



El desarrollo de la subcompetencia profesional: ¿currículo nulo?

©2016 Horacio R. Dal Dosso

Ponencia presentada en el VI Congreso Latinoamericano de Traducción e Interpretación

1. Introducción

1.1. Antecedentes

Esta ponencia se basa en un cuestionario enviado a traductores públicos egresados de universidades argentinas, que se respondió en el marco de una actividad formativa entre 2009 y 2015.

1.2. Marco teórico



Figura 1. La macrocompetencia traductora, según Kelly (2002: 15)

La didáctica de la traducción se ocupa, entre otras cosas, de estudiar la competencia traductora, que yo —y pocos investigadores más— denomino macrocompetencia traductora.



La macrocompetencia también podría formularse así: $C = A^a$ (Dal Dosso: 2016).

En donde:

- **C** es la competencia;
- **A** es la aptitud (conocimientos teóricos y prácticos) y
- **a** es la actitud, ya que esta potencia la aptitud.

En el modelo de Kelly, la macrocompetencia incluye una subcompetencia denominada **instrumental profesional**. En esta ponencia, se analizará solamente el componente **profesional**. En el punto 3.1. Tema, se definirá qué es la **subcompetencia profesional**.

1.3. Importancia del tema

El estudio de la subcompetencia profesional resulta importante por diferentes razones:

- En la república Argentina, prácticamente no existen trabajos de investigación que traten en forma exclusiva sobre la subcompetencia profesional. Esta presentación viene a crear un nicho respecto de este objeto de estudio.
- La inclusión de más contenidos sobre esta subcompetencia en el currículo permitiría formar profesionales de la traducción que se desempeñarían en perfiles que todavía no se han creado y cuya demanda social podría conocerse mediante otros estudios.
- Su desarrollo es significativo en cualquier profesión, debido a su transferibilidad.

1.4. Objetivos

- Analizar qué factores intervienen en el desarrollo de la subcompetencia profesional, qué expectativas tiene el MLTP respecto de los traductores y qué asimetrías podrían llevar a la configuración de un currículo nulo.
- Detectar casos de currículo no pertinente.
- Hacer algunas propuestas de inclusión curricular (PIC).



2. Metodología

Tal como se anuncia en **1.1. Antecedentes**, entre 2009 y 2015 a un grupo de traductores públicos egresados de universidades argentinas se le envió un cuestionario, que respondieron en el marco de una actividad formativa.

En el punto **3.1. Tema**, se analizan específicamente las respuestas de una de las preguntas del cuestionario. El contexto para las respuestas es la subcompetencia profesional.

2.1. Materiales de trabajo

Cuestionario.

3. Desarrollo

3.1. Tema

El siguiente esquema multinivel muestra en qué consiste la subcompetencia profesional:



Esquema 1. La subcompetencia profesional, según Dal Dosso (2016)



La subcompetencia profesional es la **competencia que el traductor debe tener para ingresar en el mercado laboral de la traducción profesional (MLTP), ejercer su profesión en este, gestionar su carrera profesional con actitud emprendedora y desarrollar su negocio exitosamente, dentro de límites éticos (Dal Dosso: 2016).**

A pesar de que este concepto resulta —en teoría— claro, no parece suceder lo mismo a la hora de llevarlo a la práctica.

A continuación, se detallan las respuestas de un grupo de traductores públicos —que se menciona en 1. Introducción y en 2. Metodología— a la pregunta «¿Qué carencias puede mencionar de la carrera que cursó?», en relación con la subcompetencia profesional:

- Administración.
- Análisis de mercado.
- Búsqueda laboral.
- Contratos.
- Ejercicio profesional.
- Gestión.
- Honorarios.
- Información sobre campos de acción del traductor.
- Herramientas para insertarse en el mercado laboral.
- Manejo del tiempo.
- Marketing.
- Negociación.
- Perfil profesional.
- Práctica profesional.
- Preparación de la carta de presentación.
- Preparación de presupuestos.
- Preparación del CV.
- Relación con el cliente.

Estos resultados llevan a preguntarnos qué tipo de enfoque tiene la formación de traductores públicos en la República Argentina.



El artículo *El currículum nulo y sus diferentes modalidades* (Arrieta de Meza y Meza Cepeda: 2001) podría ayudarnos a responder este interrogante. A continuación, se presenta un resumen de los principales puntos del artículo que se aplicarían al caso que estamos analizando.

Pero antes, veamos de qué se trata el currículum nulo:

El currículum nulo (excluido o ausente) se refiere, desde que Eisner (1979) lo enunciara, a aquel conjunto de contenidos, aprendizajes y habilidades que no están presentes (o lo están de manera insuficiente) en los currículos diseñados o planificados, pero **que constituyen una de las demandas de los alumnos o de la sociedad**¹.

(Salvador Mata, Rodríguez Diéguez y Bolívar Botía: 2004)

Currículum nulo por omisión

- No se incluyen contenidos que son importantes para su aplicación en el ejercicio profesional.²
- No se incluyen asignaturas que agrupen esos contenidos importantes.
- No se desarrollan temas o no se cumplen objetivos en forma completa.
- Contenidos inaplicables en el ejercicio profesional:
 - Debido a la desvinculación de las asignaturas y los contenidos con respecto al entorno profesional y social.
 - Debido a la obsolescencia³ de los contenidos.

Currículum nulo por reducción cronológica

Cuando el tiempo de práctica resulta insuficiente.

Esto significa que hubo una mala planificación.

Currículum nulo por preferencia del docente

Inaceptable.

¹ El énfasis es nuestro.

² En este caso, se está en presencia de un **currículum no pertinente**.

