

**Competencia y autoeficacia:
Estudio de los factores afectivos en el traductor**

***(Competence and self-efficacy:
a study of the affective factors in the translator)***

JOANNA ALBIN
joa.albin@gmail.com
Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

Fecha de recepción: 29 de marzo de 2012
Fecha de aceptación: 1 de junio de 2012

Resumen: El objetivo de este trabajo es presentar los resultados de un estudio acerca de los aspectos afectivos del traductor. Su descripción toma conceptos desarrollados dentro del campo de la psicología: autoeficacia, atribuciones y motivaciones. Los resultados obtenidos revelan vínculos entre las actitudes y ciertas habilidades. Por ejemplo, tener una gran autoeficacia y un estilo favorable de atribución está claramente relacionado un alto nivel de gestión y de capacidad para trabajar con herramientas de TAO. Asimismo, los criterios aplicados para la autoevaluación son de gran utilidad. Los traductores con una gran autoeficacia se consideran en términos de dinero y prestigio, mientras que los traductores con una autoeficacia menor tienden a autoreferenciarse más. Esto pone de relieve la importancia de los componentes sociales en la traducción profesional.

Palabras clave: Autoeficacia. Estilo de atribución. Motivación. Necesidades. Elementos afectivos. Traducción profesional. Factores sociales. Autoevaluación. Traductor. Autoaprendizaje.

Abstract: The aim of this paper is to present the results of a study on the affective aspects of translator profession. Their description revolves around concepts developed within the field of psychology: self-efficacy, attributions and motivations. The results obtained reveal links between attitudes and certain skill patterns. Namely, high self-efficacy and a favourable attribution style correlate with high level management and CAT skills. Also, criteria applied for self-evaluation prove meaningful. Translators with high self-efficacy evaluate themselves against money and prestige criteria, while professionals with deficient self-efficacy are mostly self-referenced. This proves the importance of the social components in the translation profession.

Key words: Self-efficacy. Attribution style. Motivation. Needs. Affective factors. Translation profession. Social factors. Self-evaluation. Translator. Self-learning.

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

El presente trabajo pretende dar a conocer algunos de los resultados de una reciente investigación sobre la comunidad profesional de los traductores de español en Polonia. En el estudio se han incluido profesionales de la traducción con experiencia de al menos 5 años. Los temas investigados comprenden todos los aspectos que afectan al ejercicio profesional, incluyendo la formación, las competencias profesionales, el entorno y los aspectos afectivos de los traductores. El tema transversal, que ofrece una perspectiva integradora, es el autoaprendizaje de los traductores, entendido como un proceso autoguiado y condicionado por factores sociales. Por lo tanto, la traducción la concebimos no como producto, sino como un proceso autodidáctico, que transcurre en la mente y las emociones del traductor, en interacción con el entorno. Nos centramos en las consecuencias que conlleva la realización de una traducción para el mismo traductor.

1. METODOLOGÍA

En la ciencia actual, al favorecer la perspectiva de la tercera persona, es decir, los datos provenientes de la observación, los mecanismos mentales y emocionales de las personas son descartados como un posible objeto de investigación. Muchas dificultades que siguen surgiendo ante los investigadores objetivistas que han realizado estudios en el campo de la traductología nos han animado a adoptar la perspectiva de la primera persona. La metodología escogida se basa en el constructivismo epistemológico. Su principal tesis es que el conocimiento no es una realidad que exista objetivamente, sino un sistema dinámico construido mediante un proceso individual y social (Vrasidas, 2000).

La epistemología constructivista rechaza la relación objetivista entre un sujeto investigador activo y un objeto observado. Sus principios permiten incluir la percepción de los „objetos” como una de las fuentes legítimas de datos. El instrumento que nos permitió conseguirlos era un cuestionario basado en la intro- y retrospección. Los traductores respondieron a preguntas sobre sus hábitos y métodos de trabajo, motivaciones, actitudes y emociones en situaciones laborales, así como los pasos que emprenden para mejorar su situación profesional. Las preguntas cerradas no permitían expresar opiniones libremente, sino que estimulaban una reflexión y evaluación de las afirmaciones propuestas. Recordando sus propias experiencias y emociones, aceptaban o rechazaban las afirmaciones. Las preguntas ayudaron pues a verbalizar la experiencia, al activar los mecanismos de intro- y retrospección. Gracias a ello, confeccionamos una rica base de datos que nos permitiría definir un perfil multidimensional del traductor. En cambio, desistimos de contrastar nuestros resultados con datos obtenidos por otros procedimientos (de observación).

A su vez, la investigadora deja de ser un mecanismo neutro de aplicación de los procedimientos de investigación. Su percepción e ideología son factores que influyen legítimamente tanto en el diseño como en la interpretación de los datos. Para garantizar la coherencia de los datos, a pesar de la aceptada subjetividad de la investigadora y de cada uno de los objetos-sujetos investigados, nos acogemos al principio de la *intersubjetividad*, es decir, el mecanismo que permite conocer la realidad de más de un sujeto (Velmans 1999, 2000). De acuerdo con el enfoque intersubjetivo, la reflexión que tiene lugar en la mente del sujeto, incitada por las preguntas del cuestionario, es un acto de negociación entre la investigadora y el sujeto, que se produce gracias a la base compartida de la lengua, profesión, formación y experiencia. Esta metodología acepta que las ideas provenientes de la investigadora así como de los sujetos moldean el diseño del estudio. A cambio, obtenemos información sobre los factores subjetivos e intersubjetivos, marginados en los estudios de corte experimental objetivista.

2. RESUMEN DE LOS DATOS DEMOGRÁFICOS

A continuación presentamos brevemente algunos datos demográficos que caracterizan la muestra del estudio. Como mencionamos arriba, la muestra ha sido seleccionada de entre profesionales que se declararon traductores de español en medios públicos o profesionales de publicidad. La mayoría de ellos (80%) son filólogos hispánicos. Este dato es significativo, dado que en Polonia aún no se ha reconocido la disciplina académica de Traducción e Interpretación, por lo cual la formación para traductores e intérpretes tiene que ofrecerse o bien en forma de estudios de posgrado, o bien integrarse en estudios filológicos, de Lingüística Aplicada o de Estudios Culturales. Además de Filología Hispánica, se observan con cierta frecuencia licenciados en Filología Románica y en Derecho.

