

Diseño e implementación de un  
programa docente para  
la formación de traductores

**Valeria Opazo Neumann**  
Universidad de La Serena

## **Diseño de un programa docente para la formación de traductores**

El objetivo de este trabajo es presentar un esquema para el diseño e implementación de un programa docente para la formación de traductores, lo cual, en términos generales, incluye el análisis de factores internos y externos a la institución que ofrecerá el programa, y de aplicación de estrategias para asegurar su óptimo desarrollo. En términos específicos, se describen las etapas para la formulación de un plan de estudio y se discute la aplicabilidad de un modelo de la actividad traductora al diseño instruccional, el cual contempla contenidos, secuencias y metodologías de las asignaturas de la especialidad.

Todo lo anterior está sustentado con la experiencia reciente de la Universidad de La Serena en esta materia.

### **La formación de traductores como programa docente**

En la actualidad, los sistemas de educación superior de la mayoría de los países latinoamericanos se encuentran en un proceso de reforma tendiente al desarrollo de un sistema de educación superior pertinente y adecuado a la realidad y necesidad de cada país. En el caso particular de Chile, esta reforma ha puesto énfasis en el establecimiento de un sistema que ofrezca calidad y equidad en la educación, considerando, entre otras cosas, la inserción laboral de los egresados de los programas que se ofrecen, y en el mejoramiento de las oportunidades de inserción internacional de las instituciones y de los profesionales.

Por otra parte, la integración económica internacional, han derribado muchas de las fronteras tradicionales y en la actualidad muchos estudiantes, profesionales y técnicos, buscan oportunidades de estudio o trabajo fuera de sus respectivos países. Por esta razón, la mayoría de los acuerdos de libre comercio en la actualidad contienen cláusulas referidas al intercambio de servicios educativos y profesionales.

Un aspecto importante de destacar en las disposiciones de dichos acuerdos es que enfatizan la necesidad de establecer criterios objetivos para la autorización del libre tránsito; estos servicios, centrados en requisitos de educación, experiencia, evaluación y ética. Al mismo tiempo, estos acuerdos no establecen sus propias normas ni definen los requisitos de educación, experiencia o mecanismos de examinación, sino que reconocen las normas regulatorias internas de los países cuando éstas satisfacen criterios generales de rigurosidad en el establecimiento de dichos requisitos y en los procedimientos definidos para evaluarlos.

Esto implica que cada programa que se está impartiendo en Chile será sometido a un proceso de acreditación, a la luz de estándares nacionales e internacionales, y que la creación o modificación de carreras impartidas por el sistema de educación superior<sup>1</sup> deba realizarse atendiendo a ciertos criterios que aseguren la necesidad de abrir dicho programa y que éste será entregado al más alto nivel de excelencia.

1- El sistema de Educación Superior Chileno incluye universidades públicas (autónomas) y privadas (la mayoría sujeta a la supervisión de universidades públicas y algunas autónomas), e institutos de educación superior y centros de formación técnica (ambos de carácter privado y sujetos a control por parte del Estado).

En el caso específico de Chile, los programas de formación de traductores<sup>2</sup> del sistema de educación superior “tradicional”, se han desarrollado enfrentando, el hecho de que, por un lado, la actividad traductora no goza del estatus de “profesión” y que la traducción como disciplina no se haya constituido en un espacio de investigación y generación de conocimiento académico.<sup>3</sup> Esto ha traído como consecuencia el que la acreditación y la creación o modificación de programas docentes para la formación de traductores en instituciones de la educación superior chilena se haya transformado en una tarea bastante más compleja en comparación con otras carreras, con el consiguiente peligro para su proyección a futuro.

De ahí que la preocupación central de este trabajo sea entregar ciertos lineamientos para la creación o modificación de programas docentes, según la experiencia de la Universidad de La Serena.

### **Primer paso: análisis FODA<sup>4</sup>**

El análisis FODA es un diagnóstico orientado a determinar las Oportunidades y Amenazas que ofrece el ambiente externo para el desarrollo de un proyecto, en este caso, la dictación del programa docente de traductor, por un lado, y a establecer las Fortalezas y Debilidades con que cuenta la unidad que va a desarrollar dicho proyecto. Esta primera etapa está orientada a responder a la pregunta ¿es conveniente y posible crear el programa docente?

#### **Diagnóstico externo**

El diagnóstico externo está orientado a establecer las oportunidades y amenazas existentes en el ambiente externo a la unidad que ejecutará el programa, lo cual incluye factores económicos, sociales, políticos y tecnológicos que determinarán la factibilidad de ofrecer el programa de acuerdo a las características del medio.

Para conocer dichas oportunidades y amenazas, es importante revisar criterios como mercado laboral para los egresados, la demanda y oferta de los servicios educacionales relacionados con el programa docente, y el desarrollo de tecnologías e innovación relacionados con los servicios ofrecidos.

