

¿Por qué los empleadores de traductores en México no les exigen una licenciatura en traducción? Seis suposiciones.

Why employers of translators in Mexico do not require them to have a degree in translation? Six assumptions.

Dorit H. Gruhn ^a

Abstract:

This essay relates to a study of electronic job advertisements for translators in Mexico. The analysis found that less than 10 % of advertisers require applicants to have a degree in translation. As a subsequent reflection, the paper summarily reviews six assumptions, some of them derived from polemical debates in the discipline, which could explain this undervaluing of university studies. The review is supported by further data from the same advertisement-study, as well as by the work of some researchers in translation studies and education. In conclusion, several of the assumptions can be discarded easily, others turn out to prove true. It is noticed that most employers are unaware of the set of competencies required for translation activities according to the EMT Competence Framework (2022), which serves as our frame of reference.

Keywords:

translators in Mexico, degree in translation, requirements for translators, translator training

Resumen:

El presente ensayo surge a raíz de un estudio de anuncios electrónicos de empleo para traductores en México el cual arrojó que menos del 10 % de los anunciantes exige que los solicitantes tengan una licenciatura en traducción. Como reflexión subsiguiente se revisan sumariamente seis suposiciones, en parte derivadas de debates polémicas de la disciplina, que pudieran explicar este menosprecio de estudios universitarios. La revisión se apoya en otros datos que arrojó el mismo análisis de anuncios, así como en trabajos de investigadores en traductología y educación. En conclusión, algunas de las suposiciones pueden descartarse con relativa facilidad, otras se confirman. Se constata el desconocimiento de gran parte de los empleadores del entramado de competencias que requiere la labor traductora según el EMT Competence Framework (2022) el cual nos sirve como marco referencial.

Palabras Clave:

traductores en México, licenciatura en traducción, requisito de contratación, formación de traductores

Introducción

La presente reflexión surge a raíz de un estudio que analiza una muestra de 120 anuncios electrónicos de empleo para traductores¹ en México, Gruhn et al. (2024). La muestra fue recuperada de la plataforma LinkedIn en los meses de agosto 2021 a mayo 2022.² Más del 90 % de los anunciantes proviene del sector privado, y de este casi la mitad son multinacionales. Predomina el sector de servicios (sociedades financieras, consultorías, seguros, etc., incluyendo a agencias de traducción y subcontratistas), seguido por el sector productivo (principalmente del ramo automotriz o de construcción).

El 10 % restante corresponde en su mayoría a organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro. Los anunciantes son, más o menos en partes iguales, nacionales o extranjeros con subsidiaria en México. El tipo de traducciones que se solicita es en su casi totalidad altamente especializado, con énfasis en traducciones técnicas y del sector de servicios y gestión empresarial, seguidas –muy por debajo– de la médico-farmacéutica y traducciones de tipo legal.

Entre otros resultados, el estudio arroja que sólo una pequeña minoría de los anunciantes, poco menos del 10 %, exige como requisito indispensable que los solicitantes tengan una licenciatura en traducción. Hay quienes piden

^a Dorit Heike Gruhn, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla | Puebla | México, <https://orcid.org/0000-0001-9024-5113>, Email: heike50@hotmail.com

estudios en idiomas o carreras afines, otros sólo requieren estudios a nivel licenciatura –terminados o truncos– sin especificar la carrera; hay quienes se contentan con un certificado de nivel medio-superior, y casi la mitad de los empleadores ni siquiera menciona algún requisito de formación en su anuncio. El dato sorprende ya que descubre un desprecio de los estudios formales en el área los que, se supone, tienen precisamente la función de preparar a traductores expertos que estén aptos para cubrir los requerimientos del mercado. Esta contradicción nos motivó a formular seis suposiciones sobre las posibles razones del desinterés frente a la formación traductora por parte de los anunciantes. Las suposiciones se analizan a partir de otros datos que resultaron del mismo estudio de anuncios, además de trabajos de algunos investigadores en traductología y disciplinas educativas.

Marco referencial

En la historia de la humanidad, el “oficio de traductor” solía aprenderse de manera empírica. Es hasta mediados del siglo XX que empiezan a establecerse carreras universitarias de traducción. Los enfoques lingüísticos predominantes en las primeras décadas conocieron un giro pragmático con la teoría de la acción en los años 80, y desde finales del siglo pasado empezaron a surgir investigaciones sobre las competencias traductorales, especialmente las del grupo PACTE (Hurtado Albir, 2017). Desde el año de 2009 existe el Competence Framework (EMT, 2022), publicado por la Red de Posgrados Europeos en traducción (European Master’s in Translation = EMT), actualizado en 2017 y 2022. Su finalidad es establecer estándares de referencia para el diseño de posgrados de formación traductora en Europa. Sin embargo, por reunir las competencias que se requieren para ejercer la profesión de traductor, este marco ha trascendido más allá de los ámbitos geográficos y académicos fijados originalmente: “This has now become one of the leading reference standards for translator training throughout the European Union and beyond, both in academia and industry” (EMT, 2022, p. 2).

