

Translation Competence In The Peruvian Job Market: An Analysis Of Translation Job Advertisements

Abstract– This study, situated within the framework of the Sustainable Development Goal (SDG) focused on quality education, examines how translation competence is introduced in job advertisements for translators in Peru, with the aim of identifying the most frequently demanded sub-competences. Employing a qualitative approach, the research adopts a case study design and applies content analysis to a sample of 100 translation job postings published on the most prominent digital employment platforms in Peru as well as an interview to a translation recruiter expert in order to corroborate and enrich the findings. This research is pivotal for improving university-level academic training, aligning with current labor market demands, and fostering the development and updating of key competences.

Keywords-- Job market, translation competence, translator, subcompetences.

Competencia Traductora en el Mercado Laboral Peruano: Un Análisis de Anuncios Laborales de Traducción

Katherine Gabriela Avila Mariños¹ ; Junett Vela Aguilar² ; Edwin Eduardo Sagastegui Toribio³ 
^{1,2,3} Universidad César Vallejo, Perú.

Resumen– El presente estudio enmarcado en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) de educación de calidad, se centra en analizar cómo se presenta la competencia traductora en los anuncios laborales de traducción en el Perú, con el fin de determinar las subcompetencias más requeridas. Bajo un enfoque cualitativo, se adoptó un diseño de estudio de casos, que a través del análisis de contenido se analiza una muestra de 100 anuncios laborales de traducción en el Perú publicados en portales de trabajo digitales más reconocidos, así como una entrevista a una experta en reclutamiento de traductores con el fin de corroborar y enriquecer los hallazgos. Esta investigación puede considerarse clave para la mejora en la formación académica de los estudiantes universitarios, alineación con el mercado de trabajo actual y desarrollo y actualización de competencias clave.

Palabras clave-- Mercado laboral, competencia traductora, traductor y subcompetencia.

I. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral global ha evolucionado significativamente, con una creciente demanda de profesionales capacitados, situación que afecta especialmente a los jóvenes egresados. Factores como “despidos masivos, cierres de empresas y reorganización del trabajo, han exacerbado el desempleo juvenil, mientras lamentablemente la recuperación ha sido desigual” [1]. Además, “la digitalización y la automatización imponen la necesidad de habilidades tecnológicas, lo que significa que los estudiantes deben adaptarse para mantenerse competitivos” [2].

En el ámbito de la traducción, “la globalización ha aumentado la demanda de servicios lingüísticos por parte de

empresas internacionales, requiriendo traductores capacitados en diversas situaciones y contextos” [3]. En Perú, un ejemplo relevante es el megapuerto de Chancay, donde “las empresas chinas y el gobierno peruano enfrentan desafíos de comunicación que pueden incrementar la demanda de traductores especializados en chino-español, beneficiando el mercado de la traducción en el país” [4].

A nivel mundial, instituciones como el Parlamento Europeo, demandan un alto nivel de profesionalismo en la traducción con la presencia de 660 traductores y 250 asistentes, los cuales traducen hacia su lengua materna, que forma parte de las 24 lenguas oficiales, generando 552 posibles combinaciones y utilizando herramientas tecnológicas especializadas[5]. En España, se presencian 3500 traductores profesionales independientes en 460 empresas en 2021; según la conocida Asociación Nacional de Empresas de Traducción e Interpretación [6]. A su vez, en el mercado estadounidense, se estima que hay 68 700 traductores e intérpretes, con un crecimiento proyectado del 4% entre 2022 y 2032, disponiendo de 7200 vacantes anuales, principalmente en servicios técnicos, educación, salud y asistencia social. [7].

En el contexto histórico peruano, la importancia de la traducción ha sido evidente desde la época del virreinato, marcada por intercambios culturales y conquista, especialmente en la combinación quechua-español[8].

Actualmente, Perú y su creciente participación en el comercio internacional, la construcción y la minería, representa una ventaja para el sector de la traducción debido a

que sigue siendo considerado clave. El auge del turismo y la inversión extranjera, especialmente de capital chino, subraya la necesidad de traductores capacitados para satisfacer las expectativas de los empleadores en relación a combinaciones lingüísticas, habilidades técnicas y actitudes.