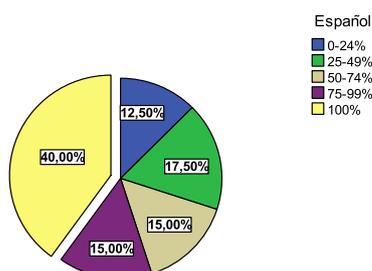
Para conocer las condiciones del mercado en las que nuestros traductores desarrollan su trabajo, quisimos también averiguar cuáles son las lenguas de trabajo de los traductores de español. Los que exclusivamente traducen del o al español sólo constituyen un 40% de la muestra. Del grupo restante, un 33% traduce del francés, un 25% del portugués y un 8% del catalán. Aparte de las lenguas románicas de enseñanza obligada en las licenciaturas de Filología Hispánica, se ha confirmado la alta participación del inglés en las operaciones traductorales en el mercado polaco. Una cuarta parte de la muestra trabaja con el inglés incluso en un 75-99% de ocasiones. Es un dato llamativo porque hablamos casi exclusivamente de licenciados en Filología Hispánica.

En cuanto a las universidades en las que estudiaron, los traductores indicaron 8 centros diferentes. Sin embargo, debemos advertir que no

podemos asegurar la representatividad de la muestra en cuanto a esta variable. Por un lado llama la atención la dominación de los licenciados por la Universidad Jaguelónica de Cracovia (40%) y la esporádica observación de algunas otras universidades. Varios centros que imparten estudios de español no aparecen mencionados. Creemos que las reformas sociales y educativas, que han tenido lugar en Polonia a lo largo de las últimas décadas, llevaron a la popularización de los estudios de español, ampliación y diversificación de la oferta educativa. Aunque nuestros resultados confirman la dominación numérica de los traductores jóvenes (25%), sería necesario diseñar un estudio de carácter diacrónico para conseguir una visión más amplia del problema.

Estudios de licenciatura	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Filología Inglesa	1	2,5	2,5	2,5
Filología Hispánica	30	75,0	75,0	77,5
Filología Hispánica +otra	2	5,0	5,0	82,5
Filología+Derecho	1	2,5	2,5	85,0
Filología Polaca	1	2,5	2,5	87,5
Filología Románica	2	5,0	5,0	92,5
Filología Románica especialidad lengua española	2	5,0	5,0	97,5
Derecho	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

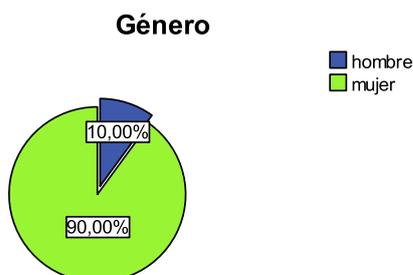
Lenguas de trabajo



	Inglés como lengua de trabajo				Total
	0-24%	25-49%	50-74%	75-99%	
Filología Inglesa	0	0	0	1	1
Filología Hispánica	4	4	3	1	12
Filología Hispánica +otra	1	0	0	0	1
Filología+Derecho	1	0	0	0	1
Filología Polaca	0	0	1	0	1
Filología Románica	1	0	1	0	2
Filología Románica especialidad lengua española	1	0	0	0	1
Total	8	4	5	2	19

Universidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Respuestas válidas				
UJ de Cracovia	16	40,0	42,1	42,1
UW de Varsovia	8	20,0	21,1	63,2
US de Sosnowiec	5	12,5	13,2	76,3
UWr de Wroclaw	5	12,5	13,2	89,5
UMCS de Lublin	1	2,5	2,6	92,1
SWPS de Varsovia	1	2,5	2,6	94,7
UAM de Poznan	1	2,5	2,6	97,4
AP de Czestochowa	1	2,5	2,6	100,0
Total	38	95,0	100,0	
Sin respuesta	System	2	5,0	
Total		40	100,0	

Por último, los datos recogidos confirman rotundamente la radical feminización de la profesión. Sólo un 10% de la muestra son hombres. A la luz de numerosos estudios psicológicos de género, y en particular de aquellos que estudian el comportamiento vocacional, (compárese Lent, Brown y Hackett 1994, Olaz 1997), sería muy deseable estudiar los aspectos afectivos de los traductores desde la perspectiva de género. En nuestro caso, dadas las reducidas dimensiones de la muestra, apenas podemos interpretar este resultado, aunque habría que plantearse seriamente si el título del presente artículo no debería rezar "Ser traductora: ¿qué tal se siente?"



3. FACTORES AFECTIVOS

3.1. Autoeficacia

Uno de los aspectos de la traducción más investigados actualmente es la competencia traductora. Consideramos competencia una cualidad abstracta, objetiva, ideal, elaborada a partir de y de acuerdo con la lógica científica objetivista. Para su investigación se emplean métodos basados en la observación, incluyendo diseños experimentales, y se pretenden crear escalas universales para medirla y evaluarla. En cambio, la autoeficacia es un conjunto de creencias del individuo sobre sus posibilidades de acometer y completar tareas con éxito (Bandura 1977). Aunque ambos conceptos no son idénticos, guardan una estrecha relación. El término competencia está actualmente bastante extendido, también entre los traductores profesionales. Sin embargo, lo que de hecho han expresado los traductores al responder a las preguntas, es su autoeficacia, o sea sus creencias respecto a su competencia. En las palabras de Bandura,

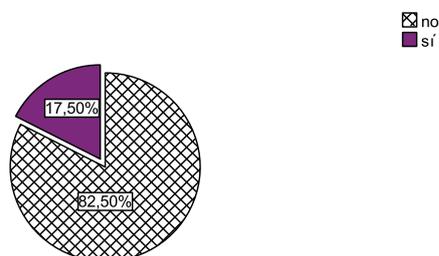
La autoeficacia percibida hace referencia a las creencias de las personas acerca de sus propias capacidades para el logro de determinados resultados. Uno no puede hacer todas las cosas bien, eso requeriría poseer dominio de cada aspecto de la vida. Las personas difieren en las áreas de vida en las cuales desarrollan su sentido de eficacia y en los niveles para los cuales desarrollan el mismo en determinadas actividades. Por consiguiente, el sistema de creencias de eficacia no es un rasgo global sino un grupo de autocreencias ligadas a ámbitos de funcionamiento diferenciado. Las medidas multidimensionales revelan el grado y patrón de generalidad del sentido de eficacia de las personas. (Bandura 2006: 307)

¿Por qué la autoeficacia es tan importante? Uno de sus rasgos básicos es su proyección futura. Al enfrentarse con la tarea, el individuo examina sus propiedades y el contexto y determina los pasos que hay que dar para realizarla. La autoeficacia interviene en la etapa de organización y de dirección de las acciones. Dependiendo de su nivel en un dominio dado, la autoeficacia puede hacerle al sujeto o bien emprender la tarea, o bien evitarla. Es por tanto un factor de selección. También en la etapa posterior, la autoeficacia determina si, ante el fracaso, el individuo persiste en la tarea, o qué cantidad de esfuerzo está dispuesto a dedicarle. La autoeficacia, aun siendo un concepto subjetivo, guarda una estrecha relación con la competencia, puesto que tiene el potencial de guiar las acciones tanto o más que las habilidades reales y repercute en el rendimiento.