Se maneja un engranaje de cinco campos de competencias: “lengua y cultura” (lengua, cultura, sociolingüística, habilidades comunicativas), “traducción” (competencias estratégicas, metodológicas y temáticas), “tecnología” (herramientas y aplicaciones), “personales e interpersonales” (softskills, etc.), así como de “prestación de servicios” (atención al cliente, administración de proyectos, aseguramiento de calidad). Para los fines del presente trabajo no es necesaria una descripción detallada de cada una de las competencias, son los siguientes tres aspectos que van a enmarcar nuestras reflexiones:

- a. El Competence Framework tiene una clara orientación a la actividad profesional: “This competence framework aims to consolidate and enhance the employability of graduates [...]” (p. 3). El hecho que la “prestación de servicios” forma parte del engranaje subraya la orientación al mercado laboral. Estamos conscientes de que el EMT está destinado principalmente a programas de posgrado; sin embargo, nos permitimos recurrir a él, por un lado, porque no existe un marco análogo para programas de pregrado y, por el otro, porque el EMT describe el perfil profesional esencial del traductor, no susceptible a recortes (véase los incisos b. y c.), pero sin definir niveles para cada área de competencias que pueden considerarse ajustables (p. 4).
- b. Se considera que deben conjugarse las competencias de los cinco campos para que el traductor esté en condiciones de realizar trabajos en contextos laborales de la actualidad:

Although each of them can be viewed separately, and the relevant skills can be applied to different professions beyond the translation industry, the five areas defined below should be considered as complementary and equally important in providing the translation service, which is the ultimate goal of the translation process. (p. 5)

- c. Se plantea que estas competencias pueden adquirirse cursando un programa de formación universitaria:

It assumes that the aim of master’s degree programmes is to teach a combination of knowledge and skills, which will enable students to achieve the competences considered essential for access to the translation industry and to the wider labour market (p. 4).

Las seis suposiciones

Suposición 1: Se da prioridad a otro tipo de programas de formación (diplomados, cursos, posgrados) que no son licenciaturas.

La primera suposición que trata de arrojar luz sobre la omisión de los anunciantes se impone desde la perspectiva de la economía laboral: ¿Hay una falta de programas formativos que provoque la escasez de mano de obra calificada en el mercado laboral de la traducción en México?

Desde la fundación del Instituto Superior de Intérpretes y Traductores en 1980 (ISIT, 2020), la oferta de licenciaturas en traducción en México no ha dejado de crecer, contando en la actualidad con dos programas de pregrado en universidades públicas, además de cinco en universidades privadas (véase Libreros y Ortíz, 2021). También se contabilizaron siete programas públicos de humanidades/lenguas (enseñanza de lenguas, lenguas modernas, etc.), que incluyen la traducción como opción terminal, además de dos programas en universidades

interculturales. Bajo este panorama, no se puede hablar de una falta de pregrados en el país. Sin embargo, revisando los programas pertinentes, resulta que la casi totalidad maneja el inglés como segunda lengua; muy por detrás sigue el francés. Esto significa que, efectivamente, los empleadores difícilmente pueden encontrar a egresados de licenciaturas en traducción con alguna L2 otra que el inglés.

Ahora bien, habiendo entonces una oferta de mano de obra calificada mayor para la L2 inglés que para cualquier otra lengua, cabía esperar que al menos en lo que se refiere a esta lengua los requisitos de estudios formales eran más estrictos. Pero no es así: sólo el 16 % de los anunciantes de vacantes de inglés ↔ español exige forzosamente una licenciatura terminada en traducción. Surge entonces la pregunta de si los empleadores prefieren a otro tipo de programas formativos, tales como diplomados o cursos de capacitación. Seguramente la gran ventaja de éstos últimos consiste en que pueden implementarse de manera más flexible que una licenciatura y adaptar contenidos y lenguas de trabajo más rápidamente a nuevos requerimientos del mercado. Actualizar o modificar un plan de estudios de licenciatura o tan solo un sílabo es un proceso muy lento que debe pasar por toda una serie de trabas burocráticas.

Libreros y Ortiz (2021, pp. 98 y s.) contabilizan 18 diplomados de uno o dos semestres de duración en el país. Sin embargo, los anunciantes no mencionan ni diplomados ni capacitaciones (salvo raras excepciones). Esto no significa que no serán valorados a la hora de seleccionar candidato, pero el hecho es que no se establecen como requisito. De la misma manera, en cuanto a un posgrado, ninguno de los anunciantes siquiera lo menciona. Será porque los posgrados se asocian con actividades de investigación o porque los empleadores dan preferencia a perfiles que consideran de menor costo. En resumidas cuentas, la suposición uno es de descartarse en cuanto a la muestra estudiada.

Suposición 2: Se da prioridad a especialistas del área temático con conocimientos lingüísticos

Esta suposición surge a partir de una discusión polémica del área: Para encargar una traducción especializada, ¿es preferible recurrir a un especialista sin formación en traducción o a un traductor profesional sin formación en la especialidad? (véase, por ejemplo, Franco Aixelá, 2015, pp. 17 y ss.)

