; muestra representativa)
	causal (objetivo: marcar una relación causal entre las variables; encuesta combinada con diseño experimental o cuasi experimental; en sentido estricto: sólo los diseños experimentales permiten establecer esta relación de causalidad entre las variables; muestra rigurosamente seleccionada)
tipo de muestreo	probabilístico (muestra representativa de la población)
	no probabilístico (encuesta exploratoria)
unidad estudiada (unidad de análisis)	consumidores o usuarios (mercadotecnia)
	audiencia (medios de comunicación)
	ciudadanos (estudios de opinión pública)
	población (encuestas demográficas, culturales y sociales estudian personas como integrantes de grupos)
	entidades comerciales (mercadotecnia estudia establecimientos comerciales que distribuye los productos o servicios)

	organizaciones (encuestas de la mercadotecnia industrial o para la comprensión del comportamiento macrosocial estudias las instituciones económicas, políticas o sociales; la unidad de análisis es la organización pero se selecciona un informante calificado que represente el interés y el punto de vista de la entidad)
tipo de administración	personal
	telefónico
	por correo tradicional
	por correo electrónico (nuestro aporte)
forma de registrar la información	papel y lápiz (encuestador o de manera autoaplicada)
	ayudas automatizadas (CATI – <i>Computer Assisted Telephone Interview</i> ; CAPI – <i>Computer Assisted Personal Interview</i>)
temas abordados	valores
	necesidades, gustos e intereses
	conocimientos
	actitudes e imágenes
	opiniones
	intenciones
	conductas, usos, hábitos
	demográficos
periodicidad	encuesta unitaria (única en el tiempo)
	encuestas de seguimiento (temas explorados a través del tiempo)
	muestras independientes cada vez (diseño transversal)
	la misma muestra durante todo el tiempo (diseño longitudinal o de panel)
destino de la información (patrocinio)	encuesta <i>ad-hoc</i> (un patrocinador o cliente único solicita y cubre en su totalidad los costos del estudio)
	encuestas de multicitiente o sindicadas (ofrecen información de interés amplio; resultados compartidos por varios usuarios los cuales sufragar los gastos de manera compartida)
	encuesta de difusión pública (fines académicos; el propósito es el conocimiento en sí mismo)

Figura 36. Tipología de encuestas clasificadas de acuerdo con 10 criterios, según López Romo (1998)

Según el criterio “tipo de administración”, existen encuestas realizadas de forma personal (“cara a cara”), por teléfono (encuestas telefónicas), por correo tradicional y vía correo electrónico. Cea d’Ancona presenta las ventajas e inconvenientes de cada tipo de administración. En la Figura 37. recogemos las características de la administración personal, y de la autoadministración en su versión “correo tradicional” y “correo electrónico”.

Tipo de administración	Ventajas	Inconvenientes
Encuesta “cara a cara”	<ul style="list-style-type: none"> . Mayor versatilidad y flexibilidad de contenido . Adecuada para el tratamiento de temas complejos y delicados . Amplia cobertura de la población en 	<ul style="list-style-type: none"> . Encarece los costes del estudio, en tiempo y dinero . Problemas de acceso a domicilios particulares y a grupos de población determinados

	<p>general</p> <ul style="list-style-type: none"> . Inferior no respuesta total y de ítem . Mayor certeza de que la persona que contesta el cuestionario es realmente quien ha de responder . Permite recabar información complementaria del encuestado y de su entorno . Puede controlarse la actuación del entrevistado en el transcurso de la entrevista, obteniéndose respuestas de mayor calidad que en la entrevista telefónica 	<ul style="list-style-type: none"> . La presencia del entrevistador puede provocar efectos reactivos en las respuestas de los entrevistados . Más expuesta a sesgo de deseabilidad social que las encuestas autoadministradas . Menor control de la actuación del entrevistador en el transcurso de la entrevista, que en la encuesta telefónica
Encuesta por correo tradicional	<ul style="list-style-type: none"> . Abarata los costes del trabajo de campo . Amplía la cobertura de estudio: alcanza áreas aisladas y a personas de difícil localización . El encuestado elige el momento del día para rellenar el cuestionario. Dispone de más tiempo para reflexionar sus respuestas. Puede comprobar la información solicitada . Ofrece privacidad para responder al cuestionario. Está menos afectada por el sesgo de deseabilidad social . Elimina el error de medición debido a la mediación de un entrevistador . Reduce los errores de medición provocados por el orden de la pregunta y el orden de las alternativas de respuesta (en preguntas cerradas) . Permite el uso de recursos gráficos y de preguntas cerradas con muchas opciones de respuesta 	<ul style="list-style-type: none"> . Más expuesta a errores de no respuesta (total y de ítem). Menor información sobre los no respondientes . Problemas de cobertura en encuestas a la población en general . Inasistencia al encuestado para que clarifique términos complejos y estructurar sus respuestas . La persona seleccionada puede no ser quien rellena el cuestionario . El encuestado puede leer todo el cuestionario antes de rellenarlo. Ello elimina la eficacia de las preguntas de control y de la técnica de embudo . Precisa de más tiempo para la realización del trabajo de campo . No puede recabarse información complementaria del encuestado. Excepto que éste se haya incluido en el cuestionario
Encuesta por correo electrónico	<ul style="list-style-type: none"> . Reducido coste . El período de tiempo preciso para la recogida de información se reduce . Las mayores posibilidades gráficas . Para algunas personas puede ser más fácil y cómodo teclear las respuestas en el ordenador que escribirlas con bolígrafo, a mano, en un cuestionario de papel 	<ul style="list-style-type: none"> . Mayor error de no cobertura . Mayor dificultad de garantizar el anonimato al encuestado . Carencia de programas informáticos tipo CATI o CAPI

Figura 37. Ventajas e inconvenientes de las encuestas "cara a cara", por correo tradicional y por correo electrónico
 (Cea d'Ancona 2004:51)

Entre las ventajas de administración personal, la autora menciona la mayor versatilidad y flexibilidad del contenido; su adecuación para el tratamiento de temas complejos y delicados; una cobertura amplia de la población alcanzada; un grado inferior de no respuesta total y de ítem; una mayor certeza de que la persona que contesta el cuestionario es realmente quien ha de responder; y la facilidad de recabar información complementaria del encuestado y de su entorno.

En cambio, las principales ventajas de la administración por correo tradicional son: bajos costes del trabajo de campo; una amplia cobertura de estudio; el hecho de que el encuestado elige el momento del día para rellenar el cuestionario, dispone de más tiempo para reflexionar sus respuestas, puede comprobar la información solicitada y se le ofrece privacidad para responder al cuestionario; menor influencia del sesgo de deseabilidad social; eliminación del error de medición debido a la mediación de un entrevistador; reducción de errores de medición provocados por el orden de la pregunta y el orden de las alternativas de respuesta (en preguntas cerradas); uso de recursos gráficos y de preguntas cerradas con muchas opciones de respuesta.

4.1.5. Fases de la encuesta

Cada encuesta tiene sus fases de realización. Mucchielli (1993) las presenta y ordena de la siguiente manera:

- “1. La définition de l'*objet de l'enquête* et l'étude des moyens matériels...;
2. La préparation générale de l'enquête, ce que nous appellerons la *pré-enquête*... [recherche des hypothèses possibles et vérifiables];
3. La détermination des *objectifs* et les *hypothèses* de l'enquête... ;
4. La détermination de la population d'enquête ou *Univers de l'enquête*... ;
5. La détermination de l'échantillon, ou *échantillonnage* proprement dit... ;
6. Le choix des techniques à utiliser et la rédaction du *projet de questionnaire*... ;
7. *Le pré-test* ou mise à l'épreuve du projet de questionnaire... ;
8. La rédaction définitive du questionnaire... ;
9. Le choix du *mode d'administration* du questionnaire et sa *présentation* définitive en questionnaire. De cette phase relèvent aussi les problèmes d'expédition, ou ceux relatifs à l'information des enquêteurs (briefing, consignes d'emploi, etc.)... ;
10. *Le dépouillement et codage* des résultats. De cette phase relèvent les interventions éventuelles pour valider ou rectifier les résultats déjà enregistrés ;
11. *L'analyse des résultats* en relation avec les objectifs de l'enquête... ;
12. La solution des problèmes de la *rédaction du rapport* et de la publication éventuelle des résultats. ” (Mucchielli 1993:9)

En cuanto a la fase 2. “la pré-enquête” que consiste en la preparación general del estudio, Mucchielli (1993:13) menciona que es posible realizarla siguiendo varios métodos:

- un *método “documentalista”*: recogida de todo el material documental (libros, artículos, películas, conferencias, discos, etc.) que se haya publicado y haya parecido como documento interno no publicado en la sociedad, relacionado con

el tema de la encuesta, igualmente como todas las encuestas anteriores de interés parecido y estudios previos;

- método *introspectivo hermenéutico*, de “silencio y despacho cerrado”, como dice el autor, evaluando todas las posibles hipótesis que pasen por la cabeza del estudioso;
- método de “*grupo de discusión*”, que consiste en reunir personas no relacionadas con el tema propuesto que pueden tener ideas innovadoras (“brainstorming”);
- método de “*panel de expertos*” pidiendo opinión a los especialistas del tema;
- método de entrevistas exploratorias con los expertos y/o las personas que no han tenido hasta ahora ninguna experiencia en el tema.

Otro autor, López Romo (1998) enumera siete etapas de la encuesta. Éstas se presentan en el siguiente diagrama:

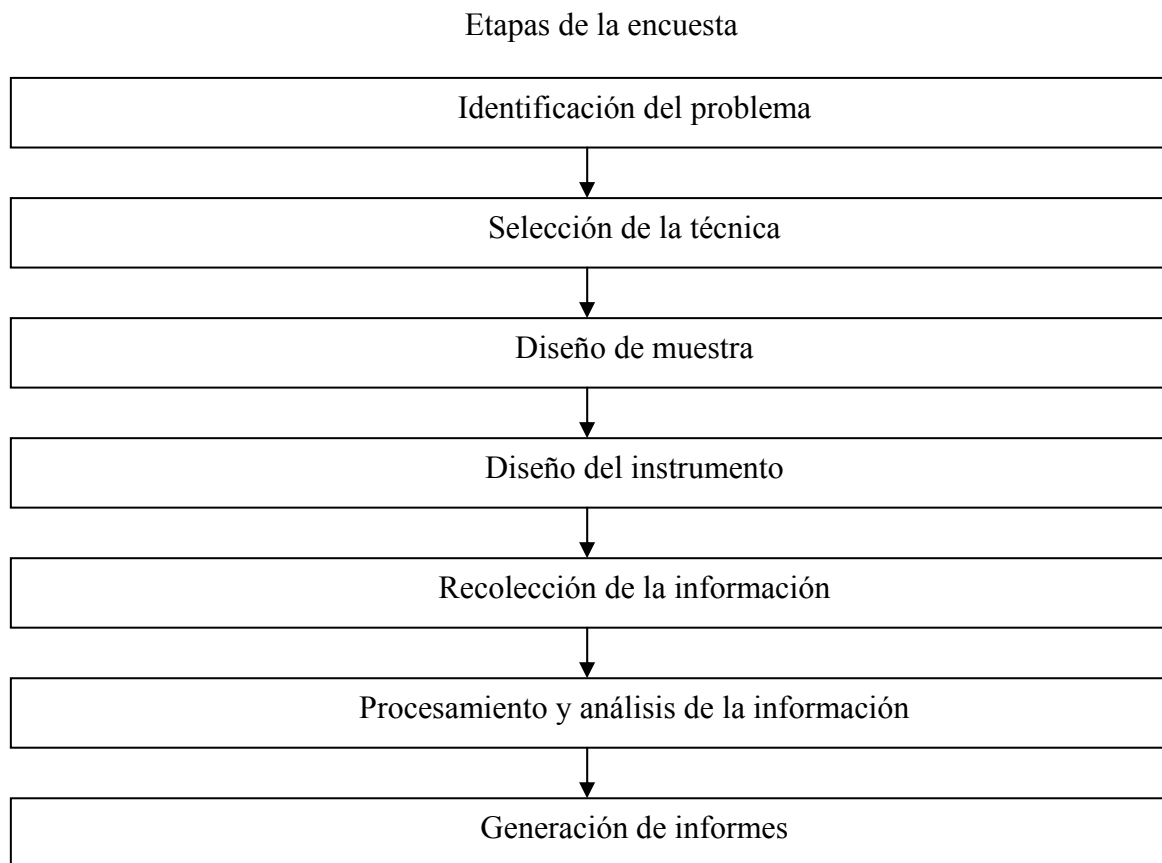


Figura 38. Etapas de la encuesta (López Romo 1998:35)

En la Figura 38. observamos que López Romo incluye, entre las fases de realización de una encuesta, los dos elementos fundamentales de su diseño: el diseño de la muestra y del cuestionario.

4.2. La encuesta en Traductología

4.2.1. Encuestas realizadas

El presente apartado comprende la presentación de varios estudios realizados en Traductología con aplicación de la encuesta como técnica de recogida de datos desde 1988 (año del trabajo de campo del primer estudio) hasta 2005 (año de publicación del último estudio). Nuestra recopilación no pretende ser exhaustiva: pensamos que es imposible recoger la totalidad de este tipo de estudios llevados a cabo en nuestro campo y en todos los países del mundo. Tan sólo queremos dar algunos ejemplos, tal vez los más ilustrativos y representativos, de este nuevo “género metodológico” en nuestra disciplina.

Para la selección efectuada, nos hemos guiado por el criterio de variedad: así obtenemos un mapa muy variado en cuanto a los principales elementos de diseño de las encuestas: objeto de estudio, objetivos, hipótesis, universo, muestreo, área geográfica estudiada, etc. En el siguiente apartado (*cfr. infra* 4.2.2. “Características generales de las encuestas realizadas en Traductología”), de esta variedad, recogemos las características comunes en una síntesis metodológica y trazamos una tabla recapitulativa con los datos más relevantes (Figura 40.).

La presentación de las encuestas sigue el orden cronológico de las publicaciones. De esta manera se vuelve más evidente el creciente interés, con el paso del tiempo, por esta técnica. El criterio cronológico nos permite también no caer en unas clasificaciones *a priori* de las encuestas porque, como veremos más adelante, éstas, hoy por hoy, presentan un mapa bastante atomizado y heterogéneo.

El criterio temporal de realización de una encuesta presenta una gran ventaja en cuanto a la claridad clasificatoria pero no podemos perder de vista los siguientes aspectos:

- 1) *El desfase entre el principio de un estudio y la fecha de publicación de sus resultados*: siempre donde ha sido posible, hemos intentado en cada presentación mencionar la fecha del principio del estudio o, al menos, el año de la realización del trabajo de campo. Si la diferencia entre la época de recogida de datos y la

época de su interpretación y publicación es grande, el estudio pierde de actualidad.

2) *La duración del proceso*: la encuesta es una técnica de recogida de datos que se extiende en el tiempo simplemente por las condiciones de su realización, por lo tanto todo el proceso de preparación, diseño, ejecución, análisis de datos, preparación del informe final y publicación de resultados puede durar más de un año. En este sentido tendríamos que hablar más de *un proceso de encuesta* que de un estudio puntual aunque su diseño, en principio, siga un plan unitario, único en el tiempo, transversal y no longitudinal.

En las publicaciones que vamos a citar, los estudios que nos interesan no están descritos de una manera uniforme: a veces faltan algunos datos metodológicos importantes o, a veces, los que están, resultan difíciles de interpretar unívocamente. La amplitud y la profundidad de análisis es igualmente muy dispar. Por lo tanto, y a pesar del afán de unificar nuestra presentación, no siempre ha sido posible estructurarla igual para todas las encuestas mencionadas. Los estudios que han sido presentados en las publicaciones con menos detalles, generalmente, son los que no son públicos (académicos) sino encargados por un organismo privado o de difícil acceso. A veces, por ejemplo, encontramos una huella de la encuesta realizada en una publicación dedicada a otros temas y sólo así nos enteramos de la existencia del estudio. Es el caso de Ørsted (2001) que menciona en su trabajo, al margen del tema principal, una encuesta encargada por la Comisión Europea.

Entre los estudios presentados hay dos que no han empleado la técnica de entrevista estructurada (guiadas)²⁴ y semiestructurada. En el primer caso (entrevistas estructuradas), nos referimos al trabajo de Hermans y Lambert (1998); en el segundo, al estudio de Li (2000) que completó la recogida de datos mediante cuestionario autoadministrado con los datos procedentes de entrevistas semiestructuradas. En ellas, después de rellenar el cuestionario por el encuestador, se ha planteado varias preguntas abiertas. Consideramos que, al fin y al cabo, la diferencia entre una entrevista

²⁴ León y Montero definen la entrevista estructurada de la siguiente manera: "Entrevista estructurada. Conjunto de preguntas previamente determinado. Las preguntas pueden ser abiertas o cerradas. Se pueden utilizar en las encuestas." (1993:98)

estructurada (Hermans y Lambert 1998), semiestructurada (Li 2000) y una encuesta administrada personalmente (“cara a cara”) con varias preguntas abiertas (Calvo Encinas, 2004, Widler 2004, Cebrián 2004) no es tan considerable: se trata de un grado mayor o menor de libertad durante la recogida de datos; de una mayor o menor estandarización de la información obtenida; y de la decisión particular de cada investigador en qué momento es suficiente sólo tomar notas y en qué proceder a la grabación de la conversación y al análisis posterior de su transcripción.

En este apartado dejamos de lado el estudio realizado con tres encuestas por la Universidad de Granada (UGR 2004), dado que ya ha sido comentado previamente en dos apartados (*cfr. suprà* PARTE I.: 1.4. “Especialización profesional del traductor e intérprete” y 2.3.3.3.1. “Estudio empírico en Traductología”). Sin embargo, pensamos que presenta bastantes similitudes con el estudio de Golden *et al.* (1992), por lo tanto, hemos decidido recoger las características de ambos en una tabla recapitulativa (Figura 39.).

4.2.1.1. Golden, Hurtado Albir y Piqué (1992)

Como hemos podido averiguar en las fuentes bibliográficas existentes, la primera encuesta en el ámbito de Traductología fue empezada en el año 1988 por la *Escola Universitària de Traductors i d'Intèrprets* (EUTI) de la *Universitat Autònoma de Barcelona* (Golden, Hurtado Albir y Piqué 1992). En el Apéndice II. incluimos los dos cuestionarios y fichas usadas en este estudio.

El estudio formaba parte de un proyecto más amplio cuyo objetivo era describir la situación de la traducción e interpretación en Cataluña, para conocer mejor este mercado y adaptar los nuevos planes universitarios que entraban en vigor en el curso académico 1992-1993 (transformación de “diplomaturas” en licenciaturas de 1º y 2º ciclo). La EUTI realizó esta encuesta en colaboración con el *Institut de Sociolingüística Catalana* y *Consell Interdepartamental de Recerca i Innovació Tecnològica de Catalunya* (CIRIT). Fue una iniciativa autonómica y se extendía al territorio de Cataluña.

Sus objetivos eran descriptivos (conocer la situación del mercado de la traducción e interpretación en función de la oferta y la demanda existente y estudiar las características específicas de la traducción e interpretación en un medio bilingüe), pedagógicos (dar pautas para la elaboración de nuevos planes de estudios de la

licenciatura de TI) y pragmáticos (elaborar una base de datos de traductores e intérpretes de Cataluña).

En realidad, el estudio constaba de dos encuestas dirigidas a dos poblaciones y realizadas en dos años distintos:

- 1) *Universo 1.* - los empleadores de traductores, los “usuarios” de servicios de traducción e interpretación, representantes de la “demanda laboral”: sector público y privado (ayuntamientos, administración pública, autonómica, estatal, extranjera, empresas públicas y privadas, asociaciones profesionales y editoriales).
- 2) *Universo 2.* - los traductores e intérpretes de Cataluña, representantes de la “oferta laboral”.

Es curioso observar que los investigadores decidieron realizar la segunda encuesta (entre los traductores) debido a una tasa muy baja de respuesta obtenida en el primer estudio (universo 1: los empleadores de traductores - tasa de respuesta 3,96%; universo 2: los traductores - 23,53%).

La encuesta consistía en ambos casos en el envío por correo tradicional de un cuestionario con preguntas de elección múltiple y preguntas abiertas, acompañado de otros documentos. El material enviado al universo 1. estaba constituido por: carta de presentación, cuestionario de cuatro hojas y dos listados de combinaciones lingüísticas - una ficha en catalán y una en castellano-; y material enviado a la población 2. constaba de: carta de presentación, cuestionario de tres hojas, dos fichas con combinaciones lingüísticas -una ficha en catalán y una en castellano-, y una ficha con datos para elaborar el directorio. Creemos que se debe resaltar el interés por crear una base de datos (Directorio) de los traductores e intérpretes de Cataluña. Fue también una de las primeras señales en la disciplina de la necesidad de bases de datos actualizadas.

Para seleccionar la muestra no se aplicó ninguna técnica de muestreo probabilístico. Se recopiló previamente los datos de las entidades de interés en una base de datos (programa electrónico dBASE IV). La encuesta no era anónima: recogía los datos de la entidad encuestada pero no los datos del informante y de su función en esta entidad.

Se estudió el perfil del traductor e intérprete desde el punto de los usuarios de la traducción en función de los siguientes temas:

- 1) la frecuencia de la necesidad de la traducción e interpretación;
- 2) los tipos de textos más traducidos;
- 3) las situaciones y áreas de conocimiento donde más se necesita la interpretación;
- 4) la frecuencia de recorrer a los profesionales de traducción e interpretación (frente a los no-expertos);
- 5) la situación del traductor e intérprete en las empresas privadas y organismos públicos.

En cuanto a la descripción de la oferta, se tomó en cuenta los siguientes temas:

- 1) el “perfil” de los traductores e intérpretes: formación, especialización, etc.;
- 2) el grado de dedicación profesional;
- 3) la situación laboral;
- 4) el tipo de textos más traducidos;
- 5) las situaciones y los temas que más requieren la intervención de la interpretación;
- 6) las combinaciones lingüísticas más frecuentes;
- 7) la distribución de lenguas maternas (castellano versus catalán).

Los resultados se analizaron en términos de porcentajes conjuntamente para la población 1. y 2. y se formularon, entre otras conclusiones, las siguientes afirmaciones descriptivas:

- 1) Predominancia de la traducción escrita frente a la interpretación (el 96%).
- 2) Falta de profesionales dedicados sólo a la interpretación (mayoritariamente, se combina con la modalidad escrita).

- 3) Alto volumen de textos literarios y ensayos traducidos ante todo al catalán frente a textos de perfil no literario (traducciones técnicas, científicas, administrativas, audiovisual, etc.).
- 4) Predominancia de temas relacionados con la medicina, la política y la economía en las interpretaciones.
- 5) Gran demanda de traducciones entre el castellano y el catalán (combinación de lenguas no reconocida para fines laborales).
- 6) Precariedad de la profesión del traductor-intérprete tanto por falta del debido reconocimiento de esta profesión por las entidades-iniciadoras de traducciones como por el bajo índice de adhesión a asociaciones profesionales de traductores e intérpretes.

En la tabla que sigue cotejamos las principales características del estudio de Golden, Hurtado Albir y Piqué (1992) y del de la Universidad de Granada (UGR 2004), mucho posterior a éste (Figura 39.) Los dos estudios por encuesta nacen de una necesidad de conocer la situación en el mercado de traducción e interpretación para adaptar los contenidos didácticos y preparar reformas universitarias.

	Golden, Hurtado Albir y Piqué 1992	Universidad de Granada (UGR) 2004
Fechas de ejecución	1988/1990	2003/4
Fecha de publicación	1992	2004
Datos del proyecto	El estudio hacía parte de un proyecto empezado en 1988 cuyo objetivo fue describir la situación de la traducción e interpretación en Cataluña para conocer mejor este mercado y adaptar los nuevos planes universitarios que entraban en vigor en el curso académico 1992-1993 (transformación de diplomaturas en licenciaturas de 1º y 2º ciclo).	El estudio fue coordinado por la Universidad de Granada, Facultad de Traducción e Interpretación y subvencionado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en el marco de la segunda convocatoria de ayudas para el diseño de planes de estudio y título de grado: “Directrices para el desarrollo de título de grado (ANECA)”.
Entidades colaboradoras	<i>Institut de Sociolingüística Catalana y Consell Interdepartamental de Recerca i Innovació Tecnològica de Catalunya</i> (CIRIT)	Todos los centros de España que imparten la titulación de Traducción e Interpretación
Tipo de iniciativa	Iniciativa autonómica.	Iniciativa europea de los países de la UE que han firmado la Declaración de Bolonia.
Alcance geográfico del proyecto	Territorio autonómico: Cataluña	Territorio nacional: España
Objetivos del proyecto	<p>OBJETIVO DESCRIPTIVO: conocer la situación del mercado de la traducción e interpretación en función de la oferta y la demanda existente</p> <p>OBJETIVO DESCRIPTIVO: estudiar las características específicas de la traducción e interpretación en un medio bilingüe (castellano y catalán)</p> <p>OBJETIVO PEDAGÓGICO: dar pautas para la elaboración de nuevos planes de estudios de la licenciatura de TI</p> <p>OBJETIVO PRAGMÁTICO: elaborar una base de datos de traductores e intérpretes de Cataluña</p>	<p>OBJETIVO POLÍTICO: armonizar la educación superior en la Unión Europea</p> <p>OBJETIVO DESCRIPTIVO: estudiar el mercado actual de traducción e interpretación recopilando las opiniones de empresarios y superiores jerárquicos de licenciados en traducción e interpretación y de estos egresados sobre sus estudios y perfil profesional actual.</p> <p>OBJETIVO PEDAGÓGICO: ajustar mejor la formación universitaria a las demandas del mercado (criterio de calidad de estudios superiores en función de la empleabilidad de egresados).</p>
Tipo de estudio	<p>Estudio con 2 encuestas dirigidas a dos poblaciones:</p> <p>A. los empleadores (“Perfil del mercado de la traducción y la interpretación. Mayo 1988”)</p> <p>B. los traductores e intérpretes (“Perfil de la oferta de traducción e interpretación. Febrero 1990”)</p>	<p>Estudio amplio con aplicación de una metodología que combina métodos cualitativos (entrevistas, estudios de caso, etc.) con el método cuantitativo por encuesta dirigida a tres poblaciones:</p> <p>A. los profesores de traducción e interpretación</p> <p>B. los traductores e intérpretes (“Encuesta a licenciados en traducción e interpretación”)</p> <p>C. los empleadores (“Encuesta a empleadores de licenciados en traducción e interpretación”)</p>

Instrumento de recogida de datos	Cuestionario (con preguntas de elección múltiple y libres) enviado por correo; encuesta no anónima.	Cuestionario (con preguntas de elección múltiple y libres) enviado por correo; encuesta anónima.
Población	<p>A. Demanda: usuarios de servicios de traducción e interpretación: sector público y privado, empresas de traducción (ayuntamientos, administración pública, autonómica, estatal, extranjera, empresas públicas y privadas, asociaciones profesionales, editoriales)</p> <p>B. Oferta: traductores e intérpretes de Cataluña</p>	<p>A. Profesores con docencia en al titulación Traducción e Interpretación</p> <p>B. Oferta: egresados de las facultades de traducción e interpretación en toda España</p> <p>C. Demanda: usuarios de servicios de traducción e interpretación: sector público, sector privado incluyendo empresas de traducción (empleadores o superiores jerárquicos de licenciados en traducción e interpretación como empleados fijos o autónomos)</p>
Confección del cuestionario (se incluyen los cuestionarios en el Apéndice I y II.)	<p>Encuesta A. Carta de presentación, Cuestionario 1., 2 listados de combinaciones lingüísticas (1 ficha en catalán y 1 ficha en castellano)</p> <p>Encuesta B. Carta de presentación, Cuestionario 2., 2 fichas con combinaciones lingüísticas (1 ficha en catalán y 1 ficha en castellano), 1 ficha con datos para elaborar el directorio</p>	<p>Encuesta A. Carta de presentación, Cuestionario 1.</p> <p>Encuesta B. Carta de presentación, Cuestionario 2.</p> <p>Encuesta C. Carta de presentación, Cuestionario 3.</p>
Informante – encuesta a los usuarios	No recoge datos del informante como representante de la entidad.	No recoge datos del informante como representante de la entidad.
Temas estudiados (sólo encuesta a usuarios de traducción e interpretación)	<ul style="list-style-type: none"> - La frecuencia de la necesidad de la traducción e interpretación. - Tipos de textos más traducidos. - Situaciones y áreas de conocimiento donde más se necesita la interpretación. - La frecuencia de recorrer a los profesionales de traducción e interpretación (frente a los no-expertos); - La situación del traductor e intérprete en las empresas privadas y organismos públicos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso al puesto de trabajo. - Perfil profesional. - Rendimiento. - Formación. - Competencias profesionales (genéricas, específicas, etc.)
Lenguas	Recoge información en cuanto a pares de lenguas.	No recoge información en cuanto a pares de lenguas.

Resultados obtenidos	<p>Los más relevantes resultados obtenidos conjuntamente de las dos encuestas (A. y B.):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Predominancia de la traducción escrita frente a la interpretación (el 96%). 2. Falta de profesionales dedicados sólo a la interpretación (mayoritariamente, se combina con la modalidad escrita). 3. Alto volumen de textos literarios y ensayos traducidos ante todo al catalán frente a textos de perfil no literario (traducciones técnicas, científicas, administrativas, audiovisual, etc.). 4. Predominancia de temas relacionados con la medicina, la política y la economía en las interpretaciones. 5. Gran demanda de traducciones entre el castellano y el catalán (combinación de lenguas no reconocida para fines laborales). 6. Precariedad de la profesión del traductor-intérprete tanto por falta del debido reconocimiento de esta profesión por las entidades-iniciadoras de traducciones como por bajo índice de adhesión a asociaciones profesionales de traductores e intérpretes. 	<p>El resultado más relevante obtenido del análisis global de datos recogidos tanto por las encuestas A., B. y C., como por los métodos cualitativos:</p> <p>- Identificación de seis perfiles de traductores e intérpretes más requeridos en el mercado español:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. traductor profesional “generalista” 2. mediador lingüístico y cultural 3. intérprete de enlace 4. lector editorial, redactor, corrector, revisor 5. lexicógrafo, terminólogo y gestor de proyectos lingüísticos 6. docente de lenguas
----------------------	---	---

Figura 39. Principales características del estudio de Golden, Hurtado Albir y Piqué (1992) y de la Universidad de Granada (UGR 2004)

4.2.1.2. Hermans y Lambert (1998)

Hermans y Lambert (1998) presentaron un estudio del mercado de la traducción en la zona francófona y flamenca de Bélgica realizado por un grupo de investigadores del Centro de Investigación sobre la Traducción, Comunicación y Culturas CERA (actualmente CETRA) en la *Katholieke Universiteit Leuven* de Bélgica en los años 1990-1991²⁵. El grupo de investigación estaba formado por: Peter Jansen, Johnan Hermans, Peter Simoens, Catherine Labio, Yves Soen, Anne Verbeke e Inge Dekyvere.

La investigación estaba enfocada como un estudio exploratorio. Los autores buscaban la respuesta a la siguiente pregunta: “¿Porqué, en el mercado de los servicios de traducción, *la satisfacción que ofrece la profesión del traductor* es tan baja entre los traductores?” Las hipótesis de trabajo versaban sobre la satisfacción profesional (*job satisfaction*), las instrucciones que se dan al traductor, las normas implícitas que las fundamentan (*briefing*) y la comunicación entre el traductor y el destinatario de la traducción (*feedback produced/received*).

El área de aplicación del estudio fue el mercado de traducción, más específicamente: los servicios de traducción. Por lo tanto se ubicaba en la confluencia de tres disciplinas afines: la Traductología, la Gestión Empresarial y la Comunicación.

La definición del universo para este estudio fue variando con el paso del tiempo. Al principio se estudió la opinión de varios traductores y las personas de contacto y clientes indicados por éstos. Luego, se amplió el universo incluyendo los empleadores de los traductores: principales empresas de traducción de Bélgica, personas de autoridad elegidas y varias asociaciones de traductores²⁶. Se tomaron en cuenta tanto las multinacionales de traducción como las empresas más pequeñas, de alcance local e internacional.

Los autores advierten que la relación laboral y comercial entre estos empleadores y los traductores era muy compleja: las empresas tenían sus traductores fijos “de plantilla” que trabajaban desde casa; colaboraban con traductores asociados externos; se apoyaban en los mismos traductores autónomos desde hacía años o

²⁵ Los detalles de este estudio se encuentran en lengua danesa en Hermans *et al.* 1994.

²⁶ El listado completo de entidades entrevistadas se puede consultar en danés en: Hermans *et al.* (1994). Entre las principales empresas, usuarios de servicios de traducción, se cita a: IBM Belgium, Labos Garnier, AG, CERA, ECE Europe, Janssen Pharmaceutica, Philips-Brugge, Viessmann Belgium, etc. (Hermans y Lambert 1998:131)

subcontrataban las mismas empresas de traducción externas. Era muy común que la misma entidad comercial mantenía todas estas relaciones a la vez o las iba cambiando con mucha flexibilidad según sus necesidades.

No se aplicó ninguna técnica de muestreo probabilístico para seleccionar los sujetos.

La técnica de recogida de datos era la de entrevistas estructuradas. Para ello, se preparó un guión de preguntas. En el Apéndice III. presentamos la guía de la entrevista diseñada para los traductores autónomos y empresas de traducción (Guía 1.); y un listado de preguntas adicionales añadidas a la guía 1.. dirigidas a los empleadores de traductores autónomos o clientes de las empresas de traducción (Guía 2.)

Al final de cada entrevista guiada por el cuestionario, se realizó una entrevista breve de tipo abierto para confirmar algunas respuestas o introducir temas nuevos según el caso (competencia de algunos puestos de trabajo en traducción ofertados por la Unión Europea, nuevas restricciones legales, etc.). Los autores optaron por entrevistas con cuestionario porque consideraron esta técnica más idónea para investigar *las relaciones interpersonales* existentes en el mercado de servicios de traducción. Argumentaron la elección de esta técnica de la siguiente manera:

“Rather than collecting extensive statistical data - which were partly available from other sources (Lewin and Lockwood 1993; see also Hermans et al. 1994) - we wanted to focus on the relationships between the various partners involved in the different business situations. Statistical information, if sufficiently refines, may allow for a first approximation to a general survey. But since it was a network of *relationships* which was our real goal rather than any exact *figures*, we decided to look for regularities in the - rather predictable - schemes behind the interpersonal relations. From this point of view, it was vital to scrutinize the everyday reality behind the translation market.” (Hermans y Lambert 1998:118)

Los datos recogidos permitieron describir las condiciones de trabajo de los traductores entrevistados y las características generales del mercado de traducción en Bélgica. Así, según el estudio, los traductores no tienen un estatus legal claramente definido: no se requiere ningún diploma específico o no se tiene que pasar ninguna prueba de aptitud profesional para acceder al puesto. Por lo tanto, las tareas de traducción son realizadas por otros empleados de la empresa, no necesariamente traductores (secretarias, amigos, ingenieros, gestores, especialistas en marketing, profesores de lenguas extranjeras, etc.). El mercado de la traducción es muy precario y cambiante: lo confirman las bases de datos recogidas en las Páginas Amarillas. Existe

una gran parte de mercado de traducción ilegal o que se escapa a cualquier clasificación laboral. Es el caso de servicios de traducción profesionales *versus* favores hechos por conocidos, familiares, amigos, etc. Las tarifas de traducción son generalmente más bajas que en países vecinos.

Por otro lado, los resultados del estudio confirman una gran insatisfacción laboral de los traductores que se debe, principalmente, a ocho causas:

- 1) *El estatus social del traductor es muy bajo*: los traductores son considerados trabajadores de baja calidad. Incluso si se analiza la ubicación de sus despachos dentro de las empresas, muchas veces están físicamente lejos de los mandos directivos y jefes estratégicos.
- 2) *La planificación y la comunicación* a los traductores de las tareas a realizar tiene lugar *después* de la planificación principal de actividades de la empresa, al margen de las demás tareas previstas.
- 3) *La comunicación directa* entre la persona que encarga una traducción y la que la realiza es *escasa*.
- 4) *La planificación* de las tareas de traducción *no es razonable ni lógica*.
- 5) *La comunicación con el traductor es unidireccional*: se le comunica al traductor la tarea a realizar y se le deja sólo con esta tarea; el *feedback* casi no existe.
- 6) *La relación laboral* con las empresas es *caótica*: la misma empresa contrata incluso simultáneamente distintos traductores bajo condiciones muy variadas.
- 7) *La falsa imagen de la dificultad de la traducción*: las tareas de traducción son consideradas por parte de los superiores jerárquicos como “muy fáciles” pero se espera del traductor que las realice “correctamente”. Para los empleadores de traductores, las tareas traductorales son unas actividades completamente mecánicas.
- 8) *Las tarifas y honorarios son muy bajos*.

El carácter interdisciplinario de este estudio se puede valorar cuando, al discutir los resultados obtenidos, los autores se apoyan en el modelo de comunicación entre las partes (*partners*) involucradas en el proceso de negocio. Según los principios de control de calidad (*Total Quality Control campaign*), se recomienda la aplicación en la gestión empresarial de un *feedback doble* y de una planificación colectiva de las tareas. Ninguno de estos principios organizacionales se dan en el caso de los traductores: éstos no participan en el proceso de concepción de los productos y de la planificación de tareas, tampoco reciben un *feedback* una vez realizada la traducción.