3.1.1 Autoeficacia al terminar la carrera

Con respecto a la carrera de licenciatura, los traductores respondieron a la pregunta: *¿Cree que al acabar la carrera, estaba usted bien preparado/a para la profesión de traductor?* Con esa pregunta pretendíamos obtener información sobre los currículos académicos y métodos de enseñanza desde el punto de vista sobre su utilidad para el ejercicio profesional. Apenas un 18% respondió afirmativamente.

Preparado/a para la profesión al finalizar la carrera



Los traductores opinaron también sobre los motivos de tan deficiente preparación. Las causas más frecuentes para toda la muestra fueron, en primer lugar, *ausencia de la enseñanza de la traducción*, seguidos por *ausencia de especialización* y *sólo especialidad literaria*. Los demás motivos obtuvieron puntuaciones diferenciadas. Realizamos el análisis de agrupamiento según k-medias, obteniendo tres grupos. En cada uno de ellos, 3 causas obtuvieron las puntuaciones más altas: *ausencia de instrucción en programas CAT*, *ausencia de instrucción en autopromoción y negociación*, y *ausencia de especialización*. La mayoría apuntó también a la

falta de competencias del profesorado, al mismo tiempo asegurando que no tenían nada que reprochar a su propia motivación.

	Ausencia de instrucción en programas CAT	Falta de profesores competentes	Falta de motivación de los profesores	Falta de motivación propia	Ausencia de la enseñanza de la traducción	Ausencia de especialización	sólo especialidad literaria	Más teoría que práctica	Ausencia de instrucción en contabilidad	Ausencia de instrucción en promoción y negociación	Ausencia de instrucción en autogestión
1 ¡pocos CATs!	3,33	4,22	3,00	1,00	4,89	4,67	3,56	2,67	2,44	2,00	1,56
	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
2 ¡poca especialización!	1,73	1,45	1,27	1,45	3,55	4,27	3,27	2,27	1,55	1,91	1,64
	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
3 ¡pocas destrezas de administración!	3,23	4,00	3,38	2,31	4,38	4,08	3,62	4,69	3,62	4,23	3,92
	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Total	2,76	3,21	2,58	1,67	4,24	4,30	3,48	3,33	2,61	2,85	2,52
	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

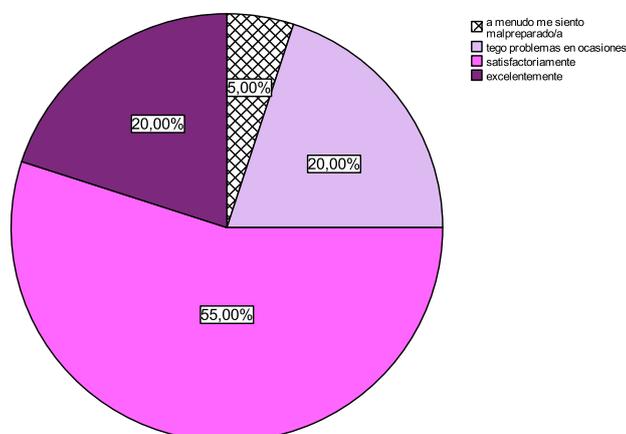
Tabla 1. No preparado/a al terminar la carrera - causas

La conclusión general es que los traductores experimentados, que ya conocen los requerimientos y las condiciones del mercado, juzgan severamente sus estudios de licenciatura y la universidad como una institución de formación ocupacional. Implícitamente confirman con ello su creencia en que las habilidades necesarias para traducir se pudieron haber adquirido con un currículo y con unos métodos adecuados. Ante el fracaso de la formación institucional, los profesionales activos en el campo de la traducción no tuvieron más remedio que recurrir al autoaprendizaje.

3.1.2. Autoeficacia general

El objetivo de la pregunta *¿Se considera actualmente bien preparado/a para la profesión de traductor?* era conseguir datos sobre la competencia y la autoeficacia actuales de los traductores. Un 20% de la muestra respondió "excelentemente", y un 55% "satisfactoriamente". Los traductores, por lo general, evalúan positivamente su competencia, aunque en el momento de la graduación la falta de satisfacción era evidente. A la vez, los traductores expresan su autoeficacia, o sea su subjetiva confianza en sus capacidades.

Actualmente preparado/a para la profesión



Sin embargo, un 20% de la muestra *tiene problemas en ocasiones*, y un 5% *a menudo se siente mal preparado*. Este resultado es bastante sorprendente, puesto que, teóricamente, todos los individuos invitados al

estudio se suponían experimentados, y su éxito profesional suficiente para persistir en su actividad. Sin embargo, aparentemente existen otros factores que deterioran la autoeficacia y que deben ser tomados en consideración. Esperamos que los datos del grupo de la baja autoeficacia permitan entender la relación entre la competencia, la autoeficacia y la calidad del trabajo.

3.1.3. Subcompetencias

Como subraya Bandura en el párrafo arriba citado, el concepto de autoeficacia puede aplicarse a las creencias de todos los niveles de especificidad, es decir, o bien a la capacidad de realizar la actividad profesional de traducción, o bien a la capacidad en un ámbito o una destreza particular. Por lo tanto, les hemos hecho a los traductores evaluar su dominio de diferentes habilidades útiles en el ejercicio profesional. Hemos escogido 12 subcompetencias, cuya descripción en el formulario hiciese posible su sencilla e unívoca evaluación por los traductores. Por el mismo motivo, hemos renunciado a referirnos a la competencia de transferencia o la estratégica, por su complejidad y las dificultades que plantea su medición. Ambos conceptos, así como la terminología traductológica, podrían confundir innecesariamente a los traductores.

Entre 12 destrezas propuestas, las siguientes 6 reunieron la puntuación más alta: *documentación*, *dominio de la lengua materna*, *dominio de la lengua extranjera*, *autogestión*, *manejo del ordenador* y *conocimientos generales*. Se podría decir que son las habilidades que en sí constituyen una condición inicial del ejercicio profesional de la traducción, sin ser exclusivas de ella.

