

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE COMUNICACIÓN, LINGÜÍSTICA Y LITERATURA

ESCUELA DE LINGÜÍSTICA

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

LICENCIADA EN LINGÜÍSTICA APLICADA

CON MENCIÓN EN TRADUCCIÓN

**«LA FORMACIÓN Y LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS
TRADUCTORES EN QUITO EN EL 2019»**

SOLANGE NICOLE FILIÁN NARVÁEZ

DIRECTORA: MARÍA FERNANDA PICO MONTOYA

QUITO, 2019

Dedicatoria y agradecimientos

A mi madre, Lucía, por también ser mi amiga, mi apoyo incondicional y por darme todo lo que has tenido y más. A mi padre, Luis, porque siempre me has apoyado y has tenido las palabras adecuadas cuando más las he necesitado, por siempre estar conmigo y darme todo de ti. A mi hermana, Johanna, por ser mi persona, por todo lo que has dado y has dejado por mí y porque has sido, eres y siempre serás mi ejemplo a seguir.

Gracias por todo su amor y paciencia, los amo hasta el infinito.

Índice

Resumen	IV
Abstract.....	V
Introducción.....	6
i. Antecedentes y justificación.....	6
ii. Planteamiento del problema	8
iii. Objetivos.....	9
1. Objetivo general	9
2. Objetivos específicos.....	9
iv. Hipótesis	9
v. Exposición del procedimiento técnico.....	10
vi. Sumario de los contenidos de cada capítulo.....	10
CAPÍTULO I.....	11
1. Marco referencial.....	11
2. Marco teórico.....	15
2.1 Historia de la traducción.....	15
2.2 La traducción en el Ecuador	16
2.3 Traducción versus interpretación.....	17
2.4 Formación de traductores	18
2.5 Instituciones que acreditan traductores en otros países	20
2.6 Instituciones que acreditan traductores en el Ecuador.....	21
2.7 Asociaciones de traductores e intérpretes en otros países	22
2.8 Asociación de traductores e intérpretes del Ecuador (ATIEC)	25
2.9 Traductores internos o independientes, sus condiciones laborales.....	26
2.10 Habilidades, labor y empleabilidad del traductor.....	27
2.11 Derechos de autor, regulaciones y requisitos del Consejo de la Judicatura del Ecuador para trabajar como perito traductor	30
2.12 Remuneración del traductor.....	35

CAPÍTULO II. Metodología	37
Esquema básico de contenidos (tabla de contenidos).....	37
3. Operacionalización de la investigación	37
3.1 Variables.....	37
3.2 Indicadores.....	37
4. Metodología.....	37
4.1 Técnicas: bibliográfica y de campo	38
4.2 Universo y/o muestra.....	39
CAPÍTULO III. Análisis e interpretación de datos	39
5. Análisis de datos cuantitativos y cualitativos	39
Conclusiones.....	56
Recomendaciones	58
Referencias bibliográficas	59
Material de referencia.....	63
Anexos.....	65

Resumen

La traducción es la labor de trasladar un mensaje de una lengua a otra, esta actividad no solo requiere del conocimiento de distintas lenguas, sino también de técnicas que nos permitan replicar la significación expresada de una lengua A, en una lengua B. Las personas que se dedican a esta actividad deben desarrollar sus habilidades mediante la práctica y la preparación académica con el fin de otorgar la mejor calidad en sus servicios. Para este estudio se analizaron encuestas concernientes a los estudios y las condiciones laborales de cuarenta traductores de la ciudad de Quito. Se concluye que la mayoría de los participantes no ha estudiado traducción antes de dedicarse a dicha actividad, y que las condiciones bajo las que trabajan no son las más adecuadas ya que no todos pueden contar con los derechos laborales que cualquier otro profesional tiene.

Palabras clave: formación académica, condiciones laborales, traducción, traductor, Quito.

Abstract

Translation is the task of transferring a message from one language to another. This activity does not only require the knowledge of different languages, but also techniques that allow us to replicate the expressed meaning of language A, in language B. People working in this field must develop their skills through practice and study in order to provide the best quality services. For this study, we analyzed surveys concerning the studies and working conditions of forty translators from the city of Quito. It is concluded that most of the participants have not studied translation before engaging in this activity and that their working conditions are not the most appropriate since not everyone can benefit from the rights that any other professional has.

Keywords: academic background, working conditions, translation, translator, Quito.

Introducción

i. Antecedentes y justificación

La labor que realizan los traductores en nuestra sociedad multicultural es de gran relevancia ya que se ha convertido en una necesidad. La traducción es una tarea compleja que requiere de varios años de preparación y experiencia para poder realizar un trabajo de buena calidad. Miles de personas alrededor del mundo se forman académicamente y ejercen en el ámbito de la traducción, todas ellas bajo diferentes condiciones. Varios expertos han realizado investigaciones sobre la ocupación del traductor, la preparación previa que se debe realizar para poder ejercer, y las condiciones laborales y remuneraciones que dicha profesión ofrece.

Existen numerosos estudios a nivel mundial que abordan el tema de la formación de los traductores, como por ejemplo, Clavijo (2009), quien establece aspectos esenciales en la profesionalización y especialización de los traductores en Colombia. Soriano (2010) realizó un estudio de campo que evalúa la influencia e importancia de los programas de intercambio estudiantil en la educación de traductores basándose en las expectativas, experiencias y grado de satisfacción por parte de los participantes. Por otro lado, Chaia (2017) habla acerca de la situación actual y los desafíos que se presentan en la formación de traductores e intérpretes en Argentina, mientras que Huertas (2013) estudia la competencia interpersonal en la educación académica que reciben los traductores en España.

Asimismo, el análisis del trabajo que desempeñan los profesionales de la traducción, y por contraste, de la interpretación, también ha sido tema de gran interés académico. Entre ellos está Hale (2007), quien establece diferencias entre las actividades de las que se

encargan un traductor y un intérprete; también está Olmedo (2014), con su estudio sobre la labor que estos profesionales desempeñan en distintas ONG y asociaciones de ayuda humanitaria en España y Francia. La investigación centrada en lo que en verdad concierne a labores traductológicas data desde hace varios años ya. Por ejemplo, Benjamin (1989) se enfoca solo en las tareas que deben cumplir los traductores en el ejercicio de su profesión.

Desde la perspectiva enfocada en las condiciones laborales, existen varios estudios relacionados con la contratación de traductores. Entre ellos están: Cifuentes (2017), quien establece diez competencias fundamentales que se deben tomar en cuenta cuando de la contratación de traductores o intérpretes se trate. Kuznik (2010) estudia todas las actividades que desempeñan los traductores internos en distintas empresas de Barcelona. En España fueron un poco más allá. Se realizó la publicación de la regularización de la profesión del traductor (ASATI, 2009) y se catalogó a la traducción como una profesión poco reconocida y recompensada (ACEC, 2008).

Sin embargo, es relevante examinar la formación que un traductor debe tener y las condiciones laborales en las que trabaja para así poder ejercer de manera eficiente. A pesar de que el tema ha sido ya investigado en varios lugares, en el Ecuador, sobre todo en la ciudad de Quito, aún no se ha realizado un estudio en el que se analice la formación académica de los traductores o las condiciones laborales bajo las cuales estos trabajan.

Este trabajo será útil para los estudiantes de traducción de la carrera de Lingüística de la PUCE, para los profesionales que salen al mercado laboral, para los potenciales empleadores y para toda persona a la que le interese este oficio. Además, servirá para impulsar su reconocimiento en el Ecuador.

En lo personal, considero que el estudio y el análisis de este tipo de temas son de gran ayuda, tanto para entender cómo funciona el mercado de la traducción en la ciudad de

Quito, como para conocer cuáles son las regularizaciones que existen para quienes ejercen esta profesión en el Ecuador.

ii. Planteamiento del problema

La comunicación es un pilar fundamental en las relaciones y en las actividades del ser humano. A través de los años, la traducción se ha vuelto indispensable en el día a día, ya que, gracias a ella, la comunicación y la transmisión de ideas entre personas que no comparten una misma lengua es posible.

Debido al avance del ser humano y a su necesidad de comunicarse y hacer negocios con otros, la traducción se puede aplicar en cualquier campo de estudio. Se puede decir que la traducción desempeña un papel fundamental en la expansión de las sociedades y en el desarrollo del ser humano al volver accesible la transmisión de información de una lengua a otra. Para poder realizar una traducción, ya sea directa o indirecta, un traductor debe tener ciertos conocimientos especializados para este oficio y debe conocer las técnicas con las cuales se puede lograr un trabajo de calidad. Además de estos dos puntos, también existen procesos que facilitan y guían el trabajo del traductor antes de entregar su producto final (Hale, 2007).

Como se puede observar en la lista de la página web de la Asociación de Traductores e Intérpretes del Ecuador (2018), un gran número de personas, no solo en Quito sino en todo el Ecuador, ejerce como traductores y/o intérpretes sin tener alguna certificación que acredite su formación como profesionales. Como se mencionó en párrafos anteriores, la traducción es el enlace que permite que las comunidades de diferentes partes del mundo se puedan comunicar, de modo que, esto conlleva una enorme responsabilidad. De ahí que es necesario realizar un estudio sobre la formación que un traductor debe tener.

En este estudio participarán tanto traductores autónomos como traductores internos de la ciudad de Quito. Se tomará en cuenta el nivel de formación académica de cada uno y sus opiniones personales acerca de las condiciones laborales bajo las que trabajan. Para la presente investigación, se tomarán en cuenta solo a aquellos traductores que laboren en la capital debido a que la mayoría de traductores enlistados en la ATIEC y en la lista del Consejo de la Judicatura ejercen en dicha ciudad.

iii. Objetivos

1. Objetivo general

Identificar la formación académica de los traductores en la ciudad de Quito y bajo qué circunstancias laborales trabajan.

2. Objetivos específicos

- Reconocer los tipos de certificaciones que existen en el Ecuador para ser un traductor profesional.
- Indicar si los traductores que ejercen como profesionales en la ciudad de Quito han realizado estudios académicos.
- Reconocer la modalidad de contratación laboral y los diferentes requisitos de contratación que el mercado de la ciudad de Quito busca en los traductores.
- Determinar el valor promedio de la remuneración salarial del traductor en Quito.

iv. Hipótesis

La mayor parte de personas que trabajan en la ciudad de Quito como traductores no tienen alguna especialización o certificación en dicha área ya que en el país no existe ningún ente regulador que exija estudios académicos previos para trabajar como tales. Por lo tanto,

el mercado laboral se ve afectado por el cobro de tarifas bajas por parte de algunos de estos trabajadores. Debido a esto, las condiciones laborales bajo las que los profesionales que sí cuentan con un título, certificación o especialización, no son las mejores.

v. Exposición del procedimiento técnico

Esta investigación se realizó mediante encuestas estructuradas que fueron dirigidas hacia todo aquel que oferte servicios de traducción en la ciudad de Quito, tanto de forma interna, como autónoma. Es decir, aquellos que trabajen para sí mismos o para una empresa o centro de traducción. Las preguntas fueron de opinión personal y estaban relacionadas a su formación académica dentro y fuera del país. Los participantes del estudio también fueron encuestados acerca de lo que ellos opinan de su condición laboral con respecto a su trabajo como traductores. Los resultados obtenidos se analizaron de manera cuantitativa y cualitativa.

vi. Sumario de los contenidos de cada capítulo

En el primer capítulo de esta investigación se presenta la descripción detallada de varios estudios previos que han sido realizados acerca del mismo tema, pero en distintos países. De la misma manera, se presentan los resultados obtenidos y las conclusiones a las cuales se llegaron. Por último, se expone un listado con los términos principales a usarse a lo largo de este trabajo.

En el segundo capítulo se encuentra detallado el procedimiento metodológico que es utilizado. En esta sección se establecen la información acerca del universo y la muestra utilizada y de los problemas y las limitaciones encontradas.

En el tercer capítulo se desarrolla el análisis cualitativo y cuantitativo de todos los datos recopilados durante las encuestas realizadas a los diferentes participantes. También se

establecen las conclusiones a las que la autora llega y las sugerencias que esta tiene para futuros estudios relacionados.

CAPÍTULO I.

1. Marco referencial

Distintas contribuciones al estudio de la traducción y su campo laboral se han llevado a cabo a lo largo de los años; en estos aportes se ha examinado la labor que realizan los traductores, sus condiciones laborales y los estudios de formación académica que cursan.

Huertas (2013) realiza un estudio, con la participación de 191 estudiantes, sobre la competencia interpersonal y el trabajo colaborativo durante el primer año de formación de los estudiantes de Traducción e Interpretación en España. En su trabajo, Huertas recopila datos acerca de las competencias, habilidades y el mercado laboral de los traductores. Además, habla de la importancia del aprendizaje colaborativo como parte de los estudios de traducción e interpretación.

Para explicar los aspectos relacionados con el trabajo colaborativo y lo que los estudiantes piensan sobre este método de estudio, Huertas realiza su trabajo basándose en dos técnicas de investigación que son: grupo de discusión y encuestas. Su fin era destacar los diferentes modelos pedagógicos y las características de enseñanza básicas y necesarias que se deben utilizar durante la formación de traductores para así acercar a los estudiantes a la realidad de lo que conlleva el ejercicio de esta profesión. Concluye que todos los modelos pedagógicos propuestos pueden ser combinados, dependiendo de los perfiles de los profesores y estudiantes, ya que así se les puede proporcionar una mejor formación académica.

Por otro lado, Kuznik (2010) analiza y describe en qué consiste la labor de un traductor y las funciones que estos realizan en puestos de trabajo internos reales, es decir, en empresas especializadas en la traducción.

Dicho análisis se divide en dos partes: la primera está conformada por una fase exploratoria en la ciudad de Rennes, Francia y la segunda es un estudio empírico definitivo en la ciudad de Barcelona, España. Se lo dividió en dos partes con el fin de entender mejor los perfiles profesionales que las empresas e instituciones de traducción mantienen y para contribuir con su formación y así mejorar la empleabilidad de los titulados en traducción.