En respuesta a esta demanda, “las instituciones educativas peruanas han adaptado sus programas intentando alinearse con los requerimientos del mercado laboral” [4]. Sin embargo, persisten varias interrogantes por parte de los estudiantes y egresados relacionadas a las combinaciones lingüísticas, especializaciones con mayor requerimiento o las competencias que deben desarrollar, así como si los programas académicos realmente satisfacen las expectativas de los empleadores y las competencias que los profesionales en formación deben desarrollar.

Dado este panorama, surgió la necesidad de investigar a fondo las demandas y requerimientos del mercado laboral actual y de los futuros posibles empleadores con respecto a la competencia traductora, la cual especifica aquellas competencias que todo profesional de la traducción debe poseer, teniendo en cuenta la gran cantidad de profesionales activos y estudiantes por egresar con la finalidad de tener una perspectiva realista de lo que se espera de ellos para poder ser contratados.

Con el propósito de abordar esta cuestión, el enfoque principal de la investigación fue analizar cómo se presenta la competencia traductora en los anuncios laborales de traducción en el Perú.

Para comprender plenamente las exigencias del mercado laboral actual en el campo de la traducción, no basta identificar la necesidad general con respecto a los profesionales; es fundamental descomponer dicha necesidad en las habilidades concretas que estos deben poseer, las cuales forman parte de un todo. Por ello, se pretendió determinar las subcompetencias más requeridas, así como identificar la subcompetencia bilingüe e identificar la subcompetencia extralingüística. También, identificar la subcompetencia de conocimiento sobre la traducción e identificar la subcompetencia instrumental. Asimismo, se aspiró a identificar la subcompetencia estratégica e identificar los componentes psicofisiológicos en los anuncios laborales de traducción en el Perú.

Finalmente, la información recolectada y expuesta estuvo alineada al objetivo de desarrollo sostenido (ODS) perteneciente al sector de educación de calidad.

III. MARCO TEORICO

Con el fin de adentrarnos en el análisis de la industria de la traducción considerando el ámbito laboral a través de los anuncios laborales, fue esencial comprender el reclutamiento y

el uso de los anuncios laborales como medio para captar candidatos.

El reclutamiento se puede definir como el conjunto de estrategias para atraer personas con capacidades necesarias para cubrir vacantes de una organización [9]. “El reclutamiento externo, en particular, se basa en la publicación de anuncios de empleo, que buscan atraer candidatos potenciales a través de medios masivos” [10] para difundir las necesidades de personal de la empresa entre posibles candidatos, los cuales tienen como objetivo captar el interés de posibles candidatos, generar curiosidad al comunicar de manera persuasiva y atractiva las cualidades y condiciones del puesto, así como impulsar la acción al motivar a los candidatos a responder a la convocatoria [11]. Con el avance tecnológico, comenzaron a publicarlos a través de páginas con el fin de contratar personal, redes sociales, entre otros, lo cual representaba un 70% en 2014 [12]. Sin embargo, se presume que este porcentaje ha aumentado considerablemente en tiempos actuales con el progreso tecnológico y la necesidad cada vez más perceptible de usar las plataformas digitales para atraer a más personas.

Estos anuncios suelen contener información esencial como el título del puesto, lugar de trabajo, salarios, requisitos del candidato y la manera de postularse [13]. Además, deben describir las necesidades de la empresa, las habilidades exigidas y los beneficios laborales [14].

En los últimos años, los estudios sobre la competencia traductora han crecido significativamente, mostrando un interés sostenido por comprender y sistematizar los aspectos esenciales para el desarrollo profesional de los traductores en el campo laboral. A lo largo de la literatura diversos autores han planteado teorías y modelos que abordan este tema desde perspectivas y contextos variados, aportando al entendimiento de las competencias necesarias para el ejercicio profesional.

En cuanto a la competencia traductora, esta se define como un conjunto de habilidades integradas que funcionan de manera conjunta y todo traductor debería poseer [15].