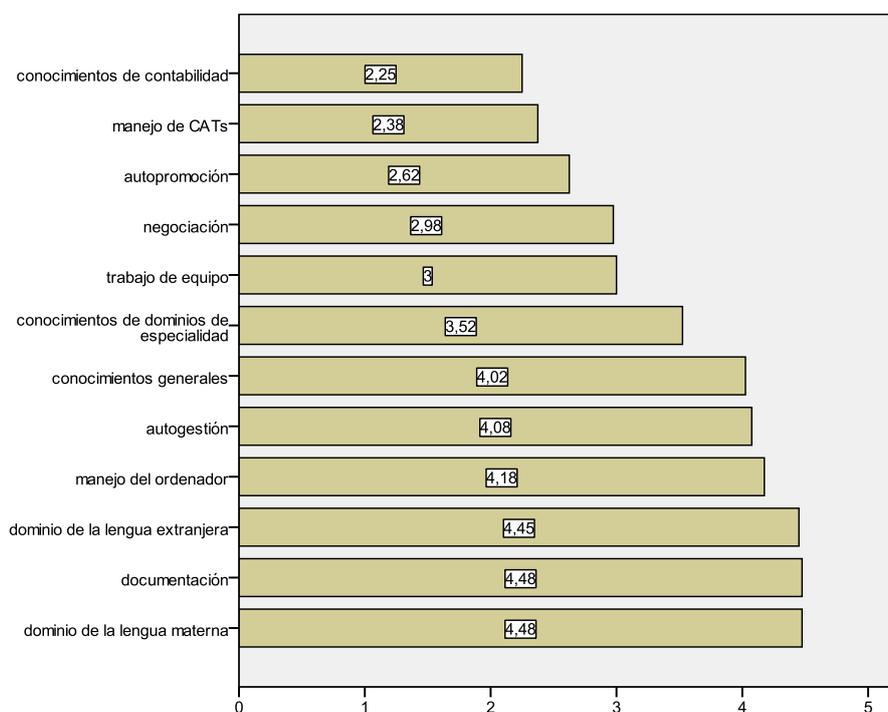
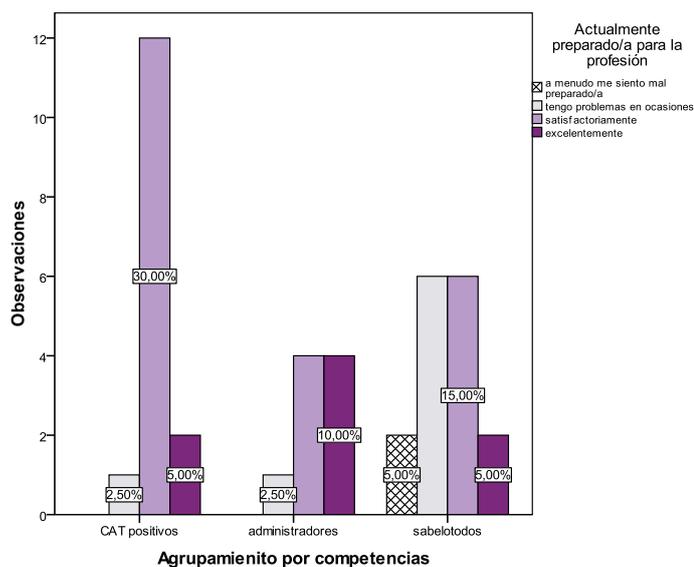


Fig 1. Subcompetencias

Las demás competencias recibieron puntuaciones variadas, por lo cual hemos realizado un análisis por agrupamiento de k-medias, que arrojó el resultado de 3 grupos. Los grupos 1 y 2 tienen puntuaciones similares en todas las competencias, salvo en dos: el grupo "CAT positivo" tiene un alto nivel de manejo de las aplicaciones CAT, y el de "administradores" domina destrezas como promoción, negociación y contabilidad, mientras su conocimiento de CATs es paupérrimo. El grupo "sabelotodos" es el más numeroso (15 observaciones), pero no puede presumir de ninguna competencia de alto nivel, excepto las 6 comunes a toda la muestra. No manejan las aplicaciones CAT, no saben hacerse publicidad ni son buenos en trabajo de equipo. Tampoco tienen buen conocimiento de un campo temático en particular.

		Lengua Extranjera	Lengua Materna	Conocimientos Generales	Conocimientos de Especialidad	Autogestión	Documentación	Manejo Ordenador	Conocimientos CATs	Contabilidad	Negociación	Trabajo en equipo	Autopromoción
1 CAT-positivos	Media	4,67	4,73	4,33	3,87	4,07	4,47	4,33	3,33	2,00	3,20	3,67	3,07
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
2 administradores	Media	4,67	4,89	4,22	4,00	4,67	5,00	4,78	1,67	4,00	4,00	3,67	3,56
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
3 sabelotodos	Media	4,12	4,00	3,62	2,94	3,75	4,19	3,69	1,88	1,50	2,19	2,00	1,69
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Total	Media	4,45	4,48	4,02	3,53	4,07	4,48	4,17	2,38	2,25	2,97	3,00	2,62

Tabla 2. Agrupamiento de subcompetencias



En la siguiente etapa quisimos comprobar si la autoeficacia en esos dominios particulares (administración y aplicaciones CAT) contribuye de manera especial a la autoeficacia general. Efectivamente, la mayor parte de los traductores preparados excelentemente se encuentra en el grupo de

“administradores”. El grupo de “CAT positivos” está preparado, casi en su totalidad, por lo menos satisfactoriamente. En cambio, todos los traductores que con frecuencia se sienten mal preparados, están en el grupo de “sabelotodos”.

3.1.4. La competencia más echada de menos

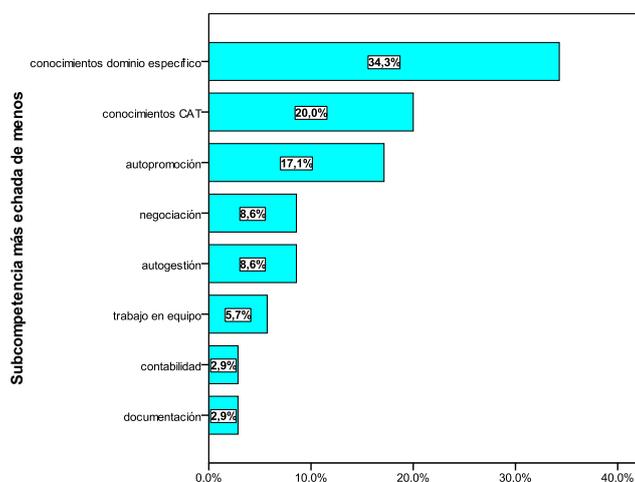
Además de evaluar sus competencias, los traductores han indicado una competencia que más echan de menos en sus actuales condiciones y el entorno de trabajo. Podría parecer redundante plantear esta pregunta después de la detallada evaluación de las competencias. Sin embargo, su inclusión tenía por objetivo confirmar la hipótesis de que los traductores pueden *no* ser competentes en algunos aspectos y *no* echar en falta esas competencias. Por tanto, hemos permitido a los traductores, como profesionales conscientes y autorregulados, que evalúen su entorno de trabajo, sus necesidades y los pasos que les conviene dar para formarse, incluyendo la selección de las destrezas más útiles.