Kuznik percibe a los traductores internos como de estatus más alto, basándose en factores como: la integración y la afinidad con otros compañeros de trabajo, la remuneración salarial, la formación académica, la edad y el género. Además, establece diferentes componentes o herramientas de trabajo que considera necesarias y que se utilizan en los puestos de trabajo como traductor interno para empresas de traducción.

Cifuentes (2017) estudia las competencias fundamentales que los alumnos de traducción e interpretación de la Universidad de Murcia y que además permiten su ingreso y desempeño en el campo laboral. Las diez competencias que Cifuentes presenta como aquellas que son indispensables fueron seleccionadas de las 37 que son presentadas en el libro «La Memoria de la Titulación». La selección de estas diez competencias se basa en la información que obtiene del estudio con egresados, profesores y profesionales de las carreras en mención.

Para ese estudio, Cifuentes realiza entrevistas y cuestionarios con métodos cualitativos y cuantitativos. Enfoca su atención en las perspectivas de cincuenta alumnos egresados, trece profesores y treinta empleadores y profesionales, tanto de traducción como de interpretación. La mayor parte de los participantes de este estudio se enfocan más en el área de traducción.

La autora separa las competencias de empleabilidad de acuerdo a sus grupos de estudio (egresados, profesores y empleadores y profesionales) y concluye que, para los alumnos egresados, la aptitud más importante es la correcta expresión de su lengua materna. El profesorado, en cambio, da más valor a la competencia que se basa en los valores de la práctica profesional, la ética y la integridad intelectual, es decir, el valor para admitir errores o defender lo que uno hace. El último grupo de interés concuerda con que la correcta expresión en la lengua materna del traductor y la habilidad de trabajar y relacionarse con otros son las competencias esenciales que todo traductor e intérprete debe tener.

Olmedo (2014) estudia el rol y la labor que cumplen los traductores, intérpretes y mediadores que trabajan con diferentes ONG u organizaciones humanitarias de los países de España y Francia. La finalidad de este estudio es conocer sus condiciones reales de trabajo, sus funciones y servicios, así como también los recursos disponibles, los servicios y las lenguas más solicitadas, los procesos de colaboración y reconocimiento que los voluntarios o trabajadores obtienen, entre otros.

Olmedo hace un análisis comparativo de los dos países mencionados. Con el fin de conocer el trabajo de los traductores e intérpretes, desarrolla dos métodos de investigación. El primero es una encuesta en línea de dieciséis preguntas para dieciséis profesionales en España y trece en Francia. El segundo método se centra en la participación de la autora como traductora voluntaria en distintas organizaciones humanitarias para presentar su propio testimonio y así sacar sus propias conclusiones.

Olmedo concluye que a pesar de que el trabajo de los traductores, intérpretes y mediadores está presente en las ONG o asociaciones humanitarias de ambos países, sí existen algunas diferencias al referirse a la labor que cumplen dichos profesionales en estos establecimientos. En España son más requeridos en el ámbito de salud, psicología, investigación, desarrollo y paz, mientras que en Francia son más solicitados en las

organizaciones orientadas al compartimiento de información, comunicación y ayuda social. Con respecto a la combinación de lenguas en ambos países, determina que el inglés, el árabe, el alemán y el italiano son las lenguas en común que se solicita tanto España como Francia; pero en España también predomina la necesidad por el danés y el rumano, mientras que en Francia, el portugués y el chino. Otro aspecto importante que Olmedo encuentra está relacionado con la formación académica de sus encuestados. A pesar de que en ambos países hay por lo menos un participante que no ha estudiado de forma directa traducción o interpretación, todos ellos tienen estudios en áreas relacionadas con lenguas y alguna certificación en traducción o interpretación. En lo que se refiere a las condiciones laborales, los encuestados españoles y los franceses consideran las condiciones de trabajo como buenas o muy buenas.

En el Ecuador no se ha estudiado la empleabilidad de los traductores, pero sí de los intérpretes. Moya (2018) analiza empresas ecuatorianas que ofrecen el servicio de interpretación simultánea, con el fin de conocer los métodos de selección de intérpretes y la forma de contratación de estos profesionales. Se centra en los procedimientos, habilidades y requisitos que los empleadores buscan en un intérprete para ser contratado.

Moya realiza un estudio tanto cualitativo como cuantitativo mediante entrevistas telefónicas y personales que tienen un contenido de cinco preguntas abiertas y cerradas. Para este trabajo se contó con información brindada por 17 instituciones del Ecuador que ofertan los servicios de interpretación simultánea.

Se concluye que el tiempo que un intérprete lleve trabajando como tal le da más valor al momento de ser contratado. La formación académica no es tomada como un factor esencial para la contratación de intérpretes simultáneos, ya que, para los empleadores, lo primordial es la capacidad de reformular y transmitir un mensaje completo de forma correcta.

2. Marco teórico

2.1 Historia de la traducción

Por miles de años la traducción ha sido, quizá, la herramienta más importante para dar a conocer diferentes culturas que no se comunican a través del mismo idioma. Es así que, esta profesión ha ocupado un lugar muy importante en el desarrollo del ser humano, ya que sin ella muchos de los avances que hoy en día conocemos no serían posibles (RAE, 1985).

La traducción no es una profesión nueva o que apenas haya aparecido en el último siglo. A pesar de que no se conoce exactamente cuándo se la ejerció por primera vez, Newmark (1991) explica que las primeras traducciones aparecieron alrededor del año 3000 a.C. en la Isla Elefantina donde se encontraron los mismos textos escritos en dos lenguas distintas.

Según Thu Dang (1999), en el siglo XIX la traducción no era más que un medio de comunicación que iba en un solo sentido. Es decir, se dirigía de un escritor hacia los filósofos, científicos y lectores que estudiaban en países extranjeros puesto que en el pasado se utilizaba el latín para referirse a temas de comercio, religión y diplomacia, pero a inicios de esta profesión se las pasaba en especial al francés o al idioma de la nación dominante.

A inicios de su aparición, esta práctica no era reconocida ni enseñada en instituciones académicas. Tanto la traducción como la interpretación se empezaron a enseñar después de la segunda Guerra Mundial con el fin de crear profesionales expertos en estas áreas, por lo que se consideran estudios y profesiones actuales (Aka, 2015).

Vîlceanu (2008) explica que, hasta mediados del siglo XX, a la traducción se la consideraba tan solo como una actividad intelectual, mas no como una ciencia. Sin embargo, durante los años 1970 y 1980, la traducción ya se convierte en ciencia, a la cual los estudiosos llamaron «traductología».

Antes de la primera traducción hubo una interpretación, dado que el discurso oral apareció antes que el escrito. Una de las primeras traducciones, de las que se tiene conocimiento, es la piedra de Rosetta que aparece en el año 196 a.C. y que se compone de escrituras griegas, jeroglíficas y demóticas (Bastin y Cormier, 2014).

Por otro lado, Lafarga y Pegenaute (2013) explican que las primeras discusiones sobre la traducción comenzaron en el siglo I antes de la era común con Cicerón y Horacio, y luego aparecieron, durante el siglo IV en la era común con san Jerónimo, el santo patrón de los traductores, cuyos escritos han influenciado a la traducción hasta el siglo XX.

2.2 La traducción en el Ecuador

El hecho de que las personas, las lenguas y la tecnología estén en constante evolución le sigue dando un lugar importante en el mundo a la traducción. La continua necesidad del ser humano por comunicarse con otras personas permite que esta profesión tome lugar en distintos lugares del planeta (Bastin y Cormier, 2014).

La traducción moderna en el Ecuador inicia en la época de la independencia, así lo indican Lafarga y Pegenaute (2013). Es importante mencionar que la mayor parte de traductores que han marcado la historia del Ecuador eran bilingües desde muy jóvenes y, además, también fueron escritores puesto que no solo traducían, sino que también publicaban sus propias obras. Los primeros traductores ecuatorianos de mayor importancia fueron Vicente Rocafuerte y José Joaquín de Olmedo, cuya traducción de las tres epístolas de un poema de Alexander Pope fue bastante elogiada.

Otro importante traductor ecuatoriano es Roberto Espinosa Albán, quien no solo tradujo poemas y leyendas desde el inglés, sino también desde el alemán y el francés. Juan León Mera, por otro lado, le dio más importancia a la inclusión del quichua en el ámbito de la traducción. Finalmente, se puede mencionar a Medardo Ángel Silva y Arturo Borja, que

fueron conocidos por la traducción de poemas franceses que se publicaron en toda Hispanoamérica y que además son considerados como los referentes del modernismo en Ecuador (Lafarga y Pegenaute, 2013).

El auge de las publicaciones de obras en diferentes países y en diferentes idiomas dirigió la mirada a estos mediadores lingüísticos profesionales y, por ende, a los estudios de la traducción e interpretación.

2.3 Traducción versus interpretación

Como se cita en Moya (2018), Chia, Suh y Ndeffo (2009), indican que con frecuencia las personas llegan a confundir la traducción con la interpretación, lo que lleva a pensar que tanto el traductor como el intérprete realizan el mismo tipo de trabajo ya que ambos transmiten información de una lengua a otra.

Villa (2007) aclara que, a pesar de compartir ciertas características, la traducción y la interpretación son dos profesiones distintas. Las dos coinciden en que básicamente se trata de la transferencia de información de un idioma a otro, pero ambos profesionales, traductor e intérprete, realizan actividades diferentes. El traductor trabaja de forma escrita, mientras que el intérprete realiza sus actividades de forma oral. Lo más común es ver que al traductor se le aconseje traducir de una lengua extranjera a su lengua materna, mientras que el intérprete desde las dos lenguas (Villa, 2007).

De acuerdo con Hale (2007), varios autores se refieren a la traducción como la transferencia de información, de forma tanto escrita como hablada, que va de un idioma a otro. Sin embargo, Hale alude que la interpretación es una de las ramas de la traducción, pero esta solo ocurre en el discurso, es decir de forma hablada, mientras que la traducción se da de forma escrita.

A pesar de que, para realizar bien su trabajo, ambos profesionales deben procurar fidelidad y precisión al momento de traducir e interpretar el texto o diálogo original, la calidad del producto final puede variar. Dado que la interpretación ocurre en un tiempo real, es más difícil cumplir con su objetivo de lograr una completa precisión. Por otro lado, en la traducción, al ser realizada después de que el texto original fuese terminado, se tiene más tiempo para revisar si el producto fue bien logrado (Lionbridge, 2013).

2.4 Formación de traductores

En la conferencia de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) que tuvo lugar en 1976, en la ciudad de Nairobi, la FIT (Federación Internacional de Traductores) (s.f) menciona que la traducción, al ser una disciplina independiente, requiere de profesionales con un entrenamiento especial y una educación distinta a la que se imparte para aprender un idioma.

La formación académica hace referencia a la educación que las instituciones educativas brindan a sus estudiantes por medio de programas en los que se reflejan estrategias educativas, prácticas profesionales y voluntariados, con el fin de proporcionar la información y ayuda educativa que el estudiantado necesita conocer antes de su inserción al mundo laboral (Aranjo, Clavijo, Puerta y Sánchez, 2014).

Dada la necesidad de formar traductores e intérpretes profesionales que puedan cumplir con el trabajo a cabalidad, se creó el campo de estudio de la traducción como profesión. A pesar de que la traducción técnica es una de las más demandadas en el mercado laboral, Canadell (2016) concluye que, a nivel de formación académica, en España no existen muchas opciones para estudiarla ya que su campo de educación en traducción técnica es muy reducido. La oferta laboral de traductores que hay en el sector industrial es mucho mayor que la oferta académica que se ofrece en este país. Aunque no se puede encontrar un

postgrado, maestría, o pregrado de especialización en traducción técnica, hay varios cursos no universitarios que cuentan con formación en traducción técnica y campos muy específicos (Canadell, 2016).

Hoy en día, debido a los continuos avances tecnológicos, la traducción y la interpretación se han visto afectadas, no solo en el ámbito laboral, sino también durante la formación académica, ya que las personas consideran más rápido, fácil y económico realizar este trabajo por medio de softwares y aparatos electrónicos de traducción instantánea. Tomando en cuenta que dichos avances afectan la competitividad de empleabilidad de los traductores, Plaza Lara (2014) explica que en la universidad europea del siglo XXI se han empezado a realizar cambios en la forma de educar a los estudiantes de estas carreras. Se han implementado las nuevas tecnologías y se han dejado de lado, aunque no en su totalidad, los enfoques académicos tradicionales, es decir, la parte teórica. Esto con el fin de responder de manera adecuada a las nuevas necesidades y demandas del mercado laboral.

Aunque es importante aprender de las nuevas tecnologías que en la actualidad se utilizan en esta área, como se cita en Sultan (s.f.), hay cinco ventajas principales de también estudiar la parte teórica para entender la profesión. Los aspectos que más destacan y que el autor menciona son los siguientes:

- acceso a una vía para entender la disciplina;
- mayor tolerancia al enfrentarse a problemas de traducción;
- adaptación de las ideas propias en nuevas formas de ver las cosas;
- medio para poder unir y entender el pasado y el presente de esta práctica; y
- posibilidad de volver a un modelo pasado para comparar o solucionar problemas.

Como toda profesión que requiere una formación académica universitaria con bases sólidas, el tiempo dedicado a los estudios de traducción también debería ser un factor de

análisis. Por ejemplo: del «Libro Blanco», citado por Aka (2015), se concluye que estudiar un grado con 180 créditos provee un perfil muy general del profesional, mientras que, estudiar una carrera con 240 créditos y 4 años de duración permite un mejor aprendizaje de todas las competencias necesarias para ofrecer servicios de calidad.

2.5 Instituciones que acreditan traductores en otros países

Kenigston Kristy (2007) explica que no todos los clientes solicitan o requieren traductores certificados o acreditados. Sin embargo, muestra algunos de los tipos de certificaciones y credenciales que se pueden obtener para ser traductor. La ATA (American Translators Association, por sus siglas en inglés) es una de las organizaciones más buscadas para la obtención de la credencial de traductor, al igual que el CTTIC (Canadian Translators, Terminologists and Intépreters Council).