4.2.1.3. Mackenzie (2000)

En el año 1998²⁷ durante el 4º Congreso Internacional de Traducción (*4th International Congress on Translation*) celebrado en Barcelona, Mackenzie, de la Universidad de Turku, Finlandia, presentó el proyecto POSI (Mackenzie 2000). La palabra POSI es una sigla del nombre completo del proyecto: *Practical Orientation of Studies in Translation and Interpreting*. Desde sus principios esta investigación estuvo muy ligada a propósitos didácticos: surgió, en sus orígenes, de la necesidad de mejorar la preparación profesional de los graduados en traducción e interpretación en Alemania, de acuerdo con las *necesidades de los usuarios de servicios de traducción* y los requisitos típicos para un mercado globalizado. Según la norma de calidad ISO 9000²⁸, el criterio más importante de calidad de un servicio (por lo tanto, también de los servicios de traducción) se basa en la valoración de este servicio por el usuario, de ahí la preocupación por la calidad de la formación de los traductores²⁹.

Luego el proyecto se extendió a varios países europeos (*pan-European project*). Por parte de Finlandia, el grupo investigador POSI estuvo formado por cinco representantes de universidades finlandesas que ofrecen la titulación en traducción e interpretación, tres representantes de la *Finnish Associations of Translators and*

²⁷ La fecha de realización de la encuesta presentada es seguramente anterior al año 1998 pero no disponemos de datos exactos que lo confirmen.

²⁸ La sigla ISO es la denominación con la que se conoce a la *Internacional Organization for Standardization* (Organización Internacional de Normalización), que se dedica a promover, en todo el mundo, la estandarización mediante la aplicación de normativas en todas las organizaciones, para hacer posible el intercambio internacional de bienes y servicios.

²⁹ “The ISO 9000-based quality systems applied to services are built on the principle that the ultimate measure of quality is customer assessment of the services.” (Mackenzie 2000:213)

Interpreters, Translation Companies and Professional Translators y un representante de los usuarios de servicios de traducción – Nokia Communications.

La técnica de recogida de datos fue una encuesta con cuestionario. Como en los estudios anteriores de este tipo (Golden, Hurtado Albir y Piqué 1992; Hermans y Lambert 1998), se investigó dos universos distintos:

1) *Universo 1.*: los proveedores de servicios de traducción representados por 22 empresas de traducción (20 de ellas son miembros de *Finnish Association of Translation Companies*), 212 traductores e intérpretes (miembros de *Finnish Association of Translators and Interpreters*; entre ellos 110 residentes de Finlandia y 102 residentes de otros países europeos; algunos de ellos colaboradores de la Unión Europea); 3 cuestionarios fueron enviados a los supervisores de servicios de traducción e interpretación de la Unión Europea para que distribuyesen el cuestionario entre los traductores involucrados.

2) *Universo 2.*: los usuarios de servicios de traducción representados por las 48 compañías más grandes de Finlandia (elegidas de una lista de 500), 53 PYMEs exportadoras e importadoras de la región de Turku, 11 ministerios, una oficina de información del Consejo del Estado (*information unit of the Council of State*) y las oficinas de administración de 10 ayuntamientos de las ciudades más grandes de Finlandia.

Tal como se desprende de la publicación Mackenzie, no se realizó ninguna técnica de muestreo probabilístico. Se efectuó una prueba piloto del cuestionario entre los estudiantes de traducción.

En lo que se refiere a las respuestas recibidas (que son muchas para este tipo de estudio), Mackenzie dice:

“The number of respondents among users totaled 58, 19 major Finnish companies, 14 SME’s, 8 T/I companies, 15 ministries, 8 municipalities and 2 from the EU. Thus 33 respondents were from the private sector and 25 from the public sector. [...] Among providers of T/I services the total number of respondents was 149, 122 translators and 16 working mainly as interpreters. 11 were both translators and interpreters. of the total number of respondents 106 were employed, 62 in the private and 44 in the public sector, while 43 were either self-employed or freelancers.” (Mackenzie 2000:214)

Del diseño de la muestra en este estudio queremos resaltar tres puntos, a nuestro parecer, muy interesantes:

1) *La conciencia del doble estatus de las empresas de traducción* en el mercado que, siendo intermediarios entre los traductores y el receptor final son al mismo tiempo proveedores de servicios de traducción (frente al usuario final) y usuarios de servicios de traducción (frente a los centros de formación de los traductores)³⁰.

2) *La conciencia de la función del informante dentro de la organización*: los autores del estudio han tenido en cuenta la jerarquía laboral existente dentro de las empresas e instituciones: “The questionnaire sent to enterprises and to the public sector was to be answered by persons who act as superiors of translators/interpreters, who outsource T/I services and/or are responsible for quality control of translations.” (Mackenzie 2000:214).

3) *La idea de aprovechar un solo envío para recoger información al mismo tiempo del usuario y del traductor*: en el mismo sobre dirigido al jefe de un servicio de traducción interno iban los cuestionarios diseñados tanto para los traductores como para los usuarios de los servicios de traducción.

El objetivo de la encuesta era recoger opiniones en las dos poblaciones mencionadas en cuanto a:

1) Qué competencias se consideran más importantes actualmente en el mercado desde el punto de vista de los usuarios y de los proveedores. En el cuestionario para los usuarios, la pregunta № I. (la publicación de Mackenzie e 2000 no incluye el cuestionario) consistía en dar la opinión en una escala de Likert que iba desde “muy importante” hasta “nada importante” sobre qué conocimientos y competencias se consideran más importantes para la realización exitosa de las tareas traductorales en las organizaciones (sin explicar el concepto de “tareas traductorales”) y luego expresar la opinión adicional en una pregunta abierta. El

³⁰ “The suppliers of translation/interpretation services were 22 translation companies (which from the point of view of training are classified as users)...” (Mackenzie 2000:214)

cuestionario para los traductores incluía una pregunta adicional sobre su opinión en cuanto a los conocimientos y competencias que más necesitan para realizar las tareas traductorales que les confiaron.

2) Qué competencias, en opinión de los usuarios, faltan en la preparación profesional actual de los traductores recién contratados (“The organisations were asked what basic skills they felt to be lacking in newly recruited translators” Mackenzie 2000:215).

3) Si los traductores están satisfechos de la formación que han recibido y qué les ha hecho falta en la formación recibida.

4) Cómo se podría mejorar la formación de los traductores, según los usuarios de los servicios de traducción.

5) Qué tipo de formación continuada se podría proponer a los traductores.

Las preguntas incluidas en los dos cuestionarios (para el universo 1. y 2.) se referían directamente a los conocimientos y competencias relacionadas con las tareas traductorales sin contextualizar, operativizar o ejemplificar estos conceptos. Además, siendo una investigación orientada a fines didácticos, tomaba en consideración los traductores formados por los centros especializados en esta formación específica, dejando de lado los traductores autodidactas o procedentes de otra formación básica.

Los datos obtenidos en la encuesta se calcularon en términos de porcentajes. Se tomaron en cuenta por separado los resultados del universo 1. y 2., y luego se pusieron en común estos datos para dar algunas pautas al posterior desarrollo didáctico.

4.2.1.4. Li (2000)

En octubre del año 1998, Li (2000), un investigador de la *Chinese University of Hong Kong* realizó un estudio entre los traductores profesionales para indagar sus necesidades de trabajo y conocer su opinión en cuanto a la formación en traducción recibida, para adaptar mejor los programas de formación en traducción a las necesidades

del mercado. En este sentido *the social needs* para Li constituyen el principal paradigma de cambios en la didáctica de la traducción.

El estudio constaba de dos partes:

1) Una encuesta con cuestionario dirigida a 42 traductores profesionales de Hong Kong: 24 de ellos eran traductores oficiales del gobierno (*government Chinese Language Officers*), 16 traductores de empresas privadas (dedicadas a la traducción o no) y 2 traductores de policía.

2) Entrevistas semiestructuradas con 12 traductores provenientes de la misma muestra de la encuesta.

Para la selección de la muestra de la encuesta no se siguió ninguna técnica probabilística de muestreo. Para la muestra necesaria para realizar las entrevistas se intentó escoger los sujetos que presentaron más diferencias en cuanto a edad, experiencia, formación, etc.

La encuesta proporcionaba datos cuantitativos y las entrevistas datos cualitativos. Todos estos datos fueron analizado conjuntamente siguiendo un principio de “inducción analítica”, o sea sin plantear hipótesis de trabajo previas el estudio sino analizando los datos *a posteriori* y sacando las conclusiones globales descriptivas. Éstas fueron presentadas en forma de porcentajes y rangos.

En cuanto al análisis de datos, Li comenta:

“Data analysis is not a simple description of the data collected but a process by which the researcher can bring interpretation to the data [...]. The themes and coding categories in this study emerged from an examination of the data rather than being determined beforehand and imposed on the data [...]. The researcher, following the strategy of analytic induction [...] repeatedly read through the completed questionnaires and the interview transcripts during and after the study, identifying recurrent themes and salient comments for the final report.” (Li 2000:130)

El cuestionario contenía 44 preguntas reagrupadas en tres partes: 1) información personal sobre el informante; 2) experiencia en traducción e interpretación; 3) percepción y evaluación de la formación en traducción e interpretación. Las preguntas eran cerradas (de elección múltiple) y abiertas. Sobre 65 cuestionario enviado se recibió 42 cuestionarios rellenados (tasa de respuesta 64,6%, una tasa muy alta). Las entrevistas

semiestructuradas fueron grabadas y transcritas. Contenían tanto preguntas estandarizadas como las abiertas, libres.

Se estudió las necesidades sociales de los traductores en torno a las siguientes cuestiones:

- 1) ¿Cuál ha sido el curso más útil durante la formación universitaria en traducción e interpretación? (respuesta predominante: lengua y literatura inglesa).
- 2) ¿En qué área se sentía mejor preparado al empezar la profesión de traductor? (respuesta predominante: competencia en lengua inglesa y china).
- 3) ¿Cuál es su mayor reto en el trabajo de traductor? (respuesta predominante: encontrar el estilo correcto para cada género textual en inglés y la interpretación).
- 4) ¿Qué cambios nota en el mercado de traducción? (respuestas: a) más traducciones de chino a inglés; b) más traducciones selectivas (*abstract translation, summary translation, abridged translation*); c) más traducciones relacionadas con la China continental (*the Mainland versus Hong Kong*).
- 5) ¿Hasta qué punto su formación o la formación actual en traducción ha reflejado las necesidades sociales del mercado de este sector? (preguntas con escala de Likert: *very well, well, adequately, somewhat, not very well, not at all*).
- 6) ¿Qué es lo que más le gustaría aprender si tuviese la oportunidad de participar en una formación *in-service*? (respuesta predominante: la literatura y lengua inglesa).

La discusión en torno a los resultados obtenidos se centra más que todo en la última pregunta y traza las posibles vías de desarrollo para la formación durante una ejecución auténtica de encargos de traducción (*authentic in-service training*).

4.2.1.5. Ørsted (2001)

Ørsted (2001:441; *cfr. supra* PARTE I.: 1.2.1. “Oferta de los servicios de traducción e interpretación y su evolución”) da una presentación muy breve de una encuesta puesta en marcha en el año 1997. Dicha encuesta sobre el mercado de la traducción patrocinada por la Unión Europea, siguió un diseño longitudinal: la primera recogida de datos se realizó durante 12 meses del 1997 al 1998 (publicación de los resultados en abril 1999) y la segunda, en el año 2000. Gracias al estudio se pudo identificar algunas tendencias. Como señala Ørsted:

“The conclusions of the report are as follows:

1. The development of multilingualism in Europe, for the most part, is being realized through the direct activities of those companies using multilingual services whose needs go beyond the strict limits of the current traditional sector of the supply side.
2. The new ways of communication are breaking down the geographical barriers as competition will become more and more fierce within the European Economic Area, and even at the international level. If the traditional sector does not initiate the necessary change of direction the other neighboring sectors will take the initiative and thus venture to appropriate for themselves a part of the translation activity, this is already happening and we see the IT and the publishing industry going into translation of their own products.” (Ørsted 2001:441)

Esto en cuanto a los resultados de tipo cualitativo. Ahora bien, en lo que se refiere a los resultados cuantitativos, la encuesta evidencia que el número total de traductores en el mercado europeo era de 82.000, o sea 380 traductores por 1.000.000 de personas y que, aunque la actividad económica entre los años 1994 y 1997 hubiera subido de un 55%, la tasa de empleo de los traductores sólo aumentó en un 18%, situación posiblemente debida a la introducción de las herramientas electrónicas para los traductores de tipo CAT.

4.2.1.6. Calvo Encinas (2004)

En el año 2000 Calvo Encinas (2004) realizó una encuesta en torno a la interpretación social dentro del programa de doctorado “Traducción, Sociedad y Comunicación” de la Universidad de Granada (el cuestionario se puede consultar en el Apéndice IV.).

La encuesta fue de tipo exploratorio; el enfoque que se le dió era cualitativo. El territorio de estudio fue la provincia de Toledo, España. La población estudiada, los funcionarios de la Administración Pública.

Su objetivo general era “estudiar las necesidades y percepciones de la propia Administración; asimismo [...] reflejar el grado de concienciación a este respecto que se detecta entre los propios funcionarios entrevistados” (Calvo Encinas 2004:7). Entre los objetivos específicos del estudio se cita:

- “- Analizar si los encuestados reconocen la necesidad de contar con el apoyo permanente y/o institucionalizado de intérpretes en el ámbito provincial, que pudiera garantizar un mejor servicio al actual.
 - Recoger las impresiones de los funcionarios de la Administración del Estado en la provincia de muestra [Toledo] con respecto a las dificultades que ellos mismos experimentan a la hora de atender a los individuos de habla no hispana.
 - Analizar el conocimiento que existe actualmente en torno al concepto de interpretación social.
 - Definir el perfil del intérprete social o profesional lingüístico ideal en cada caso.”
- (Calvo Encinas 2004:8)

Se reconoce que “uno de los objetivos más sutiles de este estudio fue la concienciación de los entrevistados” (Calvo Encinas 2004:7).

Para elegir la provincia de Toledo como la representativa para España se siguió dos criterios: 1) Toledo “es una de las 10 provincias españolas con mayor índice de inmigración”; 2) “es una de las provincias de interior con mayor afluencia turística” (Calvo Encinas 2004:8).

La muestra fue de 60 informantes funcionarios procedentes de distintos ámbitos de la Administración Pública (Jefatura Superior de Policía, Justicia, Delegación de Educación, Bienestar Social, INEM, Centros Hospitalarios, Agencia Tributaria, Ayuntamiento de Toledo, Sindicatos, varias ONGs). No se aplicó ninguna técnica de muestreo probabilístico. La elección de los informantes siguió dos criterios: 1) “si [los funcionarios] mantienen un trato real y directo con el público”; o 2) “si tienen un conocimiento exhaustivo de la situación, sin atender especialmente a su puesto dentro de la jerarquía administrativa” (Calvo Encinas 2004:9). Se advierte que la encuesta refleja las opiniones personales de estos funcionarios y no la postura oficial ante el tema planteado de la interpretación social de cada entidad pública.

La técnica de recogida de datos fue la del cuestionario administrado personalmente en presencia del encuestador durante un trabajo de campo. Se realizaron

varios diseños piloto para conseguir un cuestionario válido. El cuestionario definitivo (Apéndice IV.) constaba de tres bloques de preguntas:

“El primero describe el perfil del entrevistado.

El segundo pretende analizar el estado de la cuestión según el encuestado, es decir, el reconocimiento de la necesidad de normalización de la interpretación, el conocimiento sobre la interpretación social, las propuestas sobre el perfil del profesional ideal para ejercer esta función y el análisis de las consecuencias de un buen o un mal servicio para el usuario y la Administración.

En un tercer grupo de preguntas, se pretende concretar las respuestas en ámbitos laborales más específicos, con el diseño de dos bloques especiales, una para las Fuerzas de Seguridad del estado y otro para los Centros de Salud.” (Calvo Encinas 2004:9)

Los datos recogidos con el cuestionario se presentaron en forma de porcentajes y descripción de la situación.

De este estudio, a nuestro parecer, se pueden resaltar varias cuestiones:

1) La *conciencia de la separación* de la opinión personal del informante la opinión oficial de la entidad pública.

2) El interés por el *puesto de trabajo del informante*. Una de las preguntas del primer bloque recoge la información sobre el puesto del funcionario pero parece que, para el análisis de los datos, las categorías de estos puestos no son considerados como relevantes.

3) El enfoque del concepto de *perfil profesional* en el cuestionario en términos de *conocimientos y capacidades*. También se fija un “*ranking* general de perfiles profesionales ideales marcados por los encuestados” (Calvo Encinas 2004:13; bloque 2. del cuestionario).

4) El *desconocimiento por el 100% de la muestra del concepto de* “interpretación social”, “interpretación de enlace”, “interpretación comunitaria”.

Los resultados evidencian también que “la concepción generalizada se sigue encontrando dentro de la ya anticuada y equívoca concepción sobre la traducción y la interpretación en nuestro país, que no distingue entre *competencia traductora, bilingüismo y conocimientos de idiomas*, entendiéndose estos tres conceptos de una forma genérica” (Calvo Encinas:14).

5) La *gran labor de documentació*, por parte de la autora, sobre las entidades encuestadas. La encuesta ha proporcionado los datos cuantitativos pero el estudio documental, la mayoría de datos cualitativos.

4.2.1.7. Chiaro y Nocella (2004)

En octubre del mismo año 2000, Chiaro y Nocella (2004) de la Universidad de Bolonia, Italia, lanzan una encuesta “global” en el sentido de “intercontinental” a través de Internet entre los intérpretes profesionales para investigar su percepción de los criterios de calidad de la interpretación. Se tiene que reconocer una muy buena elaboración previa del marco conceptual para dicho estudio.

El fenómeno de la interpretación se abordó desde una perspectiva económica, como un servicio de interpretación. Los autores advierten que la interpretación así concebida, como cualquier otro servicio, se puede analizar desde tres distintas perspectivas: 1) desde el proveedor del servicio; 2) desde el cliente o usuario final del servicio; 3) desde el servicio mismo. Chiaro y Nocella, en la encuesta realizada, se enmarcan en la primera perspectiva.

El estudio se basó en numerosas investigaciones de campo anteriores, hechas con aplicación de la técnica de encuesta y dedicadas a la percepción de la calidad de interpretación³¹. Se critica las encuestas realizadas con los usuarios finales (aquí se menciona dos grupos de usuarios finales: 1) participantes de conferencias; 2) los ponentes mismos) porque, según los autores, estos estudios exploran el grado de satisfacción del cliente final y no la percepción de calidad de un servicio: los clientes o usuarios pueden estar contentos, satisfechos, y sin siquiera plantearse la cuestión de la calidad del servicio prestado.

La muestra fue de 286 intérpretes cuyas direcciones de correo electrónico se encontraron en las páginas web. No se aplicó ninguna técnica de muestreo probabilístico. El 44% de informantes provenían de Europa Occidental, 27% de América Central y del Sur, 19% de América del Norte, 5% de Europa del Este y 5% del resto de países.

El instrumento de recogida de datos fue un breve cuestionario en formato electrónico con dos bloques de preguntas:

³¹ Véase las encuestas de Kurz (1988, 1993), Meak (1990), Gile (1990), Kopezynski (1994) citadas en Chiaro y Nocella 2004:282.

- 1) El primer bloque reunía las preguntas en torno a la edad de los encuestados, lugar de nacimiento, formación y experiencia laboral.
- 2) El segundo bloque incluía preguntas basadas en los criterios de calidad de interpretación de Bühler (1986, citado en Chiaro y Nocella 2004:282) agrupados en criterios lingüísticos y extra-lingüísticos. Los encuestados tenían que dar su opinión en cuanto a rango que ocupa cada criterio en una escala de Likert de nueve grados que iba desde “*Most important*” a “*Least important*”.

El estudio de los criterios de Bühler, las sesiones de *brainstorming* con intérpretes profesionales y finalmente varias entrevistas precedieron el diseño del cuestionario definitivo.

Los resultados fueron analizados en términos de porcentajes pero también se aplicó un análisis de escala multidimensional (*multidimensional scaling MDS*) usando el software STATISTICA para Windows que permite crear un tipo de “mapa” evaluativo y perceptivo al estilo de una configuración geométrica. El “mapa”, a su vez, puede generar un resumen de cómo los informantes perciben unas categorías similares y diferentes.

El estudio permitió seleccionar tres factores (tres criterios de calidad de interpretaciones) indicados con mayor frecuencia por los intérpretes: *completeness of information*, *consistency with the original and cohesion* que fueron clasificados *a posteriori* como criterios cruciales de calidad (*crucial quality criteria*). Los criterios menos mencionados fueron nombrados “criterios de adorno” (*embellishing criteria: voice quality, accent, style*).

El envío, el cuestionario mismo y la recolección de datos fueron completamente automatizados en este estudio. Podemos decir que los autores validaron a gran escala el uso de Internet y del ordenador para las encuestas en nuestra disciplina. Gracias a la aplicación de la nueva tecnología, los autores pudieron doblar la tasa de respuesta entre los encuestados (la tasa de una encuesta tradicional por correo es de unos 10-15%), economizar gastos y tiempo, mejorar la calidad de cuestionarios recibidos (el formato electrónico no permitía reenviar un cuestionario mal rellenado). Fue igualmente gracias al acceso generalizado a Internet que se pudo recopilar datos de cinco continentes. En

cambio, los autores tuvieron que apoyarse en especialistas en informática y en bases de datos para realizar su tarea investigadora.

Chiaro y Nocella, además, señalan que consideran su investigación multidisciplinaria porque tuvieron que cooperar con especialistas de otras disciplinas para llevar a cabo la encuesta:

“In fact, in methodological terms this study adopts an interdisciplinary attitude through the collaboration of interpreters, a linguist and a statistician,...” (Chiaro y Nocella 2004:283)

4.2.1.8. Widler (2004)

Widler (2004) realiza una encuesta de tipo exploratorio entre agosto y septiembre del año 2002 en Viena, Austria. Su estudio formó parte de un proyecto de investigación más amplio “Literary translation as multimedial communication” organizado por la Facultad de Traducción de la Universidad de Viena en colaboración con la Fundación Austriaca de Ciencia (FWF). Aparte de su situación en un marco de estudio más grande, Widler reconoce que colaboraron también especialistas en los análisis estadísticos (Anneliese Spitaler) y otros compañeros que le ayudaron a entrevistar las personas.

Se estudiaron 100 espectadores de 19 películas en 9 lenguas originales (todas subtitradas en alemán) en 7 cines de Viena y 2 festivales de cine de verano. Los datos de las películas, cines y festivales provenían de *Der Standard* (un diario austriaco) y de *Falter* (una guía semanal de eventos culturales de Viena). No se aplicó ninguna técnica de muestreo probabilístico.

El estudio se proponía explorar y describir el universo de los espectadores de películas subtitradas en Viena (¿Quiénes son?, ¿Qué edad tienen?, ¿Cuál es su formación y profesión?, ¿Con qué frecuencia ven películas subtitradas?, ¿Están contentos de las subtitulaciones?, etc.).

La técnica de recogida de datos fue un cuestionario (Apéndice V.) administrado personalmente por el entrevistador. Los encuestadores se acercaban a las personas que acababan de comprar entradas a las películas subtitradas y en el tiempo entre la compra y la película rellenaban el cuestionario con las respuestas del entrevistado. La autora advierte que cada encuestador, antes de pasar a leer las preguntas del cuestionario al entrevistado, se presentaba a sí mismo y al estudio en curso.

A nuestro parecer, el valor de este estudio por encuesta consiste en:

- 1) Realizar uno de los primeros *estudios de audiencia* en nuestro campo.
- 2) Plantear claramente *seis hipótesis de trabajo* (4 hipótesis han sido confirmadas y 2 refutadas).

Entre las hipótesis confirmadas por el estudio encontramos:

“Hypothesis 2: The majority of the interviewed viewers of subtitled cinema films hold a university degree.

Result: 51% of the interviewees stated that they had graduated from a university.

Hypothesis 3: The majority of the interviewed viewers of subtitled cinema films go to the cinema regularly (i.e. at least several times a month).

Result: 6% of the interviewees go to the cinema several times per week, 16% once a week and 43% several times a month. A total of 65% go to the cinema at least several times a month.

Hypothesis 5: The majority of the interviewed viewers of subtitled cinema films were happy with the quality of the subtitles (grades 1 and 2).

Result: 1% of the interviewees awarded grade 1 and 50% awarded grade 2, bringing the total to 51%.

Hypothesis 6: The majority of the interviewed viewers of subtitled cinema films would like more subtitled films to be shown in the cinema.

Result: 61% of the interviewees stated that there are not enough subtitled films shown in the cinemas.”(Widler 2004:99)

4.2.1.9. Cebrián (2004)

Entre el año 2002 y 2003 hay que situar un estudio realizado con encuesta por Cebrián (2004) dentro del Programa de Doctorado *Traducción, Sociedad y Comunicación* de la Universidad de Granada. Cebrián se propone “recabar la opinión y expectativas de los futuros profesionales de la medicina en cuanto a la interpretación” (Cebrián 2004:17) y comenta lo siguiente:

“El objetivo del trabajo de campo [...] es conseguir un primer acercamiento a los conocimientos que los actuales estudiantes de medicina y futuros médicos tienen del mundo de la traducción e interpretación, a las posibles reacciones ante un problema lingüístico que les impida desarrollar su trabajo con normalidad, así como a las expectativas que tienen del trabajo de un intérprete, en el caso de que tuvieran que trabajar con uno.” (Cebrián 2004:17)

El estudio se basó en un estudio anterior de Foulquié (Foulquié 2002, citado en Cebrián 2004:17) en torno a la percepción de la profesión de un traductor e intérprete por parte de abogados y estudiantes de derecho de Granada³².

El enfoque del estudio fue exploratorio. No se realizó ninguna técnica de muestreo probabilístico.

Se suministró un cuestionario (Apéndice VI.) en papel a 30 alumnos de quinto curso de la Licenciatura de Medicina (de este grupo se obtuvo 26 cuestionarios) y a 50 alumnos de sexto curso de la Licenciatura de Medicina (se obtuvo 25 cuestionarios correctamente rellenados). Ambos grupos de estudiantes ya habían tenido 2 ó 3 años de experiencia de prácticas en un hospital.

El cuestionario contenía preguntas abiertas y cerradas, algunas con escala de prioridad.

“El primer bloque englobaría las preguntas [...] que están destinadas a comprobar los conocimientos que el futuro médico tiene del mundo de la traducción en general y de la interpretación social en particular, así como a conocer sus opiniones en cuanto a cuestiones concretas que plantean dilemas entre los propios traductores e intérpretes profesionales. [...] El segundo bloque englobaría las preguntas [...] que pretender vislumbrar [...] la posible solución a la que recurrirían estos futuros médicos en situaciones en las que no pueden comunicarse con el paciente por no hablar el mismo idioma.” (Cebrián 2004:19)

Las respuestas recogidas se analizaron en forma de porcentajes.

De este estudio queremos destacar principalmente dos elementos:

- 1) La idea de *recurrir a una población externa a los profesionales de traducción* que en el futuro tendrán que colaborar con los traductores en la vida laboral, para estudiar los fenómenos de la traducción (estudiantes de medicina; y antes, abogados y estudiantes de derecho; Foulquié 2002).
- 2) La idea de *adaptar un cuestionario ya existente* para unas necesidades distintas (estudiantes de derecho frente a estudiantes de medicina).

³² “Su trabajo [de Foulquié] se basaba en la hipótesis de que existe un desconocimiento sobre la profesión de estos últimos por parte de los letrados y estudiantes de derecho. Además, afirma que este desconocimiento puede afectar a la eficacia del trabajo de estos profesionales del derecho.” (Cebrián 2004:17)

4.2.1.10. Lim (2005)

Desde Seúl, Corea del Sur, nos llega una encuesta realizada por Lim (LIM 2005) a partir de marzo 2004 entre los estudiantes de primero y segundo curso de interpretación coreano - inglés de la *Graduate School of Interpretation and Translation* de *Hankuk University of Foreign Studies*.

Lim se basó en una encuesta anterior de Li³³ (Li 2002, citado en Lim 2005:175).

El estudio tenía un enfoque exploratorio, sin ninguna técnica de muestreo probabilístico, con diseño transversal y una alta tasa de respuesta, tratándose de una población de estudiantes.

La encuesta se realizó entre estudiantes para investigar sus expectativas, opiniones y necesidades relacionadas con los estudios de interpretación y, de esta manera, contribuir a mejorar los diseños curriculares de la escuela de traducción.

Del primer curso se obtuvo 44 cuestionarios rellenados sobre 56 distribuidos (tasa de respuesta 79%); del segundo curso se obtuvo 44 respuestas sobre 52 cuestionarios repartidos (tasa igual a 85%).

Los datos recogidos se analizaron en un primer momento en los dos grupos de sujetos por separado y luego - conjuntamente, siempre en forma de porcentajes y fueron presentados con sus preguntas respectivas.

El cuestionario (Apéndice VII.), además de contener preguntas relacionadas con las percepciones y opiniones personales de los sujetos, introducen las *preguntas concernientes a sus familias*. Lim presenta el cuestionario aplicado de la siguiente manera:

“The first half of the survey concentrated on the personal perceptions and expectations of the students, while questions 10 and 11 assessed their perceptions as extended to their families. Multiple answers were allowed for question 5 (hope to achieve at the graduate school), 7 (adjectives to describe a conference interpreter), and 8 (what it takes to become a good interpreter). For second year students, four questions were added to

³³ “Li (2002) conducted a needs assessment of students taking translation at the China University of Hong Kong. It consisted of a focus group discussion, a questionnaire survey, and in-depth interviews. The study delved into the reasons why the students chose a translation program; why they planned to do after graduation; the role of language teaching in translation training; theory vs. practice; and the most helpful and the least helpful courses.” (Lim 2005:175). Nosotros hemos presentado una encuesta realizada por Li en el año 1998 (Li 2000), antes de la descrita por Lim, en la cual la población estudiada eran los traductores profesionales.

judge their satisfaction level with the school, since they have the added advantage of having experienced the school for a year.” (Lim 2005:179)

Uno de los resultados más evidentes de este estudio es la confirmación de que hay muchas más mujeres que hombres estudiando interpretación. El autor hace un comentario a propósito, según el cual esta profesión no podrá gozar de un reconocimiento social y económico mientras sea ejecutada y representada, en su gran mayoría, por mujeres. Y aún así, sin el pleno reconocimiento social que merece, la profesión de intérprete representa para las mujeres de Corea un buen medio de ascenso social. En cambio, los hombres no están interesados por esta profesión porque no está investida actualmente del prestigio social que les pueda motivar suficientemente. Lim comenta al respecto:

“One of the main areas of concern is that the number of male students compared to that of female students is very small. The status of interpreters cannot be enhanced if the only people involved in the profession are women. The comparison to doctors and lawyers was made several times because they are considered to be professionals - a trait that students found especially appealing. More and more female students aspire to become doctors and lawyers and the reverse should also be true for interpreters.” (Lim 2005:185)

4.2.2. Características generales de las encuestas realizadas en Traductología

En el presente apartado intentamos recoger los principales rasgos metodológicos de las encuestas realizadas en nuestro campo. Somos conscientes de que la revisión de estos estudios en el apartado anterior no es completa pero, seguramente, da una imagen lo suficientemente real para poder preparar la síntesis que presentamos a continuación.

El mapa de investigaciones con uso de la técnica de encuesta en nuestra disciplina, tal como se desprende de la revisión efectuada, presenta una imagen muy variada y bastante interesante.

A continuación reagrupamos sus características específicas en once rasgos:

1. Temas tratados

Los temas que se investigan con encuesta en Traductología (situación de servicios de traducción, valor de ventas, preparación profesional de los graduados,

inserción laboral, concepto de calidad de traducciones y servicios de traducción, necesidades del mercado para adecuar los contenidos pedagógicos, etc.) son temas de mucha actualidad y propios del desempeño laboral de la profesión de traductor e intérprete. Están relacionados, de manera directa o indirecta, con el proceso de actuación mencionado por Mayoral (2001). Los temas de las encuestas aseguran la comunicación entre el mercado laboral, la universidad y la formación de traductores e intérpretes. Tanto las áreas temáticas como las entidades patrocinadoras e iniciadoras de estas encuestas pueden ser percibidas como exteriores a las principales corrientes hasta hoy en día reconocidas en Traductología. Los temas tratados abarcan tanto la traducción escrita (Golden, Hurtado Albir y Piqué 1998) como la interpretación (Calvo Encinas 2004; Chiaro y Nocella 2004, Cebrián 2004), la traducción audiovisual (Widler 2004), o la traducción “a la vista” (Li 2000).

2. Concepción particular del objeto de investigación

Algunas encuestas plantean claramente los fenómenos de traducción e interpretación en términos de *servicios de traducción y de su calidad* (Hermans y Lambert 1998, Mackenzie 2000, Ørsted 2001, Chiaro y Nocella 2004).

3. Enfoque metodológico

Todas las encuestas presentadas tienen un enfoque exploratorio porque plantean el primer acercamiento al fenómeno estudiado y permiten identificar las características generales del problema de estudio. Rara vez se formulan explícitamente hipótesis de trabajo (Widler 2004). Las hipótesis, en un estudio exploratorio, son siempre muy amplias y tienen unos criterios de inclusión suaves.

4. Finalidad

Las encuestas en Traductología pueden tener un fin comercial (Ørsted 2001), un fin pedagógico (Golden, Hurtado Albir y Piqué 1998; Mackenzie 2000; Li 2000; UAB 2004; Lim 2005), un fin académico, de investigación (Golden, Hurtado Albir y Piqué 1998; Hermans y Lambert 1998; Widler 2004; Calvo Encinas 2004; Cebrián 2004) o práctico, pragmático (creación de un directorio: Golden, Hurtado Albir y Piqué 1998;

validación del ordenador como instrumento de recogida de datos: Chiaro y Nocella 2004). Es muy común que se combinen en el mismo proyecto varias finalidades y tipos de objetivos.

5. Alcance geográfico

Tal como se desprende de las encuestas presentadas, los estudios de ese tipo tienen un alcance local, regional y mundial porque se realizan en muchas zonas, países y continentes: en España (Golden, Hurtado Albir y Piqué 1992; UGR 2004; Calvo Encinas 2004; Cebrián 2004), en Bélgica (Hermans y Lambert 1998), en Finlandia (Mackenzie 2000), en Hong-Kong (Li 2000), en Austria (Widler 2004), en Corea del Sur (Lim 2005) o en Italia, con una prospección mundial (Chiaro y Nocella 2004).

6. Universo

Se ha podido diferenciar dos grandes grupos de universos: los universos constituidos por grupos universitarios (estudiantes: Cebrián 2004; Lim 2005; profesores de traducción e interpretación: UGR 2004) y los universos constituidos por los agentes del mercado (empleadores: Golden, Hurtado Albir y Piqué 1992; Hermans y Lambert 1998; Mackenzie 2000; Ørsted 2001; Calvo Encinas 2004; UGR 2004; traductores profesionales: Golden, Hurtado Albir y Piqué 1992; Hermans y Lambert 1998; Ørsted 2001; Mackenzie 2000; Li 2000; UGR 2004; Chiaro y Nocella 2004; usuarios finales de traducciones sin ser los empleadores: Widler 2004). Como vemos, algunos estudios por encuesta plantean un diseño transversal con dos universos “relacionados”, de tipo “espejo” (Golden, Hurtado Albir y Piqué 1992; Hermans y Lambert 1998; Mackenzie 2000; UGR 2004). En estos casos, el cuestionario está adaptado para cada universo aparte.

A pesar de indicar bien los universos estudiados en las encuestas rara vez encontramos una descripción clara y delimitación de los mismos³⁴. Casi nunca se habla

³⁴ La dificultad de definir el o los universos en nuestra disciplina mencionó Neunzig en el año 2002, al comentar los diseños experimentales: “Uno de los principales problemas aquí radica en determinar lo que uno entiende, p.e. bajo ‘traductores experimentados’, es decir, el universo que se quiere examinar, ya que no existe un criterio externo y aceptado comúnmente que lo defina. La definición del universo (y con ello la elaboración de la muestra) es determinante en el momento de la interpretación (siempre subjetiva) y de la extrapolación (sólo válida para el universo definido) de los datos” (Neunzig 2002:83)

del marco muestral, o sea de bases de datos existentes, previas al muestreo. Potenciar la recopilación y actualización de estas bases de datos sería uno de los grandes retos de la Traductología actual.

7. Muestreo

El enfoque metodológico exploratorio está muy ligado a la calidad de la muestra. En caso de las encuestas comentadas, no se ha procedido a ninguna técnica de muestro probabilístico y por lo tanto, desde el punto de vista estadístico, estas muestras no son representativas para el universo. En cambio, son muestras representativas desde el punto de vista teórico, conceptual. En el muestreo se ha seguido siempre unos criterios de selección. Por lo consiguiente, las muestras estudiadas pueden llamarse “de criterio” y no probabilísticas. En consecuencia, no se ha podido aplicar ninguna operación de estadística inferencial para extrapolar los resultados a todo el universo.³⁵

8. Instrumento de obtención de datos y administración

Se han usado entrevistas estructuradas (Hermans y Lambert 1998), semiestructuradas (Li 2000); cuestionarios electrónicos (Chiaro y Nocella 2004); cuestionarios en papel autosuministrados (Golden, Hurtado Albir y Piqué 1992; Mackenzie 2000; Li 2000; UGR 2004; Cebrián 2004, Lim 2005) y cuestionarios rellenados en la presencia del investigador (Widler 2004; Calvo Encinas 2004). Algunos cuestionarios han sido acompañados de otras técnicas que proporcionaban datos de carácter cualitativo (entrevistas semiestructuradas: Li 2000; análisis de fuentes documentales: Calvo Encinas 2000).