Al respecto, es interesante la postura que toman las Naciones Unidas (ONU) en el marco de sus procesos de contratación de traductores. Es indispensable que los candidatos cuenten con un título universitario, sin

embargo, no forzosamente tiene que ser de traducción y ni siquiera de alguna disciplina lingüística:

No todas las personas contratadas tienen formación lingüística, sino que también proceden de otros ámbitos, como el periodismo, el derecho, la economía o incluso la ingeniería y la medicina. Esta experiencia es de gran utilidad para las Naciones Unidas, que se ocupan de temas muy diversos. (Naciones Unidas, s.f.).

Se constata una apertura de principio ante las dos vertientes. Por otro lado, Franco Aixelá, (2015, p. 20), ante la escasa probabilidad de encontrar al “traductor perfecto”, es decir, aquel “con la máxima formación doble, en el área temática pertinente y en traducción”, opta a favor del traductor, puesto que un traductor, por lo general, cubre varios campos temáticos (y no puede tener estudios en cada uno) y porque “las carencias temáticas son en principio más fáciles de paliar que las traductoras”. Pero también concede que: “el especialista puede perfectamente poseer una sensibilidad lingüística y textual extraordinarias que le permita solventar de manera muy satisfactoria sus carencias de formación como traductor” (p. 20), lo que acerca, al fin y al cabo, su postura a la de la ONU.

Regresando a los anuncios, se encuentra que los anunciantes no buscan expresamente a especialistas de otras áreas, tales como ingenieros o médicos (con muy pocas excepciones). Lo que sí piden, al menos en un porcentaje del casi 30 %, son conocimientos del área, incluyendo la terminología técnica.

En resumidas cuentas, no puede hablarse de algún tipo de prioridad. Los anunciantes, en su gran mayoría, no exigen ni estudios en traducción, ni tampoco estudios formales en la disciplina a traducir.

Suposición 3: El traductor nace, no se hace

En siglos pasados, los traductores solían ser teólogos, filósofos o filólogos y su tema de reflexión era la traducción en estos campos. Pero desde el siglo XX se registra un auge de traducciones técnico-comerciales, las cuales actualmente dominan el volumen de trabajo. De forma paralela evoluciona y se extiende la traductología y nacen los programas académicos formativos. Sin embargo, como se acaba de mencionar, el mundo académico puede ser muy distante del mundo laboral, lo que, en décadas pasadas ha dado pie al desarrollo de modelos de competencias traductorales que incluyen conocimientos, habilidades y actitudes que requiere el mundo laboral. Estas, por su lado, han ido integrándose al currículo de (algunos) programas académicos. En resumidas cuentas: Si hace pocas décadas todavía ningún traductor contaba con estudios especializados en traducción, hoy en día se da por hecho que “el oficio de traductor” puede aprenderse por medio de estudios universitarios. No sin razón se han expresado dudas al

respecto y esto nos lleva a la famosa polémica de si “el traductor nace o se hace”, tema que suele discutirse en foros y blogs, más que en la investigación académica (véase, por ejemplo, Zabalbeascoa, s.f.).

Claro está: ningún traductor nace así nada más. Siempre hará falta una sólida formación escolar, cultura general, hábitos de lecto-escritura, excelentes conocimientos lingüísticos, antes que nada, en la propia lengua (todo eso los filólogos de antes también lo tenían). El estudiante de traducción ya viene impregnado de su historial sociocultural, incluyendo el educativo, lo que puede facilitar u obstaculizar sus avances. En este sentido, el éxito de los programas de traducción reside también en formular y vigilar los requisitos de admisión. Podemos afirmar entonces que el traductor “se hace” desde mucho antes de emprender la carrera.

Ahora bien, los defensores de la tesis del “traductor innato” depositan todas las razones del éxito de éste en su predisposición genética. Y no cabe duda que la sensibilidad lingüística o los recursos psicomotores, cognitivos y actitudinales (subcompetencia psicofisiológica según el PACTE), por ejemplo, tienen un componente biológico y genético, algo que se refleja también en la motivación intrínseca del individuo. Pero la realidad es mucho más compleja, como lo muestra, entre otros, el psicólogo educativo Francoys Gagné (2015, pp. 15 y ss.) que en su *Differentiating Model of Giftedness and Talent (DMGT)* conjuga una diversidad de factores intrapersonales y ambientales que influyen en el éxito académico (artístico, deportivo...), sin conceder la prioridad absoluta a ninguno.

En lo que refiere a la formación traductora, el desafío consiste en determinar el grado en el que las diferentes subcompetencias traductorales son susceptibles de aprenderse o si algunas de ellas dependen básicamente de las predisposiciones psicosociales de la persona y, en este sentido, se cierran a algunos estudiantes. En resumidas cuentas, no puede ser equivocado afirmar que el traductor “nace y se hace”.

Pero más aún: “nace, se hace y sigue autohaciéndose”. Ya que el proceso formativo sólo puede dar fruto si se conjuga con el estudio autorregulado, es decir, la facultad del egresado para adaptar lo aprendido a diferentes contextos laborales: “Una licenciatura no se entiende como el final de un camino sino como un empujón para poder seguir por un camino determinado y seguir desarrollándose intelectualmente” (Zabalbeascoa, s.f.).