La Université de Genève (miembro de la FIT) fue la primera universidad en ofertar la carrera de traducción e interpretación desde 1941 cuando fue fundada. Además, cuenta con una biblioteca especializada en ambas áreas, la cual ha sido catalogada como una de las mejores del mundo debido a todos los materiales que posee (Université de Genève, s.f.).

En el Reino Unido se puede estudiar traducción en: University of East Anglia, Swanswea University, University of Leicester, University of Hull, y la Universidad Metropolitana de Londres, entre otras. En Canadá, diferentes instituciones como: University of Ottawa, Greystone College, McGill University, Concordia University, Université de Sherbrooke y Université de Saint-Boniface, también ofertan la carrera de traducción.

A pesar de que gran parte de las universidades españolas ya cuentan con la carrera de traducción e interpretación, existen fundaciones o instituciones que forman y acreditan traductores sin requerir un título previo. Por ejemplo, la Fundación para la Investigación y

Desarrollo de la Cultural Española (FIDESCU) otorga certificados que avalan a sus alumnos como traductores y tal certificación cuenta como un curso de postgrado (FIDESCU, s.f.).

Como se indica en el ranking de universidades en uno de los artículos de *El Mundo*, hay varias universidades en España que ofertan la carrera de Traducción e Interpretación. Entre ellas están: la Universidad de Granada, Universidad de Salamanca, Universidad Pontificia Comillas, y la Universidad Pompeu Fabra. Allí ofrecen dicha carrera con una duración de cuatro años, aunque en la Universidad Autónoma de Barcelona, dura cinco (*El Mundo*, 2018).

En Chile hay varias universidades e institutos que dictan la carrera de traducción, como por ejemplo: el Instituto Profesional Libertador de los Andes, Instituto Profesional EATRI, Universidad de las Américas, Universidad UNIACC, Universidad de Arte y Ciencias Sociales, Universidad UCINF, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Universidad de Playa Ancha, Universidad de Concepción, Universidad Católica de Temuco, Universidad de los Lagos, Universidad de la Serena, Universidad del Mar y Pontificia Universidad Católica de Chile.

Por otro lado, en Argentina, la Universidad de Buenos Aires, la Universidad Nacional de Córdoba y la Universidad Nacional de Entre Ríos ofrecen carreras de traducción. En México, las universidades que ofrecen esta carrera son: Universidad Intercontinental, Universidad Tecnológica Americana, Universidad Autónoma de Guadalajara y Universidad Autónoma de Querétaro.

2.6 Instituciones que acreditan traductores en el Ecuador

En el Ecuador, son pocas universidades en las que los aspirantes a ser traductores e intérpretes pueden cursar sus estudios. La Pontificia Universidad Católica del Ecuador es una de las universidades del país en donde se puede estudiar la carrera de Lingüística, donde

forman a sus estudiantes con un perfil profesional con el cual pueden desempeñarse en las áreas de investigación lingüística, traducción e interpretación y enseñanza del inglés (PUCE, 2018).

La Universidad Técnica de Manabí ofrece la carrera de Idiomas y Lingüística, la cual se enfoca en el aprendizaje de idiomas. Dicha universidad oferta la formación de estudiantes en enseñanza, pero también se dictan materias sobre técnicas de traducción e interpretación para formar profesionales en estas áreas (UTM, 2018).

Por otro lado, se encuentra la Universidad San Francisco de Quito, la cual no ofrece ninguna carrera relacionada de forma directa con la lingüística o con la traducción, pero hace algunos años brindaba a los estudiantes del Colegio de Artes Liberales la oportunidad de realizar la sub-especialización en la traducción del inglés al español (como medio de conocimiento) (USFQ, 2018).

Varios profesionales, después de titularse, certificarse o empezar a trabajar, deciden formar parte de las diferentes asociaciones de traductores que se pueden encontrar en distintos países ya que es conocido que mediante estas entidades pueden conseguir más clientes, contactos y reconocimiento.

2.7 Asociaciones de traductores e intérpretes en otros países

La FIT (Federación Internacional de Traductores) es una entidad internacional que agrupa distintas asociaciones de traductores, intérpretes y terminólogos, cuenta la afiliación de más de 100 asociaciones de 55 países distintos. Sus objetivos principales son: potenciar el profesionalismo de sus miembros y mejorar las condiciones laborales de los mismos al hacer valer sus derechos y su libertad de expresión (FIT, s.f.).

En Estados Unidos se encuentra la ATA (*American Translators Association* por sus siglas en inglés), cuenta con alrededor de 10 000 miembros en más de 100 países. Esta

asociación no solo agrupa traductores e intérpretes, también tiene miembros que son maestros, directores de proyectos, desarrolladores de páginas web y software, dueños de centros de idiomas, hospitales, universidades y agencias gubernamentales (ATA, s.f.).

Se fundó la NCTA (Northern California Translators Association por sus siglas en inglés) en 1978 con el fin de ayudar a los traductores e intérpretes con los retos a los que se enfrentan en su vida laboral. A pesar de que esta asociación está establecida solo en el área de California, cuenta con varios miembros alrededor de Norte América, Alemania, Brasil y Japón (NCTA, s.f.).

La Asetrad o Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes fue fundada en el 2003, con el fin de impulsar el reconocimiento y defender los intereses de las personas que ejercen estas profesiones. Se rige por la legislación y los estatutos españoles además de los reglamentos internos y los acuerdos de la asamblea general de socios y su junta directiva (Asetrad, s.f.).

EIZIE, Asociación de Traductores, Correctores e Intérpretes de Lengua Vasca, es una entidad que cuenta con profesionales en las áreas de traducción, interpretación, literatura, administración y producción visual. Sus miembros pueden laborar en cualquiera de los ámbitos mencionados, pero tienen que usar el euskera como su lengua de trabajo (EIZE, s.f.).

En Argentina se creó la IAPTI (International Association of Professional Translators and Interpreters por sus siglas en inglés), esta organización empezó a funcionar en septiembre del 2009. Sus objetivos principales son: fomentar las prácticas éticas de los profesionales en las áreas de traducción e interpretación y cuidar y defender los intereses de todos sus miembros (IAPTI, s.f.).

APTIC (Asociació Professional de Traductors i Intèrprets de Catalunya por sus siglas en catalán) es una institución autónoma sin fines de lucro que se abre a los trabajadores que

cuenten con estudios académicos en los ámbitos de traducción e interpretación. La APTIC defiende los derechos de los profesionales y ayudan a mejorar sus condiciones laborales (APTIC, s.f.).

Babels (s.f.) es una organización internacional de traductores e intérpretes que trabajan como voluntarios para foros sociales. Trabajan con alrededor de 15 idiomas y esta entidad se encuentra en 11 países distintos que son enlistados a continuación:

- Egipto
- Países Bajos
- Argentina
- Brasil
- Colombia
- Francia
- Italia
- México
- Perú
- Uruguay
- República Tunecina

CEATL (Conseil Européen des Associations de Traducteurs Littéraires por sus siglas en francés) fue fundada en 1993, es una corporación internacional sin fines de lucro que se rige bajo las leyes belgas. Más de 35 asociaciones de 29 países europeos forman parte de esta institución y, además cuenta con alrededor de 10,000 miembros (CEATL, s.f.).

La IATIS (International Association for Translation and Intercultural Studies, por sus siglas en inglés) fue creada debido a la necesidad de una organización que se encargue de los estudios de traducción y de ámbitos interculturales. Es una institución que funciona

alrededor de todo el mundo con el fin de discutir temas acerca de la traducción y de cualquier otro tipo de comunicación intercultural (IATIS, s.f.).

La única entidad que agrupa profesionales de traducción e interpretación y que manejan lenguas ibéricas es la AIETI (Asociación Ibérica de Estudios de Traducción e Interpretación). La mayor parte de sus socios son maestros e investigadores, entre otros. Su principal objetivo es motivar el estudio, análisis e intercambio científico de estos ámbitos (AIETI, s.f.).

2.8 Asociación de traductores e intérpretes del Ecuador (ATIEC)

La Asociación de Traductores e Intérpretes del Ecuador forma parte de la FIT (Federación Internacional de Traductores) como uno de sus miembros. Fue creada y aprobada por el Ministerio de Educación en el 2007, y sus estatutos fueron reformados en agosto del 2009. Esta asociación se creó debido a la falta de organización y apoyo entre traductores e intérpretes en el Ecuador y también con el fin de regular los servicios de traducción informales en el país (ATIEC, 2018).

De acuerdo con la ATIEC (2018), sus miembros son traductores profesionales nacionales y extranjeros que residen dentro y fuera del país. Para ser parte de la asociación se debe tener un alto nivel académico y/o contar con experiencia comprobada, entre otros requisitos. Los miembros de la ATIEC pueden ser tanto traductores internos, como traductores independientes.

La ATIEC busca el respeto de las normas éticas y la mejora del nivel de calidad profesional de los traductores e intérpretes mediante la certificación y la continua formación de sus miembros. La asociación realiza publicaciones y brinda diferentes talleres de manera habitual, para fomentar la competencia lingüística y las prácticas comerciales (ATIEC, 2018). Al igual que en otros ámbitos profesionales, los lineamientos de un código de ética

son fundamentales para el buen funcionamiento y el prestigio de los establecimientos de traducción (Baker, 1992).

2.9 Traductores internos o independientes, sus condiciones laborales

Los traductores profesionales tienen la opción de ejercer su profesión de manera autónoma, por cuenta propia, o como funcionarios, para alguien más. En el caso de aquellos que deciden trabajar de forma independiente, es más común que lo hagan en ocasiones para agencias o para clientes directos, mientras que los internos laboran de forma directa para multinacionales, empresas o incluso bancos grandes (Villa, 2007).

Uno de los beneficios de ser traductor independiente que Kenigston Kristy (2007) establece es que cada traductor puede estipular su propio horario siempre y cuando cumpla con sus funciones y que, además pueda decidir el lugar en el que quiere trabajar, ya que no está obligado a asistir a un lugar en específico para cumplir con su labor. En cambio, los traductores internos deben cumplir con los horarios y regulaciones propias de la agencia para la que trabajen.

Además, Robinson (2003) explica que, para conseguir ofertas de trabajo, los traductores autónomos deben adquirir experiencia laboral y sonar confiados, seguros de sí mismos y sobre todo expresarse de forma profesional para ganar credibilidad con los clientes que los contactan. Mientras que, en el caso de los traductores internos, lo más común es que no tengan comunicación directa con los clientes, ya que sus funciones les llegan directo de sus empleadores debido a que estos son los que se encargan de asignarles sus funciones (Kenigston Kristy, 2007 y Robinson, 2003).

Por otro lado, Robinson (2003) llega a la conclusión de que la rapidez con la que se traducen documentos no mejora las ganancias para todos los traductores. Esto es solo beneficioso para los autónomos, ya que mientras más rápido realizan su trabajo, más dinero

pueden generar. Por el contrario, los profesionales que trabajan para una agencia o empresa especializada en el área no gozan de esta ventaja, debido a que tienen encargos específicos y además siempre se espera que traduzcan con rapidez.

Sin importar las diferencias antes descritas, tanto traductores internos como independientes, utilizan diferentes herramientas de oficina para realizar su trabajo. Entre estas se incluyen computadoras, impresoras, copiadoras, diccionarios de diferentes especialidades, etc. (Kenigston Kristy, 2007, Bastin y Cormier, 2014).

En cuanto al tema de la afiliación a la seguridad social, Pym, Grin, Sfreddo y Chan (2012) explican que, en Alemania, en el año 2011, hubo 6814 traductores e intérpretes que trabajaban de forma activa y que contaban con la seguridad social, esto era el 9.3% más que en el 2005. En Eslovenia, todos los traductores considerados como trabajadores autónomos estaban inscritos en la seguridad social, pagada por el estado, solo si podían probar que sus ingresos eran limitados.

En el caso de Latinoamérica, no se ha encontrado ningún dato ni estudios acerca de las condiciones laborales de estos profesionales.

2.10 Habilidades, labor y empleabilidad del traductor

Benjamin (1989), Huertas (2013) y Araya (2019) establecen que la tarea de los traductores es conocer la intención de lo que el texto original quiere decir y así transferirla a otra lengua, la lengua de llegada. Según Benjamín, el traductor debe mantenerse fiel al mensaje y al sentido del texto original, su trabajo es emitir la misma emoción en la lengua a la que se está traduciendo.

En el campo laboral, lo más aconsejable es que estos profesionales realicen traducciones hacia su lengua materna, y que tengan un buen nivel de conocimiento de al menos dos lenguas. Una de las habilidades más importantes de un traductor es la capacidad

de entender textos complejos escritos en otro idioma. También es esencial el saber escribir de forma correcta en su segunda lengua. Otras cualidades necesarias para un traductor son: habilidades de edición y revisión, capacidad de analizar, comprender y saber revisar y encontrar errores gramaticales (Kenigston Kristy, 2007).

Tomando en cuenta que los traductores trabajan, en general, por sí solos, es decir, sin la ayuda o el acompañamiento de alguien más, Kenigston Kristy (2007) explica que estos deben ser capaces de pasar largas jornadas leyendo y/o escribiendo y que deben saber y aceptar cuándo rechazar un trabajo si no se encuentran en la capacidad de hacerlo.

Otra de las características de estos profesionales es la velocidad con la que realizan su labor, Robinson (2003) dice que esta habilidad se puede adquirir y mejorar ya que depende de distintos factores como: ritmo al que se teclea, nivel de dificultad del encargo, familiaridad con el tipo texto, uso de memorias de traducción, estilo y preferencias personales, y estrés que le genera su trabajo.

Por otro lado, de acuerdo con Álvarez y Arnáiz (2017), la empleabilidad es el elemento más importante de la capacidad de conseguir un trabajo dentro de una institución o de trabajar de forma independiente, de poder desenvolverse en el mercado laboral y de poder mantener un empleo. Tanto la traducción como la interpretación son profesiones que necesitan una formación académica de calidad que permita a los estudiantes desarrollar las competencias necesarias para la vida laboral ya que de estas depende su empleabilidad.

Las competencias a las que los empleadores prestan especial atención al momento de contratar a un traductor tienen relación con las habilidades, los valores y las actitudes de este. Tales competencias se van adquiriendo desde la formación académica que reciben los alumnos de traducción (Cifuentes, 2017).