³⁵ Vande Walle, desde una perspectiva económica, apunta que la falta de un organismo oficial encargado de recoger datos estadísticos y el escaso rigor metodológico en los estudios empíricos cuantitativos en nuestra disciplina imposibilitan la elaboración de una visión clara del mercado de traducción, su evolución y sus tendencias; y, por lo consiguiente, dificultan cualquier toma de decisión al respecto: “Premier constat: il n'existe toujours pas d'organe officiel qui se charge d'établir des statistiques fiables pour notre profession, dans une perspective strictement économique, permettant d'établir des comparaisons, de dégager des tendances, voire de planifier des formations. [...] Bien sûr, il existe des études empiriques. Mais l'économie moderne ne peut se satisfaire d'approximations, d'hypothèses plus ou moins vérifiées sur un échantillon plus ou moins représentatif, de chiffres plus ou moins bien compilés pour les besoins de la cause. Il suffit de voir le nombre d'enquêtes qui paraissent régulièrement et où les chiffres ne servent jamais qu'à justifier la nouvelle version de la mémoire de traduction *X* ou l'apparition du logiciel *Y*. Tous ces chiffres, toutes ces études [...] faites au cas par cas, n'ont aucun intérêt scientifique” (Vande Walle 2006:81). Nosotros creemos que los estudios mencionados por Vande Valle sí tienen un interés científico pero pueden carecer de interés económico.

9. Análisis estadístico de datos

Los datos obtenidos en las encuestas de corte exploratorio se han analizado con las herramienta de la estadística descriptiva (frecuencias, porcentajes, media, mediana, el valor mínimo y máximo, desviación estándar, etc.). Los resultados se presentaron con tablas de frecuencias y los gráficos previstos para los estadísticos descriptivos (gráfico de sectores, de barras, histogramas, etc.).

10. Costes y lentitud del proceso de encuesta

La encuesta es un método de investigación bastante caro, lento y laborioso: el diseño, la recogida de datos para una base de datos fiable; luego: el diseño y la creación o la adquisición por compra, el mantenimiento, la actualización de las bases de datos sobre la población elegida; todas estas operaciones representan un coste muy elevado. También suele ser laborioso y costoso el procedimiento de envío, recepción de respuestas, lectura de los datos, su análisis y elaboración del informe final. La creación y la manipulación de bases de datos están sometidos a un control por la ley. Esta característica no queda directa y explícitamente reflejada en las publicaciones pero sí en el alcance geográfico, en la lentitud del proceso, en la cantidad de datos obtenidos y en su carácter multidisciplinario.

11. Trabajo de equipo e interdisciplinaridad

Debido a los costes y el número de personal involucrado en estudios por encuesta, éstos en la mayoría de las veces están realizados en el marco de proyectos más grandes, universitarios, regionales, europeos subvencionados (Golden, Hurtado Albir y Piqué 1992; Mackenzie 2000; Ørsted 2001; UGR 2004) No es raro que participe en la organización y ejecución de una encuesta más de un centro universitario o más de un país.

Siendo caro, lento y laborioso, requiere un trabajo de equipo. Mucchielli, al presentar las 12 fases de ejecución de una encuesta, apunta:

“Chacune de ces étapes, on le voit, implique des opérations minutieuses et exige des compétences. C’est le plus souvent le *travail d’équipe* qui assure le succès. [...] *Il faut savoir que pratiquement une enquête prend toujours le double du budget calculé sur le papier et le triple du temps prévu.*

Le statisticien est indispensable pour l’échantillonnage et sa rectification éventuelle. *Le psychologue* est appelé à prévoir ou à adapter les tests et les échelles, à construire certains instruments spécifiques, et à les valider avant leur emploi. *L’enquêteur psychosociologue* (ou les enquêteurs) *de la pré-enquête* doit être tout particulièrement qualifié [...] Des rédacteurs, des dessinateurs (en cas de fabrication des tests particuliers), des documentalistes, des analystes de contenu sont également nécessaires. Il est assez rare que toutes ces qualifications soient réunies en une seule personne. Tout ceci confirme l’idée qu’un responsable de groupe ou d’entreprise qui organiserait sans conseillers ni agents spécialisés, une enquête psycho-sociale, ne pourrait, au mieux, que faire une enquête journalistique.” (Mucchielli 1993:10)

En la cita anterior, se menciona un grupo de expertos que tiene que colaborar para realizar un estudio por encuesta: profesionales de estadística, psicólogos, entrevistadores, redactores, documentalistas, analistas de contenidos, diseñadores gráficos y el responsable del proyecto.

En la Figura 40. presentamos una síntesis de las encuestas comentadas en el presente trabajo, ordenadas según la fecha de inicio del trabajo de campo.

Inicios tr.campo	Referencia bibliográfica	Tema	Universo	Técnicas de obtención de datos	Alcance geográfico
1988	Golden, Hurtado Albir y Piqué, 1992	Situación en el mercado de traducción e interpretación en cuanto a la demanda y la oferta	1. Empleadores de traductores e intérpretes, usuarios de servicios de traducción e interpretación 2. Traductores e intérpretes	Encuesta por correo tradicional (Apéndice II.)	Cataluña
1990	Hermans y Lambert, 1998	¿Porqué, en el mercado de los servicios de traducción, la satisfacción que ofrece la profesión del traductor es tan baja entre los traductores?	Traductores y todos los actores del mercado de servicios de traducción (clientes, empleadores, asociaciones, personas de autoridad, etc.)	Entrevistas estructuradas (Apéndice III.)	Zona francófona y flamenca de Bélgica
1997-2000	Ørsted, 2001	Mercado de traducción en los países de la Unión Europea	Traductores de los países de la Unión Europea	Encuesta	Países de la Unión Europea
anterior a 1998	Mackenzie, 2000	Preparación profesional de los graduados de TI de acuerdo con las necesidades del mercado laboral, en términos de la adecuación entre competencias enseñadas por las universidades y las requeridas por el mercado	1. Proveedores de servicios de TI (traductores, intérpretes, empresas de traducción) 2. Usuarios de servicios de traducción	Encuesta por correo tradicional	Primero Alemania, luego varios países europeos, coordinados desde Finlandia
1998	Li, 2000	Necesidades de trabajo de los traductores, su opinión en cuanto a la formación recibida, adaptación de programas universitarios al mercado laboral	Traductores	Encuesta por correo tradicional, entrevistas semiestructuradas complementarias	Hong-Kong (China)
2000	Calvo Encinas, 2004	Situación de la interpretación social	Funcionarios de la Administración Pública	Encuesta “cara a cara” (Apéndice IV.)	Provincia de Toledo (España)
2000	Chiaro y Nocella, 2004	Percepción por parte de los intérpretes de los criterios de calidad de la interpretación enfocada como servicio	Intérpretes	Encuesta por correo electrónico	<i>World Wide Web</i> , desde Bolonia (Italia):
2002	Widler, 2004	Estudio de receptores y de audiencia de películas subtítuladas	Espectadores de películas subtítuladas	Encuesta “cara a cara” (Apéndice V.)	Viena (Austria)
2002-2003	Cebrián, 2004	Opiniones y expectativas de los futuros médicos en cuanto a la interpretación social	Estudiantes de medicina de la Universidad de Granada	Encuesta autoadministrada “papel y lápiz” (Apéndice VI.)	Facultad de Medicina, Universidad de Granada
2003	Universidad de Granada, 2004	Situación en el mercado laboral de TI en cuanto a las competencias más requeridas	1. Profesores con docencia en la licenciatura “Traducción e Interpretación” 2. Empleadores de los licenciados en TI 3. Licenciados en TI	Encuestas por correo tradicional (Apéndice I.)	España
2004	Lim, 2005	Expectativas, opiniones y necesidades de los estudiantes de interpretación referentes a sus estudios	Estudiantes de TI de <i>Hankuk University of Foreign Studies</i>	Encuesta autoadministrada “papel y lápiz” (Apéndice VII.)	Seúl (Corea del Sur)

Figura 40. Encuestas realizadas en Traductología

4.2.3. Rasgos definitorios de la técnica de encuesta en Traductología

Después de haber presentado los orígenes y las características de la encuesta desde las Ciencias Sociales y hecha la revisión de las encuestas realizadas en Traductología hasta el año 2005, proponemos la siguiente descripción metodológica de la técnica de encuesta para nuestro campo. Pretendemos reunir sus rasgos definitorios más relevantes que, conjuntamente, la definen desde el punto de vista metodológico. Estos rasgos son:

- 1) La encuesta es una técnica de recogida de datos procedente de las Ciencias Sociales, usada en Traductología a partir de los años 80 del siglo pasado, propia de métodos cuantitativos (busca cuantificar los datos encontrados) aunque con un fuerte carácter cualitativo, muy común en nuestra disciplina.
- 2) Se enmarca en los diseños de investigación empírica de campo, no experimentales.
- 3) Consiste en recoger los datos según un protocolo establecido, seleccionando la información de interés, procedente de la realidad, mediante las preguntas en forma de cuestionario (su instrumento de recogida de datos).
- 4) Su finalidad es explorar y describir las características de un universo, su opinión, su actitud, su valoración, etc. o sus conocimientos en cuanto a un fenómeno traductológico dado. Opcionalmente, el objetivo de la encuesta puede ser la confirmación de hipótesis de trabajo.
- 5) El universo está representado por una muestra , grupo de personas que comparten al menos un criterio definitorio. Tanto el universo elegido como el objeto de la encuesta (tema abordado, problema planteado) tienen un vínculo directo o indirecto con los fenómenos de la traducción, objeto de la Traductología.

6) Los datos recogidos con esta técnica están sujetos al análisis estadístico descriptivo (frecuencias, tablas de contingencia, media, mediana, valor mínimo y máximo, desviación estándar, etc.).

7) Debido a sus orígenes, amplitud, requisitos típicos de una investigación de campo, análisis cuantitativo estadístico de datos, la encuesta en la Traductología es un tipo de investigación interdisciplinario por excelencia.

***CAPÍTULO 5.: PROPUESTA DE DISEÑO DE UN ESTUDIO
EXPLORATORIO CON ENCUESTA***

El estudio empírico que nos proponemos realizar en la segunda fase de la investigación, en forma de tesis doctoral, versa sobre las tareas TI realizadas en el ámbito laboral (en una empresa). En este sentido, nos proponemos identificarlas (saber cuáles son), describirlas (saber cómo son), analizar su organización (saber cómo se organizan) y describir su combinación con otras tareas (saber cómo y porqué se combinan con otras actividades).

En nuestro estudio empírico concebimos dichas tareas, de una manera integradora, desde un triple enfoque: 1) como componentes del proceso productivo desarrollado por la empresa (Hermans y Lambert 1998; Gouadec 2005); 2) como elementos del desempeño laboral de las personas integradas en dichos procesos productivos (Mayoral 2001; Rothe-Neves 2005); 3) como realización de una actividad específica traductora (Golden, Hurtado Albir y Piqué 1992; Hermans y Lambert 1998; UGR 2004). Se intentará dar cabida a esta triple naturaleza de las tareas: componente del proceso de trabajo productivo, elemento del proceso de actuación de las personas en el ámbito laboral y actividad traductora propia.

El hecho de centrar nuestro interés en los elementos del proceso y no en la figura del traductor o intérprete nos permite estudiar estos casos en los que el personal de una empresa efectúa algunas tareas TI, sin que este personal sea llamado explícitamente “traductor” o “intérprete”. Este sería el caso, por ejemplo, de una secretaria bilingüe que combina las tareas típicas de su actividad profesional principal de secretariado con unos cuantos elementos de traducción e interpretación: aunque no sea reconocida en la empresa como “traductora” o “intérprete” (no realiza las traducciones y las interpretaciones de forma habitual y esta actividad no es su principal fuente de ingresos), está realizando tareas TI y por lo tanto su actuación puede ser estudiada gracias al enfoque que presentamos.

En los capítulos anteriores hemos definido el marco conceptual y metodológico del estudio. En los apartados que siguen presentamos los principales elementos conceptuales y metodológicos del diseño de la investigación empírica futura.

5.1. Objetivos, enfoque metodológico y estrategia del estudio

Los objetivos que nos hemos fijado para la realización del estudio empírico se desglosan en los siguientes puntos:

- 1) Identificar las tareas TI realizadas en el ámbito laboral.
 - a. Definir su situación dentro del proceso productivo general de la empresa.
 - b. Analizar por quién están realizadas.
- 2) Describir las tareas TI.
 - a. Indagar sus características propias como actividad traductora específica (lenguas de trabajo, direccionalidad, medio, modalidad, tipo, género textual, situación, etc.).
 - b. Describir sus características generales (grado de su visibilidad para un observador externo, tipo de actividad laboral: trabajo repetitivo, relacional-emocional o analítico-simbólico).
- 3) Identificar las tareas ajenas a la traducción e interpretación que se combinan con las tareas TI y describir la manera de cómo se combinan las tareas entre sí (describir las estructuras):
 - a. En el marco del mismo proceso productivo.
 - b. Dentro del proceso de actuación de la misma persona.
 - c. En forma de secuencias de acciones.
 - d. En forma de configuraciones más frecuentes de tareas.
- 4) Analizar cómo se realiza la distinción entre las tareas de traducción, de interpretación y las demás tareas:
 - a. En base a sus características propias como actividad traductora.
 - b. En base a una concepción implícita, subyacente, que se tiene de la traducción e interpretación.
 - c. En base a otros factores.
- 5) Describir la organización general de todas las tareas en cuanto a los siguientes aspectos (describir el funcionamiento):
 - a. Reconocimiento a nivel formal.
 - b. Reconocimiento a nivel informal.
 - c. Jerarquía, subordinación, importancia, prioridad.
 - d. Planificación.
 - e. Capacitación del personal para su desempeño.
 - f. Evaluación.
- 6) Indagar cuál es la actitud del personal frente a la variedad de tareas desempeñadas:
 - a. Es una fuente de satisfacción personal.
 - b. Es una motivación para el constante desarrollo de las personas.
 - c. Es una manera de aumentar los honorarios por la totalidad del trabajo efectuado.

Todos los objetivos desglosados arriba se enmarcan dentro de la perspectiva sociolaboral mencionada en el apartado 2.3.4.2. “Perspectivas del estudio de las tareas de traducción e interpretación”.

El enfoque del estudio es exploratorio y descriptivo. El nivel de conocimientos que pretende alcanzar es elemental ya que nos encontramos ante los primeros intentos de estudiar el objeto indicado. Tal como apunta López Romo (1998; *cfr. supra* Figura 36.), las encuestas de tipo exploratorio permiten obtener un primer acercamiento al fenómeno estudiado, identificar características generales del problema, proporcionar ideas sobre las categorías de análisis, el esquema conceptual y el diseño de la muestra para el objeto estudiado que se pueden poner en práctica en investigaciones venideras.

La estrategia metodológica que prima en el estudio es la cualitativa ya que pone de relieve las cualidades básicas del fenómeno observado. Sin embargo, el hecho de recurrir a la encuesta como técnica de recogida de datos nos permite obtener datos estructurados, estandarizados y cuantificables. Así pues, la cuantificación de la información es la segunda estrategia presente en el estudio, aunque de forma más atenuada. El formato de datos será principalmente de tipo categórico nominal.

5.2. Hipótesis de trabajo

En el estudio empírico que pretendemos realizar se contrastan las siguientes hipótesis de trabajo:

- 1) En el ámbito laboral (en las empresas) las tareas TI forman parte del proceso de trabajo productivo.
- 2) Las tareas TI tienen sus características propias, típicas de la actividad traductora, y características generales que comparten con actividades parecidas.
- 3) Las tareas TI, en el quehacer laboral, se combinan con tareas ajenas a la actividad traductora.
- 4) La distinción entre las tareas de traducción, de interpretación y las demás tareas se realiza en base a ciertos criterios.
- 5) El funcionamiento de las tareas TI y las demás tareas está organizado según los parámetros más importantes para la empresa.
- 6) La variedad de las tareas desempeñadas puede ser un factor de satisfacción personal, de desarrollo creativo de la persona y de mejora de su sueldo.

5.3. Variables de estudio e indicadores

Dado que nuestra investigación empírica es de carácter descriptivo y no consiste en manipular ninguna variable independiente, nos interesa recabar información sobre varias variables dependientes, que denominamos “variables de estudio”.

La primera hipótesis será contrastada con las variables “Procesos productivos existentes”, “Tareas TI desempeñadas” y “Personal traductor”. La segunda hipótesis será contrastada mediante “Características específicas de las tareas TI” y “Características generales” de las mismas tareas. Para la tercera hipótesis, hemos elaborado las variables “Tareas *otras* desempeñadas”, “Secuencias de tareas” y “Configuración de tareas”. Las tres variables pretenden dar cuenta de la complejidad del desempeño laboral, de su variabilidad y estructura. La cuarta hipótesis se fundamenta en la variable “Criterio de distinción entre tareas TI y *otras* tareas” para analizar los criterios que sirven a las personas para diferenciar entre unas tareas y otras. Para comprobar o refutar la hipótesis cinco, nos basaremos en las variables “Reconocimiento formal de las tareas”, “Reconocimiento informal de las tareas”, “Jerarquía”, “Planificación”, “Capacitación del personal para el desempeño de las tareas” y “Evaluación de la ejecución de las tareas”. Todas estas variables y sus indicadores apuntan al análisis de la organización de los procesos de trabajo en las empresas en cuyo seno se realizan traducciones e interpretaciones. Finalmente, para la sexta y última hipótesis, se indagará la “Actitud del personal frente a la variedad de tareas desempeñadas”.

Las variables de estudio con sus indicadores se presentan en la Figura 41. Para algunos indicadores ya se han sugerido entre paréntesis los valores que pueden recibir durante la medición. Es el caso del indicador “Procesos de trabajo que se desarrollan en la empresa” y de los indicadores relacionados con la variable “Jerarquía”.

Hipótesis	Variable	Indicador
1. En el ámbito laboral (en las empresas) las tareas TI forman parte del proceso de trabajo productivo.	Procesos productivos existentes	. Procesos de trabajo que se desarrollan en la empresa (servicio de traducción, servicio de interpretación, proyecto de traducción, concepción del producto/servicio, fabricación del producto/servicio, comercialización del producto/servicio, etc.)
	Tareas TI desempeñadas	. Tareas de traducción integradas en dichos procesos . Tareas de interpretación integradas... . Tareas de traducción no integradas... . Tareas de interpretación no integradas...
	Personal traductor	. Persona que realiza traducciones de forma habitual (traductor) . Persona que realiza interpretación de forma habitual (intérprete) . Persona que realizan tareas TI de forma intermitente (equilibrada) . Persona que realiza tareas TI de forma esporádica
2. Las tareas TI tienen sus características propias, típicas de la actividad traductora, y características generales que comparten con actividades parecidas.	Características específicas de las tareas TI	. Lenguas de trabajo . Direccionalidad . Medio en el cual se producen . Modalidad de traducción . Tipo de traducción . Género textual . Situación de comunicación
	Características generales de las tareas TI	. Visibilidad de la tarea para un observador externo en su fase de preparación, desarrollo y resultado . Repetitividad de la tarea . Estandarización de la tarea . Grado de compromiso emocional durante el desarrollo de la tarea . Características situacionales: .. contacto con otras personas (clientes, expertos) .. acceso a herramientas electrónicas. de ofimática, de logística, etc.
3. Las tareas TI, en el quehacer laboral, se combinan con tareas ajenas a la actividad traductora.	Otras tareas desempeñadas	. Tareas ajenas a la traducción e interpretación integradas en los mismos procesos productivo que las tareas TI . Tareas ajenas a la traducción e interpretación desempeñadas por las mismas personas que las tareas TI
	Secuencias de tareas	. Secuencia (alineación, orden) de tareas .. dentro del mismo proceso productivo .. en el desempeño de la misma persona

	Configuración de tareas	<ul style="list-style-type: none"> . Configuración (combinación, agrupamiento) más frecuente de tareas .. dentro del mismo proceso productivo .. en el desempeño de la misma persona
4. La distinción entre las tareas de traducción, de interpretación y las demás tareas se realiza en base a ciertos criterios.	Criterio de distinción entre tareas TI y otras tareas	<ul style="list-style-type: none"> . Características intrínsecas de la actividad traductora . Concepción de traducción . Concepción de interpretación
5. El funcionamiento de las tareas TI y las demás tareas está organizado según los parámetros más importantes para la empresa.	Reconocimiento formal de las tareas	<ul style="list-style-type: none"> . Registro de tareas en un protocolo formal . Registro de las tareas para calcular la retribución
	Reconocimiento informal de las tareas	<ul style="list-style-type: none"> . Tema de conversaciones informales . Motivo de premios informales
	Jerarquía	<ul style="list-style-type: none"> . Establecimiento de una jerarquía de ejecución de las tareas en cuanto a su: <ul style="list-style-type: none"> .. subordinación (tareas principales y subordinadas) .. importancia (tareas más y menos importantes, estratégicas y tareas banales) .. prioridad (tareas prioritarias, urgentes y tareas marginadas) .. volumen (tareas centrales, “gordas”, que ocupan mucho tiempo y tareas periféricas)
	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> . Existencia de una planificación previa de la ejecución de las tareas . Cumplimiento de la planificación establecida . Autoría de dicha planificación (quién decide) . Personas que influyen en la planificación (quién participa en la planificación, con quién se consulta dicha planificación)
	Capacitación del personal para el desempeño de las tareas	<ul style="list-style-type: none"> . Tipo de formación del personal para las tareas TI . Tipo de formación del personal para tareas otras tareas
	Evaluación de la ejecución de las tareas	<ul style="list-style-type: none"> . Forma de evaluar . Autoría de evaluación . Resultado de la evaluación . Eficacia de la evaluación . Importancia de la evaluación

6. La variedad de las tareas desempeñadas puede ser un factor de satisfacción personal, de desarrollo creativo de la persona y de mejora de su sueldo.	Actitud del personal frente a la variedad de tareas desempeñadas	<ul style="list-style-type: none">. Grado de satisfacción personal. Motivación para el desarrollo creativo de la persona. Satisfacción de la retribución recibida
--	--	---

Figura 41. Hipótesis de trabajo, variables de estudio e indicadores

5.4. Universo y muestra

5.4.1. Definición del universo

El universo que pretendemos estudiar son *las empresa clasificadas como PYME³⁶ incluyendo las microempresas³⁷, que tienen su sede en la provincia de Barcelona, en el seno de las cuales se realizan traducciones e interpretaciones para fines comerciales y por personal fijo*. En la Figura 42 se incluye la clasificación económica de las pequeñas y medianas empresas (PYME).

Categoría de empresa	Efectivos	Volumen de negocio	Balance general
Mediana	< 250	<= 27 m €	<= 43 m €
Pequeña	< 50	<= 5 m €	<= 10 m €
Micro	< 10		<= 2 m €

Figura 42. Clasificación de las PYME según la recomendación adoptada por la Comisión Europea el 6 de mayo de 2003 y en vigor a partir del 1 de enero 2005

Por “fines comerciales” se entienden actividades que consisten en:

- 1) la concepción de un producto o servicio;
- 2) la fabricación de un producto o servicio;
- 3) la comercialización y la venta o bien la compra de un producto o servicio.

³⁶ PYME es un acrónimo de pequeñas y medianas empresas. Siguiendo una definición general, aunque poco precisa, PYME es un tipo de empresa con un número reducido de trabajadores y cuya facturación es moderada. Según la Recomendación de la Comisión Europea de la Unión Europea de 6 de mayo de 2003, basándose en la Carta de la Pequeña Empresa emitida en el Consejo Europeo de Santa María da Feira en junio de 2000, con entrada en vigor el 1 de enero de 2005, una empresa de tipo PYME es la unidad económica con personalidad jurídica o física que reúne los siguientes requisitos: 1) emplea a menos de 250 trabajadores; 2) tiene un volumen de negocios inferior a 50 millones de euros anuales o un balance general inferior a 43 millones de euros; 3) no está participada en un 25% o más de su capital por una empresa que no cumpla los requisitos anteriores, aunque podrá superarse dicha participación en algunos casos muy concretos (por pertenecer la empresa a sociedades públicas de participación, sociedades de capital riesgo o a inversores institucionales, siempre que éstos no ejerzan, individual o conjuntamente, ningún control sobre la empresa; si el capital está distribuido de tal forma que no es posible determinar quien lo posee y si la empresa declara que puede legítimamente presumir que el 25% o más de su capital no pertenece a otra empresa o conjuntamente a varias empresas que no responden a la definición de PYME o de pequeña empresa, según el caso).

³⁷ Una microempresa es siempre una PYME. En la Unión Europea se entiende por microempresa aquella que presenta mínimo dos de los tres siguientes criterios: 1) número de empleados igual o inferior a 10 personas; 2) volumen de negocio (facturación) anual igual o inferior a 2 millones de euros; 3) volumen de activos del año (balance general anual) igual o inferior a 5 millones de euros.

La actividad de venta y compra se considera la más importante para los objetivos de nuestro estudio, ya que es la que demanda el contacto con colectivos (compradores, proveedores, intermediarios) que se comunican en una lengua extranjera, en caso de comercio internacional (venta al extranjero o compra del extranjero). De este modo, quedan excluidas las empresas que comercializan sus mercancías sólo en el mercado local (Cataluña) y nacional (España) y las que subcontratan los servicios de traducción e interpretación. Se pueden dar casos de empresas barcelonesas que, sin comercializar sus productos, necesitan realizar traducciones durante el proceso de su concepción o fabricación. No se tomarán en cuenta traducciones e interpretaciones entre el castellano y el catalán (u otras algunas autonómicas de España). En cambio, se considerarán estas empresas en las cuales sólo se realizan traducciones o sólo se realizan interpretaciones.

Dentro de este universo se identifican dos grupos de entidades:

- 1) Empresas que conciben, fabrican, compran y venden productos o servicios del y al extranjero en el seno de las cuales se realizan traducciones e interpretaciones para fines comerciales, con sede en la provincia de Barcelona y con personal traductor fijo (“empresas exportadoras”).
- 2) Empresas especializadas en realizar traducciones e interpretaciones en el seno de las cuales se realizan traducciones e interpretaciones para fines comerciales, con sede en la provincia de Barcelona y con personal traductor fijo (“empresas de traducción”).

A las empresas del primer tipo las vamos a llamar en adelante “empresas exportadoras” (sabiendo que se incluyen también empresas importadoras o simplemente fabricantes); y a las empresas del segundo tipo las vamos a denominar “empresas de traducción” (sabiendo que se incluyen también empresas que prestan servicios de interpretación). Las empresas exportadoras son posibles clientes de las de traducción; y las empresas de traducción son posibles proveedores de servicios de traducción e interpretación para las empresas exportadoras. Las empresas de traducción pueden ser de tipo generalista e incluir, en su oferta, traducciones comerciales; o bien especializarse en la traducción comercial y realizar exclusivamente este tipo de actividad.

Por “personal traductor” entendemos cada persona que realiza, aunque sea parcial o esporádicamente, traducciones y/o interpretaciones. Puede ser la misma persona que desempeñe ambas funciones.

Con condición laboral “fija” no nos referimos necesariamente a un tipo de contrato de trabajo (contrato por tiempo indefinido, prestación de servicios por traductores autónomos, etc.) sino, más bien, aludimos al sitio físico donde generalmente las personas realizan las traducciones e interpretaciones y al carácter habitual, “familiar”, continuo de la relación entre el personal traductor y sus superiores jerárquicos que esta familiaridad conlleva. Así, las traducciones se tienen que realizar en la sede de la empresa o en la presencia del personal de la empresa, en caso de viaje. Las interpretaciones se tienen que realizar en la sede de la empresa, en caso de recepción de clientes extranjeros; o en la presencia del personal de la empresa, en caso de viaje al extranjero. También se tomarán en cuenta las interpretaciones realizadas por intérpretes fijos de empresas de traducción, en distintos sitios, fuera de dichas empresas aunque su superior jerárquico no esté presente. En la medida de lo posible, se busca una relación particular entre el personal traductor y sus superiores jerárquicos, en la cual:

- 1) los superiores jerárquicos ven al personal traductor;
- 2) los superiores jerárquicos saben qué hace el personal traductor.

La selección de estas dos categorías de entidades (“empresas exportadoras” y “empresas de traducción”) nos permite contrastar la información recogida en cuanto a los siguientes aspectos:

- 1) Entidades especializadas en servicios de traducción e interpretación frente a entidades no especializadas en servicios de traducción e interpretación pero posibles usuarias de estos servicios.
- 2) Personas que realizan traducciones y/o interpretaciones de una manera habitual frente a las personas que realizan traducciones y/o interpretaciones de una manera no habitual (parcial o esporádica).
- 3) La modalidad escrita (traducción) frente a la modalidad oral (interpretación).

Creemos que la información recogida en el estudio puede variar según estos tres aspectos.

5.4.2. Contextualización y base de datos de entidades

La provincia de Barcelona (capital Barcelona) ocupa una superficie de 7.733 km²; su población total en el año 2005 era de 5.226.354 habitantes lo que representaba el 11% de la población total de España. Consta de 11 comarcas: Alt Penedès (capital Vilafranca del Penedès), Anoia (Igualada), Bages (Manresa), Baix Llobregat (Sant Feliu de Llobregat), Barcelonès (Barcelona), Berguedà (Berga), Garraf (Vilanova y la Geltrú), Maresme (Mataró), Osona (Vic), Vallès Occidental (Sabadell/ Terrasa) y Vallès Oriental (Granollers).

Para seleccionar la muestra de la primera categoría de entidades (empresas traductoras) nos basaremos en una base de datos preexistente que es el listado de empresas de traducción recopilado en Páginas Amarillas 2005/2006 de la provincia de Barcelona, en formato electrónico y accesible en la página web www.paginasamarillas.es. Gracias a la consulta realizada el día 2 de junio de 2006 a esta base de datos, en la provincia de Barcelona se encontraban 417 empresas que ofrecían servicios de traducción. Dentro de las 417 referencias, hay 400 empresas que se sitúan en la ciudad de Barcelona.

Somos conscientes de que no es un marco muestral perfecto y libre de errores: se pueden dar casos de sobrecobertura (la base de datos contiene más referencias de las que realmente hay: el registro de Páginas Amarillas puede contener referencias que ya no son actuales); de subcobertura (no todas las entidades que existen están incluidas en la base de datos: pueden existir empresas de traducción que no estén incluidas en Páginas Amarillas) y de duplicidad (la misma entidad pueden estar registrada en el listado dos veces, o más). A pesar de estas limitaciones no poseemos a día de hoy otras bases de datos de acceso libre que recojan con una amplitud similar los datos de empresas de traducción en la zona geográfica mencionada.

Para seleccionar las empresas exportadoras nos serviremos de catálogos de empresas que exponen sus productos durante las ferias internacionales de Barcelona.

5.4.3. Muestreo

Dado que nuestro estudio es exploratorio y consiste en establecer un primer acercamiento al fenómeno estudiado sin la pretensión de extrapolar los resultados obtenidos, no es necesario realizar un muestreo probabilístico (López Romo 1998, Cea d'Ancona 2004). Para seleccionar las empresas de traducción, se estudiará la base de datos mencionada y se seleccionarán, mediante llamadas telefónicas, las que cumplan los siguientes criterios:

- 1) tengan sede en la provincia de Barcelona;
- 2) ofrezcan traducciones y/o interpretaciones comerciales;
- 3) tengan al menos un traductor o intérprete fijo.

Para seleccionar las empresas exportadoras, se estudiarán los catálogos de las empresas presentes en la feria internacional de Barcelona y se elegirá, mediante un primer contacto personal durante la feria, las empresas exportadoras que cumplan los siguientes criterios:

- 1) tengan sede en la provincia de Barcelona;
- 2) realicen dentro de la empresa y por el personal interno las traducciones y/o interpretaciones que necesitan.

Se prevé reunir la información de un mínimo de 20 empresas de traducción y 20 empresas de exportación, teniendo en cuenta que en cada entidad se tendrán que entrevistar como mínimo 2 informantes (el superior jerárquico y un traductor o un intérprete, hasta 3 traductores o intérpretes por entidad).

Para contactar y acceder a las entidades de interés donde se administrará el cuestionario personalmente, se seguirán las pautas definidas por Coller y Garvía (2004:104) que se pueden resumir en los siguientes pasos:

- 1) Selección de las entidades basada en los objetivos del estudio y en los datos procedentes de fuentes de documentación sobre estas empresas.
- 2) Envío de la carta con la manifestación del interés por parte del investigador, con primeros datos sobre el estudio, y con la indicación de porqué la empresa misma puede estar motivada para dejar realizar el estudio (se le comunicarán los resultados de la encuesta; se realizará una actividad adicional a cambio de la posibilidad de acceso, etc.).
- 3) Realización del primer contacto telefónico.

4) Realización de la primera entrevista con los dirigentes de la entidad y la negociación de las condiciones de acceso a la entidad.

Estos pasos son los que habitualmente se siguen durante la investigación empírica de campo dentro de una empresa (una organización).³⁸

5.4.4. Informantes

El estudio toma en cuenta dos tipos de informantes en cada entidad:

1) Las personas que realizan traducciones e interpretaciones, con dedicación exclusiva, parcial o esporádica, sin que sean necesariamente reconocidas en su sitio de trabajo como traductores o intérpretes, y sin que tengan una preparación anterior (por ejemplo una formación universitaria) para estas actividades. El criterio para elegir los informantes de este grupo será su condición de trabajador fijo y que realice sus actividades laborales en la empresa y/o en la presencia del personal de la empresa (no desde casa).

2) Los superiores jerárquicos, supervisores, jefes de proyectos de traducción u otras personas que ven (pueden observar directamente en su trabajo) a las personas de la primera categoría, o sea a las que realizan traducciones e interpretaciones; o que están enterados de sus actividades. Los informantes de este grupo pueden tener o no experiencia propia en traducción y/o interpretación. El criterio para elegir los informantes de este grupo será su posibilidad de ver personalmente las personas que traducen en el trabajo o de saber qué ellas hacen fuera de la sede de la empresa (interpretación).

Se recogerá la siguiente información referente a los informantes del segundo grupo:

³⁸ Desde el ámbito de la Gestión de Recursos Humanos, proponemos la siguiente definición de organización “Conjunto de personas que, utilizando medios y recursos de muy distinto tipo, van a realizar una serie de actividades dirigidas a conseguir un objetivo común. Las empresas serían un tipo de organización.” (Pereda y Berrocal 2004:270).

- 1) En qué circunstancias los informantes pueden observar directamente, en su trabajo, a las personas que traducen o realizan interpretaciones.
- 2) Cómo y en qué medida pueden saber qué hacen concretamente las personas que traducen o realizan interpretaciones.
- 3) Si los informantes mismos realizan traducciones e interpretaciones.
- 4) Qué tipo de función o cargo ocupan en la entidad de interés.

5.5. Técnica de recogida de datos

Teniendo en cuenta que los datos de interés se recogerán dentro de las empresas, que son nuestras unidades de observación, el estudio lleva marcas de una investigación microsocial. Debido a esta característica y a la tradición metodológica, según la cual, en la Traductología, los temas laborales y profesionales se suelen estudiar con métodos empíricos de campo, y preferentemente con uso de encuesta, optamos por esta técnica. Además, la primera investigación empírica que se realizó haciendo referencia a tareas profesionales en caso de traductores e intérpretes, era una investigación con encuesta (UGR 2004; *cfr. supra* 2.3.3.3.1. “Estudio empírico en Traductología. UGR 2004”).

Así, pues, para la recogida de datos se usará la técnica de encuesta anónima, administrada personalmente por el investigador. Creemos que la encuesta presenta una ventaja adicional, la cual es su carácter estandarizado. Sabiendo que, de todas maneras, se operará con muchas preguntas de tipo abierto, pensamos que un instrumento estandarizado (el cuestionario) ayudará a recoger y analizar los datos de una manera más sistemática.

5.6. Instrumento

Como instrumento de recogida de datos se usará un cuestionario acompañado con carta de presentación del estudio y solicitud de colaboración.

Las preguntas serán tanto cerradas como abiertas. No se prevén preguntas con medidas numéricas, escalas bipolares y el uso de diferenciales semánticos, ya que se trata de establecer un primer acercamiento empírico al fenómeno estudiado.

La estructura del cuestionario corresponderá a los objetivos planteados. Por lo tanto, prevemos los siguientes bloques de preguntas:

- 1) Datos generales de la entidad (ubicación geográfica, tamaño, forma jurídica, lenguas de trabajo).
- 2) Datos específicos de la entidad (servicios de traducción general o de traducción especializada; si especializada, en qué campo; exclusivamente servicios de traducción e interpretación o combinación de varios servicios).
- 3) Datos sobre el informante (su función, antigüedad en la empresa, antigüedad en los servicios de traducción, posibilidad de observación de los traductores e intérpretes en el trabajo, su dedicación profesional a la traducción y/o interpretación).
- 4) Preguntas relativas a las variables de estudio.
- 5) Sugerencias, comentarios, evaluación del estudio y cuestionario por parte del informante.

5.7. Análisis de datos

Los datos que se recogerán serán principalmente cualitativos pero se analizarán en su conjunto como datos provenientes de la muestra y se cuantificarán. Para el análisis cualitativo no se usarán programas electrónicos (por ejemplo Atlas.ti).

Para el estudio exploratorio no pretendemos calcular ningún tipo de índice numérico. Tampoco se buscará una relación de tipo factorial (análisis factorial) entre las variables, ni se pretenderá extrapolar los resultados a todo el universo (estadística inferencial).

El análisis estadístico previsto será meramente descriptivo (estadística descriptiva), típico para analizar datos cualitativos. Se procederá a generar tablas de contingencia para poder observar los valores de las variables de estudio según las características de la entidad y

del informante. Este tipo de análisis, en un futuro, permitirá diseñar una muestra representativa para el universo indicado.