La investigación sobre la influencia de los genes se ocupa también de la relación entre edad y desarrollo del talento. Si para las disciplinas musicales o deportivas se manejan edades de inicio muy tempranas, esto no parece comportarse igual en el caso del traductor. Sus recursos

genéticos y su historial sociocultural y educativo que operan desde temprana edad son el fundamento sobre el cual tiene que desarrollar recursos adicionales que sólo se adquieren con el tiempo. En este contexto cabe mencionar, entre otros, “el conocimiento o especial sensibilidad de la naturaleza de fenómenos lingüísticos y comunicativos”, “la experiencia de haber leído una gran variedad de tipos de textos en más de una lengua” así como “la experiencia de haberse relacionado con diferentes tipos de personas en diferentes ambientes, también en más de una lengua y cultura” (Zabalbeascoa, s.f.). Esto se relaciona con hábitos y experiencia vivencial. Y no sólo describe al perfil del profesionalista ideal, también es condición sine qua non para adquirir las competencias traductorales. Propugnamos, por lo tanto, la postergación de la formación traductora, alejándola de los pregrados para concentrarla en una fase más tardía del ciclo de la vida (posgrados o diplomados). La clase de traducción puede dar más fruto si los estudiantes tienen vías de acceso más amplias a los contenidos a traducir. Lo que presupone madurez intelectual y capacidad de juicio, cultura general, experiencia intercultural y, en el caso de la traducción especializada, conocimientos del tema, Gruhn et al. (2024).

Suposición 4: El egresado de una carrera aún puede prestar el mismo servicio

Este punto se relaciona con los anteriores. Se centra en los estudios afines, es decir, una licenciatura en idiomas, por ejemplo, con terminal en docencia o letras modernas.

Desde el punto de vista académico, se rechaza una tal equiparación. Los estudios y modelos sobre competencias traductorales (Hurtado Albir, 2017; EMT, 2022) demuestran que las competencias de un traductor deben ir mucho más allá de las de un bilingüe y se distinguen netamente de las de un docente de lenguas. “Un traductor [...] se distingue de una persona con conocimiento en lenguas extranjeras porque necesita lo que Amparo Hurtado llama competencias traductorales” (Sánchez Borsani, 2018, p. 139).

Efectivamente, en cuanto a los anuncios, el porcentaje de anunciantes que acepta estudios afines es más alto en comparación con el requisito de estudios en traducción (17.5 % mencionan —de forma forzosa o deseable— una licenciatura afín). De allí se abren principalmente dos vías de interpretación: Los empleadores desconocen las diferencias entre estudios de traducción y estudios afines, lo que significa que desconocen las competencias traductorales. O bien los empleadores no tienen confianza en los programas académicos de traducción existentes, es decir, consideran que sus egresados no representan alguna plusvalía para ellos en comparación con otros especialistas en idiomas.

En efecto, la compilación de la oferta nacional de estudios de traducción, por sí sola, no da ningún indicio sobre la calidad de los respectivos programas académicos. Haría falta un análisis detallado de cada uno, algo que no puede aportarse en el marco de este trabajo.

En las últimas décadas ha aumentado considerablemente el número de universidades privadas en México³ y también nacieron licenciaturas con terminales en traducción (algunas sin mantenerse por mucho tiempo). Sin embargo, no pocas veces los currículos distan de alinearse con el estado de conocimientos de la disciplina. Los estudiantes que concluyen estas carreras difícilmente podrán desempeñarse exitosamente en los campos de trabajo anunciados en los respectivos perfiles de egreso. Es algo bien sabido en el medio, pero prácticamente imposible de comprobar, ya que ninguna institución proporcionará datos para evidenciarlo. Y a menudo ni las autoridades educativas que autorizan estos programas, ni sus directivos ni los mismos estudiantes están conscientes de ello. Citemos, a manera de ejemplo, a un estudio que combina el análisis de seis programas académicos de licenciatura en idiomas (de diferente nomenclatura, todos del estado de Yucatán) que comprenden componentes profesionalizantes de traducción con entrevistas a sus profesores, estudiantes y directores:

[...] se encontró que la noción de competencias traductoras era desconocida tanto para directivos como para profesores y también para los estudiantes; sin embargo, los alumnos se sentían suficientemente satisfechos con la enseñanza recibida [...]. (Pool Cab, 2018, p. 130)

Según el autor, incluso hubo universidades que anunciaban el doblaje entre los posibles campos de trabajo, cuando ni siquiera ofrecían algún curso al respecto. Concluye que

No se puede decir que el camino ha llegado a su fin; de hecho, apenas empieza. La enseñanza acerca de la traducción que se imparte en los distintos programas de licenciatura no pueden, ni deben [sic] considerarse como suficientes para decir que los egresados están capacitados para prestar servicios profesionales de traducción, interpretación o doblaje, ya que no proveen la formación necesaria y suficiente. (p. 131)

El autor deposita su esperanza en una mayor unión de esfuerzos entre diversos actores, tales como profesionales, instituciones, asociaciones e instancias gubernamentales (p. 132).