Como cita Cifuentes (2017), el «Libro Blanco: título de grado en traducción e interpretación», ofrece la primera propuesta de 11 competencias específicas que un traductor debe poseer:

- dominio de lenguas extranjeras;
- conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras;
- dominio de la lengua propia, escrita y oral;
- dominio de técnicas y terminología de la traducción especializada;
- manejo de herramientas informáticas;
- dominio de técnicas de traducción asistida/localización;
- destreza para la búsqueda de información/documentación;
- conocimiento de los aspectos económicos y profesionales;
- capacidad de trabajo en equipo;
- capacidad de diseñar y gestionar proyectos; y
- poseer una amplia cultura.

Sin embargo, de acuerdo con los participantes del estudio que realizó Cifuentes en Murcia, las cualidades más importantes para conseguir empleo en el área de traducción son: la correcta expresión en la lengua materna del traductor y la habilidad de trabajar y de poder relacionarse con otros (Cifuentes, 2017).

Según Bello (s.f.), otras de las cualidades en las que los empleadores se enfocan al momento de contratar traductores se encuentran las siguientes:

- la calidad, ya que tan solo un 50% de compañías someten a las traducciones a un proceso de corrección de estilo.

- la rapidez, debido a que las empresas que participaron en el estudio del autor solo utilizan servicios de traducción de 1 a 5 o más veces por mes.
- el precio del servicio, dado que, en general, dichos establecimientos traducen de 11 a 20 o más hojas por mes y lo más común es que paguen por palabra.

Además de las habilidades que un traductor debe tener para realizar su trabajo, estos cuentan con derechos sobre sus obras y también deben cumplir con ciertos requisitos de acuerdo al país en el que desarrollan sus actividades con el fin de ser reconocidos por instituciones públicas que regulen sus labores.

2.11 Derechos de autor, regulaciones y requisitos del Consejo de la Judicatura del Ecuador para trabajar como perito traductor

En la legislación nacional del Ecuador se establece la ley de propiedad intelectual del Ecuador que indica los derechos de los traductores sobre sus trabajos realizados. De acuerdo con el SICE (Sistema de Información sobre Comercio Exterior) (2019):

Art.1. El Estado reconoce, regula y garantiza la propiedad intelectual adquirida de conformidad con la ley, las Decisiones de la Comisión de la Comunidad Andina y los convenios internacionales vigentes en el Ecuador.

La propiedad intelectual comprende:

1. Los derechos de autor y derechos conexos.
2. La propiedad industrial, que abarca, entre otros elementos, los siguientes:
 - a. Las invenciones;
 - b. Los dibujos y modelos industriales;
 - c. Los esquemas de trazado (topografías) de circuitos integrados;
 - d. La información no divulgada y los secretos comerciales e industriales;
 - e. Las marcas de fábrica, de comercio, de servicios y los lemas comerciales;
 - f. Las apariencias distintivas de los negocios y establecimientos de comercio;
 - g. Los nombres comerciales;
 - h. Las indicaciones geográficas; e,
 - i. Cualquier otra creación intelectual que se destine a un uso agrícola, industrial o comercial.

[...]

Sección II Objeto del Derecho de Autor

Art. 8. La protección del derecho de autor recae sobre todas las obras del ingenio, en el ámbito literario o artístico, cualquiera que sea su género, forma de expresión, mérito o finalidad. Los derechos reconocidos por el presente Título son independientes de la propiedad del objeto material en el cual está incorporada la obra y su goce o ejercicio no están supeditados al requisito del registro o al cumplimiento de cualquier otra formalidad.

Las obras protegidas comprenden, entre otras, las siguientes:

Libros, folletos, impresos, epistolarios, artículos, novelas, cuentos, poemas, crónicas, críticas, ensayos, misivas, guiones para teatro, cinematografía, televisión, conferencias, discursos, lecciones, sermones, alegatos en derecho, memorias y otras obras de similar naturaleza, expresadas en cualquier forma;

[...]

Adaptaciones, traducciones, arreglos, revisiones, actualizaciones y anotaciones; compendios, resúmenes y extractos; y, otras transformaciones de una obra, realizadas con expresa autorización de los autores de las obras originales, y sin perjuicio de sus derechos.

[...]

Art. 9. Sin perjuicio de los derechos que subsistan sobre la obra originaria y de la correspondiente autorización, son también objeto de protección como obras derivadas, siempre que revistan características de originalidad, las siguientes:

- a. Las traducciones y adaptaciones;
- b. Las revisiones, actualizaciones y anotaciones;
- c. Los resúmenes y extractos;
- d. Los arreglos musicales; y,
- e. Las demás transformaciones de una obra literaria o artística.

Las creaciones o adaptaciones, esto es, basadas en la tradición, expresada en un grupo de individuos que reflejan las expresiones de la comunidad, su identidad, sus valores transmitidos oralmente, por imitación o por otros medios, ya sea que utilicen lenguaje literario, música, juegos, mitología, rituales, costumbres, artesanías, arquitectura u otras artes, deberán respetar los derechos de las comunidades de conformidad a la Convención que previene la exportación, importación, transferencia de la propiedad cultural y a los instrumentos acordados bajo los auspicios de la OMPI para la protección de las expresiones en contra de su explotación ilícita.

Art. 10. El derecho de autor protege también la forma de expresión mediante la cual las ideas del autor son descritas, explicadas, ilustradas o incorporadas a las obras.

No son objeto de protección:

- a. Las ideas contenidas en las obras, los procedimientos, métodos de operación o conceptos matemáticos en sí; los sistemas o el contenido ideológico o técnico de las obras científicas, ni su aprovechamiento industrial o comercial; y,
- b. Las disposiciones legales y reglamentarias, las resoluciones judiciales y los actos, acuerdos, deliberaciones y dictámenes de los organismos públicos, así como sus traducciones oficiales

[...]

Como se detalló en párrafos anteriores, a un traductor se le solicitan las habilidades arriba descritas, pero cuando se trata de una traducción especializada, se deben tener en cuenta otros requisitos.

En el Ecuador, para poder calificarse como perito traductor reconocido por la Fiscalía, los postulantes deben cumplir con una serie de requisitos y con las regulaciones estipuladas en el año 2014. De acuerdo con el Consejo de la Judicatura:

Un perito es un profesional o experto en determinada materia, quien con sus conocimientos proporciona información a los administradores de justicia para la resolución de los procesos judiciales. [...] Las solicitudes de calificación pueden ingresar durante todo el año. En los casos de renovación de la calificación, los interesados podrán solicitarla a partir de los 30 días antes de su vencimiento.

Función del perito

- El perito debe asistir obligatoriamente cuando es convocado dentro de un proceso judicial.
- El perito debe exponer su informe en la audiencia convocada y contestar las preguntas realizadas por el juez, las partes o el fiscal, dependiendo de cada caso.
- Tanto la exposición como las preguntas deben referirse a aspectos técnicos contenidos en el informe.
- La argumentación legal la realizan los abogados y los fiscales, esto no forma parte de las obligaciones de los peritos.
- El perito mediante su informe no puede emitir juicios de valor, ni a favor ni en contra de ninguna de las partes, su alcance es exclusivamente técnico.

Requisitos para calificarse como peritos

Personas Naturales	Personas Jurídicas (empresas, compañías, sociedades)
<ul style="list-style-type: none">• Ser mayores de edad, ser capaces y estar en ejercicio de sus	<ul style="list-style-type: none">• Instrumento público de constitución o creación de la persona jurídica, cuyo objeto social tenga

<p>derechos de participación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser conocedores y/o expertos en la profesión, arte, oficio, o actividad • Profesionales, tener al menos dos (2) años graduados. Demás expertos tener al menos dos (2) años de práctica y experiencia en el oficio, arte o actividad • No hallarse incurso en las inhabilidades o prohibiciones para ser calificado como perito • Tratándose de profesionales en medicina humana que soliciten su calificación para una especialidad médica, además de los títulos profesionales debidamente inscritos en la SENESCYT, deberán acreditar al menos cinco (5) años de experiencia en la práctica de la respectiva especialidad 	<p>relación con la o las especialidades en las que se va a calificar</p> <ul style="list-style-type: none"> • RUC actualizado en el que conste la actividad relacionada con la especialidad en la que se requiere calificar como perito • Listado de al menos dos profesionales que prestaran sus servicios como peritos en la persona jurídica • Demostrar capacidad técnica y operativa • Certificados de cumplimiento de obligaciones con la Superintendencia de Compañías, o cualquier otra institución pública de control • Certificado de inscripción en el Registro Mercantil, cuando sea procedente
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Proceso de calificación

- Llenar el Formulario 1 (solicitud de calificación) en línea y enviar al Sistema Informático Pericial del Consejo de la Judicatura, a través de la web institucional. El sistema le asignará la clave de usuario y contraseña para acceder al Reglamento del Sistema Pericial Integral de la Función Judicial.
- Entregar en la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura correspondiente, los documentos y los formularios 2 (hoja de vida) y 3 (declaración juramentada de no tener sentencia ejecutoriada; no estar inhabilitado para ejercer una función pública; estar al día en sus obligaciones tributarias; no haber dado datos falsos en los formularios de postulación; que conoce el Reglamento del Sistema Pericial Integral; que autoriza al Consejo de la Judicatura a solicitar información sobre los datos consignados en los formularios de postulación). Antes deben ser escaneados e ingresados al Sistema Informático Pericial, a través de la página www.funcionjudicial.gob.ec. Si en 48 horas, a partir de que el

aspirante llenó el Formulario 1 y lo envió al Sistema Informático Pericial, no ha cumplido con los requisitos anteriores, caducará su derecho a solicitar la acreditación de perito. Si el postulante insiste en calificarse debe iniciar nuevamente el proceso.

- La Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura correspondiente verificará si el postulante tiene alguna prohibición o inhabilidad. Efectuando el análisis, resolverá calificando al solicitante o negando la petición.
- En caso de inconsistencia entre la documentación ingresada al Sistema Informático Pericial y la presentada en físico, el postulante tendrá 24 horas para corregir cualquier error, de lo contrario, se negará la solicitud.

Validez del certificado de perito

La Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura otorgará el certificado de calificación de perito que durará dos años y será válido en todo el país.

Capacitación

Los peritos calificados deberán aprobar un curso básico organizado por la Escuela de la Función Judicial, donde profundizarán sus conocimientos en temas relacionados con las obligaciones de los peritos, normativa del Código Orgánico de la Función Judicial y otras Leyes aplicables, además, de cómo emitir los informes periciales (Consejo de la Judicatura, s.f., pp. 2 – 5).

El cumplimiento de méritos y requisitos que exige el Consejo de la Judicatura del Ecuador son aspectos importantes que los profesionales que quieran trabajar como peritos deben tomar en cuenta. En el capítulo 1 del reglamento del Sistema Pericial Integral de la Función Judicial (Resolución No. 040-2014), la normativa vigente que fue reformada por última vez el 28 de abril del 2014 (Edición Especial No.125), la resolución 075A-2018 (Registro Oficial 353, 23-X-2018) y en el Pleno del Consejo de la Judicatura se menciona que:

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

Art. 1.- **Ámbito de Aplicación.**- Este reglamento regulará el funcionamiento y administración del sistema pericial integral, en relación a la calificación, designación, obligaciones, evaluación, capacitación, régimen disciplinario y cualquier otro aspecto de los peritos que participen en los procesos judiciales, pre procesales, o de cualquier otra naturaleza que se lleven a cabo en la Función Judicial.

Art. 2.- **Principios.**- El proceso de calificación de peritos por parte del Consejo de la Judicatura, se regirá por los principios de igualdad, probidad, no discriminación, publicidad, cumplimiento de méritos y requisitos, así como transparencia y acceso a la información pública.

Art. 3.- **Calidad de Perito.**- Todo perito que sea designado como tal en cualquier tipo de proceso judicial o pre procesal, debe estar previamente calificado por el Consejo de la Judicatura, y debe cumplir con las regulaciones y la normativa de esta resolución.

No será obligatoria la calificación en caso de que se trate de un perito que no tenga su domicilio en el Ecuador, y que sea designado como tal en un juicio cuando no existan peritos de la especialidad correspondiente en el país.

En casos extraordinarios, cuando en un proceso judicial o pre procesal se requiera un perito en determinada especialidad para la cual no existan peritos calificados, excepcionalmente se requerirá la participación de una experta o experto en la especialidad requerida, en cuyo caso tampoco se exigirá la calificación, y se procederá conforme a lo establecido en el artículo 31 de este reglamento (Consejo de la Judicatura, 2014, pp. 1 – 2).

2.12 Remuneración del traductor

En España, de acuerdo con la ACEC (2018), la traducción es una profesión poco reconocida y mal remunerada. Se afirma que no existe una conciencia sobre el trabajo y la importancia de la traducción, es decir, la mayor parte de los lectores no prestan atención o no les interesa quién tradujo el texto que leen, por lo cual los traductores pierden el reconocimiento que merecen, a menos que ganen algún premio.

Villa (2007) explica que las tarifas que establece un profesional dependen de su experiencia. En Europa, un traductor autónomo con experiencia y buenos clientes puede cobrar 0,12 euros por palabra, mientras que un trabajador interno, inexperto y sin especialización tarifa tan solo hasta 0.08 euros por palabra. Cuando se encuentran clientes

fuera de España, se pueden facturar cifras más altas debido a que, en el extranjero, los valores y los honorarios son, en general, más altos.

A pesar de que, según la Ley de Propiedad Intelectual española, los traductores son reconocidos como autores y por lo tanto tienen los derechos y obligaciones de la obra en la que trabajan o han trabajado, los traductores no cobran todo lo que por ley les corresponde (ACEC, 2018).

En los Estados Unidos, se considera a los traductores como trabajadores de medios y de comunicación, los cuales ganan alrededor de \$49.060 al año. Como se cita en *The Status of the Translation Profession in the European Union*, la Oficina de Estadísticas Laborales muestra que los traductores e intérpretes tuvieron una remuneración salarial anual de alrededor \$43.300 en el 2010. El 10% de ganancias más bajas fue de menos de \$22.950 y, el 10% de ganancias más altas fue superior a \$86'410.183. Además, encontraron que el valor monetario que tenía esta profesión en el Reino Unido aumentó el 3% del 2005 al 2010 (Pym, Grin, Sfreddo y Chan 2012).