5.8. Fases de ejecución del estudio

El estudio se efectuará siguiendo el siguiente plan de trabajo:

1) Muestreo. La fase del muestreo contiene la preparación de la base de datos para la administración del cuestionario, utilizando los registros de Páginas Amarillas y los catálogos de la Feria Internacional de Barcelona, y una primera validación de estas bases de datos (detección de entidades que se repiten, complementación de datos que faltan, selección de entidades de interés y establecimiento del primer contacto).

2) Entrevistas exploratorias. Se realizarán 4 entrevistas exploratorias (2 con empresas de traducción y 2 con empresas exportadoras) para confirmar el diseño de la muestra, la formulación de hipótesis y la elección de variables de estudio.

3) Diseño del cuestionario y prueba piloto. Durante esta etapa se diseñará la primera versión del cuestionario con su carta de presentación y se realizará una prueba piloto con cuatro unidades de la muestra (2 empresas de traducción y 2 empresas exportadoras). Dentro de cada entidad se contactará con los dos tipos de informantes antes mencionados. En la prueba piloto se administrará el cuestionario personalmente y se completará la encuesta con preguntas abiertas (entrevista guiada). Tras la prueba piloto, se procederá a la revisión del instrumento y la redacción del cuestionario definitivo. Se tendrá en cuenta el control de posibles sesgos en las respuestas (defensa de prestigio social, formulación de pregunta demasiado sugestiva, tendencia a la respuesta siempre positiva, tendencia a elegir siempre una respuesta del medio, deseo de ser coherente a todo precio, etc.).

4) Administración del cuestionario personalmente por el investigador. Obtención de respuestas.

5) Diseño de la base de datos para la recogida de datos en el programa SPSS.

- 6) Introducción de datos según la matriz de datos diseñada.
- 7) Validación de la base de datos (detección de valores atípicos, control de anomalías mediante su registro documentado, detección y tratamiento de los *missings*).
- 8) Análisis de datos mediante estadística descriptiva.
- 9) Informe final y discusión de resultados obtenidos.

CONCLUSIONES

En relación con los objetivos que nos habíamos planteado, pensamos que éstos han sido cumplidos. Gracias a la investigación teórica realizada, hemos sentado las bases conceptuales y metodológicas para nuestra investigación empírica futura.

1. UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO EN LA TRADUCTOLOGÍA

En primer lugar, hemos identificado el objeto de estudio como un fenómeno propio de la traducción y por lo tanto susceptible de ser estudiado desde tres perspectivas: como un acto de comunicación, una operación textual y una actividad cognitiva (Hurtado Albir 2001). La traducción ha sido definida como un “proceso interpretativo y comunicativo que consiste en la reformulación de un texto con los medios de otra lengua y que se desarrolla en un contexto social y con una finalidad determinada” (Hurtado Albir *ibid.*). La propuesta de definición de Mayoral (2001) resalta la importancia de los procesos (cognitivos y comunicativos), gracias a los cuales la traducción puede ser enfocada, en su totalidad y desde el punto de vista epistemológico, como un proceso tecnológico. Ambas definiciones propuestas se pueden aplicar tanto para la modalidad escrita como oral de la traducción. Así también enfocamos nuestra investigación, como un estudio común de ambas modalidades (de la traducción y de la interpretación), señalando, donde creemos oportuno, las diferencias existentes entre ellas. La clasificación de las variedades de la traducción, elaborada por Hurtado Albir (2001) nos ha permitido encontrar las categorías clasificatorias pertinentes para cada caso. Éstas son: el tipo, la modalidad y la clase de traducción.

Dado que nuestra investigación se centra en estudiar las tareas TI desempeñadas en el ámbito laboral, hemos visto la necesidad de definir los conceptos de trabajo y profesión. De este modo, para considerar un fenómeno en su contexto laboral, tenemos que asegurarnos si está satisfecho el prerrequisito de un tipo de relación de trabajo. Y el concepto de profesión puede ser entendido en términos de una capacitación para el desempeño competente (experto) de una actividad; o bien como una actividad remunerada realizada habitualmente por la persona. Nosotros en nuestra investigación optamos por el segundo significado.

Aunque los aspectos profesionales del desempeño de la traducción cobra cada vez más interés, se ha detectado una dificultad en situarlos en el ámbito de investigación de la Traductología, principalmente por falta de tradición de investigación, por falta de madurez de nuestra disciplina y, también, por la influencia de una gran cantidad de factores externos que imposibilitan el desarrollo teórico (Mayoral 2001). Nosotros creemos que una posible

respuesta a esta dificultad es potenciar los estudios empíricos no-experimentales de los aspectos profesionales en nuestro campo y aprovechar los conceptos, modelos, teorías y metodología propios de la investigación social y económica. De esta manera se reafirmará aún más el carácter interdisciplinario de la Traductología.

Hemos considerado la propuesta de Mayoral (2001) quien sitúa los aspectos profesionales y los fenómenos propios de la actividad laboral dentro de los procesos de actuación de los traductores e intérpretes. Según el mismo autor, estos procesos, a su vez, forman parte de los procesos comunicativos.

2. REVISIÓN DE LAS INVESTIGACIONES EN TORNO A LAS TAREAS TI

En segundo lugar, hemos revisado las investigaciones en torno a las tareas TI y a las competencias requeridas para la realización de estas tareas.

Tras esta revisión, hemos constatado que estamos tratando un tema relativamente nuevo que no ha sido estudiado en nuestra disciplina hasta ahora con suficiente atención. El concepto de tarea de traducción y de interpretación, es cierto, aparece en la propuesta didáctica de la traducción de Hurtado Albir (1999; *Enfoque por tareas de traducción*) y en los textos sobre la investigación empírica realizada en Traductología (Orozco 2000, 2002); sin embargo en ninguno de estos casos los autores se refieren a las tareas TI desempeñadas en el ámbito laboral.

Para llenar este vacío, hemos profundizado en la propuesta de Rothe-Neves (2005) que adapta el método de construcción de un modelo de competencias elaborado por McClelland (1993; Spencer Jr, McClelland y Spencer 1994) a los estudios traductológicos. En la propuesta de Rothe-Neves hemos identificado el concepto de tarea como elemento del trabajo de traducción que se realiza y como manifestación a nivel observable de las competencias. A esta perspectiva de estudio de las tareas, la hemos denominado una perspectiva psicológica.

Gouadec (2005) integra las operaciones y las tareas dentro de un proceso productivo de ejecución de las traducciones. Este autor señala que la actividad del traductor, en el ámbito laboral, es más amplia y no se limita sólo a traducir: incluye todas las actividades que preceden y siguen al proceso de traducción. Gouadec llama estas etapas *pré-traduction* y *post-traduction*. Su modelo consiste en formar secuencias de ejecución de las tareas y es, para nuestras necesidades de investigación, demasiado analítico, exhaustivo. La perspectiva de estudio que sigue la propuesta de este autor, puede denominarse, en nuestra opinión, una perspectiva funcional-económica.

El tercer estudio comentado ha sido realizado por varios centros universitarios y coordinado por la Universidad de Granada (UGR 2004). Mediante tres encuestas, se recogieron datos sobre la situación en el mercado laboral y la adecuación de los programas universitarios de la titulación “Traducción e Interpretación”. En dos cuestionarios aparecen preguntas referentes a las “tareas profesionales” pero este estudio en sí no nos proporciona ni un marco conceptual bien elaborado, ni unos resultados interesantes sobre las tareas. En todo caso, la perspectiva que sigue este enfoque la denominamos una perspectiva sociolaboral, y es la que nosotros desarrollamos.

3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS DE LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En tercer lugar, y como consecuencia de falta de tradición metodológica en el estudio de las tareas TI, por un lado, y en el estudio riguroso con elementos del método científico aplicado a los aspectos profesionales y al ámbito laboral, por el otro lado, hemos definido los principales conceptos de metodología de la investigación. Nos hemos centrado en la investigación sociológica empírica no-experimental. Hemos trazado las diferencias fundamentales entre muestras probabilísticas y no probabilísticas. Se han señalado, igualmente, las diferencias entre estrategias cualitativas y cuantitativas. Se han presentado tres modelos del método científico: el primero procedente de la Psicología (Arnau 1989, 1995a); el segundo, de las Ciencias Sociales (Quivy y Campenhoudt 2005); y el tercero, de nuestra disciplina (Neunzig 2001).

4. ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS COMO TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS

En cuarto lugar, se han presentado los principales elementos de la encuesta y se ha estudiado el uso de la encuesta como técnica de recogida de datos en Traductología. Como resultado, se han expuesto y comentado 10 estudios por encuesta (aparte del estudio de la Universidad de Granada). En su conjunto, estas investigaciones presentan muchas características comunes: son proyectos de lenta ejecución, muy amplios en cuanto al personal involucrado y áreas geográficas abarcadas; y se realizan con muestras reducidas cuya representatividad está asegurada por criterios teóricos y se centran en temas relacionados con el mercado y la sociedad.

5. PROPUESTA DE DISEÑO DE UN ESTUDIO SOBRE LAS TAREAS TI

En quinto lugar, hemos propuesto el diseño de un estudio con encuesta sobre las tareas TI desempeñadas en el ámbito laboral. El enfoque del estudio será exploratorio y descriptivo. Los objetivos se refieren a la identificación de las tareas TI y las demás tareas con las cuales las primeras se combinan; a la descripción de las características y del funcionamiento de todas estas tareas en las empresas de traducción y de exportación de la provincia de Barcelona. La falta de tradición conceptual y metodológica previa, el enfoque exploratorio elegido y el tipo de preguntas que se quieren incluir en el cuestionario (predominantemente preguntas abiertas) permiten situar la estrategia de nuestra investigación justo en la línea entre un estudio cualitativo y cuantitativo. El análisis que se aplicará será principalmente cualitativo pero gracias al uso del cuestionario podremos cuantificar algunos datos y describirlos mediante las principales herramientas de la estadística descriptiva que nos permite entrever las tendencias generales más relevantes. Los cuestionarios recopilados en los Apéndices nos facilitarán la tarea de la elaboración del instrumento para el estudio empírico diseñado.

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. RAMO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL PRIMER TRABAJO (UAB 2000:11)	25
FIGURA 2. RAMO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL TRABAJO ACTUAL (UAB 2000:16)	25
FIGURA 3. ELEMENTOS ADICIONALES A LOS SERVICIOS DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN ...	26
FIGURA 4. SERVICIOS AÑADIDOS A LOS SERVICIOS DE TRADUCCIÓN SEGÚN LA NORMA EUROPEA UNE-EN 15038:2006 (CEN 2004:17, ANNEX E INFORMATIVE, VERSIÓN DE TRABAJO)...	29
FIGURA 5. CATEGORÍAS DE CLASIFICACIÓN DE LAS VARIEDADES DE TRADUCCIÓN (HURTADO ALBIR 2001:53).....	42
FIGURA 6. CLASIFICACIÓN DE LA TRADUCCIÓN (HURTADO ALBIR 2001:94)	43
FIGURA 7. AGRUPACIÓN DE LAS MODALIDADES DE TRADUCCIÓN SEGÚN EL MEDIO (HURTADO ALBIR 2001:72).....	45
FIGURA 8. LAS PRINCIPALES MODALIDADES DE TRADUCCIÓN SEGÚN HURTADO ALBIR (2001:70- 71).....	46
FIGURA 9. ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 1 “TRADUCCIÓN TÉCNICA Y CIENTÍFICA” (GAMERO PÉREZ Y HURTADO ALBIR 1999:145)	53
FIGURA 10. ESTRUCTURA DE UNA TAREA POSIBILITADORA DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 1 “TRADUCCIÓN TÉCNICA Y CIENTÍFICA” (GAMERO PÉREZ Y HURTADO ALBIR 1999:146)..	53
FIGURA 11. EL CONCEPTO DE COMPETENCIA DE BOYATZIS REPRESENTADO EN FORMA DE UN “ICEBERG CONDUCTUAL” (PEREDA Y BERROCAL 2004:76).....	61
FIGURA 12. “DICCIONARIO” DE COMPETENCIAS SEGÚN DIRUBE (2004:126).....	65
FIGURA 13. LA COMPETENCIA “PENSAMIENTO CONCEPTUAL” PRESENTADA EN FORMA DE UNA ENTRADA EN EL “DICCIONARIO” DE COMPETENCIAS, SEGÚN DIRUBE (2004:137).....	66
FIGURA 14. LA COMPETENCIA “CONOCIMIENTOS TÉCNICOS” PRESENTADA EN FORMA DE UNA ENTRADA EN EL “DICCIONARIO” DE COMPETENCIAS, SEGÚN DIRUBE (2004:139).....	67
FIGURA 15. FASES DEL PROCEDIMIENTO PARA IDENTIFICAR LAS COMPETENCIAS ADAPTADO DEL MÉTODO DE SPENCER, MCCLELLAN Y SPENCER (1994) A LA TRADUCTOLOGÍA POR ROTHE- NEVES (2005:95).....	71
FIGURA 16. EL CONCEPTO DE TAREA TI REPRESENTADO EN FORMA DE UN “ICEBERG CONDUCTUAL” (ADAPT. DE PEREDA Y BERROCAL 2004:76 Y DIRUBE 2004:139)	73
FIGURA 17. LA ESTRUCTURACIÓN DE DISTINTOS PROCESOS EN NIVELES SEGÚN GOUADEC (2005)	79

FIGURA 18. FASES DE LA ACTUACIÓN DEL TRADUCTOR Y ETAPAS DE LA FASE DE TRADUCCIÓN SEGÚN GOUADEC (2005)	80
FIGURA 19. ASPECTOS RELEVANTES DE LAS TAREAS TI SEGÚN EL ESTUDIO COORDINADO POR LA UNIVERSIDAD DE GRANADA (UGR 2004) Y LA CARACTERIZACIÓN DE TRABAJO DESDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	92
FIGURA 20. TRES PERSPECTIVAS EN EL ESTUDIO DE LAS TAREAS TI DESEMPEÑADAS EN EL ÁMBITO LABORAL (TABLA).....	94
FIGURA 21. TRES PERSPECTIVAS EN EL ESTUDIO DE LAS TAREAS TI DESEMPEÑADAS EN EL ÁMBITO LABORAL (ESQUEMA).....	95
FIGURA 22. UNIVERSO HIPOTÉTICO, POBLACIÓN Y MUESTRA. RELACIÓN DE CONCEPTOS (ANDER-EGG 1990:178)	105
FIGURA 23. “LA DOBLE PIRÁMIDE” METODOLÓGICA EN SOCIOLOGÍA: LA ESTRATEGIA CUALITATIVA Y CUANTITATIVA, SEGÚN BERICAT (1998)	109
FIGURA 24. DIMENSIONES METODOLÓGICAS DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL (BERICAT 1998:62)	111
FIGURA 25. ESTRATEGIAS BÁSICAS DE INTEGRACIÓN DE MÉTODOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS (BERICAT 1998:38).....	113
FIGURA 26. CONTINUO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA-CUANTITATIVA (OROZCO 2000:40)	114
FIGURA 27. ESTRATEGIAS DE INVESTIGACIÓN, TIPOS DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y EJEMPLOS DE ESTUDIOS, SEGÚN VERD (MATERIAL DEL CURSO SIN PUBLICAR).....	115
FIGURA 28. PRINCIPALES TÉCNICAS DE OBTENCIÓN DE DATOS SEGÚN VERD (MATERIAL DEL CURSO SIN PUBLICAR).....	116
FIGURA 29. MODELO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA: NIVELES Y FASES (ARNAU 1989, 1995A:10)	118
FIGURA 30. LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO CIENTÍFICO EN LA SOCIOLOGÍA (QUIVY Y CAMPENHOUDT 2005:22).....	119
FIGURA 31. ETAPAS Y OPERACIONES DEL PROCEDIMIENTO CIENTÍFICO EN LA SOCIOLOGÍA (QUIVY Y CAMPENHOUDT 2005:238).....	121
FIGURA 32. EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN NO EMPÍRICA EN TRADUCCIÓN (NEUNZIG 2001:33)	122
FIGURA 33. EL PROCEDIMIENTO TRANSPARENTE DE INVESTIGACIÓN EMPÍRICA EXPERIMENTAL EN TRADUCCIÓN (NEUNZIG 2001:31)	123
FIGURA 34. EL PROCEDIMIENTO TRANSPARENTE DE INVESTIGACIÓN EMPÍRICA NO- EXPERIMENTAL (NEUNZIG 2001:36).....	124

FIGURA 35. DISCIPLINAS DE CIENCIAS SOCIALES Y SUS PREDOMINANTES TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SEGÚN CABO RAMÓN (1998)	132
FIGURA 36. TIPOLOGÍA DE ENCUESTAS CLASIFICADAS DE ACUERDO CON 10 CRITERIOS, SEGÚN LÓPEZ ROMO (1998)	135
FIGURA 37. VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LAS ENCUESTAS “CARA A CARA”, POR CORREO TRADICIONAL Y POR CORREO ELECTRÓNICO (CEA D’ANCONA 2004:51)	136
FIGURA 38. ETAPAS DE LA ENCUESTA (LÓPEZ ROMO 1998:35).....	138
FIGURA 39. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO DE GOLDEN, HURTADO ALBIR Y PIQUÉ (1992) Y DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA (UGR 2004).....	147
FIGURA 40. ENCUESTAS REALIZADAS EN TRADUCTOLOGÍA	172
FIGURA 41. HIPÓTESIS DE TRABAJO, VARIABLES DE ESTUDIO E INDICADORES.....	184
FIGURA 42. CLASIFICACIÓN DE LAS PYME SEGÚN LA RECOMENDACIÓN ADOPTADA POR LA COMISIÓN EUROPEA EL 6 DE MAYO DE 2003 Y EN VIGOR A PARTIR DEL 1 DE ENERO 2005	185

BIBLIOGRAFÍA

Por orden alfabético de autores

- AGAZZI, E. (1988) "Do experiments depend on theories or theories depend on experiments?", in: Batens Bendegem, V. (eds.) *Theory and experiment: recent insights and new perspectives on their relation*, Dordrecht, Reidel, 3-13.
- ANASTASI, A. (1982) *Psychological Testing*, Nueva York, Macmillan.
- ANDER-EGG, E. (1990) *Técnicas de investigación social*, 21ª ed., Buenos Aires, Humanitas.
- ARNAU, J. (1989) "Metodología de la investigación y diseño", in: Arnau, J. y Carpintero, H. (coords.) *Historia, teoría y método*, Madrid, Alhambra, 581-615.
- ARNAU, J. (ed.) (1995c) *Mètodes, dissenys i tècniques en investigació psicològica*, ed. experimental, Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- (1995a) "Model general d'investigació psicològica", in: Arnau, J. (ed.) *Mètodes, dissenys i tècniques en investigació psicològica*, ed. Experimental, Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya.
- (1995b) "Metodologies quantitatives en la investigació psicològica", in: Arnau, J. (ed.) *Mètodes, dissenys i tècniques en investigació psicològica*, ed. experimental, Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- ATO, M. (1991) *Investigación en ciencias del comportamiento*, Vol 1 "Fundamentos", Barcelona, PPU.
- AUSTERMÜHL, F. (2001) *Electronic Tools for Translators*, Manchester, UK & Northampton, MA, St. Jerome Publishing.
- (2002) "Automated Localization Workflow – A Reference Model", <http://www.i18n.ca/publications/AutoLocalizationModel.pdf> (consulta 2.05.2006)
- BASSNETT-McGUIRE, S. (1993) *La traduzione: teorie e pratica*, Milano, Bompiani.
- BEHLING, O. y SLAW, K. (2000) *Translating questionnaires and other research instruments: problems and solutions*, Thousand Oaks, Sage.
- BELL, R.T. (1991) *Translation and Translating*, Londres, Longman.
- BERICAT, E. (1998) *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Significado y medida*, Barcelona, Ariel.
- BLANCHET, A., GHIGLIONE, R., MASSONNAT, J. y TROGON, A. (1989) *Técnicas de investigación en ciencias sociales: datos, observación, entrevistas, cuestionario*, Madrid, Narcea.
- BOIVINEAU, R. (1976) "Pigistes et bureaux de traduction", *Meta*, 21-1, 5-11.
- BOURDIEU, P. (1984) *Questions de sociologie*, París, Les Editions de Minuit (*Sociología y cultura*, México, Grijalbo, 1990).
- BOYATZIS, R.E. (1982) *The competent manager: A model for effective performance*, Nueva York, Wiley-Interscience.
- (1984) *Identification of skill requirements for effective job performance*, Boston, Mcber.
- (1998) "Stimulating the process of competency development", ponencia presentada en la III International Competency Conference, Londres.
- BREAKWELL, G.M., HAMMOND, S. y FIFE-SCHAW, C. (eds.) (1995) *Research Methods in Psychology*, Londres, Sage.
- BRISLIN, R.W. (ed.) (1976) *Translation, Application and Research*, Nueva York, Gardner Press.
- BRYTTING, T. (1991) *Organizing in the small growing firm: a grounded theory approach*, The Economic Research Institute.

- CABO RAMÓN, I. de (1998) “Mètodes i tècniques”, in: Cabo Ramón, I. de (coord.) y Muniesa i Brito, B. *Metodologia de les ciències socials i humanes*, Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya.
- CABO RAMÓN, I. de (coord.) y MUNIESA I BRITO, B. (1998), *Metodologia de les ciències socials i humanes*, Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya.
- CALVO ENCINAS, E. (2004) “La Administración Pública ante la interpretación social: Toma de contacto en la provincia de Toledo”, *Puentes*, 4, 7-16.
- (2005) “El paradigma de las competencias en enseñanza y aprendizaje y su aplicación a los estudios de traducción: el ejemplo del Reino Unido”, in: *Actas del II Congreso Internacional AIETI*, Madrid, Universidad Pontificia Comillas, 13-24.
- CASTELLS, M. (1997) *La era de la información*, vol. 1, Madrid, Alianza.
- CEA D'ANCONA, M. A. (1998) *Metodología cantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*, Madrid, Síntesis.
- (2004) *Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora*. Madrid, Síntesis.
- CEBRIÁN, C. (2004) “Estudiantes de medicina e interpretación social. Trabajo de campo”, *Puentes*, 4, 17-30.
- CEN (2004) Comité Européen de Normalisation, Management Centre, Bruselas, septiembre, 2004, Documento de trabajo no publicado. Versión inglesa. “Translation services – Service requirements” Norma prEN 15038:2004 (E).
- CHIARO, D. y NOCELLA, G. (1999) “Language management in Italy: A Survey of the Translation Market in Emilia-Romagna”, *Textus*, XII/2, 351-368.
- (2004) “Interpreters’ Perception of Linguistic and Non-Linguistic Factors Affecting Quality: A Survey through the World Wide Web”, *Meta*, 49/2, 278-293.
- COHEN, L y MANION, L. (1989) *Research Methods in Education*, Londres, Routledge (*Métodos de investigación educativa*, Madrid, La Muralla, 1990).
- COLLER, X. (2005) *Estudio de caso*, Madrid, CIS, Cuadernos Metodológicos.
- COLLER, X. y GARVÍA, R. (2004) *Análisis de organizaciones*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- COLPRON, G. (1976) “Les fonctions du service de traduction”, *Meta*, 21/1, 64-67.
- CRASWELL, J. W. (2003) *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed approaches*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- DANCETTE, J. y MÉNARD, N. (1996) *Modèles empiriques et expérimentaux en traductologie: questions d'épistémologie*, *Meta*, 41/1, 139-156.
- DANE, F.C. (1997) *Mètodes de Recerca*, Barcelona, Proa-UOC.
- DANILO, L. De y MORELLI, M. (2005) “¿Mediadores? ¿Intérpretes? ¿Negociadores?: la percepción del papel de diferentes profesionales”, in: Valero Garcés, C. (ed.) *Traducción como mediación entre lenguas y culturas*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá, 16.
- DAVICO, G. (2005) *L'industria della traduzione. Realtà e prospettive del mercato italiano*, Torino, Edizioni SEB 27.
- DEMERS, G. (1992) “Les statistiques au service de la pédagogie de la traduction”, *Traduction, Terminologie et Rédaction (TTR)*, 5/1, 101-111.
- DIRUBE, J. L. (2004) *Un modelo de gestión por competencias. Lecciones aprendidas*, Barcelona, Gestión 2000/EPISE/Training Club.
- DOMÈNECH, J.M., GRANERA, R., LOSILLA, J.N. y PORTELL, M. (1998) *Descripció de dades, fonaments de probabilitat i introducció a la inferència estadística*, vol 1., Barcelona, Cardellach Còpies.
- DOMÍNGUEZ, M. y COCO, A. (2000) *Tècniques d'Investigació Social I*, Barcelona, Edicions de la Universitat de Barcelona.

- DOULTON, M (2006) "The work habits of technical writers – Where do you want to work today?", in: Gouadec, D. (dir.) *Actes des universités d'été et d'automne 2005. Actes du colloque international Juin 2005 'Traduction spécialisée. Chemins parcourus et autoroutes à venir'*, Paris, La Maison du Dictionnaire, 103-118.
- DURBAN, Ch. (2006) "Traduction financière – tendances pour l'avenir", in: Gouadec, D. (dir.) *Actes des universités d'été et d'automne 2005. Actes du colloque international Juin 2005 'Traduction spécialisée. Chemins parcourus et autoroutes à venir'*, Paris, La Maison du Dictionnaire, 63-70.
- ÉMOND, Ph. (1976) "La traduction dans les agences de publicité", *Meta*, 21-1, 81-86.
- FOOTE, C. (2004) "Translation and Technology in an International Organization", in: Gaser, R, Guirado, C. y Rey, J. (eds.) *Insights into Scientific and Technical Translation*, Barcelona, Universitat Pompeu Fabra, 23-35.
- FRENETTE, R. (1976) "La place de la traduction dans l'entreprise", *Meta*, 21/1, 12-15.
- GAMERO PÉREZ, S. y HURTADO ALBIR, A. (1999) "La enseñanza de la traducción especializada", in: Hurtado Albir, A. (dir.) *Enseñar a traducir. Metodología en la formación de traductores e intérpretes*, Madrid, Edelsa, 139-195.
- GARCÍA-LANDA, M. (1995) "Notes of the Epistemology of Translation Theory", *Meta*, 40/3, 388-405.
- GILE, D. (1998) "Observational Studies and Experimental Studies in the Investigation of Conference Interpretation", *Target*, 10/1, 69-93.
- GILLY, G. A. (1975) *Cómo se investiga*, Barcelona, Avance.
- GLASER, B. (1992) *Basic of Grounded Theory Analysis: Emergence vs. Forcing*, Mill Valley, CA, Sociology Press.
- GLASER, B. y STRAUSS, A. (1999) *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*, Nueva York, Aldine de Gruyter.
- GOLDEN, S., HURTADO ALBIR, A. y PIQUÉ, R. (1992) "La traducció i la interpretació a Catalunya", *Noves SL*, 17, 14-17.
- GONZÁLEZ SÁNCHEZ, P. (1997) *Manual de corrección y estilo*, Madrid, ACTA.
- GOUADEC, D. (1989) *Le traducteur, la traduction et l'entreprise*, Paris, AFNOR.
- (1991) *Guide de gestion des traductions et de mise en place de formations de traducteurs*, Paris, Ministère des Affaires étrangères.
- (1998) "Evolutions du métier de traducteur – Incidences sur la formation", in: Actes du séminaire de traduction de Shanghai 'Théorie et pratique de la traduction en langues française et chinoise', 165-175.
- (2002a) *Profession : Traducteur*, Paris, La Maison du Dictionnaire.
- (2002b) "Professionnaliser", in: Actes du huitième université d'été en traduction, Rennes, Université de Rennes, 217-246.
- (2003) "Notes on Translation Training. Replies to a questionnaire", in: Pym, A., Fallada, C., Biau, J. R. y Orenstein, J. (eds.) *Innovation and e-Learning in Translation Training. reports on Online Symposia*, Tarragona, Universitat Rovira i Virgili, 11-19.
- (2005) "Modélisation du processus d'exécution des traductions", *Meta*, 50/2, 643-655.
- (2005-2006) "Pédagogie par projets: le modèle rennais", in: Gouadec, D. (dir.) *Traduction – Localisation : Technologies & Formation. Actes des universités d'été et d'automne 2004. Actes du colloque international 'Traduction et technologie(s) en pratique professionnelle, en formation et en applications de formation à distance'*, Paris, La Maison du Dictionnaire, 33-108.
- (2006) "Vingt-cinq années d'évolutions et d'innovation", in: Gouadec, D. (dir.) *Actes des universités d'été et d'automne 2005. Actes du colloque international Juin 2005 'Traduction spécialisée. Chemins parcourus et autoroutes à venir'*, Paris, La Maison du Dictionnaire, 17-45.

- (ed.) (2002) *Spécialités et spécialisations dans la pratique professionnelle et la formation des traducteurs*, Actes du colloque international à l'Université de Rennes 2, Paris, La Maison du Dictionnaire.
- GRAHAM, J.R. y LILLY, R.S. (1984) *Psychological testing*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- HERMANS, J. y LAMBERT, J. (1998) "From Translation Markets to Language Management: The Implications of Translation Services", *Target*, 10/1, 113-132.
- HERMANS, J., SIMOENS, P. y JANSEN, P. (eds.) (1994), *Taal, Vertaling, Management: Verkenningen in een economisch niemandsland*, Leuven, CERA Chair.
- HOLMES, J. (1972, 1988) "The Name and Nature of Translation Studies", *Translated! Papers in Literary Translation and Translation Studies*. Amsterdam: Rodopi.
- HURTADO ALBIR, A. (1992) "Didactique de la traduction des textes spécialisés", in: *Actes de la 3ème Journée ERLA-GLAT. Lexique spécialisé et didactique des langues*, Brest, UBO-ENST, 9-21.
- (1993) "Un nuevo enfoque de la didáctica de la traducción. Metodología y diseño curricular", in: *Les langues étrangères dans l'Europe de l'acte Unique*, ICE, Universitat Autònoma de Barcelona.
- (1995) "La didáctica de la traducción. Evolución y estado actual", in: Fernández, P. y Bravo, J. M. (eds.) *Perspectivas de la traducción*, Universidad de Valladolid.
- (1996a) "La enseñanza de la traducción directa 'general'. Objetivos de aprendizaje y metodología", in: Hurtado Albir, A. (ed.) *La enseñanza de la traducción*, Col. Estudios sobre la traducció, número 3, Castelló de la Plana, Universitat Jaume I.
- (1996b) "La cuestión del método traductor. Método, estrategia y técnica de traducción", *Sendebarr*, 7, 39-57.
- (1999) "Objetivos de aprendizaje y metodología en la formación de traductores e intérpretes", in: A. Hurtado Albir (dir.) *Enseñar a traducir. Metodología en la formación de traductores e intérpretes*, Madrid, Edelsa, 8-58.
- (2001) *Traducción y traductología. Introducción a la traductología*, Madrid, Cátedra.
- (2005) "A aquisição da competência tradutória. Aspectos teóricos e didáticos", in: Pagano, A., Magalhães, C. y Alves, F (eds.) *Competência em tradução. Cognição e discurso*, Belo Horizonte, Universidade Federal de Minas Gerais, 19-57.
- JEDLICKI, J. (2005) "Inteligencia w demokratycznym teatrze", *Gazeta Wyborcza* 31/12/2004-2/01/2005, 14-15.
- JIMÉNEZ IVARS, A. y HURTADO ALBIR, A. (2003) "Variedades de traducción a la vista", *Trans. Revista de Traducción*, 7, 47-58.
- JIMÉNEZ IVARS, M. A. (1999) *La traducción a la vista. Un análisis descriptivo*, Tesis doctoral, Castelló de la Plana, Universitat Jaume I.
- KIRALY, D. (2003) "From teacher-centred to learning-centred classrooms in translator education: Control, chaos or collaboration?", in: Pym, A., Fallada, C., Biau, J. R. y Orenstein, J. (eds.) *Innovation and E-learning in Translator Training. Reports on Online Symposia*, Tarragona, Universitat Rovira i Virgili, 27-31.
- KREUTZER, M., y NEUNZIG, W. (1998) "En torno a la investigación empírica en el campo de la Traductología", *Quaderns. Revista de Traducció*, 1, 127-134.
- KUZNIK, A. (2007) "Les tâches de traduction en tant qu'indicateurs de la compétence de traduction dans une approche comportementale", in: Gouadec, D. (dir.) *Actes du colloque international Septembre 2006 'Quelle qualification universitaire pour les traducteurs ?'*, Paris, La Maison du Dictionnaire, 119-134.
- LEBTAHI, Y. e IBERT, J. (2000) "Traducteurs dans la société de l'information. Evolutions et interdépendances", *Meta*, 49/2, 221-235.

- LEÓN, O. G., y MONTERO, I. (1993) *Diseño de investigaciones. Introducción a la lógica de la investigación en Psicología y Educación*, Madrid, McGraw-Hill/ Interamericana de España.
- LI, D. (2000) "Tailoring translation programs to social needs: a survey of professional translators", *Target*, 12/1, 127-149.
- LIM, H.-O. (2005) "Meeting Students' Expectations", *Forum*, 1/3, 175-204.
- LÓPEZ ROMO, H. (1998) "La metodología de la encuesta", in: Galindo Cáceres, L. (coord.) *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, Méjico, Pearson Educación & Addison Wesley Longman.
- LOW, G. (1999) "What Respondents Do with Questionnaires: Accounting for Incongruity and Fluidity", *Applied Linguistics*, 20/4, 503-533.
- LOZARES, C. y VERD, J. M. (2004) "Modelos de flexibilidad del trabajo y tiempo productivo: estudio de caso", *Trabajo. Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL y CC.TT*, 13, Universidad de Huelva, 97-113.
- LOZARES, C., VERD, J.M., MORENO, S., BARRANCO, O. y MASSÓ, M. (2004) "El proceso de trabajo desde las perspectivas de la actividad situada y del conocimiento socialmente distribuido", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22 /1, Publicaciones de la Universidad Complutense de Madrid, 67-87.
- MACKENZIE, R. (2000) "POSI-tive Thinking About Quality in Translator Training in Finland", in: Beeby, A., Ensinger, D. y Presas, M. (eds.) *Investigating Translation: Selected Papers from the 4th International Congress on Translation, Barcelona, 1998*. Amsterdam, John Benjamins, 213-222.
- MANUEL JEREZ, J. de, LÓPEZ CORTÉS, J. y BRANDER de la IGLESIA, M. (2004) "Traducción e interpretación: Voluntariado y compromiso social. El compromiso social en traducción e interpretación: una visión desde «ECOS, Traductores e intérpretes por la solidaridad»", *Puentes*, 4, 65-72.
- MARCHAND, P. (1976) "Table ronde sur le service de traduction dans l'entreprise", *Meta*, 21/1, 27-41.
- MARQUANT, H. (2004) "Traduction vs rédaction technique", in: Gaser, R, Guirado, C. y Rey, J. (eds.) *Insights into Scientific and Technical Translation*, Barcelona, Universitat Pompeu Fabra, 197-205.
- MARTIN, A. y ABRIL MARTÍ, I. (2002) "Los límites difusos del papel del intérprete social en España", in: Valero Garcés, C. y Mancho Barés, G. (eds.) *Traducción e interpretación en los Servicios Públicos: nuevas necesidades para nuevas realidades*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá, 25.
- MARTÍNEZ ARIAS, R. (1995) *Psicometría: teoría de los tests psicológicos y educativos*, Madrid: Síntesis.
- MARTÍNEZ RIZO, F. (1993) "La polémica sobre la cuantificación en las ciencias del hombre", *Papers. Revista de Sociologia*, 42, 13-34.
- MAYORAL, R. (2001) *Aspectos epistemológicos de la traducción*, Castellón de la Plana, Publicacions de la Universitat Jaume I.
- (2003) "Notes on Translator-Training (repies to a questionnaire)", in: Pym, A., Fallada, C., Biau, J. R. y Orenstein, J. (eds.) *Innovation and E-learning in Translator Training. Reports on Online Symposia*, Tarragona, Universitat Rovira i Virgili, 3-10.
- (2004) "El polifacetismo del traductor (jurídico y jurado)", in: García, C. y García, I. (eds.) *Experiencias de traducción. Reflexiones desde la práctica traductora*, Castelló de la Plana, Publicacions de la Universitat Jaume I, 165-180.
- McCLELLAND, D. (1973) "Testing for competencies rather than for intelligence", *American Psychologist*, 28, 1-14.