Además, se propone un modelo más detallado y organizado ideado por el grupo PACTE, donde presenta a la competencia traductora dividida en 6 subcategorías. En primer lugar, la subcompetencia bilingüe, donde es necesario comprender en primera instancia el texto de partida en su conjunto para luego expresarlo como el texto de llegada, lo cual incluye contar con conocimientos en las ramas de lengua como la pragmática, la gramática, la lingüística y conocimientos discursivos en ambas lenguas de trabajo. Así mismo, la subcompetencia extralingüística, relacionada con el conocimiento de las culturas, temas, entre otros; subcompetencia de conocimientos sobre la traducción, subcompetencia instrumental, referida a las habilidades y

conocimientos vinculados al ejercicio de la traducción profesional como el sector laboral o las conocidas herramientas de traducción asistida. Por otro lado, menciona a la subcompetencia psicofisiológica, es decir, el empleo de procedimientos y habilidades que involucran la cognición y la subcompetencia estratégica, centrada en mitigar deficiencias en las competencias anteriores, de haberlas, y la búsqueda de recursos para resolver problemas hallados [16]. En particular, es importante mencionar respecto a la subcompetencia estratégica, autores mencionan que esta no solo cumple el rol de activar a las demás, sino que también permite identificar fallas, comprender los problemas de traducción y aplicar mecanismos pertinentes para su resolución. Para ello, es fundamental desarrollar una capacidad integradora y creativa. [17]

Asimismo, se ha planteado por algunos investigadores que para un óptimo desarrollo de esta competencia, es necesario contar con capacidades y destrezas interrelacionadas en subcompetencias como la instrumental profesional, psicológica, interpersonal y estratégica, comunicativa y textual, cultural y temática; de tal forma que se cumpla y evidencie el desarrollo de la competencia traductora. [18]. También, se han propuesto enfoques minimalistas, dividiendo la competencia traductora únicamente en dos grupos centrados en habilidades traductológicas: la generación de dos o más propuestas de texto meta y la capacidad para seleccionar la opción más viable y justificable [19].

Igualmente, se reconocen otras destrezas asociadas como la creatividad, capacidad para reconocer y resolver problemas, la seguridad y conciencia del traductor, uso de diversas estrategias y proceso, capacidad en cuanto a elegir el grado de fidelidad según la función de texto del encargo de traducción, el conocimiento previsto de lo que espera el cliente, la habilidad para traducir con destreza, etc [20].

De igual manera, otros autores proponen sus propios modelos de la competencia traductora, en el cual plantean añadir competencias que denominó “excluyentes” y “no excluyentes” a las anteriormente mencionadas. Las competencias excluyentes se desarrollan orientadas a resultados, a la calidad, exactitud y orden, así como la conciencia de detalles, la adaptabilidad a la rutina, la exploración en cuanto a información. Además, incluye competencias comunicativas, autonomía, planificación y organización. Adicionalmente dentro de las competencias no excluyentes incluye la capacidad de aprendizaje y la flexibilidad [21].

III. METODOLOGÍA

El desarrollo de esta investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo debido a que incluyó rasgos descriptivos, inductivos y de flexibilidad que incluye no solo parte individual del fenómeno estudiado, sino aspectos relacionados

con su totalidad. Por otro lado, se persiguió un diseño denominado estudio de casos, ya que se describieron elementos subjetivos de la muestra para analizarla en su contexto real [22]. Así mismo, este fue de carácter aplicado.

En términos de alcance, el estudio se enfocó en analizar la competencia traductora y su presencia en los anuncios laborales particulares que se exige en el sector de la traducción. Sin embargo, se limitó a anuncios en línea, lo que podría no representar completamente el mercado laboral. Además, algunos anuncios carecían de detalles específicos sobre las competencias requeridas. A pesar de estas limitaciones, se pretendió entregar una visión detallada de las subcompetencias traductorales más demandadas.

La competencia traductora fue la categoría principal del estudio, tomando como referencia la definición de Hurtado, quien plantea que dicha competencia se descompone en varias subcompetencias que deben actuar de manera holística. [15] Estas subcompetencias fueron clasificadas siguiendo el modelo propuesto por el grupo PACTE que incluye la subcompetencia bilingüe, la subcompetencia extralingüística, la subcompetencia de conocimiento sobre la traducción, la subcompetencia instrumental, la subcompetencia estratégica y los componentes psicofisiológicos [16].