No se encontraron datos más actualizados sobre otros países y tampoco en lo referente a nuestro mercado hasta la fecha, por lo que este estudio pretende aportar con tal información.

CAPÍTULO II. Metodología

Esquema básico de contenidos (tabla de contenidos)

3. Operacionalización de la investigación

3.1 Variables

- Cantidad de traductores no certificados en Quito;
- La falta de control sobre si las personas que realizan traducciones en la ciudad de Quito tienen o no formación académica especializadas en la profesión;
- Condiciones laborales de los traductores.

3.2 Indicadores

- Formación académica;
- Centros de certificación de traductores e intérpretes;
- Traductores en Quito;
- Distintas condiciones laborales.
-

Procedimiento Marco Metodológico

4. Metodología

Este trabajo se realizó basándose en investigaciones previas sobre la formación académica y/o las condiciones laborales de los traductores en diferentes países. Para esta investigación, en Quito, se realizó un estudio de grupo, haciendo encuestas personales y en línea tanto a traductores internos, como a autónomos. Se tomó como participantes a trabajadores de la ciudad de Quito que son miembros de la ATIEC, trabajadores de agencias

y centros de traducción, graduados de traducción, peritos traductores acreditados por el Consejo de la Judicatura, traductores que constan en la lista de embajadas que están ubicadas en dicha ciudad y en la asociación Humboldt, a aquellos que ofrecen servicios de traducción en diferentes plataformas digitales como las páginas web de OLX y mercado libre, y también en la red social Facebook. Este trabajo es una investigación descriptiva, cualitativa y cuantitativa.

Las encuestas tienen preguntas acerca de la formación académica de los participantes, de sus condiciones laborales y de su opinión personal acerca de las mismas.

Una vez hechas todas las encuestas, se realizaron gráficos con los porcentajes correspondientes a cada pregunta. Con respecto a las preguntas de opinión personal, se realizó una tabla en la que se enlistaron todas las respuestas de los participantes, mencionando primero las más repetitivas.

4.1 Técnicas: bibliográfica y de campo

Con respecto a las encuestas a traductores internos y traductores autónomos, se realizaron visitas a diferentes empresas de traducción ubicadas en la ciudad de Quito y también se contactó con traductores autónomos en persona y mediante su correo electrónico con el fin de obtener las respuestas a las encuestas.

La información fue recopilada desde el cinco de febrero del 2019 hasta el 17 de abril del mismo año. Los datos recibidos solo son de los traductores que en la actualidad se encuentran trabajando tanto en agencias o centros de traducción, como de forma independiente, ya que estos son quienes conocen la realidad acerca de la situación laboral que hoy en día viven los traductores de la capital.

4.2 Universo y/o muestra

Las encuestas fueron enviadas y realizadas a un universo de 131 traductores en total, de las cuales solo se recibió respuesta de 40 participantes. Los participantes tienen entre 27 y 72 años.

Es importante mencionar que durante la investigación se intentó contar con la participación todo el universo, pero solo se logró obtener la respuesta de 40 personas, ya que hubo ciertas limitaciones para poder contactar con los participantes. Varias empresas de traducción no tienen permitido compartir con terceros el correo electrónico de sus trabajadores, ya que esto es parte de su información personal. Además, cuando se contactó con los peritos traductores de la ciudad de Quito del Consejo de la Judicatura, hubo malos entendidos con respecto a quién era la verdadera autora de este trabajo y del objetivo del mismo, pero a pesar de haber emitido un comunicado oficial varias personas a las que se contactó, decidieron no realizar la encuesta al pensar que esta tendría fines distintos a los mencionados con anterioridad y que por lo tanto se verían perjudicados en su ámbito laboral.

CAPÍTULO III. Análisis e interpretación de datos

5. Análisis de datos cuantitativos y cualitativos

Pregunta No. 1

Edad

Los participantes tienen de 27 a 72 años.

Pregunta No. 2

¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo como traductor/a?

0 a 5 años	6 a 10 años	11 a 20 años	+ 20 años
------------	-------------	--------------	-----------

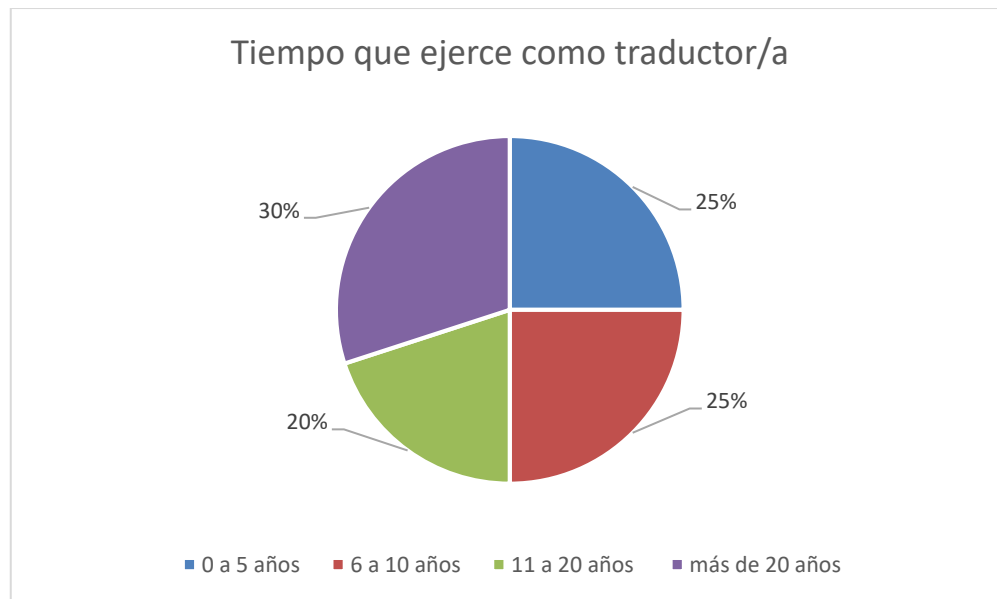


Gráfico 1.

El 25% en color azul representa a 10 participantes, al igual que el 25% en color rojo. El 20% de color verde simboliza a 8 individuos y el 30% de color lila, a 12. Como se observa en el gráfico 1, la mayoría de los participantes lleva ejerciendo más de 20 años como traductor.

Pregunta No. 3

¿Realizó estudios académicos para ser traductor/a? SÍ – NO

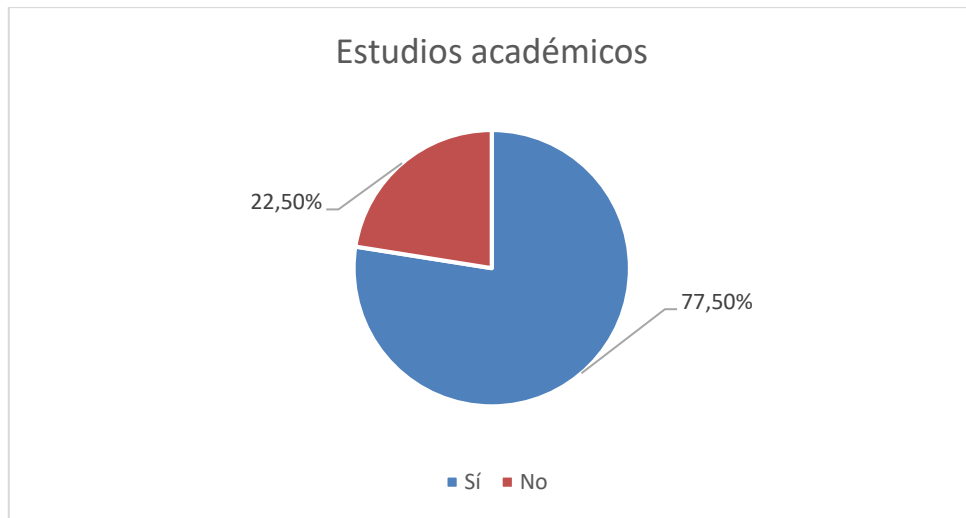


Gráfico 2.

El 22.5% en color rojo representa a 9 participantes que respondieron de forma negativa a la pregunta, el 77.5% de color azul es igual a los 31 participantes que respondieron de manera afirmativa.

Si su respuesta previa fue SÍ, especifique cuáles y en dónde.

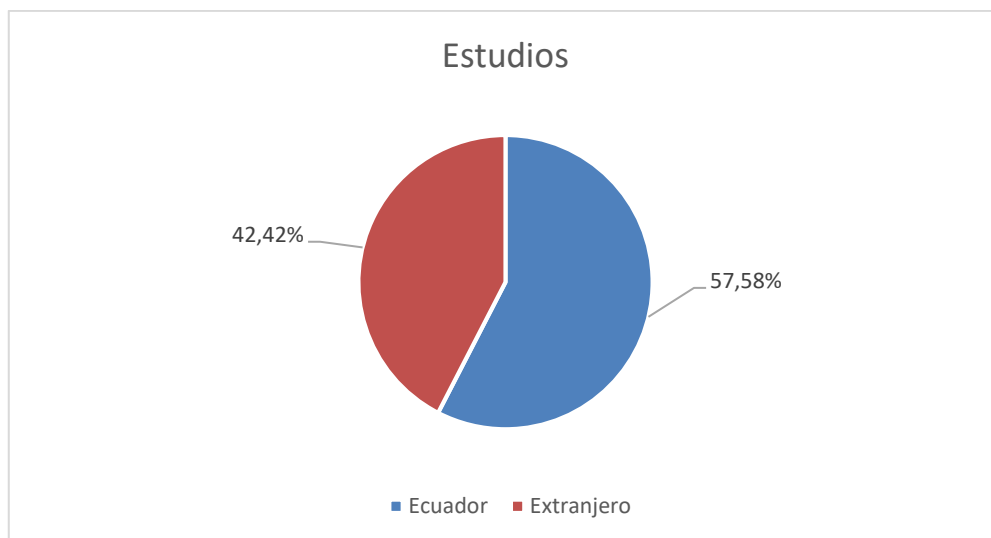


Gráfico 3.

El total de estudios que entre todos los participantes dicen haber realizado es de 33, de los cuales, el 42,42% fue realizado en Ecuador y el 57,58% en el extranjero.

Al analizar los 20 tipos diferentes de estudios académicos realizados se puede constatar que tan solo el 35% eran realmente estudios académicos relacionados a la traducción, mientras que el 65% restante eran estudios no específicos acerca del área, formaciones en otras carreras y cursos de idiomas o diplomas.

¿Cuenta con alguna especialización extra? SÍ – NO

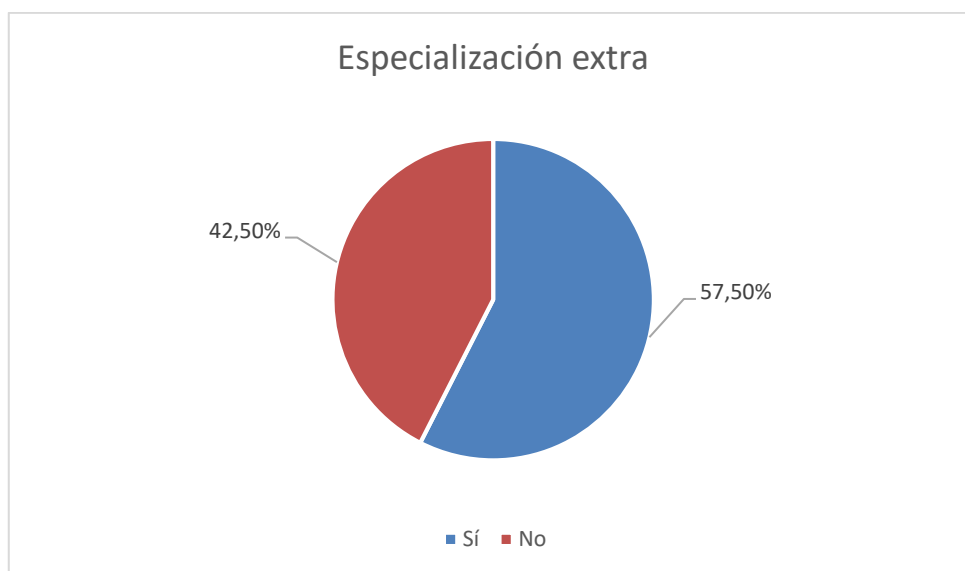


Gráfico 4.

La mayor parte de individuos respondió de manera afirmativa, el 57,5% es igual a 23 participantes y el 42,5% que indicó no tener una especialización extra representa a 17 personas.

Si su respuesta previa fue SÍ, especifique cuál o cuáles.

Especialización en traducción	Otras carreras	Certificaciones y otros
Traducción periodística. Maestría en traducción e interpretación. Traducción audiovisual. Especialización superior en derecho aplicado a la traducción.	Letras. Derechos humanos. Relaciones internacionales. Literatura. Escritura técnica y creativa. Ingeniería. Derecho. Lingüística. Enseñanza (inglés). Psicología. Adiciones. Antropología. Artes. Turismo.	Traductor comercial. Traductor literario. Certificados internacionales y capacitaciones del Consejo de la Judicatura. SDL – Trados Studio. Computer Aid Translation. Idiomas.

Tabla 1.

El número total de especialidades es de 24, de las cuales tan solo el 16,67%, que representa a 4 carreras, sí está relacionado a la traducción; el 58,33%, que es igual a 14 profesiones, representa distintas carreras que no se enfocan a la traducción, y el 25% restante se obtiene de los distintos cursos o certificaciones realizadas, que en total son 6.