- MIGUÉLEZ, F. (1980) “La división social del trabajo”, in: Marsal, J. F. y Oltra, B. (dirs.) *Nuestra sociedad. Introducción a la sociología*, Barcelona, Vicens-Vives, 125-140.
- MILLS, C. W. (1987) *La imaginación sociológica*, Barcelona, Herder.
- MONZÓ, E. (2002) *La professió del traductor jurídic i jurat. Descripció sociològica de la professió i anàlisi discursiva del transgènere*, Tesis doctoral inédita, Castelló de la Plana, Universitat Jaume I.
- (2006) “¿Somos profesionales? Bases para una sociología de las profesiones aplicada a la traducción”, in: Parada, A. y Diaz Fouces, O. (eds.) *Sociology of translation*, Servizo de Publicacións da Universidade de Vigo, 155-176.
- MORÓN, M^a Á. (2005) “La relevancia de los factores interpersonales en traducción: nuevas fuentes para el diseño curricular”, in: *Actas del II Congreso Internacional AIET*, Madrid, Universidad Pontificia Comillas de Madrid, CD-ROM, 129-140.
- MUCCHIELLI, Roger (1993) *Le questionnaire dans l'enquête psycho-sociale. Connaissance du problème*, 10^a ed., París, Les Éditions ESF.
- MUÑOZ MARTÍN, R. (1993) *A Cognitive Theory of Professional Translation*, Tesis doctoral, Berkeley, Universidad de California, Diss. Abstracts International.
- (2005) “The life to come. Another Story. El proceso de convergencia europea, España y la traducción y la interpretación”, in: *Actas del II Congreso Internacional AIETI*, Madrid, Universidad Pontificia Comillas de Madrid, 623-640.
- NACHMIAS, C. y NACHMIAS, D. (1982) *Research Methods in the Social Sciences*, 2^a ed., Londres, Edward Arnold (Hodder and Stoughton).
- NEUNZIG, W. (1999) *Sobre la investigación empírica en traductología. Cuestiones epistémicas y metodológicas*, Trabajo de investigación de doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona.
- (2000) “The Computer in Empirical Studies for the Didactics of Translation”, in: Beeby, A. Ensinger, D. y Presas, M. (eds.) Amsterdam– Philadelphia, John Benjamins, 91-99.
- (2001) *La intervención pedagógica en la enseñanza de la traducción on-line. Cuestiones de método y estudio empírico*, Tesis doctoral inédita, Universitat Autònoma de Barcelona.
- (2002) “Estudios Empíricos en Traducción: apuntes metodológicos”, *Cadernos de Tradução X*, 2002/2, 75-96.
- NEUNZIG, W. y KUZNIK, A. “Probleme der übersetzungswissenschaftlichen Forschung: zur Erstellung eines Einstellungsfragebogens”, in: Schmitt, A. (ed.) *Translationsqualität*, Frankfurt, Peter Lang Verlag (en prensa).
- NEUNZIG, W. y OROZCO, M. (2001) “El enfoque experimental en traductología: resumen y perspectivas. *Quaderns. Revista de Traducció*, 6, 54-56.
- NIDA, E. (1964) *Toward a Science of Translating, with special reference to principles and procedures involved in Bible translating*, Leiden, E.J. Brill.
- NIDA, E. y TABER, C.R. (1969) *The Theory and Practice of Translation*, Leiden, E.J. Brill [La traducción: teoría y práctica, Madrid, Ediciones Cristiandad, 1986].
- NOBS, M.-L. (2006) *La traducción de folletos turísticos: ¿qué calidad demandan los turistas?*, Granada, Comares.
- OLECHNICKI, K. y ZAŁĘCKI, P. (1997) *Słownik socjologiczny*, Toruń, Graffiti BC.
- OROZCO, M. (1997) *La adquisición de la competencia traductora en su fase inicial: planificación de una investigación experimental y selectiva*, Trabajo de investigación inédito, Universitat Autònoma de Barcelona.
- (1999a) “La metodología de la investigación en Traductología”, *Perspectives: Studies in Translatology*, 7/2., 189-198.
- (1999b) “Medir la adquisición de la Competencia traductora en los estudiantes de traducción: un experimento”, in: Álvarez Lugris, A. y Fernández Ocampo, A. (eds.) *Anovar / Anosar*.

- Estudios de Traducción e Interpretación*, Vigo, Servicio de Publicacions Universidade de Vigo, vol. II., 121-128.
- (2000) *Instrumentos de medida de la adquisición de la competencia traductora: Construcción y validación*, Tesis doctoral inédita, Universitat Autònoma de Barcelona.
 - (2001) “Métodos de investigación en traducción escrita: ¿qué nos ofrece el método científico?”, *Sendebarr*, 12, 95-115.
 - (2002) “Revisión de investigaciones empíricas en traducción escrita”, *TRANS*, 6, 63-85.
 - (2004) “The Clue to Common Research in Translation and Interpreting: Methodology”, in: Schäffner, Ch. (ed.) *Translation Research and Interpreting Research: Traditions, Gaps and Synergies*, Multilingual Matters Ltd., 98-103.
- OROZCO, M. y HURTADO ALBIR, A. (2002) “Measuring Translation Competence Acquisition”, *Méta*, 47/3, 375-402.
- ØRSTED, J. (2001) “Quality and Efficiency: Incompatible Elements in Translation Practice?”, *Meta*, 46-2, 438-447.
- PACTE (2000) “Acquiring Translation Competence: Hypotheses and Methodological Problems in a Research Project”, in: Beeby, A., D. Ensinger y M. Presas (eds.) *Investigating Translation*, Amsterdam, John Benjamins, 99-106.
- (2001a) (ed.) *La investigación empírica y experimental en Traductología, Dossier especial, Quaderns. Revista de Traducció*, 6, 9-60.
 - (2001b) “La Competencia traductora y su adquisición”, *Quaderns. Revista de Traducció*, 6, 39-45.
 - (2002), “Una investigación empírico-experimental sobre la adquisición de la competencia traductora”, in: Alcina Caudet, A. y Gamero Pérez, S. (eds.) *La traducción científico-técnica y la terminología en la sociedad de la información*, Castelló de la Plana, Publicaciones de la Universitat Jaume I, 125-138.
 - (2003a) “Exploratory tests in a study of translation competence”, *Conference Interpretation and Translation*, 4/2, 41-69.
 - (2003b) “Building a Translation Competence Model”, in: Alves, F. (ed.) *Triangulating Translation: Perspectives in process oriented research*, Amsterdam, John Benjamins, 43-66.
 - (2005a) “Primeros resultados de un experimento sobre la Competencia Traductora”, in: *Actas del II Congreso Internacional de la AIETI*, Madrid, Publicaciones de la Universidad Pontificia Comillas, 573-587.
 - (2005b) “Investigating Translation Competence: Conceptual and Methodological Issues”, *Meta*, 50-2, 609-619.
 - (2007a) „Une recherche empirique expérimentale sur la compétence de traduction“, in: Gouadec, D. (dir.) *Actes du colloque international Septembre 2006 'Quelle qualification universitaire pour les traducteurs ?'*, Paris, La Maison du Dictionnaire, 97-118.
 - (2007b) “Zum Wesen der Übersetzungskompetenz – Grundlagen für die experimentelle Validierung eines Ük-Modells”, in: Wotjak, G. (ed) *Quo vadis Translatologie? Ein halbes Jahrhundert universitäre Ausbildung von Dolmetschern und Übersetzern in Leipzig*, Berlin, Frank & Timme, 327-342.
- PARADA, A. y DIAZ FOUCES, O. (eds.) (2006) *Sociology of Translation*, Servizo de Publicacions da Universidade da Vigo.
- PARISOT, F. (2004) “Gestion électronique intégrée des traductions de documents scientifiques destinées aux dossiers de médicaments dans l'environnement pharmaceutique”, in: Gaser, R, Guirado, C. y Rey, J. (eds.) *Insights into Scientific and Technical Translation*, Barcelona, Universitat Pompeu Fabra, 221-228.

- PARRY, S.B. (1996) "The quest for competencies in training and development", *Training*, 48, 48-56.
- PEREDA, S. y BERROCAL, F. (2004) *Gestión de Recursos Humanos por competencias*, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces.
- PHANEUF, F. (1976) "La traduction dans les entreprises publiques du Canada", *Meta*, 21/1, 72-76.
- PÖCHNACKER, F. (1995) "Those who do... A Profile of Researchers in Interpreting" *Target*, 7/1, 47-64.
- PORTELL, M. (2001) "Cursos 2001: Introducció a l'Estadística Aplicada", Universitat Autònoma de Barcelona (handout).
- POULIQUEN, H. (1985) "Argumentos para una historia de la sociología de la novela", *Argumentos*, 10/11 y 12/13, 9-34.
- PRIETO, C. (2004) "Sentido y valor del tiempo de trabajo profesional, género y representaciones de la vida personal", *Trabajo, Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL. y CC.TT.*, 13, 37-58.
- PYM, A. (1993) *Epistemological problems in translation and its teaching*, Teruel, Caminade.
- QUESNEL-BÉDARD, A. (1976) "L'agence de traduction", *Meta*, 21/1, 77-80.
- QUIVY, R. y CAMPENHOUDT, L. Van (2005) *Manual de investigación en Ciencias Sociales*, México, Limusa.
- Report of the Secretary-General of the United Nations (2001), "Translation and Interpretation-Related Matters: Utilization of New Technologies", UN General Assembly. Document A/AC.172/2000/5 of 2 August 2000, *Lingua Legis*, 9, 11-20.
- RODRÍGUEZ TRUJILLO, N. (2000) "Selección efectiva de personal basada en competencias", *Revista do Serviço Público*, 3, 101-121.
- ROMANO, D. (1983) *Elementos y técnica del trabajo científico*, Barcelona, Teide.
- ROSENBERG, B. A. (2005) "Un análisis de la interpretación telefónica", in: Valero Garcés, C. (ed.) *Traducción como mediación entre lenguas y culturas*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá, 26.
- ROTHER-NEVES, R. (2002a) *Características cognitivas e desempenho em tradução: investigação em tempo real*, Tesis doctoral, Belo Horizonte, Universidade Federal de Minas Gerais.
- (2002b) "Translation Quality Assessment for Research Purposes: An Empirical Approach", *Cadernos de Tradução X*, 2002/2, 113-131.
- (2005) "A abordagem comportamental das competências. Aplicabilidade aos estudos da tradução", in: Pagano, A., Magalhães, C. y Alves, F (eds.) *Competência em tradução. Cognição e discurso*, Belo Horizonte, Universidade Federal de Minas Gerais, 91-107.
- RUIZ OLABUÉNAGA, J. I. (1996) *Metodología de la investigación cualitativa*, Bilbao, Universidad de Deusto.
- SANCHIS GÓMEZ, E. (2004) "Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Universidad Complutense de Madrid, 22/1, 37-65.
- SECO, M., ANDRÉS, O. y RAMOS, G. (1999) *Diccionario del español actual*, Madrid, Aguilar.
- SENNETT, R. (1998) *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, Nueva York, W.W Norton & Company (*La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2000).
- SIMON, H.A. (1947) *Administrative Behavior: A Study of Decision Making Processes in Administrative Organization*, Nueva York, Harper and Brothers.

- SNELL-HORNBY, M. (1992) "The professional translator of tomorrow: language specialist or allround expert?", in: Dollerup, C. y Loddegaard, A. (eds.) *Teaching Translation and Interpreting. Training, Talent and Experience*, Amsterdam, John Benjamins, 922.
- SNELL-HORNBY, M. PÖCHNACKER, F. y KAINDL, K. (eds.) (1994), *Translation Studies: An Interdiscipline*, Amsterdam – Philadelphia: John Benjamins.
- SOUILLOT, J. (2000) "Développement des métiers liés aux outils de la langue", in: Sandoval, V. (dir.) *Les Mutations des métiers*, Les Cahiers du Numérique, 1-3.
- SPENCER Jr, L.M., McCLELLAND, D. C. y SPENCER, S. (1994) *Competency assessment methods: history and state of art*, New York, Hay/McBer Research Press.
- STANISZEWSKA-KOWALAK, D. (2005) „«Europejski Monitor Tłumaczy Zawodowych» w ramach programu Leonardo da Vinci", *Biuletyn TEPIS*, 57, 14-15.
- STECCONI, U. (2003) "Notes on Translation Training. Replies to a questionnaire", in: Pym, A., Fallada, C., Biau, J. R. y Orenstein, J. (eds.) *Innovation and e-Learning in Translation Training. reports on Online Symposia*, Tarragona, Universitat Rovira i Virgili, 78-79.
- STOLZE, R. (1997) "Indicadores de qualidade para a avaliação de tradutores no âmbito da didáctica", *TradTerm*, 4/1, 157-173.
- TAYLOR, S.J. y BOGDAN, R. (1992) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*, Barcelona, Paidós.
- TERSSAC, G. de (1995) *Autonomía en el trabajo*, Madrid, Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- TOMASSINI, E. (2002) "A survey on the role of the community interpreter conducted in the region of Emilia Romagna, Italy", in: Valero Garcés, C. y Mancho Barés, G. (eds.) *Traducción e interpretación en los Servicios Públicos: nuevas necesidades para nuevas realidades*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá, 54-55.
- TOMASSINI, E. y NICOLINI, F. (2005) "Survey on the role of community interpreters and cultural mediators in hospitals in the Emilia Romagna region. A call for new training formats capable of meeting emerging needs in the health sector", in: Valero Garcés, C. (ed.) *Traducción como mediación entre lenguas y culturas*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá, 18.
- TORRES HOSTENCH, O. (2007) *Programa de formació per a la inserció laboral dels postgraduats en traducció*, Tesis doctoral inédita, Universitat Autònoma de Barcelona.
- TRINIDAD, A., AYUSO, L., GALLEGO, D. y GARCÍA MORENO, J.M. (2003) "La evaluación del Plan Nacional de Evaluación y Calidad Universitaria desde la *Grounded Theory*", *Papers. Revista de Sociologia*, 70, Universitat Autònoma de Barcelona.
- UAB (2000), "Observatorio de graduados de la UAB", documento interno no publicado; promoción 1995.
- (2003), "Observatorio de graduados de la UAB", documento interno no publicado; promoción 1998.
- (2004), "Observatorio de graduados de la UAB", documento interno no publicado; varias promociones.
- UGR (2004), "Directrices para el desarrollo de título de grado (ANECA)", documento elaborado por la Universidad de Granada <http://www.ugr.es/~factrad/aneca.htm> (consulta 11.12.04).
- VALERO GARCÉS, C. (2006) *Formas de mediación intercultural: traducción e interpretación en los Servicios Públicos*, Granada, Comares.
- VALERO GARCÉS, C. (ed.) (2005) *Traducción como mediación entre lenguas y culturas*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá.

- VALERO GARCÉS, C. y MANCHO BARÉS, G. (eds.) (2002) *Traducción e interpretación en los Servicios Públicos: nuevas necesidades para nuevas realidades*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá.
- VALLÉS MARTÍNEZ, M. S. (1997) *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*, Madrid, Síntesis.
- VANDE WALLE, J. M. (2006) "Evolutions de la profession – attentes, espoirs, perspectives", in: Gouadec, D. (dir.) *Actes des universités d'été et d'automne 2005. Actes du colloque international Juin 2005 'Traduction spécialisée. Chemins parcourus et autoroutes à venir'*, París, La Maison du Dictionnaire, 81-85.
- VARGAS, A., MORENO, M. J. y PELAYO, Y. (2004) "La gestión del conocimiento y la gestión de los recursos humanos: la transcendencia de su alineamiento vista desde una experiencia práctica", *Trabajo, Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL. y CC.TT.*, 13, 227-244.
- VERD, J.M. y MASSÓ, M. (2007) "Las competencias y el trabajo invisible en el trabajo administrativo de consultas externas hospitalarias", *Papers. Revista de Sociologia*, 83, Universitat Autònoma de Barcelona, 169-189.
- VERD, J.M., BARRANCO, O. y MORENO, S. (2007) "El análisis de los procesos de trabajo mediante métodos etnográficos: el caso del trabajo administrativo de consultas externas hospitalarias", *Papers. Revista de Sociologia*, 83, Universitat Autònoma de Barcelona, 145-168.
- VESENTINI, G. (2004) "Intégration des outils d'aide à la traduction", en: Gaser, R., Guinardo, C., Rey, J. (eds.) *Insights into Scientific and Technical Translation*, Barcelona, Universitat Pompeu Fabra, 55-65.
- VILADRICH, M.C., DOVAL, E. PRAT, R y VALL-LLOVERA, M. (1997) *Psicometría, Metodología para la construcción de instrumentos de evaluación psicológica*, Barcelona: UAB.
- WIDLER, B. (2004) "A Survey Among Audience of Subtitled Films in Viennese Cinemas", *Meta*, 49/1, 98-101.
- WINER, B.J. (1991) *Statistical Principles in Experimental Design*, 3a ed., Nueva York, McGraw Hill.
- YELA, M. (1980) *Introducción a la teoría de los tests*, Madrid, Universidad Complutense.
- YIN, R. K. (1994) *Case study research. Design and Methods*, Thousand Oaks, CA, Sage.

Por áreas temáticas

TRADUCTOLOGÍA

Obras generales, epistemológicas y sobre la enseñanza de la traducción

- BELL, R.T. (1991) *Translation and Translating*, Londres, Longman.
- BRISLIN, R.W. (ed.) (1976) *Translation, Application and Research*, Nueva York, Gardner Press.
- CALVO ENCINAS, E. (2005) “El paradigma de las competencias en enseñanza y aprendizaje y su aplicación a los estudios de traducción: el ejemplo del Reino Unido”, in: *Actas del II Congreso Internacional AIETI*, Madrid, Universidad Pontificia Comillas, 13-24.
- GAMERO PÉREZ, S. y HURTADO ALBIR, A. (1999) “La enseñanza de la traducción especializada”, in: Hurtado Albir, A. (dir.) *Enseñar a traducir. Metodología en la formación de traductores e intérpretes*, Madrid, Edelsa, 139-195.
- GARCÍA-LANDA, M. (1995) “Notes of the Epistemology of Translation Theory”, *Meta*, 40/3, 388-405.
- HOLMES, J. (1972, 1988) “The Name and Nature of Translation Studies”, *Translated! Papers in Literary Translation and Translation Studies*. Amsterdam: Rodopi.
- HURTADO ALBIR, A. (1992) “Didactique de la traduction des textes spécialisés”, in: *Actes de la 3ème Journée ERLA-GLAT. Lexique spécialisé et didactique des langues*, Brest, UBO-ENST, 9-21.
- (1993) “Un nuevo enfoque de la didáctica de la traducción. Metodología y diseño curricular”, in: *Les langues étrangères dans l'Europe de l'acte Unique*, ICE, Universitat Autònoma de Barcelona.
- (1995) “La didáctica de la traducción. Evolución y estado actual”, in: Fernández, P. y Bravo, J. M. (eds.) *Perspectivas de la traducción*, Universidad de Valladolid.
- (1996a) “La enseñanza de la traducción directa ‘general’. Objetivos de aprendizaje y metodología”, in: Hurtado Albir, A. (ed.) *La enseñanza de la traducción*, Col. Estudios sobre la traducción, número 3, Castelló de la Plana, Universitat Jaume I.
- (1996b) “La cuestión del método traductor. Método, estrategia y técnica de traducción”, *Sendebarr*, 7, 39-57.
- (1999) “Objetivos de aprendizaje y metodología en la formación de traductores e intérpretes”, in: A. Hurtado Albir (dir.) *Enseñar a traducir. Metodología en la formación de traductores e intérpretes*, Madrid, Edelsa, 8-58.
- (2001) *Traducción y traductología. Introducción a la traductología*, Madrid, Cátedra.
- (2005) “A aquisição da competência tradutória. Aspectos teóricos e didáticos”, in: Pagano, A., Magalhães, C. y Alves, F (eds.) *Competência em tradução. Cognição e discurso*, Belo Horizonte, Universidade Federal de Minas Gerais, 19-57.
- JIMÉNEZ IVARS, A. y HURTADO ALBIR, A. (2003) “Variedades de traducción a la vista”, *Trans. Revista de Traducción*, 7, 47-58.
- JIMÉNEZ IVARS, M. A. (1999) *La traducción a la vista. Un análisis descriptivo*, Tesis doctoral, Castelló de la Plana, Universitat Jaume I.

- KIRALY, D. (2003) "From teacher-centred to learning-centred classrooms in translator education: Control, chaos or collaboration?", in: Pym, A., Fallada, C., Biau, J. R. y Orenstein, J. (eds.) *Innovation and E-learning in Translator Training. Reports on Online Symposia*, Tarragona, Universitat Rovira i Virgili, 27-31.
- MAYORAL, R. (2001) *Aspectos epistemológicos de la traducción*, Castellón de la Plana, Publicacions de la Universitat Jaume I.
- MORÓN, M^a Á. (2005) "La relevancia de los factores interpersonales en traducción: nuevas fuentes para el diseño curricular", in: *Actas del II Congreso Internacional AIET*, Madrid, Universidad Pontificia Comillas de Madrid, CD-ROM, 129-140.
- MUÑOZ MARTÍN, R. (1993) *A Cognitive Theory of Professional Translation*, Tesis doctoral, Berkeley, Universidad de California, Diss. Abstracts International.
- (2005) "The life to come. Another Story. El proceso de convergencia europea, España y la traducción y la interpretación", in: *Actas del II Congreso Internacional AIETI*, Madrid, Universidad Pontificia Comillas de Madrid, 623-640.
- NEUNZIG, W. (2000) "The Computer in Empirical Studies for the Didactics of Translation", in: Beeby, A. Ensinger, D. y Presas, M. (eds.) Amsterdam– Philadelphia, John Benjamins, 91-99.
- NIDA, E. (1964) *Toward a Science of Translating, with special reference to principles and procedures involved in Bible translating*, Leiden, E.J. Brill.
- NIDA, E. y TABER, C.R. (1969) *The Theory and Practice of Translation*, Leiden, E.J. Brill [La traducción: teoría y práctica, Madrid, Ediciones Cristiandad, 1986].
- PYM, A. (1993) *Epistemological problems in translation and its teaching*, Teruel, Caminade.
- SNELL-HORNBY, M. PÖCHNACKER, F. y KAINDL, K. (eds.) (1994), *Translation Studies: An Interdiscipline*, Amsterdam – Philadelphia: John Benjamins.

Traducción, empresa, mercado, trabajo, profesión

- AUSTERMÜHL, F. (2001) *Electronic Tools for Translators*, Manchester, UK & Northampton, MA, St. Jerome Publishing.
- (2002) "Automated Localization Workflow – A Reference Model", <http://www.il8n.ca/publications/AutoLocalizationModel.pdf> (consulta 2.05.2006)
- BASSNETT-McGUIRE, S. (1993) *La traduzione: teorie e pratica*, Milano, Bompiani.
- BOIVINEAU, R. (1976) "Pigistes et bureaux de traduction", *Meta*, 21-1, 5-11.
- CEN (2004) Comité Européen de Normalisation, Management Centre, Bruselas, septiembre, 2004, Documento de trabajo no publicado. Versión inglesa. "Translation services – Service requirements" Norma prEN 15038:2004 (E).
- COLPRON, G. (1976) "Les fonctions du service de traduction", *Meta*, 21/1, 64-67.
- DANILO, L. De y MORELLI, M. (2005) "¿Mediadores? ¿Intérpretes? ¿Negociadores?: la percepción del papel de diferentes profesionales", in: Valero Garcés, C. (ed.) *Traducción como mediación entre lenguas y culturas*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá, 16.
- DAVICO, G. (2005) *L'industria della traduzione. Realtà e prospettive del mercato italiano*, Torino, Edizioni SEB 27.
- ÉMOND, Ph. (1976) "La traduction dans les agences de publicité", *Meta*, 21-1, 81-86.
- FOOTE, C. (2004) "Translation and Technology in an International Organization", in: Gaser, R, Guirado, C. y Rey, J. (eds.) *Insights into Scientific and Technical Translation*, Barcelona, Universitat Pompeu Fabra, 23-35.
- FRENETTE, R. (1976) "La place de la traduction dans l'entreprise", *Meta*, 21/1, 12-15.
- GOUADEC, D. (1989) *Le traducteur, la traduction et l'entreprise*, París, AFNOR.

- (1991) *Guide de gestion des traductions et de mise en place de formations de traducteurs*, París, Ministère des Affaires étrangères.
- (1998) “Evolutions du métier de traducteur – Incidences sur la formation”, in: Actes du séminaire de traduction de Shanghai ‘Théorie et pratique de la traduction en langues française et chinoise’, 165-175.
- (2002a) *Profession : Traducteur*, París, La Maison du Dictionnaire.
- (2002b) “Professionnaliser”, in: Actes du huitième université d’été en traduction, Rennes, Université de Rennes, 217-246.
- (2003) “Notes on Translation Training. Replies to a questionnaire”, in: Pym, A., Fallada, C., Biau, J. R. y Orenstein, J. (eds.) *Innovation and e-Learning in Translation Training. reports on Online Symposia*, Tarragona, Universitat Rovira i Virgili, 11-19.
- (2005) “Modélisation du processus d’exécution des traductions”, *Meta*, 50/2, 643-655.
- (2005-2006) “Pédagogie par projets: le modèle rennais”, in: Gouadec, D. (dir.) *Traduction – Localisation : Technologies & Formation. Actes des universités d’été et d’automne 2004. Actes du colloque international ‘Traduction et technologie(s) en pratique professionnelle, en formation et en applications de formation à distance’*, París, La Maison du Dictionnaire, 33-108.
- (2006) “Vingt-cinq années d’évolutions et d’innovation”, in: Gouadec, D. (dir.) *Actes des universités d’été et d’automne 2005. Actes du colloque international Juin 2005 ‘Traduction spécialisée. Chemins parcourus et autoroutes à venir’*, París, La Maison du Dictionnaire, 17-45.
- GOUADEC, D. (ed.) (2002) *Spécialités et spécialisations dans la pratique professionnelle et la formation des traducteurs*, Actes du colloque international à l’Université de Rennes 2, París, La Maison du Dictionnaire.
- KUZNIK, A. (2007) “Les tâches de traduction en tant qu’indicateurs de la compétence de traduction dans une approche comportementale”, in: 119-134.
- LEBTAHI, Y. e IBERT, J. (2000) “Traducters dans la société de l’information. Evolutions et interdépendances”, *Meta*, 49/2, 221-235.
- MANUEL JEREZ, J. de, LÓPEZ CORTÉS, J. y BRANDER de la IGLESIA, M. (2004) “Traducción e interpretación: Voluntariado y compromiso social. El compromiso social en traducción e interpretación: una visión desde «ECOS, Traductores e intérpretes por la solidaridad»”, *Puentes*, 4, 65-72.
- MARCHAND, P. (1976) “Table ronde sur le service de traduction dans l’entreprise”, *Meta*, 21/1, 27-41.
- MARQUANT, H. (2004) “Traduction vs rédaction technique”, in: Gaser, R, Guirado, C. y Rey, J. (eds.) *Insights into Scientific and Technical Translation*, Barcelona, Universitat Pompeu Fabra, 197-205.
- MARTIN, A. y ABRIL MARTÍ, I. (2002) “Los límites difusos del papel del intérprete social en España”, in: Valero Garcés, C. y Mancho Barés, G. (eds.) *Traducción e interpretación en los Servicios Públicos: nuevas necesidades para nuevas realidades*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá, 25.
- MAYORAL, R. (2003) “Notes on Translator-Training (replies to a questionnaire)”, in: Pym, A., Fallada, C., Biau, J. R. y Orenstein, J. (eds.) *Innovation and E-learning in Translator Training. Reports on Online Symposia*, Tarragona, Universitat Rovira i Virgili, 3-10.
- (2004) “El polifacetismo del traductor (jurídico y jurado)”, in: García, C. y García, I. (eds.) *Experiencias de traducción. Reflexiones desde la práctica traductora*, Castelló de la Plana, Publicacions de la Universitat Jaume I, 165-180.

- MONZÓ, E. (2002) *La professió del traductor jurídic i jurat. Descripció sociològica de la professió i anàlisi discursiva del transgènere*, Tesis doctoral inédita, Castelló de la Plana, Universitat Jaume I.
- (2006) “¿Somos profesionales? Bases para una sociología de las profesiones aplicada a la traducción”, in: Parada, A. y Diaz Fouces, O. (eds.) *Sociology of translation*, Servizo de Publicacións da Universidade de Vigo, 155-176.
- PARADA, A. y DIAZ FOUCES, O. (eds.) (2006) *Sociology of Translation*, Servizo de Publicacións da Universidade da Vigo.
- PARISOT, F. (2004) “Gestion électronique intégrée des traductions de documents scientifiques destinées aux dossiers de médicaments dans l’environnement pharmaceutique”, in: Gaser, R, Guirado, C. y Rey, J. (eds.) *Insights into Scientific and Technical Translation*, Barcelona, Universitat Pompeu Fabra, 221-228.
- PHANEUF, F. (1976) “La traduction dans les entreprises publiques du Canada”, *Meta*, 21/1, 72-76.
- QUESNEL-BÉDARD, A. (1976) “L’agence de traduction”, *Meta*, 21/1, 77-80.
- Report of the Secretary-General of the United Nations (2001), “Translation and Interpretation-Related Matters: Utilization of New Technologies”, UN General Assembly. Document A/AC.172/2000/5 of 2 August 2000, *Lingua Legis*, 9, 11-20.
- ROSENBERG, B. A. (2005) “Un análisis de la interpretación telefónica”, in: Valero Garcés, C. (ed.) *Traducción como mediación entre lenguas y culturas*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá, 26.
- ROTHER-NEVES, R. (2005) “A abordagem comportamental das competências. Aplicabilidade aos estudos da tradução”, in: Pagano, A., Magalhães, C. y Alves, F (eds.) *Competência em tradução. Cognição e discurso*, Belo Horizonte, Universidade Federal de Minas Gerais, 91-107.
- SNELL-HORNBY, M. (1992) “The professional translator of tomorrow: language specialist or allround expert?”, in: Dollerup, C. y Loddegaard, A. (eds.) *Teaching Translation and Interpreting. Training, Talent and Experience*, Amsterdam, John Benjamins, 922.
- SOUILLOT, J. (2000) “Développement des métiers liés aux outils de la langue”, in: Sandoval, V. (dir.) *Les Mutations des métiers*, Les Cahiers du Numérique, 1-3.
- STANISZEWSKA-KOWALAK, D. (2005) „Europejski Monitor Tłumaczy Zawodowych» w ramach programu Leonardo da Vinci”, *Biuletyn TEPI*, 57, 14-15.
- STECCONI, U. (2003) “Notes on Translation Training. Replies to a questionnaire”, in: Pym, A., Fallada, C., Biau, J. R. y Orenstein, J. (eds.) *Innovation and e-Learning in Translation Training. reports on Online Symposia*, Tarragona, Universitat Rovira i Virgili, 78-79.
- STOLZE, R. (1997) “Indicadores de qualidade para a avaliação de tradutores no âmbito da didáctica”, *TradTerm*, 4/1, 157-173.
- TORRES HOSTENCH, O. (2007) *Programa de formació per a la inserció laboral dels postgraduats en traducció*, Tesis doctoral inédita, Universitat Autònoma de Barcelona.
- VALERO GARCÉS, C. (2006) *Formas de mediación intercultural: traducción e interpretación en los Servicios Públicos*, Granada, Comares.
- VALERO GARCÉS, C. (ed.) (2005) *Traducción como mediación entre lenguas y culturas*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá.
- VALERO GARCÉS, C. y MANCHO BARÉS, G. (eds.) (2002) *Traducción e interpretación en los Servicios Públicos: nuevas necesidades para nuevas realidades*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá.
- VANDE WALLE, J. M. (2006) “Evolutions de la profession – attentes, espoirs, perspectives”, in: Gouadec, D. (dir.) *Actes des universités d’été et d’automne 2005*.

Actes du colloque international Juin 2005 'Traduction spécialisée. Chemins parcourus et autoroutes à venir', París, La Maison du Dictionnaire, 81-85.

VESENTINI, G. (2004) "Intégration des outils d'aide à la traduction", en: Gaser, R., Guinardo, C., Rey, J. (eds.) *Insights into Scientific and Technical Translation*, Barcelona, Universitat Pompeu Fabra, 55-65.

Metodología de la investigación empírica en Traductología

DANCETTE, J. y MÉNARD, N. (1996) *Modèles empiriques et expérimentaux en traductologie: questions d'épistémologie*, *Meta*, 41/1, 139-156.

DEMERS, G. (1992) "Les statistiques au service de la pédagogie de la traduction", *Traduction, Terminologie et Rédaction (TTR)*, 5/1, 101-111.

GILE, D. (1998) "Observational Studies and Experimental Studies in the Investigation of Conference Interpretation", *Target*, 10/1, 69-93.

KREUTZER, M., y NEUNZIG, W. (1998) "En torno a la investigación empírica en el campo de la Traductología", *Quaderns. Revista de Traducció*, 1, 127-134.

NEUNZIG, W. (1999) *Sobre la investigación empírica en traductología. Cuestiones epistémicas y metodológicas*, Trabajo de investigación de doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona.

— (2001) *La intervención pedagógica en la enseñanza de la traducción on-line. Cuestiones de método y estudio empírico*, Tesis doctoral inédita, Universitat Autònoma de Barcelona.

— (2002) "Estudios Empíricos en Traducción: apuntes metodológicos", *Cadernos de Tradução X*, 2002/2, 75-96.

NEUNZIG, W. y KUZNIK, A. "Probleme der übersetzungswissenschaftlichen Forschung: zur Erstellung eines Einstellungsfragebogens", in: Schmitt, A. (ed.) *Translationsqualität*, Frankfurt, Peter Lang Verlag (en prensa).

NEUNZIG, W. y OROZCO, M. (2001) "El enfoque experimental en traductología: resumen y perspectivas. *Quaderns. Revista de Traducció*, 6, 54-56.

OROZCO, M. (1997) *La adquisición de la competencia traductora en su fase inicial: planificación de una investigación experimental y selectiva*, Trabajo de investigación inédito, Universitat Autònoma de Barcelona.

— (1999a) "La metodología de la investigación en Traductología", *Perspectives: Studies in Translatology*, 7/2., 189-198.

— (1999b) "Medir la adquisición de la Competencia traductora en los estudiantes de traducción: un experimento", in: Álvarez Lugris, A. y Fernández Ocampo, A. (eds.) *Anovar / Anosar. Estudios de Traducción e Interpretación*, Vigo, Servicio de Publicacions Universidade de Vigo, vol. II., 121-128.

— (2000) *Instrumentos de medida de la adquisición de la competencia traductora: Construcción y validación*, Tesis doctoral inédita, Universitat Autònoma de Barcelona.

— (2001) "Métodos de investigación en traducción escrita: ¿qué nos ofrece el método científico?", *Sendebarr*, 12, 95-115.

— (2002) "Revisión de investigaciones empíricas en traducción escrita", *TRANS*, 6, 63-85.

— (2004) "The Clue to Common Research in Translation and Interpreting: Methodology", in: Schäffner, Ch. (ed.) *Translation Research and Interpreting Research: Traditions, Gaps and Synergies*, Multilingual Matters Ltd., 98-103.

OROZCO, M. y HURTADO ALBIR, A. (2002) "Measuring Translation Competence Acquisition", *Méta*, 47/3, 375-402.

- PACTE (2000) "Acquiring Translation Competence: Hypotheses and Methodological Problems in a Research Project", in: Beeby, A., D. Ensinger y M. Presas (eds.) *Investigating Translation*, Amsterdam, John Benjamins, 99-106.
- (2001a) (ed.) *La investigación empírica y experimental en Traductología, Dossier especial, Quaderns. Revista de Traducció*, 6, 9-60.
- (2001b) "La Competencia traductora y su adquisición", *Quaderns. Revista de Traducció*, 6, 39-45.
- (2002), "Una investigación empírico-experimental sobre la adquisición de la competencia traductora", in: Alcina Caudet, A. y Gamero Pérez, S. (eds.) *La traducción científico-técnica y la terminología en la sociedad de la información*, Castelló de la Plana, Publicaciones de la Universitat Jaume I, 125-138.
- (2003a) "Exploratory tests in a study of translation competence", *Conference Interpretation and Translation*, 4/2, 41-69.
- (2003b) "Building a Translation Competence Model", in: Alves, F. (ed.) *Triangulating Translation: Perspectives in process oriented research*, Amsterdam, John Benjamins, 43-66.
- (2005a) "Primeros resultados de un experimento sobre la Competencia Traductora", in: *Actas del II Congreso Internacional de la AIETI*, Madrid, Publicaciones de la Universidad Pontificia Comillas, 573-587.
- (2005b) "Investigating Translation Competence: Conceptual and Methodological Issues", *Meta*, 50-2, 609-619.
- (2007a) „Une recherche empirique expérimentale sur la compétence de traduction“, in: Gouadec, D. (dir.) *Actes du colloque international Septembre 2006 'Quelle qualification universitaire pour les traducteurs ?'*, Paris, La Maison du Dictionnaire, 97-118.
- (2007b) "Zum Wesen der Übersetzungskompetenz – Grundlagen für die experimentelle Validierung eines Ük-Modells", in: Wotjak, G. (ed) *Quo vadis Translatologie? Ein halbes Jahrhundert universitäre Ausbildung von Dolmetschern und Übersetzern in Leipzig*, Berlin, Frank & Timme, 327-342.
- PÖCHNACKER, F. (1995) "Those who do... A Profile of Researchers in Interpreting" *Target*, 7/1, 47-64.
- ROTHE-NEVES, R. (2002a) *Características cognitivas e desempenho em tradução: investigação em tempo real*, Tesis doctoral, Belo Horizonte, Universidade Federal de Minas Gerais.
- (2002b) "Translation Quality Assessment for Research Purposes: An Empirical Approach", *Cadernos de Tradução X*, 2002/2, 113-131.