En el caso de la traducción, una oportunidad es el interés de los egresados de enseñanza media por ingresar a la carrera, y una amenaza es la tendencia del medio a contratar profesionales (o técnicos) no traductores para realizar la actividad traductora principalmente en el ámbito comercial, lo que dificulta la inserción laboral de los egresados.

2- El caso específico de la formación en traducción, en Chile la carrera se dicta en 5 de las 18 que componen el sistema de educación superior público, y en 3 universidades privadas. Existen también institutos de formación profesional y centros de formación técnica que la imparten.

3- El Fondo de Desarrollo Científico y Tecnológico es el organismo de financiamiento de investigación en Chile por excelencia. Su base de datos no registra ningún proyecto hasta la fecha que diga relación con el desarrollo de teoría en el ámbito de la traducción. Solamente se consignan algunos trabajos orientados a la investigación histórica y a la relacionada con la terminología.

4- Fueron tomadas de la Guía de Formulación de Proyectos para la Educación Superior, elaborada por el Ministerio de Educación de Chile.

### **Diagnóstico interno**

Este diagnóstico permite conocer las fortalezas y debilidades de la institución en cuanto a capacidades desarrolladas y recursos humanos y materiales (disponibilidad y productividad), con que se cuenta para dictar la carrera.

Para establecer dichas fortalezas y debilidades, es importante revisar factores como número de docentes capacitados para dictar las materias, posibilidades de acceso a recurso bibliográfico por parte de los alumnos, existencia de laboratorios, etc. Las debilidades generalmente se expresan en la falta de recursos económicos para contratar personal adicional o para adquirir recursos bibliográficos o tecnológicos.

### **Segundo paso: formulación de estrategias**

A partir del diagnóstico anterior, es posible que sea necesario elaborar estrategias tendientes a utilizar las capacidades y estrategias desarrolladas para reducir las amenazas y aprovechar las oportunidades a modo de asegurar un buen contexto para la dictación de la carrera<sup>5</sup>. Como referencia, éstas pueden ser de cuatro tipos: fortalezas - oportunidades (F - O), debilidades - oportunidades (D - O), fortalezas - amenazas (F - A) y debilidades - amenazas (D - A).

#### **Estrategias F - O**

Usan las fortalezas internas de la institución para tomar ventaja de las oportunidades externas. En el caso de la Universidad de La Serena, una fortaleza interna era la existencia de carreras relacionadas con la administración de empresas. Esto, junto con el hecho de que el medio tiende a contratar servicios de traducción más que a ofrecer puestos de trabajo, permitió incluir en el Plan de Estudios un ciclo de formación profesional que considera al traductor como creador y administrador de empresas que ofrezcan en servicio de traducción.

#### **Estrategias D - O**

Apuntan a mejorar las debilidades internas tomando ventaja de oportunidades externas. A veces estas oportunidades existen, pero una institución puede tener debilidades internas que limitan su aprovechamiento. Por ejemplo, ante la falta de especialistas en enseñanza de la traducción en la zona, el Área de Inglés de la ULS optó por hacer uso de la oportunidad que ofrece el hecho de poder contratar profesores que dicten asignaturas bajo la modalidad de seminarios presenciales, concentrando su trabajo en un par de días a la semana.

#### **Estrategias F - A**

Usan las fortalezas de la institución para reducir el impacto de las amenazas externas. En el caso de la ULS, una de las fortalezas de la institución fue contar con una vasta trayectoria en la formación de profesores de inglés, lo redujo el impacto de la tendencia del medio a concentrar en las instituciones de educación de la capital la oferta de trabajo para los instructores de idioma inglés a nivel universitario.

<sup>5</sup>- Aunque la formulación de estrategias no es un requisito indispensable, es aconsejable realizarla para asegurar la viabilidad del programa y darle rigurosidad al trabajo de elaboración del proyecto.

### **Estrategias D - A**

Son estrategias defensivas dirigidas a reducir las debilidades internas y evitar las amenazas externas. En el caso que nos ocupa, se redujo la debilidad de falta del recurso tecnológico adecuado a través de la postulación a un proyecto que permitió el financiamiento de una sala especialmente equipada para el financiamiento de la traducción, reduciendo de ese modo la amenaza que presenta la tendencia del medio a que las instituciones privadas se constituyan en ofertas más atractivas debido al recurso tecnológico actualizado con el que cuentan.

### **Tercer paso: definición del marco general del programa<sup>6</sup>**

En esta etapa se define la misión del programa, que en general se relaciona con lo que el país necesita en cuanto a recurso profesional, por un lado, y lo que la institución se compromete a formar tomando en cuenta dichas necesidades. Este marco general también incluye la definición de un perfil profesional que determina, a grandes rasgos, las competencias, actitudes y valores que se esperan de un profesional egresado de la institución que ofrece el programa.