Pregunta No. 4

¿Es parte de alguna asociación de traductores? SÍ - NO

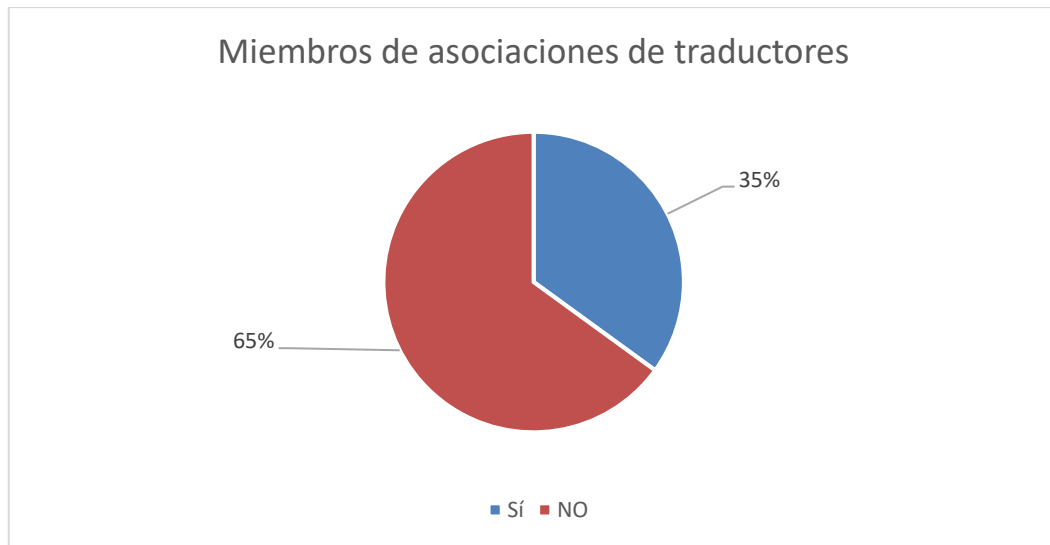


Gráfico 6.

El número de 26 encuestados es el 65% que contestó de forma negativa, es decir que no forman parte de ninguna asociación de traductores y los 14 restantes son el 35% que sí forman parte de alguna asociación.

Si su respuesta previa fue SÍ, especifique a cuál o cuáles.

Asociaciones de traductores	Otros
ATIEC (Asociación de Traductores e Intérpretes del Ecuador) ATA (American Translators Association) SFT (Société française des traducteurs)	Consejo de la Judicatura de Quito Centro de Traducciones PUCE

Tabla 2.

De los 26 participantes que afirman ser parte de una asociación, en realidad solo el 71,43% sí forma parte de una asociación y el 28,57% considera que ser parte de una empresa de traducción o del grupo de peritos del Consejo de la Judicatura de Quito es lo mismo que pertenecer a una asociación de traductores.

Si su respuesta previa fue NO, especifique por qué.

Desconocimiento de asociaciones.
Falta de tiempo y dinero (demasiado costoso).
No es un requisito para ejercer en el país por lo que no hay motivación ni interés de ingresar.
No hay beneficios que igualen el costo de incorporación.
No cumplen con los requisitos o no han sido aceptados.
El acceso es difícil.
No son útiles.

Tabla 3.

La falta de conocimiento de la existencia de una asociación es la principal razón de que los participantes no se unan a este tipo de entidades. Este motivo en principio va seguido de la falta de tiempo para realizar los trámites y el hecho de que en Ecuador, la ATIEC cobra altos valores por el ingreso y no se ven compensados en los beneficios. Además de que, en nuestro país, eso no es un requisito para poder ejercer en esta profesión.

Por otro lado, hay quienes indican que les falta cumplir con ciertas exigencias o que nunca han recibido una respuesta de aceptación, por lo cual se puede decir que el ingreso no es sencillo. Por último, hay participantes que consideran que ser parte de estas agrupaciones no tiene utilidad alguna.

Pregunta No. 5

¿Considera que para ejercer como traductor/a en la ciudad de Quito es necesario tener una formación académica? SÍ – NO

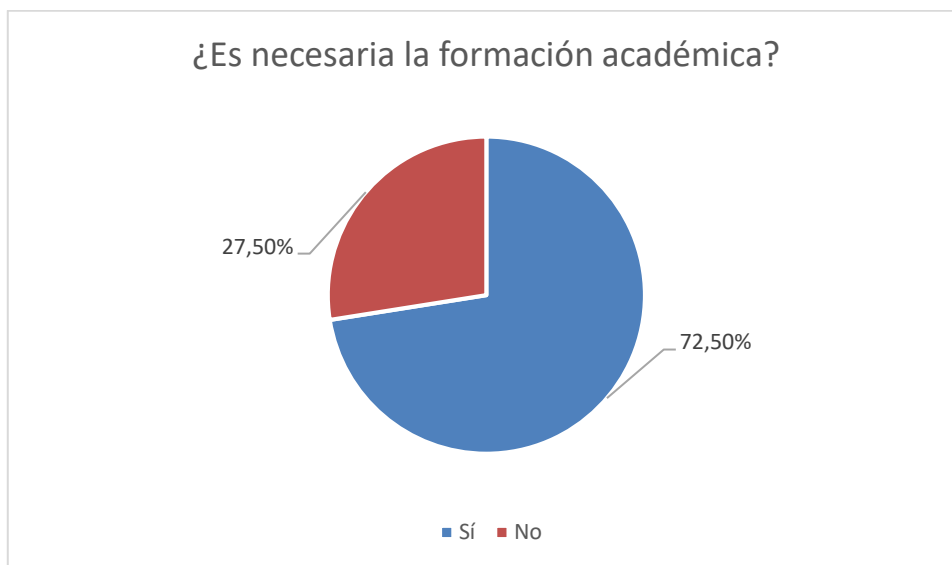


Gráfico 7.

La mayor parte de los participantes (29) sí considera como necesario el contar con una formación académica para ejercer la profesión, y tan solo el 27,5% (11 individuos), no.

¿Qué factores justifican su respuesta?

Sí es necesaria	No es necesaria
Como cualquier otra profesión, se necesita tener bases académicas mas no solo conocer otro idioma.	En el Ecuador no se pide formación académica en esta área y el Consejo de la Judicatura certifica peritos con solo tener un nivel B2 de un idioma.

Es necesario conocer técnicas para mantener la misma esencia del texto original y para garantizar trabajos de calidad.	Lo único importante es tener experiencia.
Es importante conocer sobre la cultura general de cada idioma y sobre lingüística.	Solo es necesario conocer términos técnicos.

Tabla 4.

Es importante recordar que de todos aquellos que indicaron haber realizado estudios en traducción, tan solo el 35% sí eran referentes a la profesión. Por lo que, a pesar de no haber estudiado esta carrera, sigue siendo la mayoría quienes concluyen que tener estudios previos sí es importante.

La razón principal es que al igual que otras profesiones, la traducción va más allá del saber otra lengua, ya que se necesita aprender las distintas técnicas de traducción y conocer los distintos factores (sociales, culturales, etc.) que influyen en el logro de una traducción profesional.

Para aquellos que dicen que la formación no es necesaria, el principal motivo es que, para poder ejercer en el Ecuador, no se necesita un título universitario que certifique los conocimientos en esta carrera y además afirman que el Consejo de la Judicatura toma un examen de nivel B2 para formar parte de los peritos, por lo cual una persona puede trabajar basándose en su experiencia.

Pregunta No. 6

Usted trabaja como traductor/a:

<i>Autónomo</i>	<i>Interno (en una empresa de traducción)</i>	<i>Ambos</i>
-----------------	-----------------------------------------------	--------------

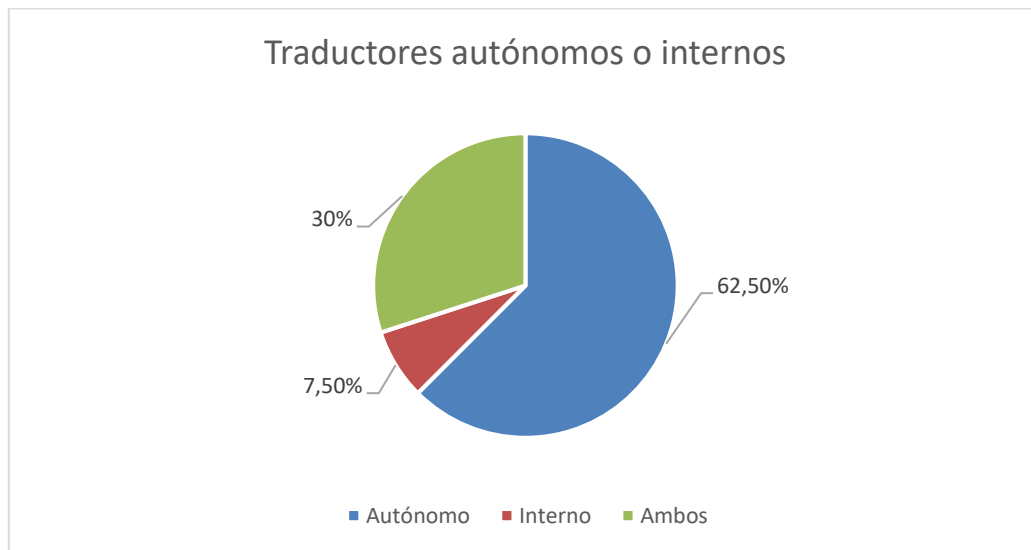


Gráfico 8.

El mayor número de participantes (25) ha indicado trabajar de manera independiente, 3 individuos (7,50%) laboran para una empresa especializada en la traducción, y 12, que representan el 30%, también laboran tanto de manera autónoma como interna.

Pregunta No. 7

¿Está usted afiliado(a) a la seguridad social? SÍ – NO



Gráfico 9.

De los 40 participantes, 27 (que representan al 67,50%) cuentan con seguridad social y los 12 restantes que equivalen al 32,50% no lo tienen.

Si su respuesta previa fue SÍ, especifique de qué tipo.

<i>Afiliación voluntaria</i>	<i>Afiliación laboral</i>
------------------------------	---------------------------

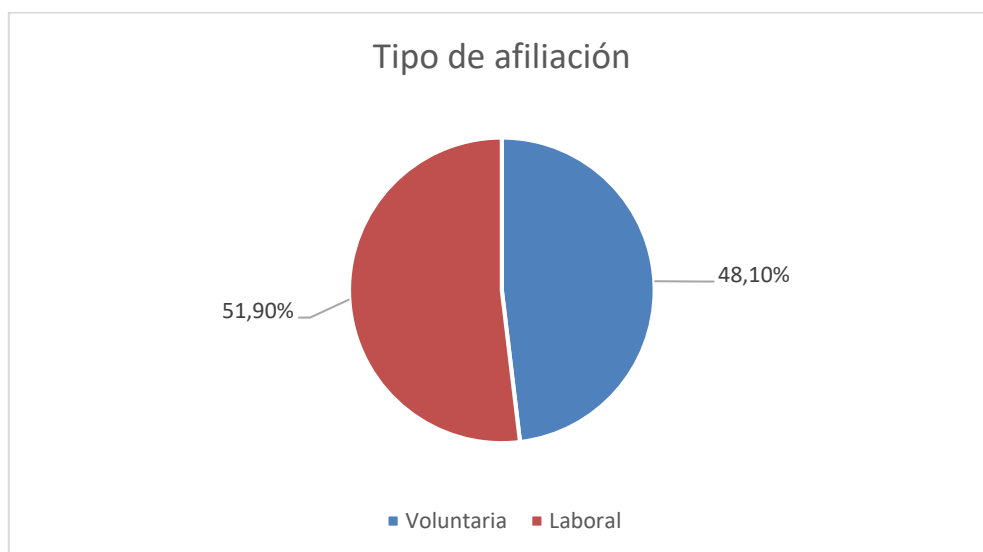


Gráfico 10.

El mayor número de participantes (14) indica tener la afiliación laboral, es decir, que la empresa donde trabajan les proporciona la seguridad social, mientras que el 48,10%, que es igual a 14 individuos, se han afiliado de manera voluntaria, lo que significa que cada uno paga por su propia seguridad social.

Pregunta No. 8

Marque todas las opciones que considere adecuadas.

¿En qué lugar o lugares desempeña sus actividades laborales?

<i>Casa</i>	<i>Oficina</i>	<i>Otro (especifique)</i>
-------------	----------------	---------------------------

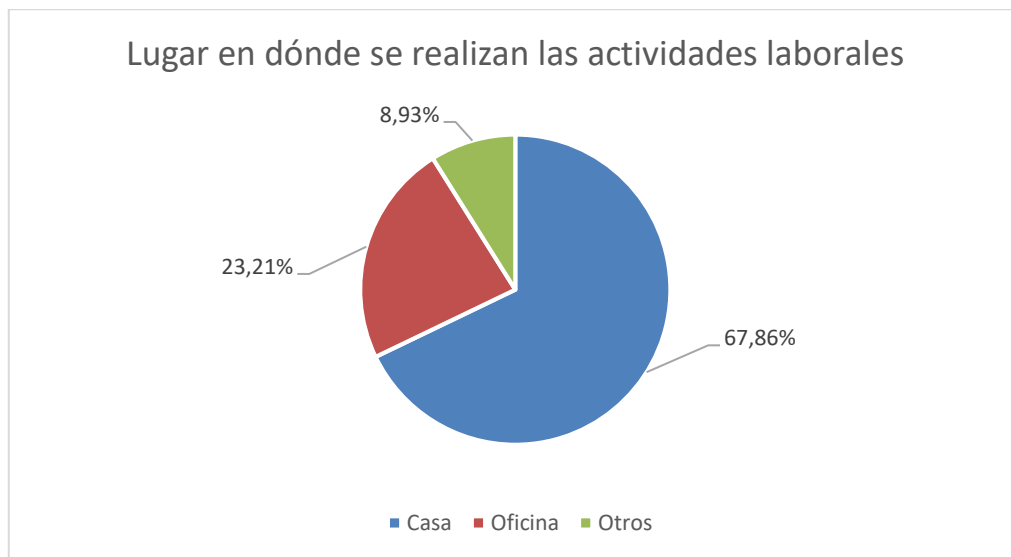


Gráfico 11.