³ Parecería que algunos contenidos nunca se vuelven obsoletos. Incluso, se da el caso de que algunos alumnos manejan información más actualizada (Internet).



Currículo nulo por evaluación inadecuada

Cuando no se enseñan contenidos que se incluyen en una evaluación.

Currículo nulo por falta de preparación del docente

Sin comentarios.

Currículo nulo por fallas metodológicas

Ejemplo: el alumno comenta: «El profesor me dijo que la traducción está mal, pero no me explicó por qué».

Currículo nulo por desfase entre la preparación previa del alumno y el nuevo material

Es importante rescatar aquí el concepto de «progresión» que Hurtado menciona en su obra *Enseñar a traducir* (Hurtado Albir, 1999: 15).

Currículo nulo por superficialidad

Si los contenidos no se tratan con la debida profundidad, esto impacta en el ejercicio profesional.

Currículo nulo por falta de ejercicio profesional en la carrera original

Arrieta de Meza y Meza Cepeda agregan:

Las universidades sobre todo, han tenido la tendencia a formar y contratar personal docente que nunca se ha desempeñado como profesional de su carrera original. Por muy bien preparado que encontremos al docente, no puede enseñar con profundidad y conocimiento adecuado lo que nunca ha ejercido ante la comunidad social [...].

(Arrieta de Meza y Meza Cepeda, 2001: 6)

Currículo nulo por novedad

Asignaturas y contenidos novedosos, pero de aplicabilidad no comprobada.

Currículo nulo por tradición



Asignaturas que no se cambian porque no se cuestiona su aplicabilidad o que se mantienen por la forma en la que son dictadas por determinados docentes.

Currículo nulo por falta de coordinación

- Repetición o superposición de temas.
- Falta de correlatividad de un año a otro y de coordinación entre docentes de un mismo año, con impacto en el ejercicio profesional.

3.2. La Declaración de Lima

La *Declaración de Lima* se ha hecho eco de la existencia de deficiencias formativas en nuestra región y solicita a las autoridades que tomen acciones para subsanarlas, de modo de responder a necesidades reales:

Recomendamos que las autoridades pertinentes aúnen esfuerzos con las asociaciones profesionales de cada país para tomar acciones concretas que permitan **subsanan las deficiencias existentes**⁴ y formar profesionales con un nivel académico de excelencia que responda a las necesidades reales de los usuarios del servicio, y jerarquice y visibilice la profesión.

(VV. AA.: 2015)

4. Conclusiones

4.1. Resultados

Tras graduarse, muchos traductores pronto se dan cuenta de que al querer (re)conocer su ámbito e incumbencia no son capaces de discernir claramente con qué herramientas cuentan. Asimismo, encuentran carencias en sus programas universitarios de formación en lo que respecta al desarrollo de su subcompetencia profesional. Al analizar las carencias que señalan los traductores y los diferentes tipos de currículo nulo, se detectan varias asimetrías con respecto las exigencias del MLTP (Declaración de Lima).

- En esta ponencia se ha demostrado la importancia de la subcompetencia profesional —cuyo alcance resulta difícil dimensionar—, tema que viene a ocupar un nicho en el área de investigación en

⁴ El énfasis es nuestro.



materia de Traductología, hasta ahora no creado en el contexto argentino.

- Su desarrollo es significativo no solamente dentro de la profesión de traductor, sino de cualquier profesión, ya que se trata de una competencia transferible y transversal por excelencia.
- Incluso, es importante de cara al futuro, dado que si en algún momento la profesión de traductor —tal como la concebimos hoy (2016)— dejara de existir o si el título de traductor —tal como lo expiden las universidades en la actualidad— desapareciera, el estudio de esta subcompetencia siempre deberá estar presente en cualquier programa de formación de profesionales.

4.2. Propuestas de inclusión curricular (PIC)

En consecuencia, a la hora de planificar, sería conveniente tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El grado de preparación que deberán tener los docentes.
- El tiempo de práctica necesario para la aplicación de los contenidos teóricos.
- El grado de profundidad que deberán tener las evaluaciones, **de modo que pueda determinarse fehacientemente que el alumno haya adquirido las competencias en cuestión.**
- La actualización y contextualización de los contenidos.
- La inclusión o no de determinados contenidos.
- La metodología adecuada para impartir los contenidos.
- La progresión de los contenidos.
- La transversalidad con respecto a otras asignaturas o u otros campos del conocimiento relacionados con la Traductología.
- **La utilidad para el ejercicio profesional.**



Reflexión:

Una universidad que no da respuestas se convierte —a lo sumo— en un museo de conocimientos del que sus graduados pasan a ser meros visitantes y tienen en sus manos un *ticket* que guardan como recuerdo: su diploma (Dal Dosso: 2016).

5. Referencias bibliográficas

ARRIETA DE MEZA, BEATRIZ Y MEZA CEPEDA, RAFAEL: *El currículum nulo y sus diferentes modalidades* [documento en línea], 2001.

<www.rieoei.org/deloslectores/220Meza.PDF>.

[Consulta: 09/10/2015].

KELLY, DOROTHY: «Un modelo de competencia traductora: bases para el diseño curricular». Revista *Puentes*, 1. Granada: Comares, 2002.

HURTADO ALBIR, AMPARO: *Enseñar a traducir*. Castellón de la Plana: Universidad Jaume I, 1996.

SALVADOR MATA, F., RODRÍGUEZ, J. L. Y BOLÍVAR BOTÍA, A. (dirs.): *Diccionario Enciclopédico de Didáctica*. Archidona: Editorial Aljibe, 2004.

VV. AA. (VARIOS AUTORES): *Declaración de Lima* [página web], 2015.

<<http://traductores.org.ar/leer/210/declaracin-de-lima>>.

[Consulta: 13/11/2015].