También por la presión que sufren las instituciones para producir indicadores de éxito o por razones de supervivencia de programas con poca matrícula, las exigencias académicas pueden ser bajas.

Todo lo anterior por sí solo podrá desalentar a un empleador en busca de un Licenciado en traducción.

Pero también está la pregunta por la compatibilidad de los programas académicos con la realidad laboral. Hará falta analizar planes de estudio y sílabos, hacer un seguimiento de egresados y entrevistar a empleadores y clientes para esbozar una respuesta. Aquí tan solo unas reflexiones al respecto.

Tomando el ejemplo de España, Mayoral Asensio (2000, p. 14) declara:

Los conceptos de aceptabilidad y adecuación en el mundo profesional pueden ser absolutamente contradictorios con el concepto académico de la calidad. Otros conceptos como rendimiento, rentabilidad, productividad, cumplimiento de plazos, etc. (originados en la práctica profesional) también chocan de frente con el concepto académico de calidad.

La cita data de hace más de veinte años, ¿pero habrá cambiado algo? Para el caso mexicano, falta de otros datos, recurrimos a un estudio de egresados de la carrera en idiomas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, que en el capítulo "Vinculación entre la formación recibida y las actividades laborales desempeñadas" afirma que

[...] la mayoría de los egresados consideró que la formación recibida no se correspondía con las actividades que realizaban en la actualidad. Algunos, por ejemplo, señalaron que se hallaban trabajando en el campo de la docencia debido a que era el espacio donde existía más campo laboral, aunque su formación había sido en otras áreas, como traducción e interpretación. (Eslava Gómez, 2018, p. 73)

En conclusión, se observa que efectivamente existen elementos que pueden generar desconfianza en los empleadores en cuanto a los títulos de traductor.

Suposición 5: Se da prioridad a la experiencia laboral

De entrada, podemos confirmar que la suposición se comprueba: el 66 % de los anunciantes pide que el candidato tenga experiencia laboral, generalmente en el campo temático a traducir. Ahora bien, menos del 8 % de ellos exige al mismo tiempo estudios formales en traducción. Otro 35 % conjuga el requisito de experiencia con el requisito de estudios afines (en lenguas), el 19 % sólo pide un nivel de licenciatura (sin importar el área) y el 38 % no pide ningún tipo de educación formal. Se entiende entonces que, para la gran mayoría, la experiencia prevalece netamente sobre los estudios formales. Los empleadores parten de la idea de que la práctica profesional puede compensar las lagunas en formación traductora o incluso sustituirla por completo. ¿Pero estarán en lo cierto?

Sin lugar a duda, como ya se ha subrayado, un título no forzosamente es garantía de que su portador realmente haya desarrollado las competencias que allí se respaldan. Por el otro lado, existen casos de personas que adquieren

las competencias traductorales en procesos de aprendizaje no formal (fuera del sistema educativo oficial, por medio de cursos, etc.) o incluso informal (fuera de cualquier institución educativa, no estructurado, fortuito, por medio de la práctica).

Pero la experiencia por sí sola, medida en tiempo, no es suficiente para sacar conclusiones sobre la capacidad del candidato. El conductismo nos ha enseñado que los errores son susceptibles de repetirse. Son comunes los ambientes laborales donde se mantiene –a veces durante toda su vida profesional– personal que no está en condiciones de desempeñar sus tareas eficazmente.

Es indiscutible que, una vez terminados los estudios formales, la experiencia juega un papel fundamental en el desarrollo profesional del egresado. Pero en el caso de las personas que llegan a ejercer la profesión de traductor a partir de procesos de aprendizaje no formales o informales, más que los años de experiencia, lo que importa son las competencias comprobables. Así, por lo menos, la perspectiva que ha tomado la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, OECD con sus siglas en inglés) que promueve entre sus países miembros políticas de acreditación de competencias adquiridas fuera de los sistemas educativos nacionales. El objetivo a menudo no consiste en la inserción inmediata de los candidatos a la vida laboral, pero en facilitar su entrada a sistemas educativos formales y reducir el tiempo que deben seguir estudiando:

Recognition plays an important role in a number of countries by providing validation of competences to facilitate entry to further formal learning. This often involves exemption from certain coursework or parts of a formal study programme. (OECD, 2010, p. 7).

Actualmente, la mayoría de los países miembros de la OECD cuentan con organismos que acreditan competencias profesionales adquiridas de forma non-formal o informal. En lo que se refiere al ámbito de la traducción, la American Translators Association (ATA), por ejemplo, ofrece la certificación en diversas combinaciones lingüísticas del o al inglés, relacionada con cursos obligatorios de educación continua:

ATA Certification offers qualified and independent evidence that a translator possesses professional competence in a specific language combination. It recognizes translators with the knowledge and skills necessary to provide quality translation. [...] ATA Certification requires translators to maintain their credential with ongoing continuing education. (ATA, s.f.)