El total de respuestas a esta pregunta fue de 53, es decir, varios participantes realizan sus actividades laborales en más de un lugar. Son 38 individuos, el 67,86%, los que cumplen con su trabajo en su casa, 13 personas, el 23,21%, lo hacen desde una oficina y 5, el 8,93%, desempeñan sus tareas desde otros sitios. Entre las respuestas se vieron enlistados lugares como: medios de transporte público, cafeterías, aeropuertos, conferencias y universidades.

Pregunta No. 9

Tomando en cuenta que condiciones laborales se definen como: *todas las características que giran en torno al trabajo de la persona, que aseguran la calidad de trabajo, el crecimiento, bienestar (físico, mental y social) y las satisfacciones laborales del trabajador* (OMS, 2017).

¿Cómo considera las condiciones laborales bajo las que usted trabaja?

<i>Muy malas</i>	<i>Malas</i>	<i>Buenas</i>	<i>Muy buenas</i>	<i>Excelentes</i>
------------------	--------------	---------------	-------------------	-------------------

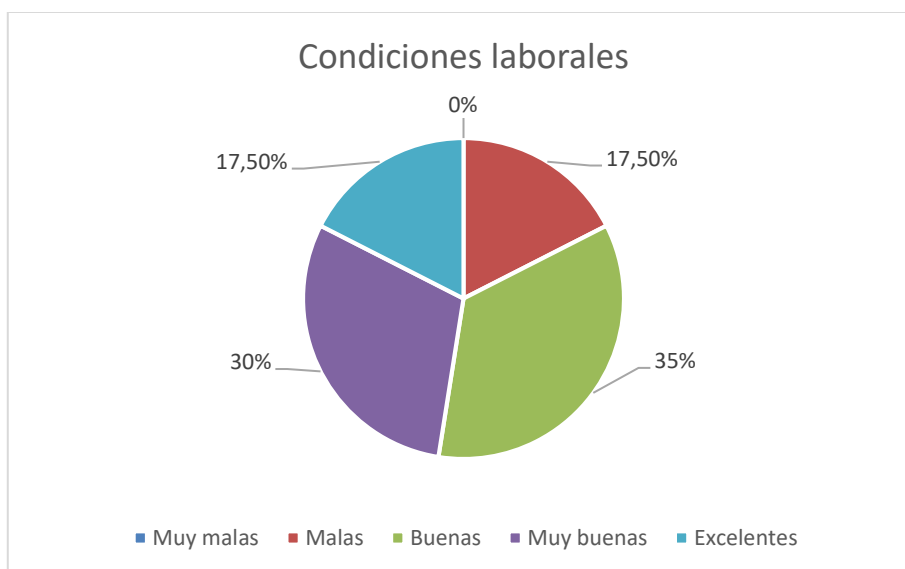


Gráfico 12.

Como se puede ver en el gráfico 12, la mayoría (el 35%, igual a 14 participantes) indica que sus condiciones de trabajo son buenas, los que las califican como muy buenas son 12 (30%), 7 individuos (17,50%) dicen que son excelentes, la misma cantidad que señala que son malas, pero ninguna persona de las que participa en este estudio las señala como muy malas.

¿Qué factores justifican su respuesta?

Malas	Buenas	Muy buenas	Excelentes
La paga es mala, los plazos de entrega son cortos y el trabajo no es valorado.	Se puede trabajar desde casa con condiciones propias (horarios, vacaciones, cantidad de trabajo, etc.) y además, hoy en día la remuneración es aceptable.	Las condiciones, el espacio para trabajar y las herramientas las pone uno mismo. Los pagos son más justos en comparación con años anteriores.	Las condiciones las pone uno mismo. Cuentan con el espacio para trabajar y las herramientas adecuadas. Además, la remuneración es buena.

Tabla 5.

La razón principal para indicar que son buenas es la flexibilidad del trabajo dado que cada uno puede poner sus propias condiciones laborales. Aquellos que las señalan como muy buenas, mencionan que se debe a que cada uno escoge las condiciones para trabajar y que además en la actualidad la profesión es más reconocida por lo que la paga es mejor.

Las razones mencionadas con antelación son las mismas por las que ciertos participantes indican que trabajan bajo excelentes condiciones. Mientras que, los que las califican como muy malas indican que se debe a que no es un trabajo valorado por lo cual la remuneración es mala.

Pregunta No. 10

Califique del 1 al 3, siendo 1 el mayor y 3 el menor.

¿Cuál cree que es el mayor problema al que se enfrenta un/a traductor/a en la ciudad de Quito?

<i>Plazos de entrega</i>	<i>Remuneración salarial</i>	<i>Reconocimiento</i>
--------------------------	------------------------------	-----------------------

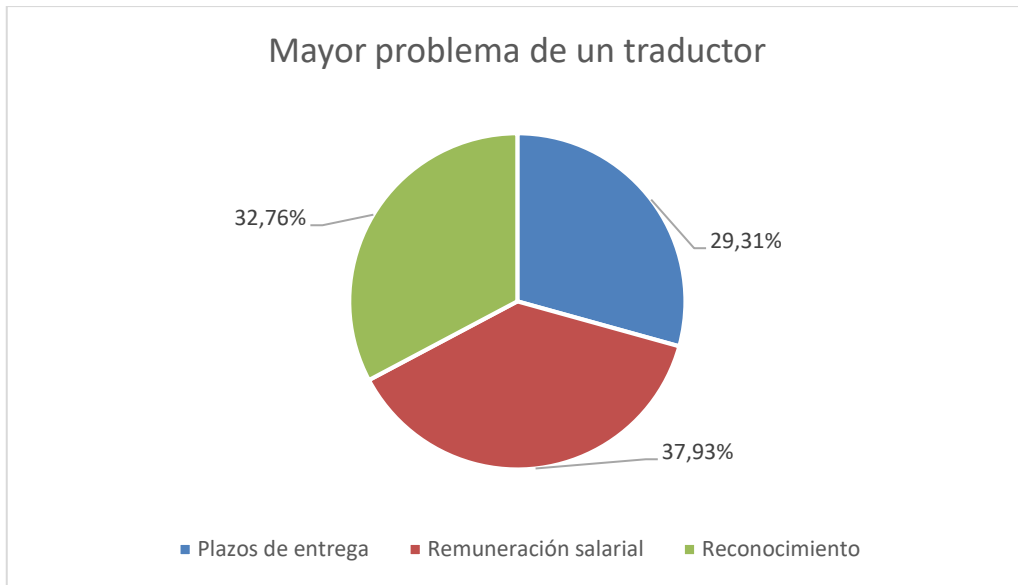


Gráfico 13.

Como se puede observar en el gráfico 13, la remuneración salarial, valorada con el número 1 en color rojo y que representa al mayor problema de un traductor en Quito, es igual al 37,93%, en segundo lugar, se encuentra el reconocimiento (32,76%) en color verde y en tercer y último lugar están los plazos de entrega que recibe el 29,31% de votos.

¿Qué factores justifican su respuesta?

Plazos de entrega	Remuneración salarial	Reconocimiento
Los clientes no comprenden el proceso de traducción por	Siempre se busca el precio más bajo ya que no se valora	Hay mucha competencia y ya que se cree que traducir

lo que piden traducciones inmediatas.	la profesión ni se reconoce el esfuerzo. Además, la competencia desleal pone o acepta tarifas muy bajas.	es fácil, no se valora el trabajo profesional.
---------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------

Tabla 6.

Con respecto al principal problema, la remuneración salarial, indican que se debe a que la gente siempre busca los precios más baratos, y ya que hay varios trabajadores que reducen el valor de su trabajo, perjudican al resto ya que les obligan a reducir sus precios para conseguir trabajos.

Si hablamos del segundo lugar, que es el reconocimiento, se lo toma como un problema debido al desconocimiento de esta profesión por parte del público general y también por la competencia desleal del mercado.

Por último, tenemos a los plazos de entrega que también se debe al desconocimiento de lo que implica la profesión, ya que los clientes buscan que les entreguen las traducciones en un plazo corto.

Pregunta No. 11

¿Cree que la traducción es bien remunerada en el Ecuador? SÍ – NO

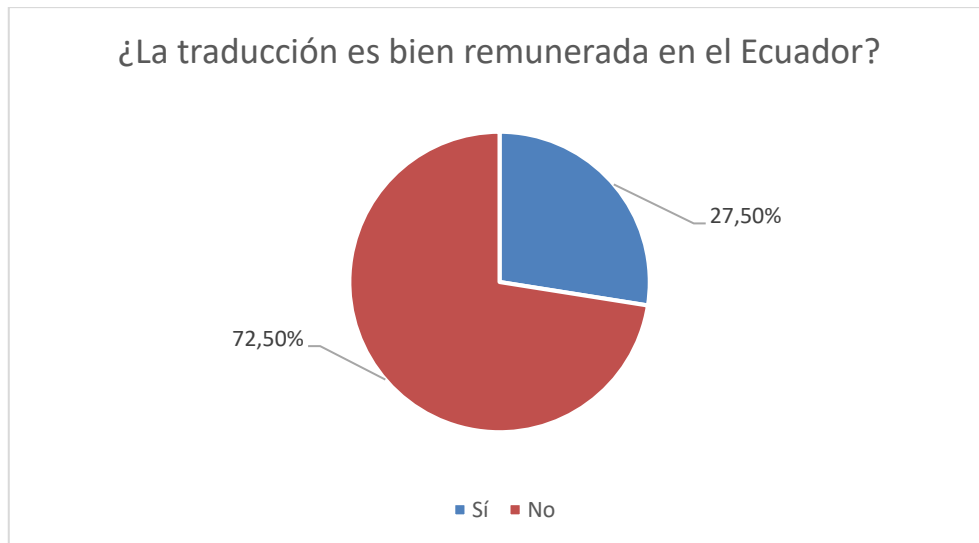


Gráfico 14.

De acuerdo con los datos recogidos en esta encuesta, la mayor parte de trabajadores, que son 29, igual al 72,5%, señalan que la traducción no es bien remunerada en el Ecuador. Tan solo el 27,5% (11 individuos) indica creer que sí lo es.

Es importante recordar que el 35% indica que las condiciones laborales son buenas y el 30% las toma como excelentes ya que la remuneración es buena o aceptable, pero ahora es la mayoría la que indica que los valores que se perciben por traducir en el Ecuador no están bien.

Pregunta No. 12

¿Cómo calcula usted los costos de las traducciones?

<i>Palabra por palabra</i>	<i>Por hoja</i>	<i>Texto completo</i>	<i>Otro (especifique)</i>
----------------------------	-----------------	-----------------------	---------------------------

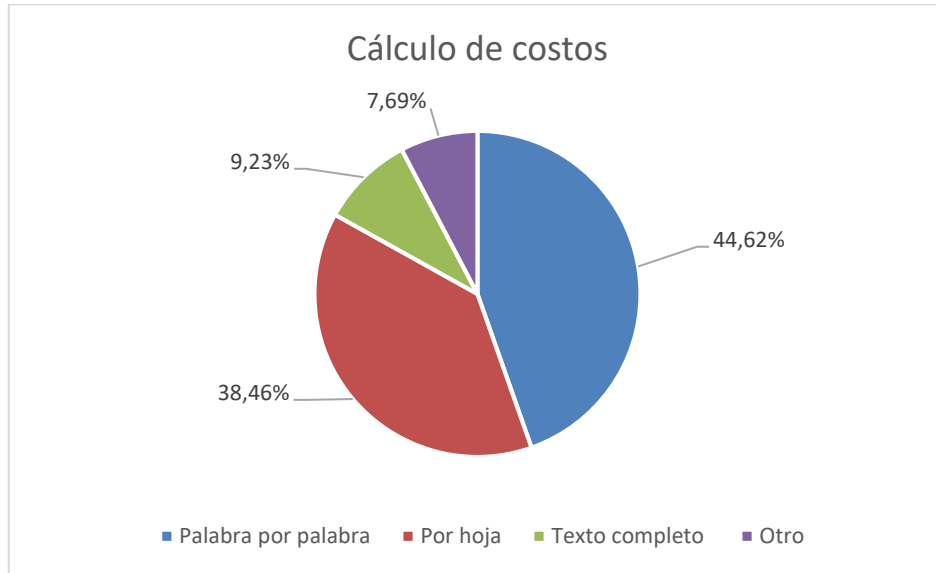


Gráfico 15.

La principal forma en que se calcula el valor de las traducciones es cobrar palabra por palabra (44,62%), seguida de la valoración del trabajo por cantidad de hojas (38,46%); en tercer puesto se indica calcular el valor total por un documento completo y, por último, el 7,96% indica valorar el costo por hora de trabajo realizado o mantener precios específicos para cierto tipo de trabajo, como por ejemplo, los documentos legales.

Conclusiones

La mayor parte de los individuos que participaron en este estudio cuenta con una experiencia laboral mayor a los 20 años. De la misma manera, la mayoría indica haber cursado los estudios académicos pertinentes para ser traductor, pero en realidad, es la minoría de los trabajadores de la ciudad de Quito los que sí se han especializado en traducción.

Con respecto a las especializaciones extras, se puede concluir que aquellos que han estudiado una carrera referente a la traducción son la minoría de encuestados y que la mayor parte se enfoca en otras carreras o toman en cuenta como una especialidad a varios cursos, capacitaciones o exámenes que el Consejo de la Judicatura de Quito pide a sus peritos.

Tomando en cuenta los datos recogidos acerca de la seguridad social, un total de 15 personas trabajan para una empresa de traducción, y aún así, solo 14 de ellos cuentan con la afiliación laboral. Por lo tanto, se concluye que, a pesar de ser solo un participante el que no cuenta con este derecho de trabajador, el hecho de pertenecer a una compañía de traducción no asegura el acceso a la seguridad social por trabajo. La no afiliación de este traductor violaría la ley ecuatoriana y podría causar responsabilidad penal al empleador.

A pesar de que se esperaba que la mayoría de trabajadores indicase que la remuneración en el país es buena (dados los resultados de ciertas preguntas como las número 9, 10 y 11), sucede lo contrario. Por lo que se puede llegar a la conclusión de que cuando se toma a la remuneración como un factor de una buena condición salarial, esta está bien y es aceptable, pero si se la piensa como un solo aspecto y ningún otro factor influye en este, en realidad no se la considera como buena.