La recolección de datos se basó en un análisis documental de 100 anuncios de empleo en línea relacionados con la traducción publicado entre abril y julio de 2024, obteniéndose de las plataformas más reconocidas en el Perú como LinkedIn, Computrabajo, Bumeran, Jora Perú, Buscojobs, Jooble, Indeed y Portal de empleo, las cuales no se centran netamente en el reclutamiento de traductores. El uso de esta resultó fundamental para este estudio debido a su capacidad de profundizar en la comprensión de los textos analizados. En el contexto específico de este texto sobre la presencia de la competencia traductora y sus respectivas subcompetencias en los anuncios de empleo en el ámbito profesional de la traducción en el contexto peruano. Por otro lado, debido a la imposibilidad de usar un muestreo probabilístico, se optó por el muestreo intencional, seleccionado anuncios que representaran adecuadamente las competencias solicitadas por los empleados. Estos debían incluir títulos como “Traductor” o “Traductor e intérprete”, y se excluyeron aquellos que solo se referían a la interpretación.

De la misma manera, el instrumento principal fue una ficha de análisis que permitió organizar la información de los anuncios en diferentes categorías. Cada una de las subcompetencias identificadas por PACTE fue evaluada a través los indicadores específicos que precisa este grupo, con el fin de realizar el análisis respectivo posteriormente. Asimismo, para complementar el análisis, se realizó una entrevista a una experta de reclutamiento en el campo de la traducción mediante un guía de entrevista de diez preguntas

directamente relacionadas a cada una de las subcompetencias estudiadas, con el propósito de obtener información que corrobore y enriquezca los datos encontrados. Ambos instrumentos fueron validados por especialistas en la materia y corroboraron que eran confiables, coherentes y claros ofrecer conclusiones sólidas y relevantes a partir de su uso para la recolección de datos. Este proceso aseguró el mantenimiento del rigor científico inherente a investigaciones de este tipo.

Finalmente, el estudio empleó un método inductivo para el análisis de datos, lo que permitió “extraer conclusiones generales a partir del estudio de casos particulares” [23].

En el caso de la entrevista, el análisis de las respuestas se realizó mediante el enfoque de análisis de contenido cualitativo. En primera instancia, se transcribió las respuestas orales, las cuales habían sido grabadas en audios de voz. Luego, se organizó en un documento de Microsoft Word cada pregunta con su respuesta en un cuadro, se guardó el documento en formato RTF para crear un proyecto en el programa de análisis de datos cualitativos ATLAS.ti 8. Se establecieron los códigos iniciando con la competencia traductora como categoría principal (representado como C.1. Competencia traductora), las 5 subcompetencias y los componentes psicofisiológicos (CS. 1., CS.2, CS.3, CS.4, CS.5, CS. 6) y los indicadores de cada uno según lo propuesto por el grupo PACTE. Se analizó las respuestas a cada pregunta identificando y subrayando los aspectos importantes para codificarlos tomando en cuenta las características y patrones más relevantes. Finalmente, se generaron las redes por cada subcompetencia para realizar interpretaciones, las cuales fueron contrastadas con los resultados del análisis de la muestra principal, conceptos y estudios previos.

IV. RESULTADOS

Se muestran los resultados más relevantes del estudio, observándose que la subcompetencia bilingüe fue la más solicitada, la cual abarca dominio de aspectos pragmáticos, lingüísticos, gramaticales y discursivos de las lenguas involucradas; lo que subraya su peso en el ámbito de la traducción profesional (Tabla I).

TABLA I
SUBCOMPETENCIA MÁS REQUERIDA EN ANUNCIOS LABORALES DE TRADUCCIÓN EN EL PERÚ

Subcompetencias	
	Total
Subcompetencia bilingüe	99 anuncios
Subcompetencia de conocimiento sobre la traducción	88 anuncios
Subcompetencia extralingüística	77 anuncios
Subcompetencia instrumental	34 anuncios
Componentes psicofisiológicos	33 anuncios
Subcompetencia estratégica	5 anuncios

En segundo lugar, la subcompetencia sobre conocimiento de la traducción, requerida en 88 anuncios, lo que refleja la importancia de familiarizarse con las prácticas y teorías de la traducción en el mercado laboral. La subcompetencia extralingüística también fue destacada apareciendo en 77 anuncios, lo que subraya la necesidad de una preparación en campos especializados. La subcompetencia instrumental que incluye el manejo de herramientas tecnológicas y de documentación fue mencionada en 34 anuncios; mientras que los componentes psicofisiológicos, fueron requeridos en 33 anuncios. La subcompetencia estratégica que incluye la capacidad de planificar y resolver problemas fue la menos solicitada, apareció tan solo en 5 anuncios, lo que sugiere que esta última es valorada pero no es generalmente demanda en el sector.