Desgraciadamente, en México todavía no existe este tipo de exámenes acreditadores independientes (salvo en el caso de algunas lenguas indígenas). Lo que sí existe son convocatorias para integrar diversas listas de peritos, entre ellos los traductores e intérpretes, emitidas por instancias del poder judicial a nivel federal o estatal; en el

caso del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, por ejemplo, esto incluye también un examen para acreditar pericia. Por otro lado, hay una amplia oferta de cursos y diplomados de educación continua ofrecidos por la Organización Mexicana de Traductores (OMT), la UNAM, la Universidad Interamericana y otros, que cuentan con el aval del respectivo organismo organizador. Sin embargo, es algo que los anunciantes tampoco toman en cuenta.

Suposición 6: Los empleadores desconocen las competencias que requiere la actividad traductora

Esta suposición se vislumbra a partir de las respuestas a las anteriores que no han arrojado explicaciones concluyentes para dilucidar el desinterés de los anunciantes. Va relacionada con el aspecto financiero, es decir, con el hecho de que las empresas busquen reducir costos contratando al “traductor” más económico. Lo que no contemplan es que “lo barato puede salir caro”:

Para muchas empresas, las buenas traducciones se han convertido en un factor de éxito económico. Por el contrario, hay muchos ejemplos de pérdidas económicas debido a la falta de estos servicios o de su mala calidad. [...] Lamentablemente, estas malas experiencias todavía no han llevado a un verdadero cambio en la consciencia y a la aceptación de la importancia de los servicios lingüísticos para la actuación de las empresas en el mercado global. (Hennecke, 2017, p. 23)

Se sabe que, en el campo de la traducción médica y farmacéutica, por ejemplo, más allá de las consecuencias financieras o legales, “[...] un error de comprensión puede tener consecuencias nefastas, como poner en peligro la vida de los pacientes” (Muñoz-Miquel, 2015, p. 255). Existen casos que han tenido repercusión en la prensa, como el de Willie Ramírez, que se quedó cuadripléjico de por vida por un error lingüístico (Price-Wise, 2008) o el de un hospital francés donde varios pacientes murieron a causa de una sobredosisación en su tratamiento de radiación (New Europa, 2007). En ambos casos no se recurrió a un traductor (o intérprete) profesional, sino a personas bilingües. En el “mejor de los casos” el error tan sólo daña la reputación, como ocurrió en el caso de la Secretaría de Turismo de México en cuyo portal, en agosto de 2020, se les invitaba a los angloparlantes visitar a *Warrior* (Guerrero), *Noble* (Hidalgo), *New Lion* (Nuevo León) o *Jumpsuit* (Tulum) (Herrera, 2020).

Todo apunta a que la mayor parte de los empleadores desconoce la gama de competencias que implica la actividad traductora y tampoco está consciente del impacto negativo que las traducciones de mala calidad pueden tener en su empresa/organización. No se espera de los reclutadores que conozcan la terminología especializada (no usan, por ejemplo, el término de

“competencias”). Lo que sí es criticable es que no se documentan antes de publicar la vacante. El fenómeno no queda reducido a México, también se da en otras partes de mundo, por ejemplo, en España:

En la traducción de este tipo de textos [se refiere a la traducción científico-técnica] los clientes suelen tener la idea tradicional de que se trata de una actividad meramente mecánica, de que los profesionales se deben limitar a poner "corazón o cardíaco donde ponía heart", lo que supone que en muchos momentos sea difícil convencerles de mejoras que redundarían en la mayor aceptabilidad de su texto, así como de la necesidad de disponer del tiempo suficiente para presentar una traducción bien revisada y en condiciones. (Franco Aixelá, 2015, pp. 27 y s.)

Regresando al caso de México, el hecho de que los anunciantes tengan “ideas tradicionales” de la traducción se comprueba una vez más revisando sus enunciaciones en cuanto al nivel lingüístico de los traductores. Si la mayoría no formula requisitos exigentes en cuanto a la formación traductora, ¿al menos se mostrará más rigurosa en cuanto al dominio de las lenguas de trabajo? Definitivamente no. Menos del 12 % de los anunciantes señala un nivel en la escala de competencias del Marco Común Europeo de Referencia (o las respectivas escalas para el chino o el japonés). Por el otro lado, más del 40 % simplemente no se expresa a este respecto. Y hay quienes buscan a un “nativo del idioma” (13 %), dejando como incógnita el nivel del otro idioma de traducción. Los demás recurren a frases vacías como “bueno, avanzado, fluido, bilingüe, etc.”. Pero si los anunciantes no tienen una idea clara del nivel de los idiomas de trabajo – subcompetencia crucial–, ¿cómo la tendrán en cuanto a las demás competencias del traductor a contratar?

Conclusiones

De la revisión de las seis suposiciones ha resultado lo siguiente:

En lo que se refiere a la lengua inglesa –la que sigue teniendo la mayor demanda laboral– no se constata una falta de pregrados que podría explicar la indiferencia de los anunciantes frente a los estudios formales en traducción. Sin embargo, en cuanto a cualquier otra lengua, la escasez o inexistencia de pregrados pertinentes en el país podría motivarles a excluir de antemano un tal requisito.