El resultado más alto fue registrado para la variable *conocimientos de campos específicos*, seguido de *conocimientos de CAT* y *autopromoción*. Como nuestro enfoque enfatiza la diversificación de la muestra, procedemos al agrupamiento de los datos. Las tres destrezas referidas resultan centrales para 3 grupos identificados, que llamaremos “faltos de conocimiento” “faltos de CAT” y “faltos de competencias de gestión”, donde la última abarca competencias de negociación, autopromoción y trabajo de equipo.

Las tablas cruzadas de la competencia más echada de menos con las subcompetencias revelan que la más echada de menos obtiene puntuaciones tan sólo un poco más bajas que las competencias fuertes. Por ejemplo, el grupo “falta de conocimiento” tiene un juego de competencias fuertes como competencia bilingüe, documentación y ordenador. Su conocimiento tanto de los CAT como de la gestión es realmente escaso (por debajo de 2,5), sin embargo, no son esas destrezas las que echan de menos. Las deseables son las relacionadas con conocimientos declarativos, aunque reciben puntuaciones relativamente altas (2,94 y 3,75). De la misma manera el grupo “faltos de CAT” no está preocupado por sus mayores deficiencias, que son la negociación y la promoción, sino que en cambio echan de menos contabilidad y conocimientos de CAT. El grupo “faltos de competencias de gestión” no usan ni ven necesarios los programas CAT, que evalúan como sus peores competencias, ni tampoco la contabilidad, sino que se lamentan de no saber negociar, autopromocionarse y trabajar en equipo.

Los resultados citados nos permiten concluir que un razonable nivel de competencia habilita a los traductores a adquirir conciencia de sus necesidades formativas. Asimismo, demuestran ser las competencias

activas, es decir, las destrezas que los traductores utilizan en su diario ejercicio profesional en su entorno particular, mercado o especialidad. Algunas de las competencias, por contra, son rechazadas como inútiles. Los traductores creen pues que no necesitan *todas* las competencias.



		Lengua Extranjera	Lengua Materna	Conocimientos Generales	Conocimientos de Especialidad	Autogestión	Documentación	Manejo Ordenador	Conocimientos CAT	Contabilidad	Negociación	Trabajo En Equipo	Autopromoción
Faltos de conocimiento	Media	4,38	4,31	3,75	2,94	3,69	4,19	4,19	2,50	1,81	2,50	2,38	2,38
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Faltos de CAT	Media	4,36	4,55	4,27	4,00	4,45	4,64	4,09	3,00	2,36	2,91	3,27	2,64
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Faltos de competencias de administración	Media	4,62	4,50	4,12	3,75	4,12	4,75	4,25	1,75	2,38	3,25	3,62	3,00
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

Total	Mean	4,43	4,43	4,00	3,46	4,03	4,46	4,17	2,49	2,11	2,80	2,94	2,60
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Figura 2. Tabla cruzada: Subcompetencia más echada de menos + grupos de subcompetencias

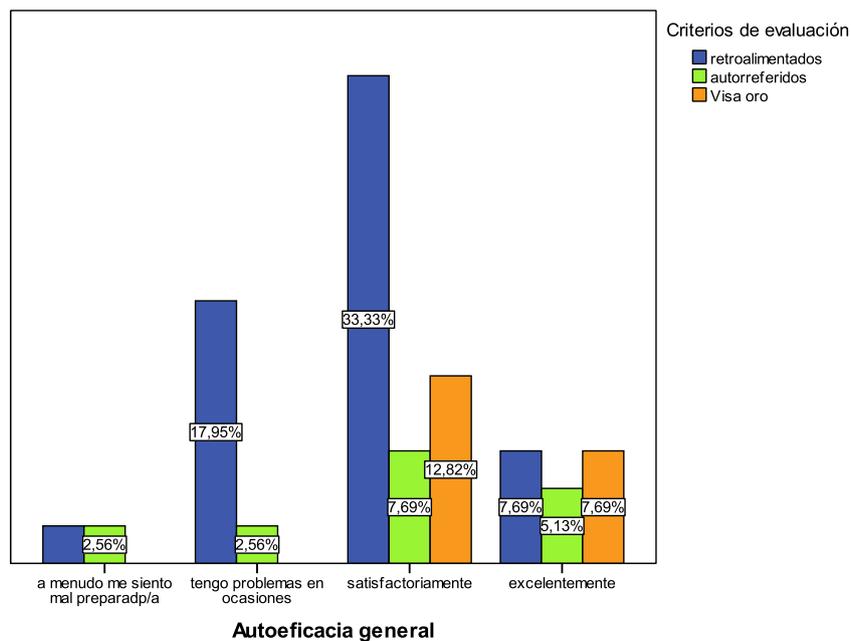
3.1.5. Criterios de evaluación

Puesto que habíamos confiado a los traductores la evaluación de su competencia, también quisimos averiguar cuáles eran los criterios que habían aplicado. Es decir, los traductores nos informaron sobre las normas y los valores a los que se remitían evaluando su ejercicio profesional y su éxito. De las cinco referencias propuestas, una tiene carácter individual (autoevaluación) y las demás sociales. Los resultados de toda la muestra revelan que la autoevaluación es considerada importante por todos los traductores. A través del agrupamiento según k-medias, logramos identificar en la muestra 3 grupos que llamamos "autorreferidos", "retroalimentados" y "visa oro". Para los "autorreferidos" la autoevaluación es el único criterio. Concediendo puntuaciones muy bajas a todos los demás criterios, demuestran que nunca toman un factor social como referencia. El grupo "retroalimentados" se evalúa principalmente en base a las reacciones de los clientes y otros traductores. También aprecian la autoevaluación, pero no así las tarifas cobradas, diplomas o títulos oficiales. Este grupo es el más numeroso (24 observaciones). Para el grupo "visa oro" todos los factores son bastante importantes, pero son los únicos 8 profesionales que aprecian las tarifas negociadas y el reconocimiento profesional como indicio positivo de la calidad de su trabajo.