En cuanto a las combinaciones lingüísticas dentro de la subcompetencia bilingüe, de los 99 anuncios, las más solicitadas fueron español-inglés con un 47% de presencia y chino-español con un 45%, destacando la influencia de inglés y el crecimiento de la demanda de chino en el ámbito económico y comercial (Tabla II).

TABLA II
SUBCOMPETENCIA BILINGÜE EN ANUNCIOS LABORALES DE TRADUCCIÓN EN EL PERÚ

Combinaciones lingüísticas	
	Total
Inglés-español	47%
Chino-español	45%
Francés-español	5%
Portugués-español	5%
Otros	9%

Estas combinaciones superan considerablemente a otras como francés-español y portugués-español, ambas solo con un 5%. Las combinaciones menos comunes como español-italiano y español-quechua, representan nichos específicos del mercado. Así mismo, es requerido un nivel avanzado (C1) e incluso nativo (C2), subraya la exigencia de un dominio profundo en el bilingüismo, evidenciando que los empleadores priorizan candidatos con habilidades lingüísticas desarrolladas de manera sólida.

En lo que respecta a la subcompetencia extralingüística, de los 77 anuncios, el 44% destacó el campo administrativo como el más destacado (Tabla III). Esto debido a la demanda de traducciones de documentos comerciales, de gestión, de exportación e importación de productos.

TABLA III
SUBCOMPETENCIA EXTRALINGÜÍSTICA EN ANUNCIOS LABORALES DE TRADUCCIÓN EN EL PERÚ

Campos de especialización	
	Total
Administración	44%
Ingeniería Civil	16%
Minería	13%
Medicina	12%
Técnico	10%

Otros sectores importantes fueron ingeniería civil y el sector minero, siendo relevante el manejo de terminología especializada en procesos industriales y también específicos del sector minero. Así se refleja la creciente demanda de traductores con conocimiento técnico en áreas como la minería debido a la expansión de empresas chinas en la región. Por último, se observó, aunque con poca frecuencia, la demanda de traductores en el campo médico, técnico, científico, jurídico y audiovisual.

En relación a la subcompetencia de conocimiento sobre la traducción, el 88% de los 88 anuncios solicitó en sus requisitos candidatos con experiencia previa como traductores profesionales, con experiencia mínima de 1 año, 2 años y 3 años, listados orden de frecuencia (Tabla IV).

Tabla IV
SUBCOMPETENCIA DE CONOCIMIENTO SOBRE LA TRADUCCIÓN EN ANUNCIOS LABORALES DE TRADUCCIÓN EN EL PERÚ

	Total
Exigencia de experiencia laboral en el rubro	88%
Exigencia de título profesional	61%

En contraste, el 61% de los anuncios se solicitó que el postulante poseyera título profesional o técnico en traducción. Además se solicitaba título en otras carreras profesionales como ingeniería y administración, tal vez para corroborar que el postulante maneja la terminología del campo solicitado o tal vez porque se cree que un profesional de otra carrera con conocimiento de inglés, también puede desempeñarse como traductor. Este hallazgo permite inferir que los empleadores priorizan la experiencia y habilidades adquiridas en el ejercicio profesional sobre la obtención de un título profesional.

La subcompetencia instrumental fue valorada principalmente en términos de habilidades tecnológicas. Un 72% de los 34 anuncios mencionaba el uso de herramientas de ofimática como Microsoft Office en niveles intermedio a avanzado, ya que además de la traducción de documentos, se pedía que los candidatos cumplan labores administrativas en algunos casos. Mientras que solo el 21% exigía el uso de herramientas de traducción asistida tales como MemoQ, Trados y Wordfast, lo que indica que hay un conocimiento de su función por parte de los reclutadores que es ayudar a los

traductores a que realicen traducciones más precisas; siendo mayormente **solicitadas** por empresas extranjeras que realizan actividad económica en el Perú (Tabla V).