Son de descartarse las dos suposiciones que pretenden una prioridad formativa distinta a la licenciatura en traducción (diplomados, cursos de capacitación o posgrados, título en el área temática a traducir) ya que los empleadores no se expresan en este sentido.

Si se asume que para adquirir las competencias traductorales se conjugan el talento, el historial socio-

cultural y la formación, tal como lo plantea la revisión de la suposición 3, y que esto debe reflejarse también en la motivación intrínseca del individuo, hay que subrayar la importancia de una selección adecuada a la hora de admitir los candidatos a la carrera. Esto a sabiendas de que ninguna formación de traductor, por más completa que sea, puede alcanzar los mismos resultados en todos los estudiantes, ni tampoco preparar para cualquier eventualidad de la tan diversa realidad laboral. Así el círculo se cierra: Lo que inicialmente es prerrequisito para que la formación traductora pueda resultar eficiente, debe operar también en la vida profesional posterior a ella, especialmente la motivación e iniciativa propia del traductor para seguir aprendiendo.

Se anuda la pregunta por la plusvalía que representa un pregrado en traducción desde la perspectiva de los anunciantes. Desde el punto de vista académico de la propia disciplina y los modelos de competencias traductorales, esta es incontestable. Pero existen programas de poca seriedad que no están basados en el estado actual de conocimientos y/o no logran generar las competencias pertinentes en los egresados. Esto puede provocar experiencias negativas y disuadir a los potenciales empleadores de contratarlos.

Más allá de la posibilidad de su ignorancia de las implicaciones de la labor traductora, tema que se retoma a continuación, es concebible también que consideran que los estudios afines (con terminal en docencia, letras, etc.) pueden proporcionar las bases lingüísticas suficientes para que, tal vez en un equipo de trabajo y aunado a la experiencia, el candidato adquiera las competencias necesarias. Es una postura que no debe rechazarse de antemano, recordando la historia de la actividad traductora y tomando en cuenta que existen egresados de otras carreras cuyo talento y sensibilidad lingüística les permite alcanzar un perfil profesional en traducción.

Efectivamente, dos tercios de los anunciantes exigen que el candidato tenga experiencia laboral (suposición 5). Pero de estos la mayoría no pide ni estudios de traducción ni tampoco de carreras afines, lo que significa que le conceden mayor valor a la experiencia que a los estudios formales. Ignoran a este respecto que la experiencia medida en tiempo, por sí sola, no es un indicador confiable de la capacidad profesional del traductor, es decir, que ésta idealmente debería complementar y no sustituir la formación sistematizada. En el caso de que el candidato carezca de ella, lo que cuenta son pruebas de competencias y no los años de actividad.

Todo parece señalar que la razón de mayor peso del desinterés manifestado reside en el hecho de que los empleadores desconozcan la complejidad de la actividad

traductora. Esto se deduce de otras categorías estudiadas de los anuncios, especialmente también en lo que se refiere al nivel lingüístico de los candidatos al que, en su mayoría, los anunciantes tampoco saben precisar. Entre ellos sigue viva la idea de que para traducir basta con tener nociones del idioma extranjero. Por un lado, no sorprende, ya que no son expertos en la materia y socialmente siguen divulgándose lugares comunes o ideas simplistas sobre las lenguas extranjeras y la traducción. Pero por el otro es preocupante, ya que hoy en día es fácil documentarse electrónicamente y se sabe de la importancia que tienen las traducciones de calidad para el éxito de las empresas u organizaciones.

La naturaleza misma de la actividad traductora, el abanico amplio de conocimientos, habilidades y actitudes que puede requerir según el respectivo contexto laboral, es la que impone la mayor apertura posible, pero también exige mucha cautela a la hora de seleccionar a un candidato. Los estudios universitarios en traducción son una, pero no la única vía para adquirir las competencias necesarias. A los gremios y formadores, pero también a los traductores activos –los del contacto más estrecho con el empleador– les queda la misión de crear más conciencia en lo que refiere a la complejidad de su profesión. La “zona gris” que dejan las diversas polémicas y cuestionamientos alrededor de la formación del traductor podría encararse por medio de la aplicación de pruebas de aptitud según el perfil de la respectiva vacante. Son los mismos profesionales los que deben hacerse cargo del diseño y la promoción de este tipo de pruebas.