Encuestas en Traductología

- CALVO ENCINAS, E. (2004) "La Administración Pública ante la interpretación social: Toma de contacto en la provincia de Toledo", *Puentes*, 4, 7-16.
- CEBRIÁN, C. (2004) "Estudiantes de medicina e interpretación social. Trabajo de campo", *Puentes*, 4, 17-30.
- CHIARO, D. y NOCELLA, G. (1999) "Language management in Italy: A Survey of the Translation Market in Emilia-Romagna", *Textus*, XII/2, 351-368.
- (2004) "Interpreters' Perception of Linguistic and Non-Linguistic Factors Affecting Quality: A Survey through the World Wide Web", *Meta*, 49/2, 278-293.
- DOULTON, M (2006) "The work habits of technical writers – Where do you want to work today?", in: Gouadec, D. (dir.) *Actes des universités d'été et d'automne 2005. Actes du*

- colloque international Juin 2005 'Traduction spécialisée. Chemins parcourus et autoroutes à venir'*, París, La Maison du Dictionnaire, 103-118.
- DURBAN, Ch. (2006) "Traduction financière – tendances pour l'avenir", in: Gouadec, D. (dir.) *Actes des universités d'été et d'automne 2005. Actes du colloque international Juin 2005 'Traduction spécialisée. Chemins parcourus et autoroutes à venir'*, París, La Maison du Dictionnaire, 63-70.
- GOLDEN, S., HURTADO ALBIR, A. y PIQUÉ, R. (1992) "La traducció i la interpretació a Catalunya", *Noves SL*, 17, 14-17.
- HERMANS, J. y LAMBERT, J. (1998) "From Translation Markets to Language Management: The Implications of Translation Services", *Target*, 10/1, 113-132.
- HERMANS, J., SIMOENS, P. y JANSEN, P. (eds.) (1994), *Taal, Vertaling, Management: Verkenningen in een economisch niemandsland*, Leuven, CERA Chair.
- LI, D. (2000) "Tailoring translation programs to social needs: a survey of professional translators", *Target*, 12/1, 127-149.
- LIM, H.-O. (2005) "Meeting Students' Expectations", *Forum*, 1/3, 175-204.
- MACKENZIE, R. (2000) "POSI-tive Thinking About Quality in Translator Training in Finland", in: Beeby, A., Ensinger, D. y Presas, M. (eds.) *Investigating Translation: Selected Papers from the 4th International Congress on Translation, Barcelona, 1998*. Amsterdam, John Benjamins, 213-222.
- NOBS, M.-L. (2006) *La traducción de folletos turísticos: ¿qué calidad demandan los turistas?*, Granada, Comares.
- ØRSTED, J. (2001) "Quality and Efficiency: Incompatible Elements in Translation Practice?", *Meta*, 46-2, 438-447.
- TOMASSINI, E. (2002) "A survey on the role of the community interpreter conducted in the region of Emilia Romagna, Italy", in: Valero Garcés, C. y Mancho Barés, G. (eds.) *Traducción e interpretación en los Servicios Públicos: nuevas necesidades para nuevas realidades*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá, 54-55.
- TOMASSINI, E. y NICOLINI, F. (2005) "Survey on the role of community interpreters and cultural mediators in hospitals in the Emilia Romagna region. A call for new training formats capable of meeting emerging needs in the health sector", in: Valero Garcés, C. (ed.) *Traducción como mediación entre lenguas y culturas*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá, 18.
- UAB (2000), "Observatorio de graduados de la UAB", documento interno no publicado; promoción 1995.
- (2003), "Observatorio de graduados de la UAB", documento interno no publicado; promoción 1998.
- (2004), "Observatorio de graduados de la UAB", documento interno no publicado; varias promociones.
- UGR (2004), "Directrices para el desarrollo de título de grado (ANECA)", documento elaborado por la Universidad de Granada <http://www.ugr.es/~factrad/aneca.htm> (consulta 11.12.04).
- WIDLER, B. (2004) "A Survey Among Audience of Subtitled Films in Viennese Cinemas", *Meta*, 49/1, 98-101.

OTRAS DISCIPLINAS

Obras de consulta general

- GONZÁLEZ SÁNCHEZ, P. (1997) *Manual de corrección y estilo*, Madrid, ACTA.
ROMANO, D. (1983) *Elementos y técnica del trabajo científico*, Barcelona, Teide.
SECO, M., ANDRÉS, O. y RAMOS, G. (1999) *Diccionario del español actual*, Madrid, Aguilar.

Sociología del Trabajo

- BOURDIEU, P. (1984) *Questions de sociologie*, París, Les Editions de Minuit (*Sociología y cultura*, México, Grijalbo, 1990).
- CASTELLS, M. (1997) *La era de la información*, vol. 1, Madrid, Alianza.
- JEDLICKI, J. (2005) “Inteligencia w demokratycznym teatrze”, *Gazeta Wyborcza* 31/12/2004-2/01/2005, 14-15.
- LOZARES, C. y VERD, J. M. (2004) “Modelos de flexibilidad del trabajo y tiempo productivo: estudio de caso”, *Trabajo. Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL y CC.TT*, 13, Universidad de Huelva, 97-113.
- LOZARES, C., VERD, J.M., MORENO, S., BARRANCO, O. y MASSÓ, M. (2004) “El proceso de trabajo desde las perspectivas de la actividad situada y del conocimiento socialmente distribuido”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22 /1, Publicaciones de la Universidad Complutense de Madrid, 67-87.
- MIGUÉLEZ, F. (1980) “La división social del trabajo”, in: Marsal, J. F. y Oltra, B. (dirs.) *Nuestra sociedad. Introducción a la sociología*, Barcelona, Vicens-Vives, 125-140.
- OLECHNICKI, K. y ZAŁĘCKI, P. (1997) *Słownik socjologiczny*, Toruń, Graffiti BC.
- POULIQUEN, H. (1985) “Argumentos para una historia de la sociología de la novela”, *Argumentos*, 10/11 y 12/13, 9-34.
- PRIETO, C. (2004) “Sentido y valor del tiempo de trabajo profesional, género y representaciones de la vida personal”, *Trabajo, Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL. y CC.TT*, 13, 37-58.
- SANCHIS GÓMEZ, E. (2004) “Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Universidad Complutense de Madrid, 22/1, 37-65.
- SENNETT, R. (1998) *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, Nueva York, W.W Norton & Company (*La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2000).
- SIMON, H.A. (1947) *Administrative Behavior: A Study of Decision Making Processes in Administrative Organization*, Nueva York, Harper and Brothers.
- TERSSAC, G. de (1995) *Autonomía en el trabajo*, Madrid, Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- VERD, J.M. y MASSÓ, M. (2007) “Las competencias y el trabajo invisible en el trabajo administrativo de consultas externas hospitalarias”, *Papers. Revista de Sociologia*, 83, Universitat Autònoma de Barcelona, 169-189.

VERD, J.M., BARRANCO, O. y MORENO, S. (e2007) “El análisis de los procesos de trabajo mediante métodos etnográficos: el caso del trabajo administrativo de consultas externas hospitalarias”, *Papers. Revista de Sociologia*, 83, Universitat Autònoma de Barcelona, 145-168.

Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos

- BOYATZIS, R.E. (1982) *The competent manager: A model for effective performance*, Nueva York, Wiley-Interscience.
- (1984) *Identification of skill requirements for effective job performance*, Boston, McBer.
- (1998) “Stimulating the process of competency development”, ponencia presentada en la III International Competency Conference, Londres.
- DIRUBE, J. L. (2004) *Un modelo de gestión por competencias. Lecciones aprendidas*, Barcelona, Gestión 2000/EPISE/Training Club.
- McCLELLAND, D. (1973) “Testing for competencies rather than for intelligence”, *American Psychologist*, 28, 1-14.
- PARRY, S.B. (1996) “The quest for competencies in training and development”, *Training*, 48, 48-56.
- PEREDA, S. y BERROCAL, F. (2004) *Gestión de Recursos Humanos por competencias*, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces.
- RODRÍGUEZ TRUJILLO, N. (2000) “Selección efectiva de personal basada en competencias”, *Revista do Serviço Público*, 3, 101-121.
- SPENCER Jr, L.M., McCLELLAND, D. C. y SPENCER, S. (1994) *Competency assessment methods: history and state of art*, New York, Hay/McBer Research Press.
- VARGAS, A., MORENO, M. J. y PELAYO, Y. (2004) “La gestión del conocimiento y la gestión de los recursos humanos: la transcendencia de su alineamiento vista desde una experiencia práctica”, *Trabajo, Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL. y CC.TT.*, 13, 227-244.

Metodología de la investigación en Ciencias Sociales

- ANDER-EGG, E. (1990) *Técnicas de investigación social*, 21ª ed., Buenos Aires, Humanitas.
- BEHLING, O. y SLAW, K. (2000) *Translating questionnaires and other research instruments: problems and solutions*, Thousand Oaks, Sage.
- BERICAT, E. (1998) *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Significado y medida*, Barcelona, Ariel.
- BLANCHET, A., GHIGLIONE, R., MASSONNAT, J. y TROGON, A. (1989) *Técnicas de investigación en ciencias sociales: datos, observación, entrevistas, cuestionario*, Madrid, Narcea.
- BRYTTING, T. (1991) *Organizing in the small growing firm: a grounded theory approach*, The Economic Research Institute.
- CABO RAMÓN, I. de (1998) “Métodes i tècniques”, in: Cabo Ramón, I. de (coord.) y Muniesa i Brito, B. *Metodologia de les ciències socials i humanes*, Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya.
- CABO RAMÓN, I. de (coord.) y MUNIESA I BRITO, B. (1998), *Metodologia de les ciències socials i humanes*, Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya.

- CEA D'ANCONA, M. A. (1998) *Metodología cantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*, Madrid, Síntesis.
- (2004) *Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora*. Madrid, Síntesis.
- COLLER, X. (2005) *Estudio de caso*, Madrid, CIS, Cuadernos Metodológicos.
- COLLER, X. y GARVÍA, R. (2004) *Análisis de organizaciones*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CRASWELL, J. W. (2003) *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed approaches*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- DANE, F.C. (1997) *Mètodes de Recerca*, Barcelona, Proa-UOC.
- DOMÍNGUEZ, M. y COCO, A. (2000) *Tècniques d'Investigació Social I*, Barcelona, Edicions de la Universitat de Barcelona.
- GILLY, G. A. (1975) *Cómo se investiga*, Barcelona, Avance.
- GLASER, B. (1992) *Basic of Grounded Theory Analysis: Emergence vs. Forcing*, Mill Valley, CA, Sociology Press.
- GLASER, B. y STRAUSS, A. (1999) *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*, Nueva York, Aldine de Gruyter.
- LÓPEZ ROMO, H. (1998) “La metodología de la encuesta”, in: Galindo Cáceres, L. (coord.) *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, Méjico, Pearson Educación & Addison Wesley Longman.
- LOW, G. (1999) “What Respondents Do with Questionnaires: Accounting for Incongruity and Fluidity”, *Applied Linguistics*, 20/4, 503-533.
- MARTÍNEZ RIZO, F. (1993) “La polémica sobre la cuantificación en las ciencias del hombre”, *Papers. Revista de Sociologia*, 42, 13-34.
- MILLS, C. W. (1987) *La imaginación sociológica*, Barcelona, Herder.
- MUCCHIELLI, Roger (1993) *Le questionnaire dans l'enquête psycho-sociale. Connaissance du problème*, 10^a ed., París, Les Éditions ESF.
- NACHMIAS, C. y NACHMIAS, D. (1982) *Research Methods in the Social Sciences*, 2^a ed., Londres, Edward Arnold (Hodder and Stoughton).
- QUIVY, R. y CAMPENHOUDT, L. Van (2005) *Manual de investigación en Ciencias Sociales*, México, Limusa.
- RUIZ OLABUÉNAGA, J. I. (1996) *Metodología de la investigación cualitativa*, Bilbao, Universidad de Deusto.
- TAYLOR, S.J. y BOGDAN, R. (1992) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*, Barcelona, Paidós.
- TRINIDAD, A., AYUSO, L., GALLEGO, D. y GARCÍA MORENO, J.M. (2003) “La evaluación del Plan Nacional de Evaluación y Calidad Universitaria desde la *Grounded Theory*”, *Papers. Revista de Sociologia*, 70, Universitat Autònoma de Barcelona.
- VALLÉS MARTÍNEZ, M. S. (1997) *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*, Madrid, Síntesis.
- YIN, R. K. (1994) *Case study research. Design and Methods*, Thousand Oaks, CA, Sage.

Metodología de la investigación en Psicología y Pedagogía

- AGAZZI, E. (1988) “Do experiments depend on theories or theories depend on experiments?”, in: Batens Bendegem, V. (eds.) *Theory and experiment: recent insights and new perspectives on their relation*, Dordrecht, Reidel, 3-13.
- ANASTASI, A. (1982) *Psychological Testing*, Nueva York, Macmillan.

- ARNAU, J. (1989) “Metodología de la investigación y diseño”, in: Arnau, J. y Carpintero, H. (coords.) *Historia, teoría y método*, Madrid, Alhambra, 581-615.
- (1995a) “Model general d’investigació psicològica”, in: Arnau, J. (ed.) *Mètodes, dissenys i tècniques en investigació psicològica*, ed. Experimental, Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya.
- (1995b) “Metodologies quantitatives en la investigació psicològica”, in: Arnau, J. (ed.) *Mètodes, dissenys i tècniques en investigació psicològica*, ed. experimental, Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- ARNAU, J. (ed.) (1995c) *Mètodes, dissenys i tècniques en investigació psicològica*, ed. experimental, Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- ATO, M. (1991) *Investigación en ciencias del comportamiento*, Vol 1 “Fundamentos”, Barcelona, PPU.
- BREAKWELL, G.M., HAMMOND, S. y FIFE-SCHAW, C. (eds.) (1995) *Research Methods in Psychology*, Londres, Sage.
- COHEN, L y MANION, L. (1989) *Research Methods in Education*, Londres, Routledge (*Métodos de investigación educativa*, Madrid, La Muralla, 1990).
- DOMÈNECH, J.M., GRANERA, R., LOSILLA, J.N. y PORTELL, M. (1998) *Descripció de dades, fonaments de probabilitat i introducció a la inferència estadística*, vol 1., Barcelona, Cardellach Còpies.
- GRAHAM, J.R. y LILLY, R.S. (1984) *Psychological testing*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- LEÓN, O. G., y MONTERO, I. (1993) *Diseño de investigaciones. Introducción a la lógica de la investigación en Psicología y Educación*, Madrid, McGraw-Hill/ Interamericana de España.
- MARTÍNEZ ARIAS, R. (1995) *Psicometría: teoría de los tests psicológicos y educativos*, Madrid: Síntesis.
- PORTELL, M. (2001) “Cursos 2001: Introducció a l’Estadística Aplicada”, Universitat Autònoma de Barcelona (handout).
- VILADRICH, M.C., DOVAL, E. PRAT, R y VALL-LLOVERA, M. (1997) *Psicometría, Metodología para la construcción de instrumentos de evaluación psicológica*, Barcelona: UAB.
- WINER, B.J. (1991) *Statistical Principles in Experimental Design*, 3a ed., Nueva York, McGraw Hill.
- YELA, M. (1980) *Introducción a la teoría de los tests*, Madrid, Universidad Complutense.

APÉNDICES

APÉNDICE I. Universidad de Granada (2004)

Cuestionario 1.

Encuesta a profesores con docencia en licenciatura en Traducción e Interpretación

UGR 2004: Anexo 7a

Encuesta a
profesores con docencia en la Licenciatura
de Traducción e Interpretación

La presente es una encuesta destinada a recopilar las opiniones de los profesores de la Licenciatura en Traducción e Interpretación sobre los estudios y sobre la profesión.

Los resultados se utilizarán en el contexto de las propuestas de adaptación de los planes de estudios españoles a la *Declaración de Bolonia*, el proyecto de armonización de la educación superior en Europa. Es una encuesta muy larga, lo sabemos, pero tu opinión es muy importante y queremos estar seguros de conocerla bien.

Esta encuesta es anónima y no busca obtener información personal ni sobre el centro en el que ejerces tu labor. Lee, por favor, todas las preguntas antes de comenzar a responder. Puedes extenderte cuanto quieras en las respuestas. No te preocupes por el formato, pues el formulario está diseñado para trasladarlo con facilidad a una base de datos.

Justo después de terminarla en el ordenador, remítela, por favor, a quien te la ha enviado (en cualquier caso, siempre **antes del 4 de mayo**).

En breve publicaremos la información periódicamente en la web. Si deseas hacer algún comentario o sugerencia, remítelo, por favor, a tu comité local para que, a su vez, los faciliten a los coordinadores.

Muchas gracias.

1. GENERAL

¿Qué edad tiene?	100	
Género	101	
¿Qué lengua considera materna o propia?	102	
¿Qué estudios universitarios ha finalizado? (1º y 2º ciclo)	110	
¿Cuenta con un título de Diplomatura o Licenciatura en Traducción e Interpretación?	111	
¿Tiene otros estudios universitarios de pregrado? ¿Cuáles?	112	
¿Cuenta con un doctorado?	113	
Si cuenta con el grado de doctor, ¿es en Traducción e Interpretación?	114	
Su tesis doctoral, ¿era de traducción o interpretación?	115	
¿Cuál es su categoría profesional (en docencia univ. pública o privada)?	120	
¿Cuenta con alguna acreditación profesional como traductor o intérprete?	121	
¿Ha realizado actividades profesionales remuneradas de traducción o interpretación en los últimos dos años?	130	
¿Ha trabajado alguna vez como traductor o intérprete a tiempo completo?	131	
¿Con qué lenguas trabaja en su docencia? (hasta 4, incluyendo las A)	140	
¿Guarda estrecha relación su investigación con su docencia?	141	

¿Participa Vd en algún proyecto de innovación docente?	142	_____
¿Utiliza el correo electrónico y la transferencia de archivos en su docencia?	150	_____
¿Imparte su docencia en laboratorio o aula informatizada?	151	_____
¿Cuenta alguna de sus asignaturas con página web?	152	_____
¿Imparte su docencia con alguna apoyatura informática? (detallar)	153	_____
¿Realiza evaluación continua?	160	_____
¿Realizan los estudiantes tareas en equipo en sus asignaturas?	161	_____
¿Tienen los estudiantes lecturas asignadas en sus cursos (aparte de los textos de trabajo)?	162	_____

2. TAREAS PROFESIONALES

Si ha trabajado como traductor o intérprete remunerado en los dos últimos años, responda a esta sección. Si no, pase a la sección 3, en la página siguiente.

¿Cómo resume sus tareas profesionales aparte de las universitarias? (traductor, intérprete, revisor, terminólogo, jefe de proyectos, etc.)	200	
Especifique su combinación lingüística profesional habitual (varias, si es el caso)	210	_____
¿Qué porcentaje de su trabajo es de traducción o interpretación	220	_____

hacia una lengua distinta de la suya?

¿Qué elementos de su formación le han resultado *especialmente útiles*? (detallar hasta tres materias)

230

231

232

¿Qué le ha resultado *superfluo* en su formación? (detallar hasta tres materias)

240

241

242

De lo que ha aprendido en su entorno profesional no docente, ¿qué cree que podrían ofrecer unos estudios universitarios? (detallar hasta tres aspectos)

250

251

252

¿Guardan estrecha relación sus tareas profesionales como traductor o intérprete y su docencia?

260

¿Guardan estrecha relación sus tareas profesionales como traductor o intérprete y su investigación?

261

3 y 4. MATERIAS

Señale (columna 1) el porcentaje de su docencia dedicado a las siguientes materias así como (columna 2) el porcentaje que ocupan en su investigación y la que ocupan en su ejercicio profesional (columna 3). No olvide que la suma de cada columna debe ser igual a 100.

Materias	ej.	
	% docencia	% investigación
Lengua catalana	301	351
Lengua española	302	352
Lengua gallega	303	353
Lengua vasca	304	354
Lengua árabe	305	355
Lengua alemana	306	356
Lengua china	307	357
Lengua francesa	308	358
Lengua griega	309	359

Lengua inglesa	311	361	411
Lengua italiana	312	362	412
Lengua japonesa	313	363	413
Lengua neerlandesa	321	371	421
Otra lengua: <input type="text"/>	322	272	422
Lingüística	323	373	423
Aplicada			
Documentación	324	374	424
Aplicada			
Traductología	325	375	425
(Teoría de la traducción)			
Terminología	326	376	426
Informática	327	377	427
aplicada			
Introducción a la	328	378	428
traducción (General)			
Introd. a la	329	379	429
interpretación			

<i>(técnicas)</i>			
Traducción técnica	330	380	430
Traducción informática	331	381	431
Localización	332	382	432
Traducción divulgativa	333	383	434
Traducción comercial	334	384	434
Traducción económica	335	385	435
Traducción jurídica	336	386	436
Traducción jurada	337	386	437
Traducción científica	338	388	438
Traducción turística	339	389	439
Traducción audiovisual	340	390	440

Traducción literaria	341	391	441
Interpretación social/comunitaria/ etc	342	392	442
Interpretación de conferencia	343	393	443
Otras (especificar)			
	344	394	444
	345	395	445
	346	396	446
Total	10	100	100
	0		

5. FORMACIÓN

¿Qué opinión le merece la formación universitaria en traducción e interpretación en España en general?

501

¿Qué opinión le merece la formación en traducción e interpretación en su centro en particular?

502

	¿Qué puntos fuertes tiene el licenciado medio de su centro? (hasta tres)
510	
511	
512	
	¿Qué puntos flacos tiene el licenciado medio en su centro? (hasta tres)
520	
521	
522	
	¿Considera importantes las prácticas de empresa?
530	
	¿Cree que las prácticas de empresa debieran ser obligatorias?
531	
	¿Qué duración mínima y máxima deben tener las prácticas de empresa?
532	
	¿Considera importantes las estancias en el extranjero?
540	
	¿Cree que las estancias en el extranjero debieran ser obligatorias?
541	
	¿Qué duración mínima y máxima deben tener las estancias en el extranjero?
542	
	¿Cree Vd que debe haber una prueba de acceso?
550	

6. PLAN DE ESTUDIOS

¿Qué opina sobre el plan de estudios de su centro?

600

¿Qué elementos óptimos encuentra en el plan de estudios de su centro? (hasta tres)

601

602

603

¿Qué elementos mejorables encuentra en el plan de estudios de su centro? (hasta tres)

610

611

612

¿Cree que se están impartiendo conocimientos superfluos? Si es así, ¿cuál? (hasta tres)

620

621

622

¿Cree que habría que conferirle más importancia a algún aspecto de la formación actual? Si es así, ¿a cuál? (hasta tres)

630

631

632

¿Cree que habría que introducir algún nuevo aspecto en la formación actual? Si es así, ¿cuál? (hasta tres)

640

641

642

¿Considera que hay conocimientos y destrezas previos a otros en la licenciatura? Si es así, ¿cuál? (hasta tres)

650

651

652

¿Cree que esos conocimientos previos son aplicables a determinados perfiles profesionales distintos de traducción e interpretación? Si es así, ¿a cuál?

660

661

662

7. ASIGNATURAS

¿Qué materias o asignaturas le parecen *más útiles* de la Licenciatura en Traducción e Interpretación? (hasta 3)

701

702

702

¿Qué materias o asignaturas le parecen *menos útiles*? (hasta 2)

710

711

¿Resultaría *útil* impartir alguna asignatura más? ¿Cuál? (hasta 2)

720

721

¿Cree que alguna materia necesita una reorientación en sus contenidos? ¿Cuál? (hasta 3)

730

731

732

¿Piensa que alguna asignatura *que Vd imparte* debería contar con más créditos? ¿Cuál? (hasta 2)

740

741

¿Piensa que alguna asignatura *que Vd imparte* debería contar con menos créditos? ¿Cuál? (hasta 2)

750

751

¿Piensa que alguna asignatura *que Vd no imparte* debería contar con más créditos? ¿Cuál? (hasta 3)

760

761

762

¿Piensa que alguna de las asignaturas *que Vd no imparte* debería contar con menos créditos? ¿Cuál? (hasta 2)

770

771

¿Qué asignaturas *optativas que Vd no imparte* considera más importantes? (hasta 2)

780

781

8. PERFIL PROFESIONAL

Escoja el perfil profesional que vd considera más adecuado para el mercado en el grado, esto es, en el primer título universitario (por favor, considérellos todos con detenimiento antes de decidirse por uno solo):

Título		escoja sólo uno ▼
Duración en años		
Perfil escogido (ap. 8)		
traductor generalista	800	
traductor especializado	801	
revisor	802	
localizador	803	
terminólogo	804	
jefe de proyectos	805	
intérprete de conferencia	806	
intérprete social/comunitario/mediador intercultural	807	
docente de lenguas	808	
comercio exterior	809	
administrativo	810	
traductor + revisor	811	
traductor + localizador	812	
traductor + terminólogo	813	
traductor + jefe de proyectos	814	
traductor + intérprete de conferencia	815	
traductor + intérprete social/comunitario/mediador intercultural	816	
traductor + docente de lenguas	817	
traductor + comercio exterior	818	
traductor + administrativo	819	
localizador + revisor	820	
localizador + terminólogo	821	
localizador + jefe de proyectos	822	
intérprete de conferencia + intérprete social/comunitario/mediador intercultural	823	
traductor + revisor + localizador	830	

traductor + revisor + terminólogo	831	
traductor + intérprete de conferencia + social/comunitario/mediador intercultural	832	
traductor + intérprete + docente de lenguas	833	
traductor + intérprete + comercio exterior	834	
traductor + intérprete + administrativo	835	
localizador + revisor + terminólogo	836	
localizador + jefe de proyectos + revisor	837	
traductor + revisor + localizador + terminólogo	840	
localizador + revisor + terminólogo + jefe de proyectos	841	
traductor + revisor + localizador + terminólogo + jefe de proyectos	850	
traductor + intérprete + docente de lenguas + comercio exterior + administrativo	851	
otros (detallar)		
	860	

9. COMPETENCIAS

En los cuadros correspondientes, indicar el nivel de competencia requerido para el perfil profesional de traducción e interpretación que ha escogido en el apartado anterior (8), escribiendo de 1 a 4, en una escala que se delimita como sigue:

- 4. **Mucho** nivel para esta competencia
- 3. **Bastante** nivel para esta competencia
- 2. **Poco** nivel para esta competencia
- 1. **Ningún** nivel para esta competencia

Competencias genéricas para el perfil escogido en el apartado 8		valore del 1 al 4 ▼
Capacidad de análisis y síntesis	1000	
Capacidad de organización y planificación	1001	
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	1002	

Conocimiento de una lengua extranjera	1003	
Conocimiento de una segunda lengua extranjera	1004	
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	1005	
Capacidad de gestión de la información	1006	
Resolución de problemas	1007	
Toma de decisiones	1008	
Trabajo en equipo	1020	
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	1021	
Trabajo en un contexto internacional	1022	
Habilidades en las relaciones interpersonales	1023	
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	1024	
Razonamiento crítico	1025	
Compromiso ético	1026	
Capacidad de aprender	1040	
Aprendizaje autónomo	1041	
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1042	
Adaptación a nuevas situaciones	1043	
Creatividad	1044	
Liderazgo	1045	
Diseño y gestión de proyectos	1046	
Comprensión de otras culturas y costumbres	1047	
Iniciativa y espíritu emprendedor	1048	
Preocupación por la calidad	1049	
Sensibilidad hacia temas medioambientales	1050	
OTRAS COMPETENCIAS (SEÑALAR HASTA CINCO)		
	1051	
	1052	
	1053	
	1054	
	1055	

Competencias específicas para el perfil escogido en el apartado nº 8

Señale, por orden descendente de importancia, las competencias necesarias para desempeñar el perfil profesional de traducción e interpretación escogido en el apartado 8, asignándoles un valor del 4 (máxima importancia) al 1 (mínima importancia)

CONOCIMIENTOS DISCIPLINARES (SABER)

valore
del 1 al

por ejemplo: conocimiento del entorno
profesional

4



1100	
1101	
1102	
1103	
1104	
1105	
1106	
1107	

COMPETENCIAS PROFESIONALES (SABER HACER)

valor

por ejemplo: técnicas de edición

1200	
1201	
1202	
1203	
1204	
1205	
1206	
1207	

valor

COMPETENCIAS ACADÉMICAS

por ejemplo: aprendizaje autónomo

1300	
1301	
1302	
1303	
1304	
1305	
1306	

10. DESGLOSE DEL VALOR DEL CRÉDITO EUROPEO

El crédito europeo se establece como correspondiente a 25 horas de trabajo del estudiante, incluyendo su asistencia a clase. Así, sesenta créditos es el máximo anual, e implica una dedicación semanal de más de cuarenta horas (si se computan 32 semanas docentes efectivas). Para calcular es necesario organizar la docencia por objetivos, de tal modo que cada uno de ellos o sus fases reciban una asignación horaria. Por ejemplo, se pueden considerar las siguientes cinco fases que, a modo de ciclo se suceden durante la asignatura:

- 1 - conocimiento inicial
- 2 - aprendizaje por objetivos. Clases prácticas.
- 3 - avance en conocimiento autónomo
- 4 - experiencias significativas (profundización en el saber hacer)
- 5 - evaluación

Puede haber otros modos de articular la división. La pregunta es cómo dividiría Vd esas 25 horas por crédito en las materias (no asignaturas) que imparte. Recuerde que debe contar con separar las clases teóricas, las prácticas, las actividades de tutela colectiva o individual y los modos de evaluación.

1400

Materia:

Aspecto

nº

horas

1401

1

1402	2		
1403	3		
1404	4		
1405	5		
1406	6		
1407	7		
		Total	25

1410	Materia:		
			nº
			horas
1411	1		
1412	2		
1413	3		
1414	4		
1415	5		
1416	6		
1417	7		
		Total	25

1420	Materia:		
			nº
			horas
1421	1		
1422	2		
1423	3		
1424	4		
1425	5		
1426	6		
1427	7		
		Total	25

11. Estructura de los estudios

El proceso de convergencia europea prevé organizar la formación superior en tres ciclos que sumarían un total óptimo de siete años. Los dos finales se reservan al doctorado. Los cinco primeros se pueden articular de dos modos: bien en una licenciatura de tres años seguida de un máster (o varios) de dos años, o bien en una licenciatura de cuatro años seguida de un máster (o varios) de un año. La única cortapisa a su orientación, aunque importante, es que cada título debe formar para al menos un perfil profesional concreto. Y la única, pero importante restricción a la arquitectura es que cada año cuente con un máximo de sesenta créditos ECTS, esto es, créditos en los que se computa el tiempo necesario para que el estudiante aprenda y adquiera todo lo relativo a la asignatura y no sólo las horas de clase.

A la vista de lo anterior (especialmente, su opinión en torno al perfil o perfiles profesionales) y teniendo en cuenta su perspectiva de la formación actual en traducción e interpretación, responda a las siguientes preguntas.

¿Qué estructura le parece adecuada? ¿3+2 ó 4+1? 1500

¿Por qué? 1501

¿Cuál sería el perfil profesional del licenciado? 1502

¿Cuál sería el perfil profesional del máster (1)? 1511

¿Cuál sería el perfil profesional del máster (2)? 1512

¿Cuál sería el perfil profesional del máster (3)? 1513

En uno y otro caso, estas estructuraciones abren la posibilidad de separar la formación en interpretación como máster específico. ¿Está Vd a favor de dicha separación?

1521	Sí	_____
1522	No	_____
1523	Comentarios	_____

¿Debe capacitar el título de grado para la traducción y la interpretación juradas?

1531	Sí	_____
1532	No	_____
1533	Comentarios	_____

Si le dieran la oportunidad de ofrecer un posgrado, ¿cuál sería el tema escogido? (citar hasta 3)

1541	_____
1542	_____
1543	_____

12. Contenidos comunes obligatorios

En los nuevos parámetros desaparece el concepto de *troncalidad*, que se sustituye por el de *contenidos comunes obligatorios*, según el cual hay que señalar un número de bloques o materias, tales como lengua B, traducción inversa o documentación. Esos bloques deben sumar el 100% de los contenidos comunes obligatorios. ¿Qué bloques o materias sugeriría Vd como imperativas? ¿Qué porcentaje de volumen asignaría Vd a cada bloque?

Título		
601		
Perfil profesional		
602		

Número de años

603

Bloques de materias

9

	160	1		1
4			654	
	160	2		1
5			655	
	160	3		1
6			656	
	160	4		1
7			657	
	160	5		1
8			658	
			Total	1
				00

Título

611

Perfil profesional

612

Número de años

613

Bloques de materias

9

	161	1		1
4			664	
	161	2		1
5			665	
	161	3		1
6			666	
	161	4		1

7			667	
	161	5		1
8			668	
			Total	
				00

Título	621	
Perfil profesional	622	
Número de años	623	

		Bloques de materias		9
	16	1		1
24			674	
	16	2		1
25			675	
	16	3		1
26			676	
	16	4		1
27			677	
	16	5		1
28			678	
			Total	1
				00

¿Desea añadir algún comentario?

1700

Cuestionario 2.

Encuesta a los licenciados en Traducción e Interpretación

UGR 2004: Anexo 5a

© UGR 2004

Encuesta a
Licenciados en Traducción e Interpretación

La presente es una encuesta destinada a recopilar las opiniones de los Licenciados en Traducción e Interpretación sobre sus estudios y la profesión.

Los resultados se utilizarán en el contexto de las propuestas de adaptación de los planes de estudios españoles a la *Declaración de Bolonia*, el proyecto de armonización de la educación superior en Europa. Es una encuesta muy larga, lo sabemos, pero tu opinión es muy importante y queremos estar seguros de conocerla bien.

Esta encuesta es anónima y no busca obtener información personal ni sobre el centro en el que has cursado los estudios. En ningún caso, por tanto, deben considerarse factores como el docente que impartió una asignatura o la nota que recibiste en la misma. Lee, por favor, todas las preguntas antes de comenzar a responder.

Puedes extenderte cuanto quieras en las respuestas. No te preocupes por el formato, pues el formulario está diseñado para trasladarlo con facilidad a una base de datos.

Justo después de terminarla, remítela, por favor, a quien te la ha enviado (en cualquier caso, siempre **antes del 10 de diciembre**).

Muchas gracias.

1. GENERAL

¿Por qué escogió estudiar la Licenciatura en Traducción e Interpretación?	100
¿Era su primera elección? Si no, ¿cuál era?	101
¿Cuál era su segunda elección?	102
Año de inicio de los estudios	103
Año de finalización de los estudios	104
¿Tenía un título universitario previo? ¿Cuál?	105
¿Tenía otros estudios universitarios previos sin completar? ¿Cuáles?	106
¿Simultaneó sus estudios de traducción con otros universitarios? ¿Cuáles?	107
¿Accedió por pasarela, desde otros estudios universitarios?	108
¿Siguió estudiando en la universidad tras su licenciatura? (explicar)	109
¿Qué lengua B cursó?	120
¿Habría cursado una lengua B distinta? ¿Cuál?	121
¿Cursó una segunda lengua B? ¿Cuál?	122
¿Habría cursado una segunda lengua B? ¿Cuál?	123
¿Qué lengua C cursó?	124
¿Habría cursado una lengua C distinta? ¿Cuál?	125
¿Cursó una segunda lengua C? ¿Cuál?	126
¿Habría cursado una segunda lengua C? ¿Cuál?	127
¿Estudió otra lengua en su universidad? ¿Cuál?	128
¿Estudió alguna otra lengua fuera de la universidad? ¿Cuál?	129
¿Habría cursado otra lengua? ¿Cuál?	130
¿Cursó algún tipo de especialidad o itinerario?	151
¿Habría cursado otra especialidad o itinerario? ¿Cuál?	152

2. ESPECIALIDADES

Evalúe, puntuando del 1 (mínimo) al 4 (máximo) su *interés* por estas especialidades y el *porcentaje que ocupan en su quehacer profesional*.