Tabla V
SUBCOMPETENCIA INSTRUMENTAL EN ANUNCIOS LABORALES DE TRADUCCIÓN EN EL PERÚ

Herramientas para la traducción	
	Total
Herramientas de informática	72%
Herramientas TAO	21%
Herramientas de documentación	13%

Así también, el 13% solicitó manejo de glosarios especializados, textos paralelos y fuentes confiables de documentación como parte de herramientas de documentación. Esto apunta a la creciente relevancia de la tecnología en el perfil profesional del traductor.

Esta competencia y sus indicadores presentan un carácter más medible y observable en contextos de reclutamiento. Esto se debe a que los reclutadores pueden verificar de manera directa el manejo de softwares de traducción por computadora (TAO), bases de datos terminológicos y plataformas de gestión de proyectos. Esta característica confiere dicha competencia una mayor visibilidad y, por ende, un peso relativo superior en comparación con otras, como la subcompetencia estratégica o los componentes psicofisiológicos.

De los 5 anuncios laborales en los cuales estuvo presente la subcompetencia estratégica, el 80% requería habilidad para identificación y solución de problemas y el 20%, planteamiento y evaluación del proceso (Tabla VI).

Tabla VI
SUBCOMPETENCIA ESTRATÉGICA EN ANUNCIOS LABORALES DE TRADUCCIÓN EN EL PERÚ

Problemas en la traducción	
	Total
Identificación y solución de problemas	80%
Planeamiento y evaluación del proceso	20%

Al haber obtenido estos resultados pocos favorables para esta subcompetencia, se puede concluir que los empleadores confían en la experiencia de los traductores, por lo que no es necesario para ellos especificarla como requisito en los anuncios laborales.

La escasa presencia de la subcompetencia estratégica en los perfiles laborales requeridos para traductores podría estar vinculada a un desconocimiento por parte de los empleadores respecto a su relevancia en el proceso traductológico,

particularmente en lo que concierne a la planificación, la toma de decisiones y la evaluación crítica del encargo de traducción. Asimismo, en determinados entornos profesionales, como los ámbitos técnico o corporativo, el traductor suele ser percibido principalmente como un ejecutor de tareas operativas, y no como un agente autónomo con capacidad de gestión. En consecuencia, se asume que la responsabilidad del desarrollo y aplicación de la subcompetencia estratégica recae en el supervisor o el gestor de proyectos.

Con la creciente incorporación de tecnologías de traducción automática y sistemas inteligentes, diversas tareas asociadas a la subcompetencia estratégica se encuentran cada vez más susceptibles de ser automatizadas. Estas funciones son gestionadas frecuentemente a través de plataformas que proporcionan soluciones aparentemente integradoras, inmediatas y eficientes. Esta tendencia puede conllevar a una disminución en la demanda de profesionales que han desarrollado estrategias cognitivas propias, dado que parte del proceso traductológico es delegado a sistemas basados en inteligencia artificial. No obstante, dicha percepción resulta, en cierta medida, equívoca, ya que la calidad, coherencia y adecuación funcional del producto final únicamente pueden ser plenamente garantizadas mediante la intervención crítica y la toma de decisiones informada por parte de un equipo humano especializado.

En lo que respecta a los componentes psicofisiológicos, de los 33 anuncios, el 70% incluyeron en sus requisitos que el postulante poseyera habilidades como creatividad, trabajo en equipo, atención al detalle, manejo del tiempo, organización de la información y buena comunicación (Tabla VII).

Tabla VII
COMPONENTES PSICOFISIOLÓGICOS EN ANUNCIOS LABORALES DE TRADUCCIÓN EN EL PERÚ

Habilidades blandas del traductor	
	Total
Habilidades	70%
Actitudes	61%

El 61% valoró actitudes como autocontrol, compromiso, ética, responsabilidad, integridad, iniciativa, flexibilidad y habilidades empresariales. Los resultados enfatizan que estos componentes son esenciales para el desempeño eficiente del traductor en un entorno profesional.

