

Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación*

Paula Cifuentes Férez

Universidad de Murcia. Departamento de Traducción e Interpretación

Avda. Teniente Flomesta, 5.

30003 Murcia

paulacf@um.es



Resumen

La sociedad del conocimiento demanda a la universidad del siglo XXI que forme profesionales capaces de afrontar y satisfacer las necesidades laborales de esta. El presente estudio tiene como objetivo principal constatar cuáles son las competencias más importantes entre las competencias generales y específicas del Grado en Traducción e Interpretación de la Universidad de Murcia para el desempeño profesional en el mundo de la traducción y la interpretación. Con tal propósito en mente, se ha adoptado la metodología del estudio pionero de Martínez Castejón (2014) y se ha consultado a los distintos grupos de interés implicados: alumnado egresado, profesorado de la titulación, empleadores y profesionales del mundo de la traducción y la interpretación. Los resultados revelan puntos en común, así como diferencias interesantes entre las opiniones de los distintos colectivos con respecto a las competencias que consideran fundamentales para la empleabilidad en el mercado laboral actual.

Palabras clave: EEES; competencias; traducción; interpretación; profesional; mercado de trabajo.

Abstract. *The ten essential competences for the employability of translation and interpreting graduates in the labor market according to graduates, teachers, and professionals*

Knowledge society urges universities in the 21st century to train professionals so that they are able to face and meet the labor market needs. The present paper aims at finding out which general and specific competences of the degree in Translation and Interpreting at the University of Murcia are considered to be the most important for a good professional performance nowadays. We replicated the methodology in Martínez Castejón (2014) and asked three groups of interest: graduates, teachers, and translation and interpreting professionals and employers. Results reveal interesting points in common as well as differences among the opinions of the three groups in terms of which competences are considered essential for graduates to find a job and to adapt to today's labor market.

* Esta investigación no hubiera sido posible sin la generosa colaboración de los encuestados, a quienes nunca será suficiente agradecer la dedicación de su preciado tiempo. Mil gracias en especial a Nieves Fluet y Raquel Galián por su ayuda en la difusión entre profesionales y empleadores.

Keywords: European higher education area; competence; translation; interpreting; professional; labor market.

Sumario

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. Introducción | 3. Estudio |
| 2. Competencias del traductor y del intérprete profesional | 4. Conclusiones |
| | Referencias bibliográficas |

1. Introducción

La implantación del Grado en Traducción e Interpretación en la Universidad de Murcia comenzó en 2009 y finalizó en 2013, es decir, se implantó de forma progresiva un curso cada año para que la transición de la licenciatura al grado se realizara paulatinamente. Según lo establecido en los Reales Decretos 861/2010 y 534/2013, los títulos de Grado y de Máster deben renovar su acreditación por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). El Grado en Traducción e Interpretación de la Universidad de Murcia se encuentra a día de hoy inmerso en dicho proceso. Una de las cuestiones que ha emergido durante estos últimos años de rodaje del grado es la necesidad de revisar y reformular las competencias generales y específicas del título de cara a su próxima modificación una vez que supere el proceso de acreditación.

El Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) es un proyecto que busca armonizar los sistemas educativos universitarios para superar las trabas a la movilidad de estudiantes y titulados, así como mejorar la calidad de la enseñanza superior. En palabras de Presas Corbella (2008: 215): «no se trata de homogenizar las titulaciones universitarias europeas, sino de armonizar los sistemas educativos respetando la diversidad de culturas y la autonomía universitaria». La creación del Espacio Europeo de Educación Superior ha traído consigo una cadena de cambios significativos en los sistemas educativos universitarios de los cuarenta y siete países que lo forman actualmente. Se trata de un giro en la manera de entender el objetivo de la formación universitaria y el papel que desempeñan el alumno y el docente: el nuevo modelo universitario no se basa en los contenidos que aportan los docentes, sino en los resultados de aprendizaje y en las competencias que los titulados han adquirido. Entre los cambios más profundos nos concierne aquí el hecho de que la universidad del siglo XXI tiene la responsabilidad de dar una verdadera respuesta a las demandas laborales que la sociedad del conocimiento exige hoy por hoy (Bricall y Bruner 2000). El objetivo de la enseñanza universitaria es formar profesionales y así se recoge en el Documento-Marco sobre la integración del sistema universitario español en el Espacio Europeo de Educación Superior (2003: 7):

Los objetivos formativos de las enseñanzas oficiales de nivel de grado tendrán, con carácter general, una orientación profesional, es decir, deberán proporcionar

una formación universitaria en la que se integren armónicamente las competencias genéricas básicas, las competencias transversales relacionadas con la formación integral de las personas y las competencias más específicas que posibiliten una orientación profesional que permitan a los titulados una integración en el mercado de trabajo.