Finalmente, ya que los participantes de este estudio sí vieron la necesidad de prepararse a través de cursos, capacitaciones o certificaciones, se concluye que, para realizar

el trabajo de un traductor sí es necesario tener una formación académica que acredite no solo conocimientos prácticos para ganar experiencia, sino también teóricos que ayuden a solucionar ciertos problemas o que guíen al profesional en el proceso de una buena traducción.

Además, a pesar de que las condiciones laborales de estos trabajadores han mejorado en los últimos tiempos, como se indica en la tabla 5, hay ciertos beneficios o derechos que todo trabajador debería tener y que no todos los traductores poseen debido a que ninguna entidad o asociación de traductores regula este tipo de problemas, como por ejemplo una tabla de tarifas referenciales o que se vele por el ejercicio real del derecho a la seguridad social.

Recomendaciones

El presente estudio cumplió con los objetivos planteados. Sin embargo, se pudieron identificar ciertos aspectos relevantes que requieren de una mayor observación:

En primer lugar, se recomienda realizar un estudio más amplio con respecto al rango de participantes y a la ciudad en que se conduzca este estudio. También sería importante realizar una comparación con épocas pasadas y/o futuras con el fin de conocer el cambio que ha habido en el país con respecto a la profesión.

Indagar acerca de los métodos que utilizan los centros y las agencias de traducción para contratar a sus trabajadores también sería un gran aporte.

Además, es importante que en Quito se cree un ente que regule las normas que rijan la capacitación necesaria para que una persona pueda ejercer como traductor y las condiciones laborales bajo la cuales trabajaría, esto con el fin de que se puedan establecer un mayor número de parámetros y requisitos que cubran las expectativas de los profesionales en traducción y de sus clientes.

Referencias bibliográficas

- ACEC. (2008). *La traducción: una profesión poco reconocida y recompensada* [Ebook] (pp. 1 - 3). España. Tomado de http://www.acec-web.org/quincenal/imatges/34_quinzenal_traduccioESP.pdf
- AIETI. (s.f). *Asociación*. Tomado de <http://www.aieti.eu>
- Aka, Ö. (2015). *Bases del diseño curricular para la formación de traductores e intérpretes en Turquía* (Doctorado). Universitat Autònoma de Barcelona.
- Álvarez, S., y Arnáiz, V. (2017). *Empleabilidad. El desarrollo de competencias profesionales en los estudios de grado en traducción e interpretación*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- APTIC. (2019). *Quiénes somos*. Tomado de <https://www.aptic.cat/es/quienes-somos/>
- Araya, J. (2009). *El estatus de la labor traductora en el ámbito de la actividad comercial de las comunidades de San Isidro de El General y Bahía Ballena* (Maestría). Universidad Nacional.
- Aranjo, O., Clavijo, S., Puerta, I., & Sánchez, J. (2014). *Formación académica, valores, empatía y comportamientos socialmente responsables en estudiantes universitarios*. RESU, 89 - 91.
- Asetrad. (s.f). *Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes*. Tomado de <https://asetrad.org/la-asociacion>
- ASATI. (2009). *Regulación de la profesión de traductor en España*. (2009). España. Tomado de http://www.asati.es/img/web/docs/REGULACION.TRAD_ASATI.2009.pdf
- ATA. (s.f). *About ATA*. Tomado de https://www.atanet.org/aboutus/about_ata.php
- ATIEC. (2018). *Misión, visión, objetivos e historia*. Tomado de http://www.atiec.org/?page_id=4
- Babels. (s.f). Español. Tomado de <http://www.babels.org/rubrique3.html>

- Baker, M. (1992). *In other words*. New York: Routledge.
- Bastin, G., & Cormier, M. (2014). *Profesión: traductor* (pp. 1 - 6). Medellín: Universidad de Antioquia.
- Benjamin, W. (1989). *La tarea del traductor*. Sequitur.
- Canadell, C. (2016). *La formación en traducción técnica en España* (Licenciatura). University Autònoma de Barcelona.
- CEATL. (s.f). *About us*. Tomado de <https://www.ceatl.eu>
- Chaia, G. (2017). *La formación de grado y de postgrado de traductores e intérpretes en Argentina*. Buenos Aires: Universidad Nacional del Comahue.
- Clavijo, B. (2009). *Formación para la profesionalización* (pp. 67 - 72). Bogotá: Universidad EAN.
- Cifuentes, P. (2017). *Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación* (pp. 198 - 204). Murcia: Universidad de Murcia.
- Consejo de la Judicatura. (s.f.). *Resolución 040-2014* [Ebook] (pp. 2 – 5). Ecuador.
Tomado de <http://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/peritos/Como%20calificarse%20como%20perito.pdf>
- Consejo de la Judicatura. (2014). *REGLAMENTO DEL SISTEMA PERICIAL INTEGRAL DE LA FUNCIÓN JUDICIAL* (pp. 1 - 2). Quito. Tomado de <http://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/Reglamento%20del%20Sistema%20Pericial%20Integral%20de%20la%20Funcion%20Judicial2.PDF>
- DRAE. (2018). Labor. *Diccionario de la lengua española*. Madrid. Tomado de <http://dle.rae.es/?id=MjB1aHH>
- EIZIE. (s.f). *La Asociación*. Tomado de <https://eizie.eus/es/asociacion>
- El Mundo*. (2018). *Ranking Universidades 2018. Traducción e Interpretación*. El Mundo. Tomado de <https://www.elmundo.es/especiales/ranking-universidades/donde-estudiar-traduccion-e-interpretacion.html>

- FIDESCU. (s.f). *Información general*. [Blog]. Tomado de <http://www.fidescu.org/oferta-academica/traduccion/informacion-general>
- FIT. (s.f). *What is FIT?*. Tomado de <https://www.fit-ift.org/about/>
- Gráficas Cónдор. (1985). *Traducción y enriquecimiento de la lengua del traductor* (pp. 13 - 20). Madrid.
- Hale, S. (2007). *Community interpreting* (pp. 7 - 10). Londres: Palgrace Macmillan.
- Huertas, E. (2013). *La competencia interpersonal en la formación de traductores en España: un estudio empírico-descriptivo del trabajo colaborativo durante la primera etapa de formación en Traducción e Interpretación* (Doctorado). Universidad de Granada.
- IAPTI. (s.f). *The Association*. Tomado de <https://www.iapti.org/association/>
- IATIS. (s.f). *About IATIS*. Tomado de <https://www.iatis.org/index.php/about-us>
- Kenigson Kristy, J. (2007). *Translators and Intépreters: cut from the same cloth?*. Seattle.
Tomado de <https://najit.org/proteus/>
- Kuznik, A. (2010). *El contenido de los puestos de trabajo de los traductores. El caso de los traductores internos en las empresas de traducción de Barcelona*. Barcelona: Bellaterra.
- Lafarga, F., & Pegenaute, L. (2013). *Diccionario histórico de la traducción en Hispanoamérica*. Madrid: Frankfurt.
- Lionbridge. (2013). *What's the Difference Between Interpretation and Translation?*.
Tomado de http://info.lionbridge.com/rs/lionbridge/images/Lionbridge%20FAQ_interps%20vs%20translation_2013.pdf
- Moya, V. (2018). *Requisitos y pruebas de evaluación del candidato de interpretación simultánea en los establecimientos que ofertan este servicio en el Ecuador* (Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- NCTA. (s.f). *Who We Are*. Tomado de <https://ncta.org/about-us/>

- Newmark, P. (1991). *La teoría y el arte de la traducción* (pp. 30 - 43). Guildford: Pergamom Press.
- Olmedo, R. (2014). *La labor del traductor e intérprete el marco de las organizaciones y asociaciones humanitaria en España y Francia* (Masterado). Universidad de Alcalá.
- OMS. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Tomado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Palermo, G. (2011). *El rol del traductor como mediador cultural en el proceso de comunicación intercultural* (Licenciatura). Universidad del Aconcagua.
- Pym, A., Grin, F., Sfreddo, C. and Chan, A. (2012). *The status of the translation profession in the European Union*. Belgium: European Union.
- Plaza Lara, C. (2014). *La enseñanza de la traducción asistida por ordenador: análisis didáctico-curricular y propuesta de integración de la subcompetencia instrumental-profesional en el aula* (Doctorado). Universidad de Málaga.
- PUCE. (2018). *Carrera de Lingüística*. Tomado de <https://www.puce.edu.ec/c-linguistica.php>
- RAE. (1985). *Traducción y enriquecimiento de la lengua del traductor*. Madrid: Gráficas Córdor.
- Robinson, D. (2003). *Becoming a Translator* (2nd ed.). New York.
- SICE. (2019). *SICE-Ley de la Propiedad Intelectual-Ecuador* Tomado de http://www.sice.oas.org/int_prop/nat_leg/Ecuador/L320a.asp
- Soriano, I. (2010). *La movilidad estudiantil y sus implicaciones en la formación de futuros traductores. Estudio de caso* (pp. 19 - 28). Granada: Universidad de Granada.
- Sultan, M. (s.f). *Apuntes sobre los estudios de traducción e interpretación en Egipto*. Universidad de Al-Azhar.
- Thu Dang, X. (1999). *Interpreting and translation course book*. Hanoi.
- Université de Genève. (s.f). *Razones para estudiar en la FTI de Ginebra*. Tomado de <https://www.unige.ch/fti/es/futurs-etudiants/etudes-pourquoi-comment/>

- USFQ. (2018). *Traducción*. Tomado de https://www.usfq.edu.ec/programas_academicos/colegios/cocisoh/subespecializaciones/Paginas/traduccion.aspx
- UTM. (2018). *Nuestra oferta académica*. Tomado de <https://www.utm.edu.ec/fcf/>
- Vîlceanu, T. (2008). *Translation Studies: Retrospective and Prospective Views* (pp. 211-216). Romania: Galati University Press.
- Villa, A. (2007). *Traducción e interpretación, dos profesiones distintas*. España.

Material de referencia

- Bastida, A. d. (2005). *La traducción, una profesión que nos exige dominio y capacidad lingüística del inglés y el español (tesis de pregrado)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Bastin, G. (2003). Por una historia de la traducción en Hispanoamérica. *Íkala, revista de lenguaje y cultura*, 193 - 217.
- Clavijo, S. (2012). *Mutatis Mutandis*. Obtenido de Mutatis Mutandis: Tomado de <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/mutatismutandis/article/view/1821>
- Campos, G. (s.f). *Los profesionistas en el estado de Puebla*. Puebla: Universidad Autónoma de Puebla.
- Nida, E. (1986). *La traducción: teoría y práctica* . Madrid: Ediciones Cristiandad.
- Hurtado, A. (1996). *La traductología: lingüística y traductología* . Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Kelly, D. (2007). *Evaluación de un programa de movilidad en la formación de traductores: expectativas, experiencias, y grado de satisfacción de los participantes, profesores, y gestores del intercambio(tesis doctoral)*. Granada: Universidad de Granada.
- Mayoral, R. (diciembre de 2001). *Por una renovación en la formación de traductores e intérpretes: revisión de algunos de los conceptos sobre los que basa el actual*

sistema su estructura y contenidos. Tomado de

http://www.ugr.es/~rasensio/docs/Renovacion_Formacion.pdf

Melero, B. L. (2003). *Historia de la traducción*. Valencia: Universitat de Valencia.

Pazmiño, A. (2006). *Proyecto de creación del "Colegio de Traductores Profesionales del Ecuador" (tesis de pregrado)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.

Anexos

Tema de investigación:

La formación y las condiciones laborales de los traductores en Quito.

Confidencialidad de los datos:

La investigadora se compromete con los participantes a no publicar el contenido de la entrevista de ninguna forma y se reserva y garantiza el total anonimato de los datos para evitar la identificación del sujeto de investigación.

Parte I

1. Fecha en que se realiza la encuesta ____/ ____/ ____

2. Edad _____

3. ¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo como traductor/a?

0 a 5 años	6 a 10 años	11 a 20 años	+ 20 años

4. ¿Realizó estudios académicos para ser traductor/a? SÍ – NO

4.1 Si su respuesta previa fue SÍ, especifique cuáles y en dónde.

4.2 ¿Cuenta con alguna especialización extra? SÍ – NO

4.2.1 Si su respuesta previa fue SÍ, especifique cuál o cuáles.

5. ¿Es parte de alguna asociación de traductores? SÍ - NO

5.1 Si su respuesta previa fue SÍ, especifique a cuál o cuáles.

5.2 Si su respuesta previa fue NO, especifique por qué.

6. ¿Considera que para ejercer como traductor/a en la ciudad de Quito es necesario tener una formación académica? SÍ – NO

¿Qué factores justifican su respuesta?

7. Usted trabaja como traductor/a:

Autónomo	Interno (en una empresa de traducción)	Ambos

8. ¿Está usted afiliado(a) a la seguridad social? SÍ – NO

8.1 Si su respuesta previa fue SÍ, especifique de qué tipo.

Afiliación voluntaria	Afiliación laboral

Parte II

Marque todas las opciones que considere adecuadas.

9. ¿En qué lugar o lugares desempeña sus actividades laborales?

Casa	Oficina	Otro (especifique)

Tomando en cuenta que condiciones laborales se definen como: *todas las características que giran en torno al trabajo de la persona, que aseguran la calidad de trabajo, el crecimiento, bienestar (físico, mental y social) y las satisfacciones laborales del trabajador* (OMS, 2017).

10. ¿Cómo considera las condiciones laborales bajo las que usted trabaja?

Muy malas	Malas	Buenas	Muy buenas	Excelentes

¿Qué factores justifican su respuesta?

Califique del 1 al 3, siendo 1 el mayor y 3 el menor.

11. ¿Cuál cree que es el mayor problema al que se enfrenta un/a traductor/a en la ciudad de Quito?

Plazos de entrega	Remuneración salarial	Reconocimiento

¿Qué factores justifican su respuesta?

12. ¿Cree que la traducción es bien remunerada en el Ecuador? SÍ – NO

13. ¿Cómo calcula usted los costos de las traducciones?

Palabra por palabra	Por hoja	Texto completo	Otro (especifique)