

La gestión del trabajo del conocimiento

Las transformaciones ocurridas en el campo de las tecnologías aplicadas, los sectores productivos y de servicios obligan al traductor público a estar atento a cuanto cambio se produzca a su alrededor. Según este artículo, ser un “trabajador del conocimiento” implica conocer y aplicar nuevas herramientas de gestión innovadoras para el beneficio de su profesión y desarrollo personal.

Por: **Paula Biffignandi**,
integrante de la Comisión de Gestión Laboral

Transcurrimos un momento histórico marcado por la explosión de la era de la información y la revolución de la tecnología. La vertiginosidad y profundidad de los cambios han reconfigurado todos los ámbitos del quehacer humano, en especial en el área de los servicios, signado por el crecimiento en distintas áreas vinculadas al surgimiento de nuevas tecnologías, telecomunicación, telefonía celular, Internet y hasta sectores más tradicionales como el turismo, los servicios de salud, el esparcimiento y la gastronomía.

Está claro que la gestión laboral de los distintos sectores productivos y de servicios ha sufrido una transformación, generando nuevas formas de organizar y gestionar el trabajo. Robert Reich, al respecto, analiza la configuración de una nueva categoría en el mercado laboral: los trabajadores de servicios simbólico-analíticos. “Trabajan con símbolos, datos, palabras, representaciones visuales y orales. Abarcan procesos de reflexión y comunicación, antes que una producción tangible. Simplifican la realidad con imágenes abstractas que se pueden reordenar, alterar y experimentar con ellas, comunicadas con otros especialistas y finalmente convertirlas en una realidad.”

Estos son los nuevos trabajadores del conocimiento que deben contar con herramientas de gestión innovadoras para desplegar todo su potencial en el desarrollo de ellos mismos, de sus carreras y de las organizaciones a las que pertenecen.

El traductor en este escenario

En el desempeño laboral del traductor público, del traductor científico o literario se encuentran dos tipos de

competencias que inciden en la efectividad laboral: las competencias técnicas, propias de la traducción, y las genéricas, relacionadas a la gestión de su trabajo.

Cuando hablamos de competencias técnicas nos referimos al oficio, a los saberes y destrezas que el individuo tiene sobre un dominio determinado. Estas competencias están relacionadas con los conocimientos de un campo de estudio y han sido adquiridas dentro de un sistema de educación formal. Pero, estas competencias, por muy desarrolladas que se encuentren, constituyen sólo uno de los factores que incidirán en su efectividad laboral. Así, dos traductores con competencias técnicas similares pueden tener un desempeño distinto en el ámbito laboral, ya que su capacidad de acción, su desenvolvimiento en las tareas que realiza y el desarrollo de su carrera profesional van a estar condicionados por su gestión del trabajo, por sus competencias genéricas.

Cada vez se advierte sobre la creciente necesidad de poseer e implementar en forma conjunta y coordinada estos dos tipos de competencias. En este proceso de aprendizaje aparece el *coach* organizacional o empresarial como figura que facilita el espacio para la articulación de dichas competencias.

Metas claras, objetivos claros

La gran diversidad del trabajo del traductor público y del traductor científico literario, hace que la definición del área temática de trabajo y su modalidad sea tan vasta y diversa como su campo de acción, y tan personal y artesanal como el trabajo del traductor mismo. El *coaching* puede ayudar a visualizar cuál es la meta y el objetivo de especialización. Estos, no son conceptos de moda

en la redacción corporativa, sino los pilares en donde se construirá nuestra carrera, la guía que va a indicar el camino a seguir, va a otorgar inspiración, compromiso y entusiasmo.

La gente altamente efectiva tiene, como primera instancia, una claridad excepcional en cuanto a dónde quiere llegar y cómo quiere vivir su carrera y su vida personal. Tener en claro y proyectar la manera que deseamos ser y lo que nos gustaría hacer hace que nuestra carrera adquiera una dimensión de una energía impulsora de nuestro accionar laboral diario que permita alcanzar resultados extraordinarios.

La nueva concepción del liderazgo

En el *management* mundial está surgiendo un nuevo paradigma de liderazgo, donde la responsabilidad más importante de cualquier líder es gestionar y gestionarse a sí mismo como persona. El trabajador del conocimiento es un líder que no sólo lidera equipos de trabajo facilitando la acción grupal y promoviendo el desarrollo personal de otros, sino que su gestión está condicionada por su propio proceso de desarrollo personal. Desde esta perspectiva, no se vive el accionar laboral como un medio para obtener bienes materiales, sino que se integra como parte primordial de la existencia. “El camino para hacer es ser”, sostuvo Lao Tsé.

Durante este año, la Comisión de Gestión Laboral brindará jornadas y cursos, donde se trabajará sobre el liderazgo y el coaching para la facilitación del desarrollo profesional, organizacional y personal de los traductores. ■