Dicho de otro modo, el sistema universitario español debe ser capaz de desarrollar en cada uno de los estudiantes las competencias propias de cada titulación, sin olvidar de fomentar un conjunto de competencias genéricas, además de una serie de competencias transversales con las que cualquier titulado universitario deberá contar al término de sus estudios de grado y/o posgrado.

En este trabajo, se presenta una investigación cuyo objetivo central es arrojar luz sobre cuáles son las competencias del Grado en Traducción e Interpretación de la Universidad de Murcia que más facilitan la incorporación y el mantenimiento en el mercado de trabajo desde la perspectiva del alumnado egresado, el profesorado de la titulación, los empleadores y los profesionales del mundo de la traducción y la interpretación. Antes de tratar los resultados del estudio realizado, el apartado 2 ofrece una definición operativa del término competencia y presenta las que los traductores e intérpretes deben poseer según el *Libro Blanco: título de grado en traducción e interpretación* (sin fecha) y el grupo de expertos EMT (European Commission 2009). Seguidamente, en el apartado 3 se presenta la investigación llevada a cabo y se exponen los resultados obtenidos. Por último, en el apartado 4 se aportan las conclusiones y se señalan un conjunto de actuaciones para mejorar la experiencia de enseñanza-aprendizaje del alumnado del Grado en Traducción e Interpretación en la Universidad de Murcia y, por ende, en todo el territorio nacional.

2. Competencias del traductor y del intérprete profesional

Tal como señala Presas Corbella (2008), la formación por competencias comenzó en Estados Unidos en la década de 1960 y, progresivamente, se ha ido implantando en los sistemas educativos de otros países hasta alcanzar la enseñanza universitaria europea con el proceso de Bolonia. Es por ello que se precisa de una definición operativa del término competencia según la documentación relativa al Espacio de Europeo de Educación Superior.

2.1. Definición de competencia y clasificación según la documentación del EEES

En el marco de la reforma educativa universitaria la definición de competencia se convierte en un aspecto crucial de esta. No obstante, existe una confusión terminológica y conceptual del término competencia entre la documentación sobre el EEES,¹ hasta el punto que Carreras Barnés (2005, en Presas Corbella

1. Para una revisión sobre esta cuestión, véase Carreras Barnés (2005) y Presas Corbella (2008).

2008: 220) reclama una definición unívoca del concepto competencia. El Ministerio de Educación y Ciencia (2006: 6), en la propuesta de directrices para la elaboración de títulos universitarios de grado y máster, define el término *competencia* como:

una combinación de conocimientos, habilidades (intelectuales, manuales, sociales, etc.), actitudes y valores que capacitarán a un titulado para afrontar con garantías la resolución de problemas o la intervención en un asunto en un contexto académico, profesional o social determinado.

Dicho de otro modo, las competencias son mucho más que conocimientos teóricos de un campo; son también habilidades, valores, actitudes y responsabilidades que los alumnos habrán adquirido y serán capaces de demostrar una vez concluidos sus estudios superiores (p. ej., González y Wagenaar 2003; Zabalza 2003; Yániz Álvarez y Villardón Gallego 2006; Bozu y Canto Herrera 2009). Según el Marco Europeo de Cualificaciones (Comunidades Europeas 2008), conocimiento, destreza y competencia son componentes de los resultados de aprendizaje, que no han de entenderse de manera aislada sino interrelacionada. En el Anexo I (p. 11) de dicho documento se aporta la siguiente definición de competencia: «demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o de estudio y en el desarrollo profesional y personal».