Por otro lado, se realizó una entrevista a un experto en el área de reclutamiento de una empresa de traducción quien corroboró que las combinaciones lingüísticas más solicitadas son inglés-español, francés-español y chino- español, haciendo énfasis que cuando necesitaban de esta combinación, no contaban con traductores para poder realizar los encargos de traducción. Así mismo, los campos más solicitados son el médico y legal. También mencionó que se tiende a priorizar la

experiencia sobre la posesión de un título de estudios. Esto se debe a que las empresas y agencias mantienen una preferencia por aquellos postulantes que sepan manejar de manera diaria y real ciertas plataformas para traducción.

Así mismo, confirmó que es importante el requisito de manejo de glosarios, ya sea porque la empresa tiene sus propios glosarios o porque el postulante debe crear los propios, además que considera como requisito el manejo de herramientas TAO más conocidas en el rubro tales como Trados y MemoQ. Por último, resaltó que las empresas suelen solicitar las siguientes actitudes y habilidades por parte de los postulantes: adaptabilidad, proactividad, iniciativa, atención al detalle, habilidades comunicativas y pensamiento crítico.

VI. CONCLUSIONES

Para concluir, el objetivo principal de este estudio fue analizar cómo se presenta la competencia traductora en los anuncios de traducción.

En primer lugar, se halló que la subcompetencia bilingüe es la más solicitada por los empleadores en el sector de la traducción, destacando la necesidad de manejar combinaciones lingüísticas como inglés-español, chino-español y francés-español en un nivel avanzado. Asimismo, se identificó la relevancia de la subcompetencia extralingüística, especialmente en áreas como la administración, ingeniería civil y minería. Si bien también se valoró el conocimiento de las culturas de las lenguas implicadas, este no se consideró un requisito principal. En cuanto a la subcompetencia de conocimiento sobre la traducción, se resaltó la importancia de la experiencia previa como traductor, la cual es más valorada por las empresas que un título profesional o técnico.

Del mismo modo, se identificó la subcompetencia instrumental, indicando que los empleadores priorizan el manejo de programas de ofimática, herramientas de traducción asistida (TAO) y herramientas de documentación, en ese orden de importancia.

Por otra parte, aunque con menor frecuencia, la subcompetencia estratégica fue identificada, evidenciando que se espera que los candidatos puedan identificar y resolver problemas, así como planificar y evaluar el proceso de traducción. A su vez, los anuncios también resaltan la importancia de los componentes psicofisiológicos, exigiendo que los candidatos posean habilidades y actitudes como creatividad, trabajo en equipo, atención al detalle, gestión del tiempo, organización, buena comunicación, compromiso, ética, responsabilidad y flexibilidad.

En este sentido, se sugiere que próximos estudios amplíen su alcance incluyendo a los jefes y responsables de las empresas del sector de la traducción. Cabe destacar la

importancia de centrarse no sólo en los egresados, sino en quienes tienen la responsabilidad de la selección de traductores. Por ello sería útil realizar estudios que incluyan a personas que trabajan en el área de recursos humanos de las compañías de traducción como parte de la muestra representativa.

De igual forma, se destaca como implicación práctica el hecho de que este estudio puede ser utilizado como referencia para la evaluación y rediseño de los planes de estudio actuales de universidades o centros de enseñanza que ofrezcan la carrera de traducción. En particular, se propone la incorporación de los idiomas con mayor demanda en el mercado laboral actual, integrando en su plana docente profesores nativos en el idioma meta (inglés, chino y francés) para fortalecer la competencia bilingüe. Además, se sugiere la incorporación de asignaturas orientadas a áreas de especialización más requeridas (administración, ingeniería civil, minería y medicina), así como potenciar el uso y gestión de herramientas tecnológicas para la traducción.

Finalmente, se sugiere a las empresas del sector que valoren estos hallazgos para redefinir los requisitos de selección, evaluando no solo las competencias lingüísticas o extralingüísticas, sino también aquellas vinculadas a la toma de decisión estratégicas, fundamentales para garantizar la calidad del producto traductológico final.