Grupos		Auto-evaluación	Reacción Clientes	Reacción Colegas	Tarifas negociadas	Reconocimiento profesional
retro-alimentados	Media	3,83	4,26	4,13	2,35	2,91
	N	23	23	23	23	23
autorreferidos	Media	5,00	2,86	1,57	1,14	1,43
	N	7	7	7	7	7
Visa oro	Media	4,50	4,75	3,25	4,62	4,38
	N	8	8	8	8	8
Total	Media	4,18	4,11	3,47	2,61	2,95
	N	38	38	38	38	38

Tabla 3. Factores de evaluación - grupos

Las tablas cruzadas de los factores de evaluación con la autoeficacia general arrojan resultados significativos. El grupo más autoeficaz es el de "visa oro". Todos se consideran preparados al menos satisfactoriamente para el ejercicio profesional. Aunque no podemos constatar si sus tarifas son altas o bajas, su optimismo puede sugerir éxito económico. Por otro lado, los menos competentes, a sus propios ojos, son los autorreferidos. Contrastando, en cambio, los factores de evaluación con subcompetencias, observamos que para el grupo "visa oro" las subcompetencias más fuertes son el dominio de los CAT y las destrezas de administración. Previsiblemente, los retroalimentados poseen un alto nivel de la capacidad de trabajo en equipo.



	retroalimentados	autorreferidos	Visa oro	Total
CAT positivos	13	0	2	15
administradores	3	1	5	9
sabelotodos	8	6	1	15
Total	24	7	8	39

Observamos pues que el nivel de competencia está estrechamente ligado a factores ideológicos, mediante los valores, modelos de éxito y estándares de conducta promovidos por la sociedad. Ese entorno social impacta sobre el individuo haciéndole interiorizar ciertas aspiraciones. El proceso de la interiorización y el proceso de realización de dichas aspiraciones son regulados por mecanismos cognitivos y afectivos.

Puesto que nuestra perspectiva nos hace preocuparnos actualmente más por el bienestar de los traductores que por una calidad del producto de traducción supuestamente objetiva, en base a los últimos resultados sugeriríamos a todos los traductores un entrenamiento de las destrezas de administración, útiles sobre todo para los trabajadores por cuenta propia. Acabamos de demostrar que los profesionales que más confían en sus capacidades son los que poseen esas destrezas en el mayor grado. Probablemente se produce también el fenómeno inverso, de que a mayor autoeficacia, más generosa la autoevaluación.

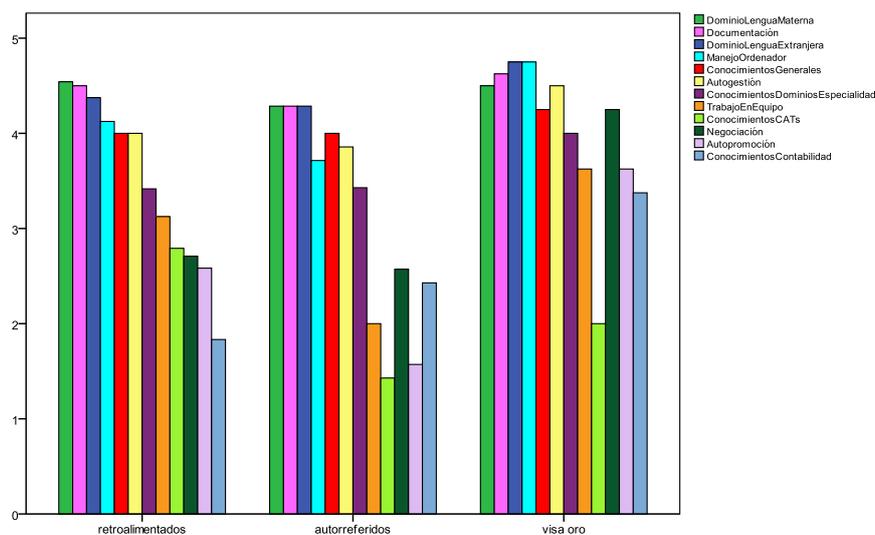
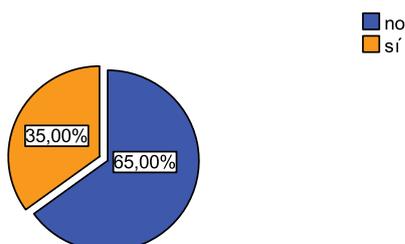


Fig. 3 Tablas cruzadas: factores de evaluación + subcompetencias

3.2. Motivaciones: pluriempleo

Traducción como la única actividad



Sólo un 35% de la muestra limita su actividad profesional a la traducción. Indagados por los motivos de su pluriempleo, la mayoría de los traductores apuntaba a un intento de escapar de la *soledad* en la que habitualmente trabajan los traductores (26%). La segunda y la tercera posición la ocuparon *falta de retos intelectuales* y *falta de ingresos regulares*, ambos con un 22% de respuestas. Los menos relevantes fueron *falta de prestaciones sociales* (16%) y *falta de prestigio* (15%).

Seguidamente, agrupamos los datos por el procedimiento de k-medias para descubrir las diferencias internas en la muestra. Los resultados de *soledad* y *prestaciones sociales* eran comparables en toda la muestra. En cambio, las demás variables permitieron distinguir 3 grupos. El grupo “prestigiosos” es el único en justificar su ocupación adicional con la percibida falta de prestigio de la profesión de traductor. El grupo “intelectuales” concedió altas puntuaciones, además de la *soledad*, a *falta de retos intelectuales*. Mientras las puntuaciones del grupo “prestigiosos” fueron bastante generosas en todas las variables, las de los “intelectuales” claramente favorecen *soledad* y *falta de retos intelectuales*. A su vez, para el grupo “rentables”, la razón dominante es la *falta de ingresos regulares*. El análisis de estos resultados proporciona una información importante sobre las motivaciones de los traductores, así como sus necesidades afectivas, personales y económicas.

		Falta de ingresos regulares	Falta de prestaciones sociales	Falta de retos intelectuales	Falta de prestigio	Soledad
1 prestigiosos	Media	3,50	3,12	4,62	4,50	4,62
	N	8	8	8	8	8
2 intelectuales	Media	1,57	1,57	4,14	1,57	4,00
	N	7	7	7	7	7

3 rentables	Media	4,45	2,55	1,91	1,36	3,45
	N	11	11	11	11	11
Total	Media	3,38	2,46	3,35	2,38	3,96
	N	26	26	26	26	26

Tabla 4 Causas del pluriempleo - agrupamiento

Las tablas cruzadas de la soledad como causa de pluriempleo con las fuentes de competencia de los traductores arrojan resultados interesantes. La fuente "retroalimentados" recibe todas las respuestas posibles, desde "para nada importante" hasta "el más importante". Observamos un grupo que considera la retroalimentación *para nada* importante, pero juzga la soledad como la más importante causa del pluriempleo. Este resultado sugiere la incapacidad de gestionar la soledad en el contexto profesional de la traducción, y falta de elementos sociales en la práctica profesional.