Esta es la etapa de definición de los objetivos específicos que harán posible el logro de la misión (u objetivo general) del programa. Estos objetivos se manifiestan en lo que el egresado debe saber (conocimiento teórico) y saber hacer (conocimiento práctico o procedimental), una vez completado el plan de estudio.

Aquí se definen también los objetivos transversales, que son los que a la larga determinan el perfil ético-actitudinal del profesional, y se relacionan con las actitudes y valores (éticos) que se deben transmitir en todas las asignaturas contenidas en el plan. En el caso de la ULS, se optó por la incorporación de un ciclo de dos años de formación y desarrollo personal.

### **Cuarto paso: formulación de un plan de estudio**

Una vez definido el marco general del programa, corresponde definir el qué enseñar, cuándo hacerlo y con qué fin. En el caso de la enseñanza de la traducción como habilidad procedimental, es aconsejable seleccionar un MODELO DE LA ACTIVIDAD TRADUCTORA que ayude a definir las competencias específicas del traductor. En el caso particular de la ULS, se escogió el modelo del prof. Roger T. Bell<sup>7</sup>. Este modelo permitió definir las competencias básicas que debe desarrollar en un ciclo de formación de traductores (competencia gramatical, sociolingüística, discursiva y estratégica).

Esta etapa debe dar como resultado un Plan de Estudios (malla curricular) que incluya las asignaturas que se dictarán con sus correspondientes contenidos mínimos, la secuencia en que se dictarán, y el número de sesiones que se necesitan para

6- Para el caso de la U. de La Serena, el documento de base fue elaborado por las académicas Valeria Opazo Neumann y Ana María Cortés Alcayaga (1998) del área de Inglés de la Universidad de La Serena, teniendo como marco de referencia los lineamientos entregados por la Vicerrectoría Académica de dicha Universidad.

7- Este modelo es presentado y discutido ampliamente por el autor en su libro *Translation and Translating*, 1991, New York: Longman.

lograr los objetivos específicos que corresponden al Plan en general y a cada asignatura en particular.

### **Quinto paso: diseño de la instrucción<sup>8</sup>**

En esta etapa hay que definir la metodología que se va a aplicar, especialmente en las asignaturas de la especialidad. En esta etapa el contar con un modelo de la actividad traductora resulta, a nuestro juicio, de importancia fundamental, ya que, además de otorgarle solidez, coherencia y un marco teórico unificador al programa, ayuda a determinar con claridad las preguntas básicas del diseño de la instrucción: cómo enseñar lo que se va a enseñar, cuáles serán los procedimientos de evaluación, en qué contextos de aprendizaje se realizarán las actividades.

En la experiencia específica de la ULS, el contar con un modelo para esta etapa permitió:

- a) definir y fundamentar las estrategias metodológicas básicas, y, por ende, el perfil y las capacidades ideales del (la) instructor(a) a cargo de las actividades lectivas, sean éstas teóricas o prácticas;
- b) determinar los requerimientos del contexto de aprendizaje (los medios con que se va a enseñar) que fueran de acuerdo con la metodología seleccionada;
- c) definir sobre qué bases escoger el material con que se va a trabajar;
- d) determinar las instancias y oportunidad de las evaluaciones; y
- e) diseñar pautas de corrección y calificación de trabajos.

### **Conclusiones**

A la luz de la experiencia en el diseño de un programa para la formación de traductores, posible lograr, entre otras, las siguientes conclusiones generales:

- a) La conveniencia de crear programas docentes en traducción teniendo en cuenta los criterios de acreditación (estándares nacionales e internacionales), así como los criterios técnicos del diseño de planes y programas de estudio, y de la instrucción propiamente tal. Esto con el objetivo de ubicar la enseñanza de la traducción en el nivel técnico que merece el desarrollo de toda instrucción.
- b) La necesidad de contar con un modelo de la actividad traductora que fundamente las decisiones sobre las que se basa el Plan de Estudio, y que le dé solidez y coherencia a la formación profesional.
- c) La necesidad de desarrollar estrategias conjuntas tendientes a reducir las amenazas que presenta el medio en cuanto a contratar el servicio de profesionales no traductores para esta actividad (denuncias de malas traducciones y protección a los derechos del cliente, fortalecimiento de los colegios profesionales, proyectos de investigación interinstitucionales, etc.).

<sup>8</sup> Los documentos de base para esta etapa fueron *Diseño de la Instrucción* (1991) de Núñez, Francisco y Francisca Gómez, Universidad de Antofagasta, y *Curriculum, planificando para el futuro* (1991) de Ramírez, Pedro, U. de Antofagasta.