Especialidad		interés		% quehacer profesional
Traducción técnica	201	_____	251	_____
Traducción informática	202	_____	252	_____
Localización	203	_____	253	_____
Traducción divulgativa	204	_____	254	_____
Traducción comercial	205	_____	255	_____
Traducción económica	206	_____	256	_____
Traducción jurídica	207	_____	257	_____
Traducción jurada	208	_____	258	_____
Traducción científica	209	_____	259	_____
Traducción turística	211	_____	261	_____
Traducción audiovisual	212	_____	262	_____
Traducción literaria	213	_____	263	_____
Interpretación social	221	_____	271	_____
Interpretación de conferencia	222	_____	272	_____
Otras (especificar)		_____		_____
_____	231	_____	281	_____
_____	232	_____	282	_____
_____	233	_____	283	_____

3. ASIGNATURAS

¿Qué materias o asignaturas le parecieron <i>fundamentales</i> ? (hasta 3)	301	
	302	
	302	
¿Le pareció alguna <i>innecesaria</i> ? ¿Cuál? (hasta 2)	304	
	305	
¿Qué materias o asignaturas le parecieron más <i>útiles</i> ? (hasta 3)	311	
	312	
	313	
¿Cuáles le parecieron menos <i>útiles</i> ? (hasta 2)	314	
	315	
¿Le habría resultado <i>útil</i> cursar alguna más? ¿Cuál? (hasta 2)	316	
	317	
¿Qué materias o asignaturas le parecieron más <i>interesantes</i> ? (hasta 3)	321	
	322	
	323	
¿Cuáles le parecieron menos <i>interesantes</i> ? (hasta 2)	324	
	325	
¿Le habría <i>interesado</i> cursar alguna más? ¿Cuál? (hasta 2)	326	

	327
¿Le habría gustado cursar <i>más</i> créditos en alguna asignatura? ¿En cuál? (hasta 3)	331
	332
	333
¿Le habría gustado cursar <i>menos</i> créditos en alguna asignatura? ¿En cuál? (hasta 2)	334
	335
¿Cuáles fueron las asignaturas <i>optativas</i> más importantes para Vd? (hasta 2)	351
	352
¿Habría cursado otras optativas? ¿Cuáles? (hasta 2)	353
	354

4. INTERCAMBIOS SÓCRATES, ERASMUS, SÉNECA Y ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO

¿Realizó algún intercambio o estancia durante sus estudios? (especificar)	401
¿En que curso? (2º, 3º, 4º)	402
¿Durante cuánto tiempo? (en semanas)	403
¿Le resultó útil <i>personalmente</i> ? ¿Por qué?	411
¿Le resultó útil <i>académicamente</i> ? ¿Por qué?	412
¿Qué le gustó más del centro en el que estuvo? (hasta 3 cualidades)	421

	422
	423
¿Qué le gustó menos del centro en el que estuvo? (hasta 3 defectos)	424
	425
	426
¿Tenían allí alguna asignatura que le habría gustado poder cursar en su centro?	431
	432
	433
¿Tuvo problemas con la homologación o convalidación de las asignaturas cursadas en el centro extranjero? (en caso afirmativo, explicar brevemente)	440

5. PRÁCTICAS

¿Realizó prácticas profesionales durante sus estudios?	501
¿En qué tipo de centro?	502
¿Cuánto tiempo duraron (en horas)?	503
¿Cuál es su opinión sobre esas prácticas?	504
¿Le sirvieron las prácticas para insertarse en el mercado?	508

¿Qué aprendió durante esas prácticas?	506
¿Hay algo de lo que aprendió que cree que podía haber aprendido en clase? ¿Qué?	511
¿Cree que su carrera dedicaba suficiente tiempo y esfuerzo a las prácticas profesionales?	512
6. PREPARACIÓN	
¿Realizó prácticas profesionales tras sus estudios?	601
¿Siguió estudiando su lengua B tras licenciarse?	602
¿Siguió estudiando su lengua C tras licenciarse?	603
¿Ha emprendido algún tipo de estudios o programa de formación tras la licenciatura? ¿Cuál?	604
Al terminar sus estudios, ¿se consideraba preparado para el mercado profesional? ¿Por qué?	605

7. PROFESIÓN

¿Está Vd en paro y <i>no desea estarlo</i> ?	703
¿No ejerce actividad profesional voluntariamente?	702
¿Trabaja en la actualidad?	701
¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo?	711
¿Trabaja Vd. en lo que deseaba?	712
¿Está satisfecho con su puesto de trabajo?	713
Enumere los puestos de trabajo desde el final de sus estudios (del primero al actual)	721
	722
	723

¿Cual de las siguientes denominaciones cuadra mejor con su empleo actual? (marcar con una x todo lo que proceda)

731	<input type="checkbox"/>	Traductor autónomo (<i>free lance</i>).
732	<input type="checkbox"/>	Traductor de plantilla (junior).
733	<input type="checkbox"/>	Traductor de plantilla (senior).
734	<input type="checkbox"/>	Jefe de proyectos.
741	<input type="checkbox"/>	Intérprete social/mediador intercultural.
742	<input type="checkbox"/>	Intérprete de conferencias.
751	<input type="checkbox"/>	Revisor.
752	<input type="checkbox"/>	Terminólogo.
753	<input type="checkbox"/>	Redactor.
761	<input type="checkbox"/>	Comercio exterior.
762	<input type="checkbox"/>	Docente de lenguas.
763	<input type="checkbox"/>	Azafata de congresos.
764	<input type="checkbox"/>	Administrativo.
765	<input type="checkbox"/>	Auxiliar de cabina.
766	<input type="checkbox"/>	Empresario.
767	<input type="checkbox"/>	Otros (especificar)

8. TAREAS PROFESIONALES

Si su trabajo no se define como de traductor o intérprete, ¿incluye la traducción entre sus tareas? (sí/no)	801	
En caso afirmativo, ¿en qué porcentaje?	802	
Si su trabajo no se define como de traductor o intérprete, ¿incluye la interpretación entre sus tareas? (sí/no)	803	
En caso afirmativo, ¿en qué porcentaje?	804	
Si trabaja como traductor, especifique su combinación lingüística habitual (varias, si es el caso)	811	
¿Qué porcentaje de su trabajo es de traducción inversa?	812	
Si trabaja como intérprete, especifique su combinación lingüística habitual (varias, si es el caso)	813	
¿Qué porcentaje de su trabajo es de interpretación inversa?	814	
Si no trabaja como traductor o intérprete, ¿es por propia elección?	820	
Si no trabaja como traductor o intérprete, ¿qué le ha resultado <i>especialmente útil</i> de sus estudios?	831	
Si no trabaja como traductor o intérprete, ¿qué le ha resultado <i>superfluo</i> de sus estudios?	832	
Si no trabaja como traductor o intérprete, ¿qué cree que se valoró más al escogerlo para su actual puesto de trabajo?	833	

De lo que ha aprendido en su entorno profesional, ¿qué cree que le
habría podido ofrecer su carrera?

834

De lo que ha aprendido, ¿qué cree que *no* podía ofrecerle la carrera?

835

¿Se considera un buen profesional en su actual ocupación?

841

De no ser así, ¿qué le queda por aprender o mejorar?

842

Si le ofrecieran la posibilidad de estudiar un posgrado, ¿cuál sería el tema escogido? ¿Por qué? (citar hasta 3)

851

852

853

9. COMPETENCIAS PROFESIONALES

En los cuadros correspondientes se debe indicar el nivel de competencia requerido *para su puesto de trabajo actual* de 1 a 4, definiendo esta escala de la siguiente manera:

1. **Ningún** nivel para esta competencia
2. **Poco** nivel para esta competencia
3. **Bastante** nivel para esta competencia
4. **Mucho** nivel para esta competencia

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Capacidad de análisis y síntesis	1000	
Capacidad de organización y planificación	1001	
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	1002	
Conocimiento de una lengua extranjera	1003	
Conocimiento de una segunda lengua extranjera	1004	
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	1005	
Capacidad de gestión de la información	1006	
Resolución de problemas	1007	
Toma de decisiones	1008	
Trabajo en equipo	1020	
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	1021	
Trabajo en un contexto internacional	1022	
Habilidades en las relaciones interpersonales	1023	
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	1024	
Razonamiento crítico	1025	
Compromiso ético	1026	
Capacidad de aprender	1040	
Aprendizaje autónomo	1041	
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1042	
Adaptación a nuevas situaciones	1043	
Creatividad	1044	
Liderazgo	1045	

Diseño y gestión de proyectos	1046	
Comprensión de otras culturas y costumbres	1047	
Iniciativa y espíritu emprendedor	1048	
Preocupación por la calidad	1049	
Sensibilidad hacia temas medioambientales	1050	
OTRAS COMPETENCIAS (SEÑALAR HASTA CINCO)		
	1051	
	1052	
	1053	
	1054	
	1055	

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Señale, por orden descendente de importancia, las competencias necesarias para desempeñar su puesto de trabajo actual, asignándoles un valor del 4 (máxima importancia) al 1 (mínima importancia)

CONOCIMIENTOS DISCIPLINARES (SABER)

1100	
1101	
1102	
1103	
1104	
1105	
1106	
1107	

COMPETENCIAS PROFESIONALES (SABER HACER)

1200	
1201	

1202	
1203	
1204	
1205	
1206	
1207	

COMPETENCIAS ACADÉMICAS

1300	
1301	
1302	
1303	
1304	
1305	
1306	
1307	

10. OPINIÓN

¿Está satisfecho de haber escogido estos estudios?	901	
¿Qué puntos fuertes encuentra en la Licenciatura en Traducción e Interpretación? (hasta 3)	911	
	912	
	913	
¿Qué puntos débiles encuentra en la Licenciatura en Traducción e Interpretación? (hasta 3)	921	
	922	
	923	
¿Qué mejoras concretas propondría? (hasta 3)	924	
	925	
	926	
¿Cree que la duración de los estudios era adecuada?	931	
En su opinión, ¿debería separarse la enseñanza de la traducción de la enseñanza de la interpretación?	941	
¿Desea añadir algún comentario?	951	

Cuestionario 3.

Encuesta a empleadores de Licenciados en Traducción e Interpretación
UGR 2004: Anexo 6a

© UGR 2004

Encuesta a empleadores de
Licenciados en Traducción e Interpretación

La presente es una encuesta destinada a recopilar las opiniones de empresarios y superiores jerárquicos de licenciados en traducción e interpretación sobre sus estudios y perfil profesional. Si Vd. cuenta entre sus empleados o subordinados con un Licenciado en Traducción e Interpretación, o trabaja con ellos como autónomos, esta encuesta le interesa, pues de sus respuestas depende la mejora de su formación.

Los resultados se utilizarán en el contexto de las propuestas de adaptación de los planes de estudios españoles a la *Declaración de Bolonia*, el proyecto de armonización de la educación superior en Europa. Los datos deberían servirnos para ajustar mejor la formación universitaria a las demandas del mercado, así que creemos que le interesa responder. Es una encuesta larga, lo sabemos, pero su opinión es muy importante y queremos asegurarnos de conocerla.

La encuesta es anónima y no busca obtener información personal ni empresarial ni sobre el centro en el que se han cursado los estudios. En ningún caso, por tanto, deben considerarse factores como en qué lugar se licenció su empleado o subordinado ni es necesario que aporte información confidencial sobre su negocio. Lea, por favor, atentamente todas las preguntas antes de comenzar a responder.

Puede extenderse cuanto quiera en las respuestas. No se preocupe por el formato, pues el formulario está diseñado para trasladarlo con facilidad a una base de datos.

Por favor, en cuanto termine de responder, remita esta encuesta a quien se la ha enviado y, en cualquier caso, siempre antes del 10 de diciembre.

Muchas gracias.

0. LA EMPRESA

¿En qué sector ubicaría la empresa?

000	<input type="checkbox"/>	Traducción.
001	<input type="checkbox"/>	Localización.
002	<input type="checkbox"/>	Importación y exportación.
003	<input type="checkbox"/>	Organización de congresos.
004	<input type="checkbox"/>	Turismo.
005	<input type="checkbox"/>	Enseñanza.
006	<input type="checkbox"/>	Editorial.
007	<input type="checkbox"/>	Sector público (especificar)
008	<input type="checkbox"/>	Otros (especificar)

¿Cuántos empleados tiene la empresa?

010	<input type="checkbox"/>	De 1 a 5.
011	<input type="checkbox"/>	De 5 a 10.
012	<input type="checkbox"/>	De 10 a 20.
013	<input type="checkbox"/>	De 20 a 50.
014	<input type="checkbox"/>	Más de 50.

¿Hay algún empleado con el título de Licenciado en Traducción e Interpretación?

020	<input type="checkbox"/>	No, ninguno.
021	<input type="checkbox"/>	Sí, uno.
022	<input type="checkbox"/>	Sí, dos.
023	<input type="checkbox"/>	Sí, tres.
024	<input type="checkbox"/>	Sí, cuatro.
025	<input type="checkbox"/>	Sí, cinco o más.

¿Mantiene la empresa relaciones comerciales/profesionales/de prestación de servicios con traductores autónomos (*free lance*) que cuentan con el título de Licenciado en Traducción e Interpretación?

030	<input type="checkbox"/>	No, con ninguno.
031	<input type="checkbox"/>	Sí, con uno.
032	<input type="checkbox"/>	Sí, con dos.

- 033 ☐ Sí, con tres.
034 ☐ Sí, con cuatro.
035 ☐ Sí, con cinco o más.

¿Tiene la empresa otros empleados o mantiene relaciones comerciales/profesionales/de prestación de servicios que NO cuentan con el título de Licenciado en Traducción e Interpretación que realizan labores similares a las de los empleados con ese título?

- 040 ☐ No, con ninguno.
041 ☐ Sí, con uno.
042 ☐ Sí, con dos.
043 ☐ Sí, con tres.
044 ☐ Sí, con cuatro.
045 ☐ Sí, con cinco o más.

1. ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO

Los empleados que disponen del título de Licenciado en Traducción e Interpretación ¿Tuvieron que realizar alguna prueba para acceder a su empleo?

- 100 ☐ No.
101 ☐ Sí, una entrevista.
102 ☐ Sí, una prueba de traducción.
103 ☐ Sí, una prueba de traducción y una entrevista.
104 ☐ Sí, otros (**especificar**) _____

¿Qué valoró más de su *curriculum vitae*? (Puede marcar 1-3 casillas)

- 110 ☐ Sus estudios universitarios.
111 ☐ Su experiencia previa.
112 ☐ Sus estancias en el extranjero.
113 ☐ Su variedad y flexibilidad.
114 ☐ Otros (**especificar**) _____

¿Qué valoró más de su expediente académico? (Puede marcar 1-3 casillas)

- 120 ☐ Su nota media.

- | | | |
|-----|--------------------------|---------------------------------------|
| 121 | <input type="checkbox"/> | Sus conocimientos de idiomas. |
| 122 | <input type="checkbox"/> | Sus destrezas informáticas. |
| 123 | <input type="checkbox"/> | Su cultura general. |
| 124 | <input type="checkbox"/> | Su capacidad de expresión en español. |
| 125 | <input type="checkbox"/> | Otros (especificar) |
-

¿Qué valoró más en la entrevista? (en el primer tramo puede marcar 1-2 casillas)

- | | | |
|-----|--------------------------|--|
| 130 | <input type="checkbox"/> | Su nivel de lengua extranjera. |
| 131 | <input type="checkbox"/> | El número de lenguas que domina y su combinación (qué lenguas son). |
| 132 | <input type="checkbox"/> | Sus conocimientos. |
| 133 | <input type="checkbox"/> | Su capacidad de expresión. |
| | | Sus cualidades personales (especificar hasta 3, por orden descendente de importancia) |
| 134 | | |
| 135 | | |
| 136 | | |
| | | Otros (especificar hasta 3) |
| 137 | | |
| 138 | | |
| 139 | | |
-

¿Ha pasado o está pasando ese empleado un período de prácticas?

- | | | |
|-----|--------------------------|------------------------|
| 140 | <input type="checkbox"/> | No. |
| 141 | <input type="checkbox"/> | Sí, de 3 a 6 meses. |
| 142 | <input type="checkbox"/> | Sí, de más de 6 meses. |

¿Ha pasado o está pasando ese empleado por un período de prueba?

- | | | |
|-----|--------------------------|-----------------------------------|
| 150 | <input type="checkbox"/> | No. |
| 151 | <input type="checkbox"/> | Sí, de 3 meses. |
| 152 | <input type="checkbox"/> | Sí, de 6 meses. |
| 153 | <input type="checkbox"/> | Sí, de un año o más (especificar) |
-

2. PERFIL PROFESIONAL

¿Cuál es el perfil del puesto de trabajo que desempeña el licenciado? (si es más de uno, poner un número que indique el orden de importancia —en el que 1 es la tarea más importante— en lugar de una equis)

200	<input type="checkbox"/>	Traductor autónomo (<i>free lance</i>).
201	<input type="checkbox"/>	Traductor de plantilla (junior).
202	<input type="checkbox"/>	Traductor de plantilla (senior).
203	<input type="checkbox"/>	Revisor.
204	<input type="checkbox"/>	Jefe de proyectos.
205	<input type="checkbox"/>	Terminólogo.
206	<input type="checkbox"/>	Redactor.
207	<input type="checkbox"/>	Empresario.
208	<input type="checkbox"/>	Intérprete social/mediador intercultural.
209	<input type="checkbox"/>	Intérprete de conferencias.
210	<input type="checkbox"/>	Administrativo.
211	<input type="checkbox"/>	Comercio exterior.
212	<input type="checkbox"/>	Docente de lenguas.
213	<input type="checkbox"/>	Azafata de congresos.
214	<input type="checkbox"/>	Auxiliar de cabina.
215	<input type="checkbox"/>	Otros (especificar).
216	<input type="checkbox"/>	Otros (especificar)

¿Cuáles son las destrezas necesarias para desempeñar las funciones encargadas al Licenciado en Traducción e Interpretación?

220	<input type="checkbox"/>	Excelente dominio de la lengua propia
221	<input type="checkbox"/>	Dominio de una lengua extranjera.
222	<input type="checkbox"/>	Dominio de dos lenguas extranjeras.
223	<input type="checkbox"/>	Informática general (Word, Excel, Access, PowerPoint, Internet, correo elec.)
224	<input type="checkbox"/>	Informática profesional: diseño (Quark Xpress, FramMaker, PageMaker, etc.)
225	<input type="checkbox"/>	Informática profesional: traducción asistida (Trados, Dejà Vu, Transit, etc.)

226	<input type="text"/>	Informática profesional: creación de páginas web (Dreamweaver, Flash, etc.)
227	<input type="text"/>	Informática avanzada: programación (especificar lenguajes)
228	<input type="text"/>	Traducción escrita de una lengua extranjera hacia la propia
229	<input type="text"/>	Traducción escrita de dos lenguas extranjeras hacia la propia
230	<input type="text"/>	Traducción escrita de la lengua propia a una lengua extranjera
231	<input type="text"/>	Traducción escrita de la lengua propia a dos lenguas extranjeras
232	<input type="text"/>	Traducción oral de una lengua extranjera hablada hacia la propia
233	<input type="text"/>	Traducción oral de dos lenguas extranjeras habladas hacia la propia
234	<input type="text"/>	Traducción oral de la lengua propia hablada hacia una lengua extranjera
235	<input type="text"/>	Traducción oral de la lengua propia hablada hacia dos lenguas extranjeras
		Otros (especificar al menos tres, por orden descendente de importancia)
236	<input type="text"/>	
237	<input type="text"/>	
238	<input type="text"/>	
239	<input type="text"/>	
240	<input type="text"/>	

¿Cuáles son las habilidades necesarias para desempeñar las funciones encargadas al Licenciado en Traducción e Interpretación?

241	<input type="text"/>	Capacidad de expresión y comunicación en la lengua materna.
242	<input type="text"/>	Don de gentes.
243	<input type="text"/>	Flexibilidad.
244	<input type="text"/>	Meticulosidad.
245	<input type="text"/>	Capacidad de trabajo.
246	<input type="text"/>	Capacidad de trabajar en equipo.
247	<input type="text"/>	Capacidad de organización y planificación del trabajo.
		Otros (especificar hasta 3, por orden descendente de importancia)
248	<input type="text"/>	
249	<input type="text"/>	
250	<input type="text"/>	

3. RENDIMIENTO

¿Cuánto tiempo hace que el licenciado trabaja o presta servicios para Vd? (si es más de uno, poner el número de empleados en lugar de una equis)

- | | | |
|-----|----------------------|------------------------|
| 300 | <input type="text"/> | Menos de tres mes |
| 301 | <input type="text"/> | De tres a seis meses |
| 302 | <input type="text"/> | De seis meses a un año |
| 303 | <input type="text"/> | De uno a tres años. |
| 304 | <input type="text"/> | Más de tres años |

¿Está satisfecho con el rendimiento del trabajador licenciado?

- | | | |
|-----|----------------------|-----------------------------|
| 310 | <input type="text"/> | No, en absoluto. |
| 311 | <input type="text"/> | Bastante. |
| 312 | <input type="text"/> | Mucho. |
| 313 | <input type="text"/> | Es un trabajador excelente. |

¿Cuáles son, en su opinión sus puntos fuertes? (mencionar hasta 4, por orden descendente de importancia)

- | | | |
|-----|----------------------|--|
| 320 | <input type="text"/> | |
| 321 | <input type="text"/> | |
| 322 | <input type="text"/> | |
| 323 | <input type="text"/> | |

**¿Cuáles son, en su opinión, sus puntos flacos?
(mencionar hasta 4, por orden descendente de importancia)**

- | | | |
|-----|----------------------|--|
| 330 | <input type="text"/> | |
| 331 | <input type="text"/> | |
| 332 | <input type="text"/> | |
| 333 | <input type="text"/> | |

¿Cree Vd que una persona con otra formación universitaria desempeñaría esas funciones con el mismo éxito? ¿Con qué formación y por qué?

- | | | |
|-----|----------------------|--|
| 340 | <input type="text"/> | |
|-----|----------------------|--|

4. Formación

¿Qué elementos positivos cree que le ha aportado a ese trabajador su formación universitaria? (mencionar hasta 4, por orden descendente de importancia)

400	<input type="text"/>
401	<input type="text"/>
402	<input type="text"/>
403	<input type="text"/>

¿Qué cree Vd. que la Universidad debería haberle aportado, además de lo anterior? (mencionar hasta 4 puntos, por orden descendente de importancia)

410	<input type="text"/>
411	<input type="text"/>
412	<input type="text"/>
413	<input type="text"/>

5. COMPETENCIAS PROFESIONALES

En los cuadros correspondientes se debe indicar el nivel de competencia requerido para su puesto de trabajo actual, de 1 a 4, definiendo esta escala de la siguiente manera: **1. Ningún nivel** para esta competencia **2. Poco nivel** para esta competencia. **3. Suficiente nivel** para esta competencia **4. Mucho nivel** para esta competencia.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

1000	<input type="text"/>	Capacidad de análisis y síntesis
1001	<input type="text"/>	Capacidad de organización y planificación
1002	<input type="text"/>	Comunicación oral y escrita en la lengua nativa
1003	<input type="text"/>	Conocimiento de una lengua extranjera
1004	<input type="text"/>	Conocimiento de una segunda lengua extranjera
1005	<input type="text"/>	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
1006	<input type="text"/>	Capacidad de gestión de la información
1007	<input type="text"/>	Resolución de problemas
1008	<input type="text"/>	Toma de decisiones
1020	<input type="text"/>	Trabajo en equipo

1021		Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
1022		Trabajo en un contexto internacional
1023		Habilidades en las relaciones interpersonales
1024		Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
1025		Razonamiento crítico
1026		Compromiso ético
1040		Capacidad de aprender
1041		Aprendizaje autónomo
1042		Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
1043		Adaptación a nuevas situaciones
1044		Creatividad

1045		Liderazgo
1046		Diseño y gestión de proyectos
1047		Comprensión de otras culturas y costumbres
1048		Iniciativa y espíritu emprendedor
1049		Preocupación por la calidad
1050		Sensibilidad hacia temas medioambientales

Otras competencias genéricas (señalar hasta cinco)

1051	
1052	
1053	
1054	
1055	

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Señale, por orden descendente de importancia, las competencias necesarias para desempeñar su puesto de trabajo actual, asignándoles un valor del 4 (máxima importancia) al 1 (mínima importancia)

CONOCIMIENTOS DISCIPLINARES (SABER)

1100	
1101	
1102	
1103	

1104	
1105	
1106	
1107	

COMPETENCIAS PROFESIONALES (SABER HACER)

1200	
1201	
1202	
1203	
1204	
1205	
1206	
1207	

COMPETENCIAS ACADÉMICAS

1300	
1301	
1302	
1303	
1304	
1305	
1306	
1307	

APÉNDICE II. Golden, Hurtado Albir y Piqué (1992)

Cuestionario 1.

Cuestionario dirigido a los usuarios de traducción e interpretación: “Perfil del mercado de la traducción y la interpretación. Mayo 1988”, seguido de dos listados de lenguas: un listado en castellano y otro en catalán

Golden, Hurtado Albir y Piqué 1992



UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

ESCOLA UNIVERSITARIA
DE TRADUCTORS I INTERPRETS

DIRECCIÓ

ESCUELA UNIVERSITARIA DE TRADUCTORES E INTERPRETES
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BARCELONA
08193 BELLATERRA
(BARCELONA)

PERFIL DEL MERCADO DE LA TRADUCCION Y LA INTERPRETACION
MAYO 1988

ENTIDAD:
NOMBRE:
DIRECCION:
POBLACION:
COMARCA:

TEL: ()

CP:

PROVINCIA:

AREA DE ACTIVIDAD:

- ☐ Administración pública
☐ Estatal
☐ Autonómica
☐ Provincial
☐ Comarcal
☐ Local
☐ Institucional

- ☐ Empresa pública
☐ Industria
☐ Servicios
☐ Agricultura
☐ Entes públicos
☐ Otros

- ☐ Empresa privada
☐ Industria
☐ Servicios
☐ Agricultura
☐ Asoc. Profesional
☐ Otros

Observaciones:

TAMAÑO DE LA EMPRESA: ☐ Pequeña ☐ Mediana ☐ Grande

¿Alguna vez tiene necesidad de realizar traducciones? (Entre el castellano y el catalán también se considera traducción.) ☐ Sí ☐ No

¿Con qué frecuencia?

- ☐ Diaria ☐ Semanal ☐ Mensual ☐ Trimestral ☐ Anual

¿Qué cantidad de páginas?

- ☐ Menos de 5 ☐ 5-10 ☐ 11-49 ☐ 50-100 ☐ 100 o más

¿Qué tipo de textos necesita traducir? (Numerar según frecuencia)

- Comercial/Marketing () Científico/Técnico ()
Jurídico () Literario ()
Actualidad/Prensa () Publicidad ()
Medios audiovisuales () Otros ()

Observaciones:

¿Que formato de presentación tienen sus textos antes de ser traducidos?
(Numerar según frecuencia)

- Manuscrito ()
Correspondencia/Documento Interno mecanografiado ()
Documento jurídico ()

- Imprenta: Folleto/Cartel/Pegatina ()
Libro ()
Catálogo/Anuario ()
Revista/Periódico ()
"Offset", etc. ()

Autoedición [Desk Top Publishing] ()

Impresión por ordenador ()

Audiovisual: Video/Cine ()

Radio ()

Dictáfono/Cassette/Disco/Bobina ()

Telex/Telefax/Telegrama ()

Correo electrónico ()

ADREÇA POSTAL: Bellaterra-Barcelona · Tel·ls. 6920200 - 6921166 Telex 52040



UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

ESCOLA UNIVERSITARIA
DE TRADUCTORS I INTERPRETS
DIRECCIÓ

¿Que formato de presentación tienen sus textos una vez traducidos?

(Numerar según frecuencia)

- Manuscrito ()
Correspondencia/Documento interno mecanografiado ()
Documento jurídico ()
Imprenta: Folleto/Cartel/Pegatina ()
Libro ()
Catálogo/Anuario ()
Revista/Periódico ()
"Offset", etc. ()
Autoedición [Desk Top Publishing] ()
Impresión por ordenador ()
Audiovisual: Video/Cine ()
Radio ()
Dictáfono/Cassette/Disco/Bobina ()
Telex/Telefax/Telegrama ()
Correo electrónico ()

¿Se dejan sin traducir algunos materiales? ☐ Sí ☐ No

¿Cuántos materiales dejan sin traducir?

- ☐ 10 % ☐ 25% ☐ 50% ☐ 75% ☐ 100%

¿Por qué? (Numerar según frecuencia)

- Falta de tiempo ()
Razones económicas ()
Falta de traductores ()
Otras razones ()

Observaciones:

Las traducciones pueden hacerse en dos sentidos. No es lo mismo traducir del tailandés al castellano que del castellano al tailandés, por ejemplo.

¿Entre qué lenguas se realizan las traducciones? Se ruega consultar la lista de combinaciones anexa. (Enumerar según frecuencia):

- | | | |
|----|-----|----|
| 1ª | Del | al |
| 2ª | Del | al |
| 3ª | Del | al |
| 4ª | Del | al |
| 5ª | Del | al |

Observaciones:

¿Quién realiza las traducciones? (Numerar según frecuencia)

- El interesado sin ayuda ()
Empleados no traductores ()
Traductores en plantilla ()
Traductores "freelance" ()
Agencias de traducción ()
Familiares/conocidos ()
Embajadas/consulados ()
Otros ()

Observaciones (En caso de tratarse de empleados, ¿qué porcentaje de la plantilla representan?):



UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA
ESCOLA UNIVERSITARIA
DE TRADUCTORS I INTERPRETS
DIRECCIÓ

¿En su actividad profesional, necesita usted hablar en idiomas distintos a los que se utilizan habitualmente en su organismo o empresa? ☐ SI ☐ No

¿Con qué frecuencia?

☐ Diaria ☐ Semanal ☐ Mensual ☐ Trimestral ☐ Anual

¿En qué situaciones? (Numerar según frecuencia)

Llamadas telefónicas ()
Entrevistas ()
Reuniones de trabajo y negocios ()
Conferencias y congresos ()
Visitas y contactos en el extranjero ()
Trato al público ()
Otros ()

Observaciones:

¿Entre qué lenguas se realizan las interpretaciones? Se ruega consultar la lista de combinaciones en la última página. (Enumerar según frecuencia):

1ª	Del	al
2ª	Del	al
3ª	Del	al
4ª	Del	al
5ª	Del	al

Observaciones:

¿Quién realiza estas tareas? (Numerar según frecuencia)

El interesado sin ayuda ()
Empleados no intérpretes ()
Azafatas/Recepcionistas ()
Intérpretes en plantilla ()
Intérpretes "freelance" ()
Agencias de interpretación ()
Familiares/conocidos ()
Embajadas/consulados ()
Otros ()

Observaciones (En caso de tratarse de empleados, ¿qué porcentaje de la plantilla representan?):

¿Qué medios informáticos poseen? ("Hardware" y "software")

¿Cuentan con diccionarios especializados? (¿En qué materias?)

¿Qué porcentaje del espacio de trabajo ocupan los medios destinados a la traducción?

ADREÇA POSTAL: Bellaterra-Barcelona - Telfs. 6920200 - 6921166 Telex 52040



UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

ESCOLA UNIVERSITARIA
DE TRADUCTORS I INTERPRETS

DIRECCIÓ

¿Cómo valoraría, en general, su satisfacción por los servicios que ha obtenido?
☐ Muy satisfecho ☐ Satisfecho ☐ Insatisfecho ☐ Muy insatisfecho

En el caso de estar insatisfecho, ¿por qué?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Razones económicas | <input type="checkbox"/> Falta de puntualidad en la entrega |
| <input type="checkbox"/> El traductor desconocía | <input type="checkbox"/> la lengua extranjera |
| | <input type="checkbox"/> la lengua catalana/castellana |
| | <input type="checkbox"/> el vocabulario específico del texto |

☐ Otros (especificar)

¿Ha rechazado alguna vez una traducción? (Explicar)

¿Alguna vez le ha sido imposible encontrar un traductor? ¿Por qué motivo?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Razones económicas | <input type="checkbox"/> Falta de puntualidad en la entrega |
| <input type="checkbox"/> El traductor desconocía | <input type="checkbox"/> la lengua extranjera |
| | <input type="checkbox"/> la lengua catalana/castellana |
| | <input type="checkbox"/> el vocabulario específico del texto |

☐ Otros (especificar)

¿Se ha previsto la necesidad de recurrir a traductores y/o a intérpretes para preparar solicitudes, ofertas, etc., dentro del marco de la CEE u otros organismos internacionales? (Explicar)

¿Ha necesitado o recurrido alguna vez a un intérprete jurado? (Explicar)

¿Se ha visto beneficiada su actividad profesional a resultas de una buena traducción?
(Explicar)

¿Ha perdido en alguna ocasión oportunidades o ha estado en desventaja frente a otros a causa de una mala traducción o por falta de ella? (Explicar)

¿Ha sufrido alguna vez una pérdida económica por falta de traducción o bien por carecer ésta de calidad? (Explicar)

¿Ha recurrido alguna vez a un sistema de traducción automática? (Comentar)

¿Hay alguna otra incidencia digna de mención que no haya aparecido en el cuestionario y que desearía comentar?

¿Autoriza la difusión de su nombre y empresa/entidad para ilustrar las conclusiones de este estudio? ☐ Sí ☐ No



UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

ESCOLA UNIVERSITARIA
DE TRADUCTORS I INTERPRETS

DIRECCIÓ

LISTA DE COMBINACIONES DE LENGUAS A TRADUCIR

Las traducciones pueden hacerse en dos sentidos. No es lo mismo traducir del tallandés al castellano que del castellano al tallandés, por ejemplo.

Del castellano al

alemán
árabe
catalán
chino
danés
euskera
francés
gallego
Inglés
Itallano
japonés
neerlandés
portugués
ruso
sueco
otros:

Del catalán al

alemán
árabe
castellano
chino
danés
euskera
francés
gallego
nglés
Itallano
japonés
neerlandés
portugués
ruso
sueco
otros:

Del

alemán
árabe
catalán
chino
danés
euskera
francés
gallego
Inglés
Itallano
japonés
neerlandés
portugués
ruso
sueco
otros:

al castellano

Del

alemán
árabe
castellano
chino
danés
euskera
francés
gallego
Inglés
Itallano
japonés
neerlandés
portugués
ruso
sueco
otros:

al catalán



UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA
ESCOLA UNIVERSITARIA
DE TRADUCTORS I INTERPRETS
DIRECCIÓ

LLISTA DE COMBINACIONS DE LLENGÜES A TRADUIR

Les traduccions poden fer-se en dos sentits. No és el mateix traduir del tallandès al castellà que del castellà al tallandès, per exemple.

Del català al

anglès
alemany
àrab
castellà
danès
euskera
francès
gallec
italià
japonès
neerlandès
portuguès
rus
suec
xinès
altres:

Del castellà al

anglès
alemany
àrab
català
danès
euskera
francès
gallec
italià
japonès
neerlandès
portuguès
rus
suec
xinès
altres:

Del

anglès
alemany
àrab
català
danès
euskera
francès al català
gallec
italià
japonès
neerlandès
portuguès
rus
suec
xinès
altres:

Del

anglès
alemany
àrab
castellà
danès
euskera
francès al castellà
gallec
italià
japonès
neerlandès
portuguès
rus
suec
xinès
altres:

Cuestionario 2.

Cuestionario dirigido a los traductores e intérpretes: “Perfil de la oferta de traducción e interpretación. Febrero 1990”, seguido de la ficha para elaborar el directorio de traductores e intérpretes de Cataluña

Golden, Hurtado Albir y Piqué 1992

Escola Universitària de Traductors
i d'Interprets
Direcció

Edifici M
08193 Bellaterra (Barcelona) Spain
Tel.: (3) 581 13 74
Fax: (3) 581 20 04
Tèlex 52040 EDUCI E



Perfil de la oferta de traducción e interpretación Febrero 1990

1. POBLACIÓN:
COMARCA:
2. MUJER ☐ HOMBRE ☐
3. EDAD
4. NACIONALIDAD DE ORIGEN:
NACIONALIDAD ACTUAL:
5. ¿TRABAJA VD. DE:
Traductor ☐ intérprete ☐ traductor jurado ☐ intérprete jurado ☐
(Si ejerce más de uno, numere según frecuencia)
6. ¿CUÁNTOS AÑOS DE EXPERIENCIA POSEE?
7. ¿CUÁL ES SU FORMACIÓN?
Escuela de Traducción: española ☐ extranjera ☐
Licenciado en Filología ☐
Otro título universitario (Especifique) ☐
Otros (Especifique) ☐
8. TRABAJA VD. DE TRADUCTOR/INTÉRPRETE
a tiempo completo ☐ a tiempo parcial ☐ sólo ocasionalmente ☐

SI LA TRADUCCIÓN/INTERPRETACIÓN NO ES SU ACTIVIDAD PRINCIPAL, ES VD.:
Profesor ☐
Documentalista ☐
Revisor ☐
Redactor ☐
Otros (Especifique) ☐
9. ¿PARA QUIÉN TRADUCE / INTERPRETA VD.?
Administración Pública: Estatal ☐ Autonómica ☐ Provincial ☐

Empresa Pública: Industria ☐ Servicios ☐ Agricultura ☐ Entes Públicos ☐

Empresa Privada: Industria ☐ Servicios ☐ Agricultura ☐

Organismos Internacionales (Especifique) ☐
Editorial ☐
Agencia de traducción ☐
Otros (Especifique) ☐

10. TAMAÑO DE LA EMPRESA
Pequeña ☐ Mediana ☐ Grande ☐
(- de 50 trabajadores) (+ de 50) (+ de 100)

11. SI ES VD. TRADUCTOR ¿QUÉ TIPO DE TEXTOS TRADUCE? (Máximo 3 áreas)
Literarios (Especifique): Poesía ☐ Narrativa ☐ Teatro ☐
Académicos (Especifique: Filosofía, Lingüística, Historia, etc...) ☐
Técnico-científicos (Especifique) ☐
Jurídico-administrativos ☐
Comerciales ☐
Medios de Comunicación (Especifique):
Radio ☐ TV ☐ Cine ☐ Prensa ☐ Publicidad ☐

12. SI ES VD. INTÉRPRETE,
¿QUÉ MODALIDAD PRÁCTICA? (Máximo 3)
Interpretación simultánea ☐ Interpretación consecutiva ☐
Interpretación de enlace ☐ "Chuchotage" ☐
¿EN QUÉ SITUACIONES? (Máximo 3)
Reuniones de Trabajo ☐ Conferencias y congresos ☐ Entrevistas, visitas ☐
Trato con el público ☐ TV ☐ Radio ☐
INDIQUE LAS TRES MATERIAS EN QUE MÁS TRABAJA (Informática, Medicina, etc....)
.....

13. ¿CUÁL ES SU SITUACIÓN LABORAL? (Como traductor / intérprete)
Asalariado ☐ autónomo ☐

14. ¿CUÁL/ES ES/SU/S LENGUA/S MATERNA/S?
.....

15. ¿CUÁLES SON SUS LENGUAS DE TRABAJO? (Enumere según frecuencia)
Del al
Del al
Del al
Del al
Del al

16. ¿QUÉ PRESENTACIÓN TIENEN LOS TEXTOS ANTES DE SER TRADUCIDOS?
Manuscrito ☐ Mecanografiado ☐ Ordenador ☐ Vídeo ☐
Cassette ☐ Otros (Especifique) ☐

17. ¿QUÉ PRESENTACIÓN TIENEN LOS TEXTOS UNA VEZ TRADUCIDOS?
Manuscrito ☐ Mecanografiado ☐ Ordenador ☐ Vídeo ☐
Cassette ☐ Otros (Especifique) ☐

18. ¿RECURRE VD. ALGUNA VEZ A
Fax ☐ Correo electrónico ☐ Consulta en línea —"on-line"— de bases de datos ☐
Otros (Especifique) ☐

19. ¿PERTENECE VD. A ALGUNA ASOCIACIÓN DE TRADUCTORES / INTÉRPRETES?
No ☐ Sí ☐ ¿Cuáles?

20. OBSERVACIONES

Escola Universitària de Traductors

i d'Intèrprets

Direcció

Edifici M
08193 Bellaterra (Barcelona) Spain
Tel.: (3) 581 13 74
Fax: (3) 581 20 04
Tèlex 52040 EDUCI E



NOS GUSTARÍA TAMBIÉN CONOCER SU OPINIÓN SOBRE ALGUNAS CUESTIONES DE INTERÉS PARA LA PROFESIÓN. LE AGRADECERÍAMOS, PUES, QUE CONTESTARA A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS.

I. LAS TARIFAS QUE VD. PRACTICA

- Se adecúan a las estipuladas por las asociaciones
- Están por debajo
- Las sobrepasan

(Le adjuntamos, a título informativo, las tarifas estipuladas por la AIIC y por la APTIC).