Por otro lado, las sumamente bajas puntuaciones del *prestigio* pueden tener dos interpretaciones. Por un lado, el prestigio podría no ser importante porque los traductores se guían sobre todo por principios internos, y por otro, el prestigio podría no ser importante porque la profesión en sí no es prestigiosa. La primera interpretación sería consistente con otros resultados del estudio, que presentan a los traductores como individuos de alta autoconciencia, autonomía y responsabilidad. La segunda encuentra confirmación en los conocidos hechos de que hasta 2007 "traductor" como profesión estaba clasificada en el mismo grupo de actividades económicas que los "servicios de secretaría", (sistema polaco PKD, equivalente de NACE o Clasificación Nacional de Actividades Económicas o CNAE de España). Asimismo CBOS (Public Opinion Research Centre, Centro de Sondeo de Opinión Pública) ignora a los traductores en su estudio del prestigio de las profesiones. Esto sugiere o bien bajo prestigio de la profesión, o bien ignorancia de su naturaleza. Desgraciadamente, la soledad de la que se quejan los traductores no ayuda a reconocer su valor y su importancia social.

		Retroalimentación				Total
		Nada importante	Bastante importante	Muy importante	La más importante	
Soledad	Nada importante	1	0	1	0	2
	No muy importante	0	0	0	1	1
	Bastante importante	0	1	3	0	4
	Muy importante	1	1	2	3	7

	La más importante	3	2	3	3	11
Total		5	4	9	7	25

3.3. Atribución del fracaso

Las *atribuciones* reflejan el grado de creencia de los individuos en que pueden controlar los eventos que influyen su vida. Es uno de los conceptos aplicados a la descripción de las motivaciones y acciones en la psicología de la personalidad y la psicología social. El concepto fue incorporado por el enfoque cognitivo social, ya que guarda una estrecha relación con las aportaciones de Bandura, la *agencia humana* y la *autoeficacia* (Bandura 1977, 1989). Según la teoría de atribución (Heider 1958, Rotter 1966, Weiner 1970, 1986), las diferentes combinaciones de los rasgos de internalidad, estabilidad y controlabilidad, pueden tener efectos favorables o desfavorables para el rendimiento, a través de las creencias de autoeficacia. Por ejemplo, atribuir éxito a las causas internas y estables tiene un efecto favorable. En cambio, atribuir el fracaso a las mismas tiene un efecto desfavorable, mermando la autoeficacia. También la atribución del fracaso a las causas externas puede tener, en principio, efectos nocivos, ya que la falta de control sobre eventos negativos puede anular cualquier intento de evitarlos, llevando a la *indefensión adquirida* (Seligman 1972). Los factores inestables pueden tener efectos menos dañinos, si un nivel de autoeficacia suficiente hace al individuo movilizar más recursos para obtener éxitos futuros.

Basándonos en la combinación de 4 características de atribución (interno/externo, estable/inestable), tratamos de averiguar cuáles son los *estilos de atribución* de los traductores (Abramson, Seligman y Teasdale 1978), y en particular, a qué causas atribuyen los posibles fracasos. Al responder a la pregunta *Cuando estaba insatisfecho con su trabajo, ¿cuál era normalmente la causa?*, los traductores puntuaron 4 opciones que representan fuerzas externas, internas, estables o inestables: la habilidad, el esfuerzo, la suerte y la dificultad de la tarea.

		favorable		desfavorable	
		externo + estable	interno + inestable	interno + estable	externo + inestable
Fracaso debido a:		Dificultad tarea	Insuficiente esfuerzo	Insuficientes capacidades	Mala suerte
1 favorable	Media	3,20	1,40	1,75	1,10
	N	20	20	20	20
2 desfavorable	Media	1,57	1,43	4,71	1,43
	N	7	7	7	7

3 mixto	Media	4,23	2,77	4,00	1,08
	N	13	13	13	13
Total	Media	3,25	1,85	3,00	1,15
	N	40	40	40	40

Tabla 1 Agrupamiento: Atribución del fracaso

Los resultados de toda la muestra indicaron las puntuaciones más altas en *dificultad de la tarea* e *insuficientes capacidades*. Aunque puedan parecer sinónimos, la diferencia entre ambos radica precisamente en la perspectiva interna o externa de la atribución del fracaso. La mejor prueba de esa diferencia intrínseca es el hecho de que las dos respuestas reciben puntuaciones altas de dos grupos claramente diferentes. El grupo 1 que hemos llamado “favorable” cree que su fracaso se debe principalmente a la dificultad de la tarea, con lo cual su percepción de su autoeficacia personal no se ve afectada por el ocasional fracaso. Para el grupo 2 “desfavorable”, por el contrario, la responsabilidad del fracaso se sitúa en el ámbito de su falta de capacidades, que es una condición interna y estable (no modificable a corto plazo). Dicho grupo es el único en dar cierta relevancia a la *mala suerte*, lo cual apoya la tesis sobre su falta de control e indefensión ante el fracaso. En cuanto al grupo 3 “mixto”, su comportamiento es más complejo y puede variar según el contexto. Dicho grupo concede igualmente altas puntuaciones a *dificultad de la tarea* e *insuficientes capacidades*, pero también relativamente altas a *insuficiente esfuerzo* (2,77). Es un factor interno, pero inestable, es decir la falta de esfuerzo es temporal y puede ser corregida. Por tanto, puede tener un efecto desmotivador si el individuo se culpabiliza por el fracaso con demasiada insistencia, o puede activar los mecanismos de esfuerzo por mejorar, sin mermar la autoeficacia. Su estilo de atribución incluye pues un alto nivel de autoexigencia pero también afán de mejora.

Para confirmar nuestra interpretación, contrastamos las atribuciones con la autoeficacia. Aunque sólo dos traductores *a menudo se sienten mal preparados*, es bastante significativo que ambos pertenecen al grupo “desfavorable”. En cambio, los “desfavorables” están presentes sólo en una pequeña proporción entre los que están preparados satisfactoriamente.

		favorable	desfavorable	mixto	Total
Actualmente preparado/a para la profesión (Autoeficacia)	a menudo me siento mal preparado/a	0	2	0	2
	tengo problemas en ocasiones	4	1	3	8
	satisfactoriamente	12	2	8	22
	excelentemente	4	2	2	8
Total		20	7	13	40

En cuanto a los factores de evaluación, observamos que los traductores con desfavorable estilo de atribución dominan en el grupo de los “autorreferidos”, mientras que el favorable estilo de atribución es un rasgo dominante en el grupo que se evalúa conforme al criterio “visa oro”. El grupo mixto de atribución es el que es más fuertemente representado en el numeroso grupo “retroalimentado”.