Referencias

- [1] American Translators Association (ATA) (s.f.) *Guide to ATA Certification*. Recuperado el 06/11/2023 de <https://www.atanet.org/certification/guide-to-ata-certification/>
- [2] EMT (European Master's in Translation) (2022). *Competence Framework 2022*. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/about_the_european_commission/service_standards_and_principles/documents/emt_competence_fw_2022_en.pdf
- [3] Eslava Gómez, H. O. (2018). Importancia de los foros de egresados en la reestructuración del plan de estudios de la licenciatura en Idiomas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo educativo*, 9(17), 566-579. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.396>
- [4] Franco Aixelá, J. (2015). La traducción de textos científicos y técnicos. *Tonos Digital: revista de estudios filológicos*, 2015/29, 1-31. <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/46282>
- [5] Gagné, F. (2015). De los genes al talento. La perspectiva DMGT/CMTD. *Revista de Educación*, 368/2015, 12-37. 10.4438/1988-592X-RE-2015-368-289
- [6] Gruhn, D. H., McElwaine, T., & Ramírez Cabrera, G. (2024). Anuncios electrónicos de empleo para traductores en México: ¿qué piden y qué ofrecen los anunciantes?. *Entreculturas. Revista De Traducción y Comunicación Intercultural*, (14), 100–117. <https://doi.org/10.24310/ertci.14.2024.16179>
- [7] Hennecke, A. (2017). El entorno actual del mercado y la necesidad de traducción especializada en Alemania. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*, 30, 19-41. <https://doi.org/10.19053/0121053X.n30.0.6186>
- [8] Herrera, M. (2020). Destinos turísticos cambian de nombre, Visit México presenta: Hidden Port, Warrior y Jumpsuit. *Inmobiliare*, 07/08/2020. <https://inmobiliare.com/destinos-turisticos-cambian-de-nombre-visit-mexico-presenta-hidden-port-warrior-y-jumpsuit/>
- [9] Hurtado Albir, A. (ed.) (2017). *Researching Translation Competence by PACTE Group*. Benjamins Translation Library.
- [10] ISIT (2020). <https://www.isit.edu.mx/inicio/el-isit/>. Recuperado el 10/03/2023.
- [11] Libreros Cortéz, H.; Ortiz Lovillo, M.d.P. (2021). La formación en traducción en México. *Entreculturas* 11, 85-104. <https://doi.org/10.24310/Entreculturasertci.v1i11.12105>
- [12] Mayoral Asensio, R. (2000, 11 de abril). *¿Son los estudios de traducción una ciencia?* [Conferencia]. Facultad de Traducción e Interpretación de la Universidad de Granada, España. www.ugr.es/~rasensio/docs/Conferencia_Epistemologia.pdf
- [13] Muñoz-Miquel, A. (2016). La traducción médica como especialidad académica: algunos rasgos definitorios. *Hermēneus*, 18/2016, 235-267. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6050152.pdf>
- [14] Naciones Unidas (s.f.). *Carreras lingüísticas*. www.un.org/dgacm/es/content/language-careers. Recuperado el 17/03/2023.
- [15] New Europe Brussels Team (2007). English translation error may have caused deaths. *New Europe*, 10/03/2007. www.neweurope.eu/article/english-translation-error-may-have-caused-deaths/
- [16] OECD (09/04/2010). *Recognising Non-Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices. Executive Summary*. Recuperado de: <https://web.archive.org/2012-06-14/64023-recognisingnon-formalandinformallearningoutcomespoliciesandpractices.htm>
- [17] Pool Cab, F.A. (2018). El camino recorrido en la profesionalización de los traductores en Yucatán. En Luis Raúl Fernández Acosta (coord.). *La profesión del traductor en México*. Universidad Intercontinental, 125-133.
- [18] Price-Wise, G. (2008). Language, Culture and Medical Tragedy: The Case of Willie Ramirez. *Healthaffairs*, 19/11/2008. www.healthaffairs.org/doi/10.1377/forefront.20081119.000463/
- [19] Sánchez Borsani, G. (2018). La necesidad de profesionalización del traductor audiovisual en México. En Luis Raúl Fernández Acosta (coord.). *La profesión del traductor en México*. Universidad Intercontinental, 135-153.
- [20] Zabalbeascoa, P. (s.f.). La didáctica de la traducción: desarrollo de la competencia traductora. Centro Virtual Cervantes (1997-2023). <https://cvc.cervantes.es/lengua/aproximaciones/zabalbeascoa.htm> Recuperado el 18/03/2023.

¹ En el presente trabajo se emplea el masculino genérico, siendo un género gramatical no marcado y entendiéndose que incluye a personas de cualquier sexo (RAE).

² Consideramos que fue representativa de los anuncios electrónicos del período puesto que LinkedIn integra también anuncios provenientes de

otras plataformas. Sin embargo, no refleja la totalidad de la demanda de traductores del período ya que existen también otros canales de búsqueda (contacto directo con profesionales, consulados, listas internas de las empresas de prestadores de servicios, etc.).

³ Entre 1995 y 2002 su número creció en un 72 %, de 809 a 1253 (fuente: Datos del Senado de la República, *Perfiles Educativos* 24/2002, 97-98). No existen datos oficiales nacionales para la fecha actual, pero fuentes no oficiales estiman que esta cifra pudo haberse multiplicado. Para el caso del estado de Coahuila, con fecha del 17 de abril 2023 se afirma que: “A nivel

estatal, [...] el 40 por ciento de las universidades son del ámbito privado y no cuentan con ninguna regulación o con reglamentaciones ‘laxas’ donde los propios funcionarios de la educación son inversionistas”, <https://vanguardia.com.mx/coahuila/universidades-privadas-ganan-terreno-a-la-educacion-publica-ya-son-el-40-en-coahuila-carlos-salazar-JB7254496>.