REFERENCIAS

- [1] S. Moctezuma y V. Murguía, “Una aproximación hacia el contexto del mercado laboral de la población joven en contextos de pandemia (Covid-19)”, *Intersticios sociales*, no. 21, pp. 399–424, 2021.
- [2] M. Durán, “Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género”, *Revista Estudios Jurídicos. Segunda Época*, vol. 21, e6761, 2021.
- [3] S. Escobedo, El mercado de la traducción de planta en Lima (Perú), Tesis de pregrado, *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*, 2018.
- [4] F. Hokama, “Megapuerto de Chancay: La ruta a seguir para los parques industriales y las zonas económicas”, *RPP Noticias*, 2024.
- [5] Parlamento Europeo, “La traducción en el parlamento europeo”. [En línea]. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/translation/es/translation-at-the-european-parliament/organisation>.
- [6] Asociación Nacional de Empresas de Traducción e Interpretación (ANETI), “¿Cuántas empresas de traducción existen en España?”, 15 marzo, 2024. [En línea]. Disponible en: <https://aneti.es/cuantas-empresas-de-traducion-existen-en-espana/>.
- [7] U.S Bureau of Labor Statistics, “Occupational Outlook Handbook”, 17 abril, 2024. [En línea]. Disponible en: <https://www.bls.gov/ooh/media-and-communication/interpreters-and-translators.htm>.
- [8] A. Rodríguez y A. Pérez, “Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento”, *Revista EAN*, vol. 82, pp. 179–200, 2017.
- [9] G. Mancilla, J. Arreguín, y O. Morales, “Reclutamiento y selección por competencias: empresas familiares del Estado de Coahuila”, *Mercados y Negocios*, no. 40, pp. 63–84, 2019.
- [10] H. Zuñiga, A. Silva, M. Aizaga, y J. Toro, “Análisis del reclutamiento y selección de personal en empresas multinacionales del Distrito Metropolitano de Quito”, *Revista Política Y Ciencias Administrativas*, vol. 2, no. 1, pp. 51–69, 2023.
- [11] M. Armstrong, *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*, 2021. [En línea]. Disponible en: <http://103.38.12.142:8081/jspui/handle/123456789/408>.
- [12] A. Mahjoub y P. Kruyen, “Efficient recruitment with effective job advertisement: an exploratory literature review and research agenda”, *International Journal of Organization Theory & Behaviour*, vol. 24, no. 2, pp. 107–125, 2021.
- [13] Cambridge University, “How to write a job advertisement”. [En línea]. Disponible en: https://www.hr.admin.cam.ac.uk/files/how_to_write_a_recruitment_advert_-_final.pdf.
- [14] T. Petry, C. Treisch, y M. Peters, “Designing job ads to stimulate the decision to apply: a discrete choice experiment with business students”, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 33, no. 15, pp. 3019–3055, 2022.
- [15] A. Hurtado, *Researching Translation Competence by PACTE group. Benjamins*, 2017.
- [16] PACTE, “Building a translation competence model”, *Triangulating Translation: Perspectives in Process Oriented Research*, pp. 43–66, 2003.
- [17] M. Vega y M. Ayala, Elementos que confluyen en la competencia estratégica del traductor e intérprete. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 2019.
- [18] D. Kelly y A. Martin, Training and education. In: Baker M, Saldanha G, editors. *Routledge Encyclopedia of Translation Studies*. London: Routledge, 2011.
- [19] A. Pym, “Redefining Translation Competence in an Electronic Age. In Defence of a Minimalist Approach”, *Meta: Journal des traducteurs*, vol. 48, no 4, pp 481–497, 2003.
- [20] M. González, *Multiple Voices in the Translation Classroom: Activities, Tasks and Projects, John Benjamins*, 2004.
- [21] D. Márquez, “Las once competencias del traductor: el perfil ideal en servicios de traducción”, *Comunicación, Cultura Y Política*, no. 4, pp. 53–68, 2013.
- [22] E. Huirare et al., Tesis fácil: el arte de dominar el método científico, pp.66,2022.
- [23] A. Rodríguez y A. Pérez, “Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento”, *Revista EAN*, vol. 82, pp. 179–200, 2017.