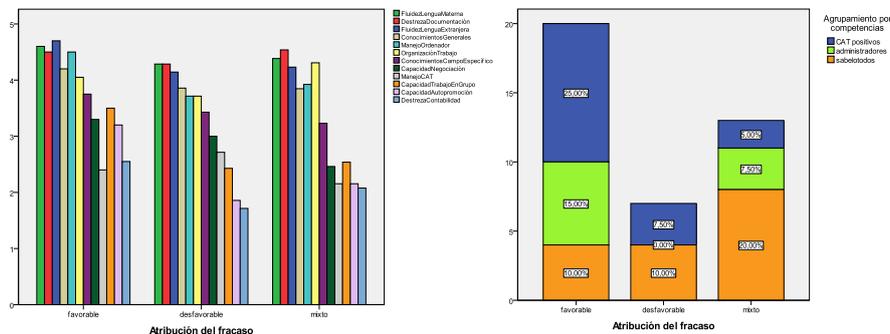


Fig. 1 Agrupamiento de atribución + competencias/grupos de competencias

Al confrontar la atribución del fracaso con los resultados de competencia, de nuevo nos encontramos con los resultados relativamente bajos en el grupo “desfavorable”. Esto afecta a la mayoría de las competencias, pero resulta especialmente evidente en el caso de contabilidad, autopromoción, negociación y trabajo en equipo. Los traductores que poseen un alto nivel de esas destrezas, están completamente ausentes de los “desfavorables”. Por otro lado, el

conocimiento de CATs está mejor representado en el grupo de favorable atribución del fracaso.

CONCLUSIONES

La revisión de los resultados más importantes permite observar tendencias de coocurrencia de diferentes rasgos. De momento no podemos indicar las relaciones causales entre ellos pero ciertamente sería interesante explicar cuál es mecanismo que liga las actitudes deseables con la competencia en habilidades de administración y software de traducción por un lado, y por el otro, con los criterios de evaluación económicos y de prestigio.

Autoeficacia: ALTA	Autoeficacia: BAJA
estilo de atribución del fracaso: FAVORABLE	estilo de atribución del fracaso: DESFAVORABLE
Factor de evaluación: VISA ORO	Factor de evaluación: AUTORREFERENCIA
Competencias fuertes: administración, CATs	Competencias fuertes: --

De acuerdo con nuestro planteamiento inicial, la autoevaluación de los traductores proporciona toda una gama de datos significativos. En primer lugar, sobre la dimensión social de la profesión, es decir, el entorno laboral, las condiciones económicas; en segundo lugar, la dimensión individual, que refleja las experiencias y la reflexión de los traductores, sus creencias y motivaciones, su persistencia o abandono de la práctica profesional, y sus prácticas de negociación, autogestión y evaluación. El carácter subjetivo de los datos reunidos no debe ser tratado como un traspié metodológico. La completa descripción de un sistema de fenómenos cognitivos y sociales tan complejo, requiere, a nuestro juicio, participación de los que forman parte de él, y por tanto son los más competentes para describirlo: los traductores.

Renunciamos también a los intentos de triangular los datos, es decir, intentar obtener resultados comparables por un procedimiento basado en la epistemología objetivista, puesto que consideramos que nuestros datos son científicamente legítimos en cuanto a la autoeficacia y otros parámetros psicológicos, siendo también muy informativos en cuanto a los niveles de competencia. Aunque la mayoría de los proyectos de investigación vigentes abordan los problemas de la competencia desde la perspectiva de la calidad del producto (compárese Hansen 2006, PACTE 2002, 2008, Hurtado Albir y Orozco 2002), creemos que nuestro estudio viene a llamar la atención sobre algunos aspectos desatendidos hasta ahora, como los factores afectivos en la práctica traductora.

Como mencionamos antes, la importancia de la autoeficacia y otros factores afectivos radica, según Bandura, en que la percepción del éxito, subjetiva y orientada al futuro, influye en la eficacia real y en el rendimiento. Consideramos pues que son elementos básicos a tener en cuenta al estudiar la profesión del traductor. Al mismo tiempo permiten relacionar los aspectos educativos, personales y económicos de la profesión, dando claves de interpretación también a muchos fenómenos relacionados con la persistencia o el abandono de la profesión, las deficiencias de la calidad y la desproporción entre las diferentes motivaciones

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMSON, L.Y., M.E.P. SELIGMAN and I. Teasdale, I. "Learned helplessness in humans: Critique and reformulation", in *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 1978, pp. 49-59.
- BANDURA, A. "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", in *Psychological Review*, 84, 1977, pp. 19-215
- _____, "Human agency in social cognitive theory", in *American Psychologist*, 44, 1989, pp. 1175-1184.
- _____. "Guide for constructing self-efficacy scales", in: Pajares, F., & Urdan, T. (eds.). *Adolescence and education, Vol. 5: Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Greenwich, CT: Information Age Publishing, 2006, pp. 307-337
- HANSEN, G. "Retrospection methods in translator training and translation research", in *JoSTrans*, 5, 2006. Disponible en línea en: www.jostrans.org/issue05/art_hansen.pdf [Fecha de última consulta: 1 de marzo de 2012]
- HEIDER, Fritz. *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley, 1958.
- HURTADO ALBIR, A. y M. OROZCO. "Measuring translation competence acquisition", *Meta*, Vol. 47, Nº 3, 2002, pp. 375-402.
- LENT, R.; D. BROWN and G. HACKETT. "Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance", in *Journal of Vocational Behavior*, 45, 1994, pp. 79-122.
- PACTE. "Una investigación empírico-experimental sobre la adquisición de la competencia traductora", in Alcina Caudet, A. y Gamero Pérez, S. (red.) *La traducción científico-técnica y la terminología en la sociedad de la información*, Castellón de la Plana, Publicaciones de la Universitat Jaume I, 2002, pp. 125-138.
- PACTE. "First results of a Translation Competence Experiment: 'Knowledge of Translation' and 'Efficacy of the Translation Process'", in *Translator and Interpreter Training. Issues, Methods and Debates*. John Kearns and Contributors, 2008.
- ROTTER, J. *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements. Psychological Monographs*, 80, 1966, whole No. 609.

- SELIGMAN, M.E.P. "Learned helplessness" *Annual Review of Medicine*, 23, 1972, pp. 407-412.
- VELMANS, M. "Intersubjective Science", in *Journal of Consciousness Studies*, 6, No. 2/3, 1999, 299–306, Numer specjalny w serii *First-person approaches*.
- _____, *Investigating Phenomenal Consciousness. New methodologies and maps*, John Benjamins, 2000
- VRASIDAS, C. "Constructivism versus objectivism: Implications for interaction, course design, and evaluation in distance education", *International Journal of Educational Telecommunications*, 6(4), 2000, pp. 339-362.
- WEINER, B. *Theories of Motivation: From Mechanism to Cognition*. Chicago: Markham Publishing Company, 1978.