II. ¿ESTÁ VD. DE ACUERDO CON LA DEFINICIÓN DEL NIVEL DE DIFICULTAD ESTIPULADO?

- Sí
 - No
- Propuestas:

III. ¿TIENE VD. LICENCIA FISCAL?

- Sí
- No

IV. ¿CONSIDERA VD. NECESARIO LA CREACIÓN DE UN COLEGIO PROFESIONAL PARA LOS TRADUCTORES E INTÉRPRETES?

- Sí
 - No
- En caso afirmativo, se debería crear un Colegio de:
- Traductores
 - Intérpretes
 - Traductores e intérpretes

V. ¿PIENSA VD. QUE SE DEBERÍA MODIFICAR LA LEGISLACIÓN VIGENTE SOBRE LOS TRADUCTORES,

- Sí
 - No
- En caso afirmativo, ¿en qué términos?
- Asimilar el traductor a la categoría de escritor
 - Garantizar la propiedad intelectual del traductor
 - Eximir a los traductores del IVA
 - Otros (Especifique)

VI. ¿PIENSA VD. QUE SE DEBERÍA CREAR UNA LEGISLACIÓN ESPECÍFICA PARA LOS INTÉRPRETES?

- Sí
 - No
- En caso afirmativo, ¿en qué términos?

VII. ¿ESTÁ VD. A FAVOR DE LA CREACIÓN DE LICENCIATURAS DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN?

- Sí
 - No
- En caso afirmativo, ¿en qué términos?

**Si quiere que su nombre aparezca en el censo de Traductores
e Intérpretes de Cataluña, por favor rellene esta ficha.
Puede enviarla por separado.**

Apellidos:

Nombre:

Dirección:

Teléfono:

Nacionalidad:

Traductor

Intérprete

Traductor jurado

Intérprete jurado

Lenguas de partida:

Lenguas de llegada:

Materias (Máximo tres):

Asociaciones a las que pertenece:

Años de experiencia:

Calificaciones profesionales:

APÉNDICE III. Hermans y Lambert (1998)

Guía 1.

Guía de entrevista estructurada para los traductores autónomos y las empresas de traducción

Hermans y Lambert 1998:119-121

© Hermans y Lambert 1998

“In the interviews with the translators/agencies, the questions were structured along some central headings such as:

- the business situation of the partner:
 - individual translator
 - in-house translator
 - external translator
 - member of a consortium/agency
- since when have you been active as a professional translator?
- on what kind of a legal basis?
- as a specific and exclusive profession/part of a larger enterprise (e.g. language service, language training)?
- on an individual/collective basis?
- who brings in the orders?
- with what kind of (written/oral) instructions?
- with what kind of a contract?
- languages involved?
- who controls the competence of the (translator) partners?
 - who selects the translator(s), reviser(s)?
 - external/internal translators/revisers/experts?
- what do jobs look like in terms of:
 - technical/professional topics?
 - timing
 - budget
 - payment
 - instructions
 - contacts before/during/after execution
 - is there any explicit evaluation?
- is there any previous planning?
- is planning part of the job design from the start, or only the result of a later development within the business project?
- do the various commissioners impose their own conditions, or do the translators/agencies impose their rules on the various partners?
- is there a large number of business partners, or an exclusive job commitment with a limited number of commissioners?
- is there any direct contact with the real target groups for the various orders: before/during/after?
- is there any obvious evolution in the market in terms of:
 - languages involved?
 - customers/employers involved?
 - market products/segments?
 - competition with other translator/agencies?”

Guía 2.

Preguntas adicionales añadidas a la guía 1. dirigidas a los empleadores de traductores autónomos o clientes de las empresas de traducción

Hermans y Lambert 1998:119-121

© Hermans y Lambert 1998

“In the case of companies that offered jobs to the translator/agencies, a similar set of questions was used, but others were added:

- is translation an important matter/budget for your company?
- where is translation located in your business structure?
- the decision to translate:
 - by whom? when? where?
- who maintains contact with the translation team before/during/after?
- what are the budgetary constraints
 - and experiences with budgets?
- what is the general evaluation of the translation service as a *business* activity?
- can you discuss some examples of particular difficulties?
- does the translation service have any impact on your market share?
market image?
- is there any feedback from/to your translators?
 - form/to your customers?
- has previous experience with translation influenced your planning?
- are there any remarkable changes in your general policy from this point of view?”

APÉNDICE IV. Calvo Encinas (2004)

Cuestionario para la encuesta sobre la interpretación social entre los funcionarios de la
Administración Pública de la provincia de Toledo

Calvo Encinas 2004:15

Anexo

Universidad de Granada: Facultad de Traducción e Interpretación.
Departamento de Traducción e Interpretación
Doctorado 1999-2000

LA INTERPRETACIÓN SOCIAL EN LA PROVINCIA DE TOLEDO

1.- Perfil del Encuestado

- ¿En qué sector de la administración trabaja?
☐ Sanidad/Centros Hospitalarios ☐ Educación
☐ Cuerpos de Seguridad del Estado ☐ Otros: Cuál _____
☐ Justicia
☐ Bienestar Social
- ¿Podría indicar su función/puesto dentro de la Administración? _____

2.- Estado de la Cuestión

En los próximos años, el número de inmigrantes residentes en España se multiplicará de forma progresiva. Así mismo, España es un país receptor de turistas extranjeros:

- ¿Considera que estos individuos tienen unas necesidades especiales de carácter lingüístico con respecto a la Administración del Estado?
- ¿Considera que sería positivo establecer un servicio público de atención lingüística los extranjeros con el fin de facilitar la comunicación entre ellos y la Administración?
- En caso afirmativo: ¿Qué conocimientos o capacidades deberían tener los asistentes lingüísticos?
☐ Conocimiento de idiomas ☐ Conocimientos relativos a diferentes culturas
☐ Conocimientos de Trabajo Social ☐ Códigos de ética profesional e imparcialidad
☐ Conocimientos de mediación cultural ☐ Técnicas de comunicación bilingüe y protocolos de interpretación
☐ Conocimientos relativos a diferentes culturas
☐ Conocimientos de materias específicas relacionadas con el trabajo (derecho, medicina, normas de la administración pública...)
☐ Otros (Cuáles): _____
- De los siguientes perfiles profesionales ¿Cuál cree que cumple los requisitos necesarios para realizar dicha función? (lea todas las opciones antes de contestar)
☐ Una persona bilingüe
☐ Un diplomado en trabajo social con conocimientos de idiomas
☐ Un profesor de idiomas
☐ Un licenciado en filología
☐ Cualquier profesional titulado (Médico, abogado, economista, etc.) con conocimiento de idiomas
☐ Un traductor o intérprete autodidacta
☐ Un traductor o intérprete oficialmente titulado
☐ Cualquier miembro de la comunidad lingüística del usuario que domine el español
- ¿Cuál considera que es el mejor cualificado para el trabajo? _____
- ¿Ha tenido que atender alguna vez a inmigrantes/extranjeros con dificultades de comprensión de nuestro idioma?
☐ Podría nombrar sus lugares de origen o lenguas?
☐ ¿Cómo ha solucionado los problemas de comunicación?
☐ Hablando un idioma que Ud. o alguno de sus compañeros domina
☐ Solicitando la colaboración de algún acompañante/familiar/conocido del usuario, que sepa español
☐ Por gestos o dibujando
☐ Localizando a alguien ajeno a su centro laboral que intervenga para facilitar la comunicación
☐ Otros métodos (Cuáles): _____
- ¿Alguna vez ha sido testigo de malentendidos provocados por la falta de comunicación clara y eficaz con un usuario no hispanohablante?
- ¿Tuvieron o pudieron tener (estos conflictos comunicativos) consecuencias graves para el usuario o para la Administración?
- ¿Cuáles de estas profesiones le resultan familiares?
☐ Traductor ☐ Intérprete de enlace
☐ Intérprete ☐ Intérprete/traductor jurado
☐ Intérprete social ☐ Mediador cultural/social
☐ Intérprete comunitario

3.- Centros de Salud

- Considera que la comunicación entre pacientes y Personal sanitario es:
☐ Esencial ☐ Importante ☐ Secundaria ☐ Supertlúa
- Para Ud. ¿Debe incluir el papel del personal sanitario la función de saber idiomas para poderse comunicar con el paciente extranjero?
- ¿Es importante que la intérpr. en el ámbito sanitario/social la desempeñe un profesional de la interpretación o es suficiente con contar con un individuo bilingüe?
- ¿Considera importantes los siguientes protocolos de comunicación bilingüe entre el personal sanitario y el paciente?
☐ Confidencialidad ☐ Intervención neutral ☐ Conocimientos básicos de medicina para facilitar la comprensión ☐ Conocim. del medio sanitario.
☐ Conoc. de técnicas de comunicación bilingüe e interpretación.
- Ya es conocida la Carta de los Derechos del Paciente: ¿cree que con las condiciones actuales estos derechos son aplicables en igualdad de condiciones a los pacientes extranjeros no hispano-hablantes?

Gracias por su colaboración

4.- Fuerzas de Seguridad del Estado

- ¿Tienen impresos para facilitar las denuncias/informar de derechos del detenido, etc. en diferentes idiomas?
- ¿En qué idiomas?
- ¿Cuentan con los servicios de un intérprete? Si/NO
¿De qué tipo?
☐ Personal policial bilingüe ☐ Intérprete contratado temporalmente ☐ Intérprete permanente ☐ Voluntario
- Si requieren los servicios de un intérprete de una lengua que Uds. No puedan cubrir por su propia infraestructura ¿A quién suelen dirigirse para localizar a tal intérprete?
☐ Escuela de Idiomas ☐ Profesores de idiomas
☐ Asoc. Prof. De Traducción e Interpretación
☐ Inem ☐ Consulados o Embajadas
☐ Filólogos ☐ Lic. En Trad. e Intérpr. ☐ Bilingües
☐ Miembros de una comunidad lingüística determinada
☐ Otros (Cuáles): _____

APÉNDICE V. Widler (2004)

Cuestionario para encuesta entre la audiencia de películas subtituladas de cines de Viena

Widler 2004:100-101

QUESTIONNAIRE

1. How often on average do you go to the cinema?
 - several times per week
 - once a week
 - several times per month
 - once a month
 - several times per year
 - less often
2. How often do you watch subtitled films?
 - always
 - often
 - rarely
3. Why do you watch subtitled films? (open question)
4. Which language version do you prefer in the cinema?
 - original version
 - dubbed version
5. I will now list a number of reasons why somebody might watch a subtitled film. Which of these apply to you?
 - because most of the films I am interested in are not available dubbed
 - to learn/ improve my knowledge of the language
 - because dubbing makes a film less authentic
 - because the original voices are important in a film
 - other reasons:
6. Which of these is your main reason?
7. Are there enough subtitled films shown in the cinema?
 - yes, enough
 - no, there should be more
8. If you think of subtitles in general, where, apart from the cinema, have you come across them?
 - television: which channel?
 - video /DVD
 - internet
 - other:
9. How would you rate the quality of subtitles in general? (1 = very good, 5 = very poor):
 - 9a. If grades 1 or 2: what do you like about them?
 - 9b. If grades 3,4 or 5: what do you not like about them?
10. Sex
 - female
 - male
11. Age
 - under 20
 - 21 to 30
 - 31 to 40
 - 41 to 50
 - 51 to 60
 - over 60

12. What is your highest completed level of education?
 - Hauptschule (compulsory schooling until the age of 15)
 - Lehre/ berufsbildende Schule (apprenticeship/ lower vocational school)
 - AHS / BHS (A-level)
 - Hochschule/ Universität / Fachhochschule (university degree)
13. What is your profession? What do you do for living?
14. Do you need foreign languages in your job?
 - yes, often
 - yes, sometimes
 - no, never
15. Your mother tongue
 - German
 - English
 - French
 - Italian
 - Other:
16. Of which other languages do you have at least a basic knowledge?
 - German
 - English
 - French
 - Italian
 - Other:

APÉNDICE VI. Cebrián (2004)

Cuestionario sobre la interpretación social entre los estudiantes de medicina
Cebrián 2004:29

Anexo

Modelo del cuestionario

El siguiente cuestionario forma parte de un trabajo de campo en el ámbito de la interpretación social, enmarcado dentro del programa de doctorado de "Traducción, Sociedad y Comunicación" de la Universidad de Granada. El cuestionario es anónimo y le rogamos intente contestar a todas las preguntas aunque no conozca el tema en profundidad ya que nos interesa su opinión en todo caso.
Muchas gracias por su colaboración.

Por favor, indique en qué curso está: _____

1. ¿Conoce las diferencias entre traducción e interpretación?

☐ Sí
☐ No

¿Podría señalar alguna? _____

2. En su opinión ¿quién puede actuar como traductor-intérprete en un hospital / ambulatorio? (En caso de marcar más de una, numérelas por orden de prioridad)

☐ Titulados en Traducción e Interpretación
☐ Licenciados en Filología
☐ Cualquier persona que conozca el idioma (personal sanitario incluido)
☐ Personas con cursos de idiomas
☐ Cualquier persona de la misma lengua materna que el paciente y con conocimientos de español
☐ Otros, por favor especifique _____

3. ¿Cree que el traductor-intérprete debe tener conocimientos de medicina?

☐ Sí, conocimientos básicos
☐ Sí, conocimientos avanzados
☐ Sí, tantos como un médico
☐ No, no es necesario
☐ No sabe, no contesta

4. ¿Qué otras características cree que debe tener un traductor-intérprete en el ámbito de la medicina? (En caso de marcar más de una, numérelas por orden de prioridad)

☐ Confidencialidad
☐ Fidelidad
☐ Eficiencia
☐ Otros, por favor especifique _____

5. ¿Dónde acudiría si necesitase un traductor-intérprete para un paciente? (En caso de señalar más de una, numérelas por orden de prioridad)

☐ Al personal sanitario con conocimiento del idioma requerido
☐ Algún conocido con conocimiento del idioma requerido
☐ Al asistente social

Puentes N.º 4, octubre 2004

- ☐ Agencia de traducción e interpretación
 - ☐ Facultad de Traducción
 - ☐ Facultad de Filología
 - ☐ Centro de lenguas modernas
 - ☐ ONG
 - ☐ Páginas Amarillas
 - ☐ Academias de idiomas
 - ☐ Otros, por favor especifique _____
6. El trabajo de la persona que traduzca-interprete ¿debe reducirse al encuentro con el médico o debe prestar también su ayuda al paciente con el papeleo administrativo, el seguro, las recetas, etc.?
- ☐ Debe reducirse a ese encuentro
 - ☐ Debe ayudarlo en todo lo demás
7. ¿Cree que el traductor-intérprete debe hacer pequeñas aclaraciones (por ejemplo en cuanto a diferencias culturales) para no dar lugar a malentendidos?
- ☐ Sí
 - ☐ No, no debe añadir nada que no sea dicho por los interlocutores de la conversación.
8. ¿Sabe lo que es un intérprete social?
- ☐ Sí
 - ☐ No
- En caso afirmativo, ¿podría señalar de forma muy resumida en qué consiste?
- _____
- _____
9. En el caso de que hubiera que operar a un paciente de habla no española ¿cómo procedería para llevar a cabo el consentimiento informado?
- ☐ Igual que con un paciente hispanohablante
 - ☐ No sabe, no contesta
 - ☐ Otros (por favor, especifique) _____
- _____
10. En el caso de que no hubiera ninguna forma de entenderse con un paciente, ¿se negaría como médico a ponerle tratamiento?
- ☐ Sí
 - ☐ No
- ¿Por qué? _____
- _____
11. ¿Consideraría necesario un traductor-intérprete disponible para estos casos?
- ☐ Necesario no, pero sí muy recomendable
 - ☐ Sí
 - ☐ No, el sistema funciona bien tal como está

APÉNDICE VII. Lim (2005)

Cuestionarios para los estudiantes del primero y segundo año de interpretación coreano-inglés, con sus resultados

Lim 2005:187

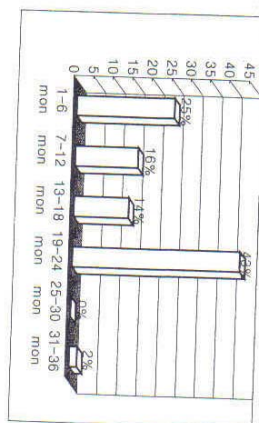
REFERENCES

- Bel, R. T. (1991). *Translation and Translating: Theory and Practice*. London and New York: Longman.
- Lederer, M. (1996). La place de la théorie dans l'enseignement de la traduction et de l'interprétation. [The place of theory in teaching translation and interpretation]. In F. Israel (Ed.), *Quelle Formation Pour le Traducteur de l'An 2000? Actes du Colloque International tenu a l'E.S.I.T. les 6, 7 et 8 juin 1996*, pp. 17-26. Paris: Didier Erudition.
- Li, D. (2002). Translator training: What translation students have to say. *Meta*, 47 (4), pp. 513-531.
- Lim, H. (2000). In defense of theory in interpretation and translation training. *Conference Interpretation and Translation*, 2, pp. 111-131.
- Lim, H. (2001). Curriculum design for schools of interpretation and translation. *Journal of the Interpretation and Translation Institute*, 5, pp. 129-154.
- Lim, H. (2003). Applying education models to teaching interpretation. *Conference Interpretation and Translation*, 5(2), pp. 149-167.
- Robert, R. P. (1988). The role and teaching of theory in translator training programmes. *Meta*, 33(2), pp. 164-173.
- Walter, D. F. & Solts, J. F. (1992). *Curriculum and Aims*. New York: Columbia University.
- LIM, Hyang-Ok**
 Dr. Lim, Hyang-Ok is currently professor at the Graduate School of Interpretation and Translation, Hankuk University of Foreign Studies, and also a freelance conference interpreter and translator. She graduated from E.S.I.T. and holds an Ed.D. (Illinois State University) and her main areas of interest are teaching interpretation and translation. She has been a member of AIIC since 1996.
hyangoklim@yahoo.com

Appendix 1 Survey of First Year Students

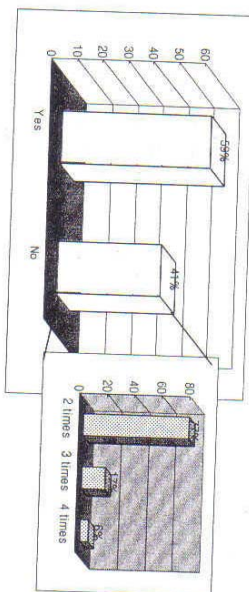
[Table 1.1]

1. How many months/years did you prepare to enter this graduate school?
 _____ months / years



[Table 1.2]

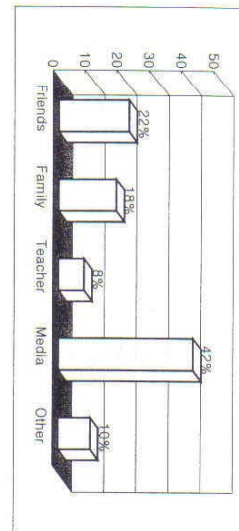
2. Were you accepted on you first try? Yes _____ No _____
 If not, how many times did you take the entrance exam? _____ times



[Table 1.3]

3. How did you get to know about this profession?
 a) friends _____
 b) family (parents, siblings) _____

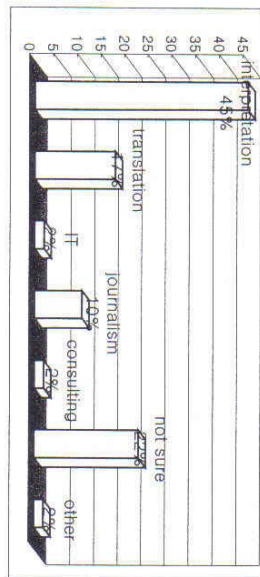
- c) teacher _____
 d) media _____
 e) other (specify: _____)



[Table 1.4]

4. In which area do you plan to work after graduation?

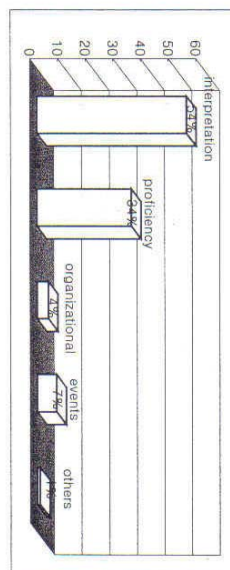
- a) interpretation _____
 b) translation _____
 c) LT _____
 d) journalism/media _____
 e) consulting _____
 f) I'm not sure _____
 g) Other (specify: _____)



[Table 1.5]

5. What do you hope to achieve at this graduate school?

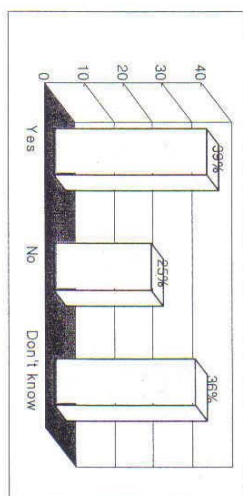
- a) learn interpretation/translation skills _____
 b) improve English proficiency _____
 c) learn organizational skills _____
 d) learn about current events _____
 e) Other (specify: _____)



[Table 1.6]

6. Do you plan to work as an interpreter until you retire?

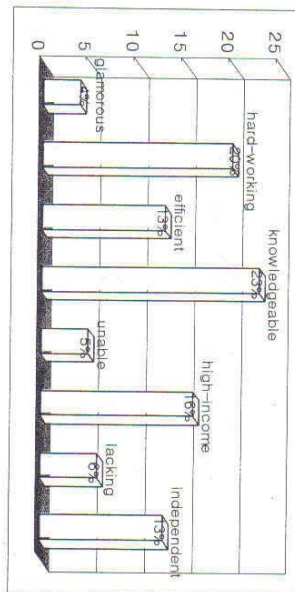
- a) Yes _____
 b) No _____ (explain: _____)
 c) I don't know _____



[Table 1.7]

7. Check the following adjectives that you feel best describe a conference interpreter.

- a) glamorous _____
- b) hard-working _____
- c) efficient _____
- d) knowledgeable _____
- e) unable to express his/her opinions _____
- f) high-income earners _____
- g) lacking job security _____
- h) independent _____
- i) other (specify: _____)



[Table 1.8]

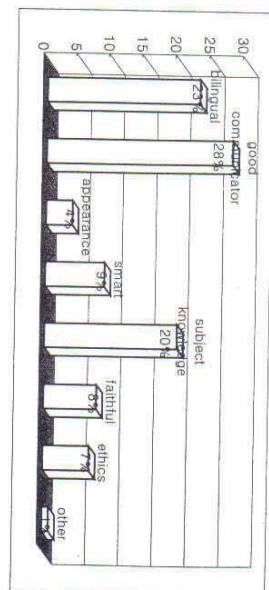
8. What do you feel it takes to become a good interpreter? (Check any of the relevant choices)

- a) knowing two languages fluently _____
- b) being a good communicator _____
- c) having a pleasant appearance _____
- d) being smart _____
- e) subject knowledge _____
- f) interpreting faithfully _____
- g) strong ethics _____
- h) other (specify: _____)

[Table 1.9]

9. How do you feel the general public views interpreters?

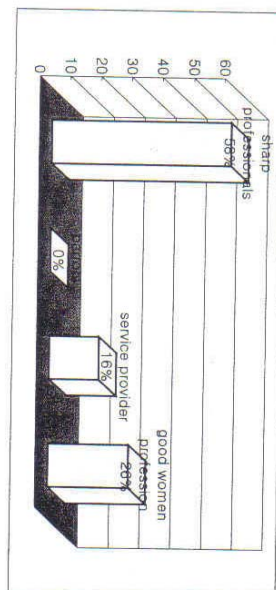
- a) as sharp professionals _____
- b) as parrots, repeating the words of others _____
- c) as service providers _____
- d) as a good profession for women _____



[Table 1.10]

10. Are you female? ☐ or male? ☐

Female	89%
Male	11%



[Table 1.10.1]

Would you want your spouse to work as an interpreter?

a) Yes _____ b) No _____

Yes	24%
No	76%

[Table 1.11]

1. Would you want your children to work as an interpreter?

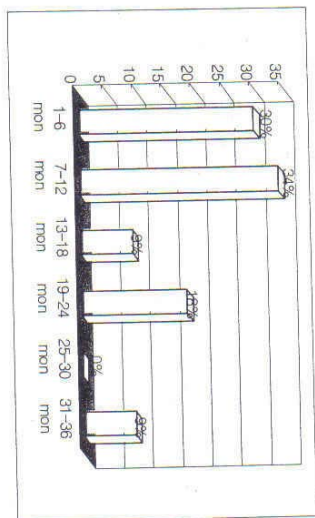
a) Yes _____ b) No _____

Yes	60%
No	40%

Appendix 2 Survey of Second Year Students

[Table 2.1]

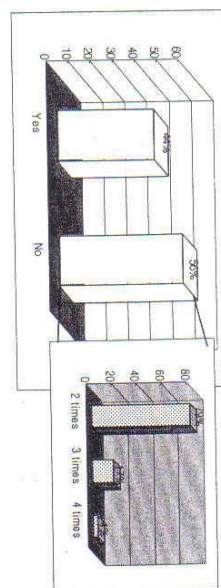
1. How many months/years did you prepare to enter this graduate school?
 _____ months / years



192 Meeting Students' Expectations

[Table 2.2]

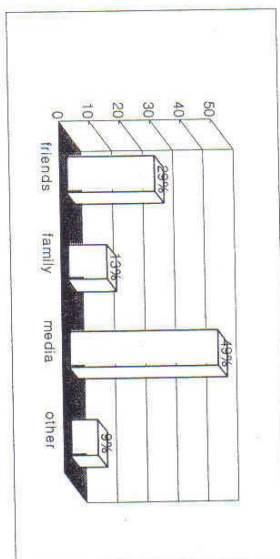
2. Were you accepted on your first try? Yes _____ No _____
 If not, how many times did you take the entrance exam? _____ times



[Table 2.3]

3. How did you get to know about this profession?

- a) friends _____
- b) family (parents, siblings) _____
- c) teacher _____
- d) media _____
- e) other (specify: _____)

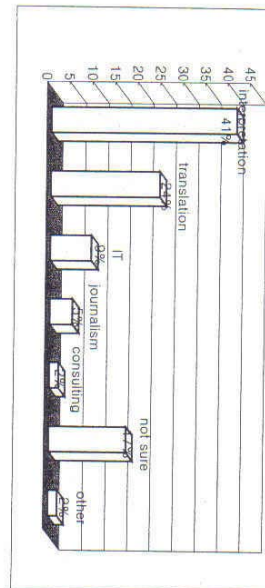


[Table 2.4]

4. In which area do you plan to work after graduation?
 a) interpretation _____

LIM, Hyang-OK 193

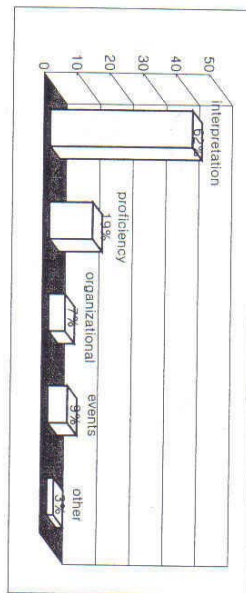
- b) translation _____
 c) IT _____
 d) journalism/media _____
 e) consulting _____
 f) I'm not sure _____
 g) Other (specify: _____)



[Table 2.5]

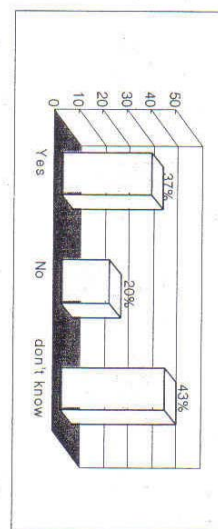
5. What do you hope to achieve at this graduate school?

- a) learn interpretation/translation skills _____
 b) improve English proficiency _____
 c) learn organizational skills _____
 d) learn about current events _____
 e) other (specify: _____)



194 Meeting Students' Expectations

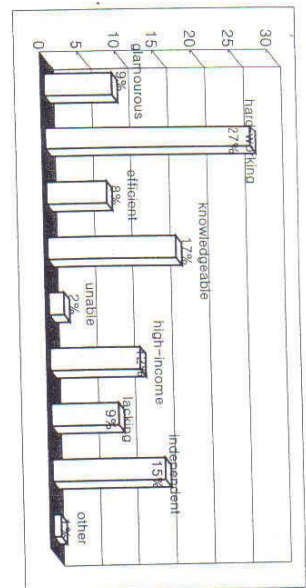
- [Table 2.6]
 6. Do you plan to work as an interpreter until you retire?
 a) Yes _____
 b) No _____ (explain: _____)
 c) I don't know _____



[Table 2.7]

7. Check the following adjectives that you feel best describe a conference interpreter.

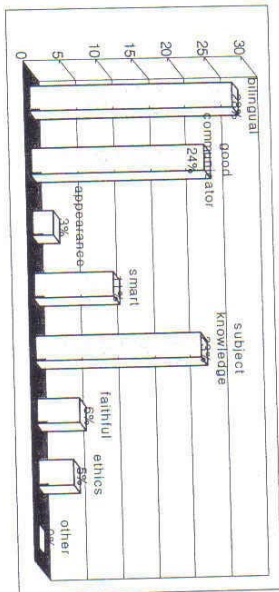
- a) glamorous _____
 b) hard-working _____
 c) efficient _____
 d) knowledgeable _____
 e) unable to express his opinions _____
 f) high-income earners _____
 g) lacking job security _____
 h) independent _____
 i) other (specify: _____)



[Table 2.8]

8. What do you feel it takes to become a good interpreter? (Check any of the relevant choices)

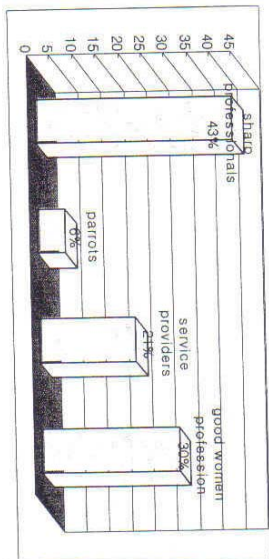
- a) knowing two languages fluently _____
- b) being a good communicator _____
- c) having a pleasant appearance _____
- d) being smart _____
- e) subject knowledge _____
- f) interpreting faithfully _____
- g) strong ethics _____
- h) other (specify: _____)



[Table 2.9]

9. How do you feel the general public views interpreters?

- a) as sharp professionals _____
- b) as parrots, repeating the words of others _____
- c) as service providers _____
- d) as a good profession for women _____



[Table 2.10]

10. Are you female? ☐ or male? ☐

Yes	84%
No	16%

[Table 2.10.1]

Would you want your spouse to work as an interpreter?

- a) Yes _____ b) No _____

Yes	14%
No	86%

[Table 2.11]

11. Would you want your children to work as an interpreter?

- a) Yes _____ b) No _____

Yes	38%
No	62%

[Table 2.12]

12. How would you rate the following?

	Better than expected	As expected	Worse than expected
Classes (material taught)	11%	64%	25%
Instructors	20%	57%	23%
School facilities	18%	55%	28%
Student level	13%	70%	7%

[Table 2.13]

13. If you were to give an overall grade to express your satisfaction with the school what would it be? %



[Table 2.14]

14. If you entered this school to become an interpreter, do you still want to become one?

a) Yes _____ b) No _____

Yes	91%
No	9%

[Table 2.15]

15. Would you recommend this school/profession to people you know?

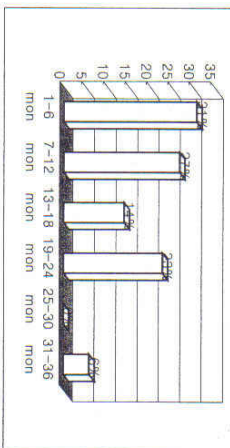
a) Yes _____ b) No _____ (explain: _____)

Yes	56%
No	44%

Appendix 3 Average of Two Surveys

[Table 3.1]

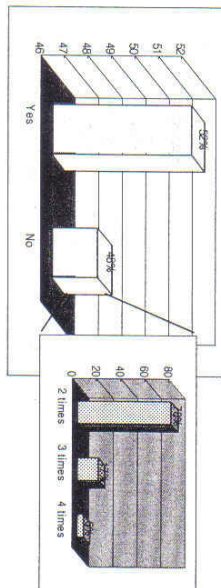
1. How many months/years did you prepare to enter this graduate school?
 _____ months / years



[Table 3.2]

2. Were you accepted on your first try? Yes _____ No _____

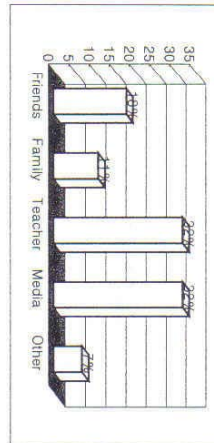
If not, how many times did you take the entrance exam? _____ times



[Table 3.3]

3. How did you get to know about this profession?

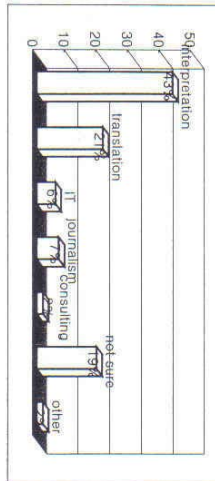
- a) friends _____
- b) family (parents, siblings) _____
- c) teacher _____
- d) media _____
- e) other (specify: _____)



[Table 3.4]

4. In which area do you plan to work after graduation?

- a) interpretation _____
- b) translation _____
- c) LT _____
- d) journalism/media _____
- e) consulting _____
- f) I'm not sure _____
- g) Other (specify: _____)

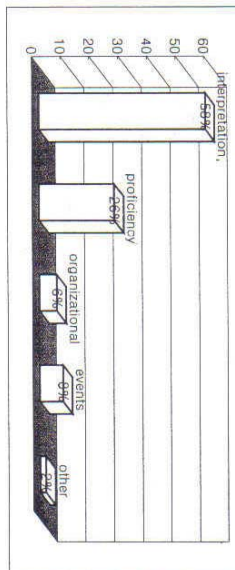


200 Meeting Students' Expectations

[Table 3.5]

5. What do you hope to achieve at this graduate school?

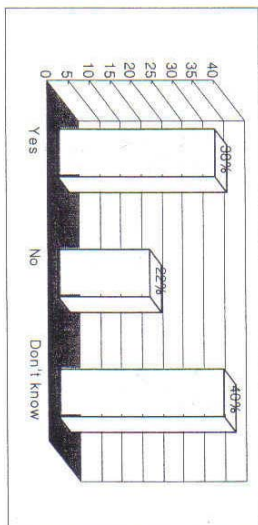
- a) learn interpretation/translation skills _____
- b) improve English proficiency _____
- c) learn organizational skills _____
- d) learn about current events _____
- e) Other (specify: _____)



[Table 3.6]

6. Do you plan to work as an interpreter until you retire?

- a) Yes _____
- b) No _____ (explain: _____)
- c) I don't know _____

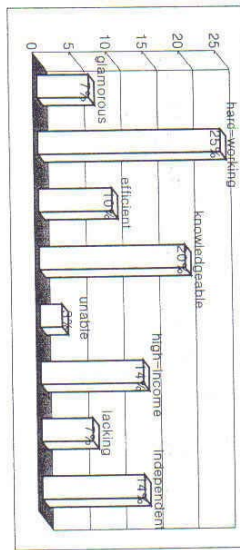


LIM, Hyoung-Ok 201

[Table 3.7]

7. Check the following adjectives that you feel best describe a conference interpreter.

- a) glamorous _____
- b) hard-working _____
- c) efficient _____
- d) knowledgeable _____
- e) unable to express his/her opinions _____
- f) high-income earners _____
- g) lacking job security _____
- h) independent _____
- i) other (specify: _____)



[Table 3.8]

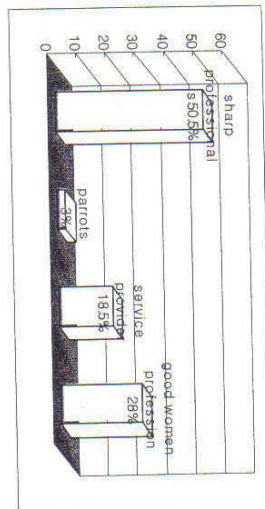
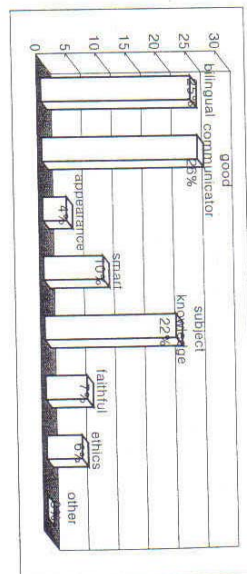
8. What do you feel it takes to become a good interpreter? (Check any of the relevant choices)

- a) knowing two languages fluently _____
- b) being a good communicator _____
- c) having a pleasant appearance _____
- d) being smart _____
- e) subject knowledge _____
- f) interpreting faithfully _____
- g) strong ethics _____
- h) other (specify: _____)

[Table 3.9]

9. How do you feel the general public views interpreters?

- a) as sharp professionals _____
- b) as parrots, repeating the words of others _____
- c) as service providers _____
- d) as a good profession for women _____



[Table 3.10]

10. Are you female? ☐ or male? ☐

Female	86.5%
Male	13.5%

[Table 3.10.11]

Would you want your spouse to work as an interpreter?

a) Yes _____ b) No _____

Yes	19%
No	81%

[Table 3.11]

11. Would you want your children to work as an interpreter?

a) Yes _____ b) No _____

Yes	39%
No	61%