Como bien se desprende de las dos definiciones que se han aportado, no todas las competencias presentan la misma naturaleza al igual que no son todas del mismo tipo. El proyecto *Tuning* (González y Wagenaar 2003: 28) clasifica las competencias en genéricas y específicas. Las primeras son «independientes del área de estudio» y pueden aplicarse a diferentes disciplinas o ámbitos de estudio, por lo que, desde nuestro punto de vista, podrían englobar a las competencias transversales (es decir, a aquellas que están relacionadas con la formación integral de la persona); mientras que las segundas son las propias de cada área temática o especialidad. Además de las competencias genéricas y específicas, en el Anexo I del Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre y en Real Decreto 861/2010 de 2 de julio, se encuentran cinco competencias denominadas «básicas», las cuales tienen que recogerse entre las competencias de los grados del territorio nacional:

1. Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.
2. Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y resolución de problemas dentro de su área de estudio.

3. Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes, normalmente dentro de su área de estudio, para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
4. Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
5. Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Llegados a este punto es preciso señalar que no existe unanimidad a la hora de hacer una distinción entre los tipos de competencias. En la documentación a la que hemos hecho referencia, el proyecto *Tuning* establece solamente dos categorías: competencias genéricas y competencias específicas, mientras que el Documento-Marco sobre la integración del sistema universitario español en el EEES (2003) y los reales decretos que regulan la enseñanza universitaria española (1393/2007 de 29 de octubre y 861/2010 de 2 de julio) diferencian tres tipos de competencias: genéricas básicas, transversales y específicas en el primer caso, y básicas, genéricas y específicas en el segundo. Estas dos clasificaciones coinciden en las categorías de competencias genéricas y específicas, pero difieren en las categorías de competencias básicas y competencias transversales. Pulido Trullén (2008: 36) equipara las competencias genéricas² con las transversales y las define como aquellas que «son comunes a todos los perfiles profesionales o disciplinas». De esta forma, las competencias de los grados quedarían divididas en competencias básicas (CB), que se corresponden con las cinco incluidas en los reales decretos; competencias generales del título (CG); y competencias específicas del título (CE).

A continuación, pasamos a tratar dos propuestas sobre las competencias específicas del traductor y el intérprete.

2.2. *Competencias del traductor y del intérprete*

En el *Libro Blanco: título de grado en traducción e interpretación* (s.f.), las competencias se encuentran divididas en dos bloques: competencias transversales (a las cuales se les llama también «genéricas» en el citado documento) y competencias específicas. En el libro blanco encontramos la primera propuesta de competencias específicas para el grado en cuestión, con un total de once:

1. Dominio de lenguas extranjeras
 2. Conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras
 3. Dominio de la lengua propia, escrita y oral
 4. Dominio de técnicas y terminología de la traducción especializada
 5. Manejo de herramientas informáticas
2. Las competencias generales o genéricas se pueden agrupar de muchas formas. Para una sucinta revisión sobre distintas clasificaciones, véase Pulido Trullén (2008: 36-40).

6. Dominio de técnicas de traducción asistida/localización
7. Destreza para la búsqueda de información/documentación
8. Conocimiento de los aspectos económicos y profesionales
9. Capacidad de trabajo en equipo
10. Capacidad de diseñar y gestionar proyectos
11. Poseer una amplia cultura

Tal como se observa en la lista de competencias y se ha reiterado a lo largo del artículo, los traductores e intérpretes necesitan un amplio abanico de competencias para poder llevar a cabo un buen desempeño profesional. En abril de 2007 la Dirección General de Traducción de la Comisión Europea creó el grupo de expertos *European Master's in Translation* (EMT) con el fin de identificar las competencias necesarias que todo traductor necesita poseer a día de hoy para desenvolverse de manera exitosa en las instituciones de la Unión Europea, así como en el campo siempre cambiante de la comunicación multicultural y multimedia. Además de identificar las competencias necesarias, entre sus otros objetivos se encuentran el de elevar los estándares de formación de traductores e intérpretes en toda la Unión Europea y favorecer la cooperación y los intercambios entre las instituciones de educación superior que ofertan estudios de traducción.

Según la propuesta del grupo de expertos (European Commission 2009: 4-7), podemos hablar de seis áreas o tipos de competencias, que están en la línea de las propuestas en el Libro Blanco:

1. La competencia de prestación de un servicio de traducción, que engloba una dimensión interpersonal (negociar con un cliente, organizar el tiempo, trabajar bajo presión, cumplir con la ética profesional, trabajar en equipo, etc.) y una de producción (crear y ofrecer una traducción apropiada a la petición del cliente, identificar problemas de traducción y encontrar soluciones apropiadas, revisar la traducción, etc.).
2. La competencia lingüística; por ejemplo, conocer las estructuras gramaticales, léxicas, idiomáticas, así como las convenciones ortotipográficas de las lenguas de trabajo.
3. La competencia intercultural, que abarca la dimensión sociolingüística (por ejemplo, reproducir un registro apropiado para cada situación y documento) y la dimensión textual (por ejemplo, entender y analizar la macroestructura de un documento).
4. La competencia de documentación; por ejemplo, usar herramientas y motores de búsqueda de manera efectiva o evaluar la fiabilidad de documentos disponibles en internet y en otros medios.
5. La competencia temática; por ejemplo, buscar información adecuada para ampliar conocimientos sobre los aspectos temáticos de un documento.
6. La competencia tecnológica; por ejemplo, usar software de manera efectiva para la traducción o revisión.

A pesar de la importancia de que el alumnado adquiera las competencias necesarias para un desempeño profesional adecuado, buena parte de las investigaciones de corte empírico se han centrado principalmente en el estudio de la adquisición de la competencia traductora. Entre ellas, podemos señalar los trabajos del grupo de investigación *Procés d'Adquisició de la Competència Traductora i Avaluació* (PACTE), dirigido por Amparo Hurtado Albir, que se centran principalmente en la investigación empírico-experimental sobre la competencia traductora y su adquisición en traducción escrita, así como en el diseño curricular en la formación de traductores (por ejemplo, Hurtado Albir, 2015; PACTE, 2015, 2014).

Asimismo, hay una escasez de estudios que investiguen si los egresados han adquirido todas las competencias del título o si ciertas competencias son más relevantes que otras para que se integren y se adapten con facilidad en el mercado de trabajo en continuo cambio. Entre los estudios llevados a cabo en universidades españolas para evaluar la calidad y la adecuación de los grados al perfil profesional en ámbitos distintos a la traducción y la interpretación (por ejemplo, Vidal, López y Pérez 2003; Mateo y Albert 2010; San Martín López 2013; Martínez Castejón 2014; Centro de Alto Rendimiento Accenture y Universia s.f.), nos interesa destacar en primer lugar el de Martínez Castejón (2014), puesto que la presente investigación sigue su metodología de trabajo. Este autor se centra en desvelar qué competencias del Grado en Economía de la Universidad de Murcia se consideran necesarias y favorecen la empleabilidad de los titulados, es decir, la condición de preparación para afrontar demandas del mercado de trabajo. Para ello, se contó tanto con egresados como con profesores de la titulación y empleadores, a los que se les pidió que eligiesen diez competencias entre las específicas del título.

En segundo lugar, y centrándonos en el ámbito de la traducción y la interpretación, cada vez encontramos más estudios empíricos que tienen entre sus objetivos conocer la opinión de traductores e intérpretes profesionales con el fin de mejorar la formación de competencias y, especialmente, la formación de competencias en el ámbito profesional desde la universidad y adecuarla a las exigencias del mercado de trabajo (Ruiz Rosendo 2005, 2006; Hurtado Albir 2007; Calvo Encinas 2010; Vigier Moreno 2010; Cerezo Merchán 2012, 2013; Muñoz-Miquel 2014; Plaza Lara 2014). Para ello, por norma general se han empleado métodos cualitativos y cuantitativos, tales como la entrevista y el cuestionario, y se ha prestado atención tanto a la traducción y a la interpretación general como a distintas áreas de la traducción y la interpretación. A modo de ilustración, Calvo Encinas (2010), en su tesis doctoral, aporta un profundo análisis de la traducción y la interpretación en España desde varios puntos: su evolución curricular y diagnóstico según la información disponible, y desde la percepción del alumnado de traducción e interpretación. Vigier Moreno (2010) explora la formación en competencias que reciben los traductores e intérpretes jurados de inglés mediante acreditación académica y el grado de satisfacción de los egresados con dicha formación recibida y en relación con el desempeño profesional. Con respecto a la traducción audiovisual (TAV), Cerezo Merchán

(2013) aporta datos reales sobre la formación universitaria en TAV y sobre las exigencias del mercado de este sector en España con el propósito de aportar propuestas metodológicas para la formación en TAV en las universidades españolas. Muñoz-Miquel (2014) se centra en obtener información sobre el perfil del traductor médico y las competencias necesarias para el ejercicio profesional. Por último, Plaza Lara (2014) lleva a cabo un análisis de las necesidades del mercado y requisitos profesionales mediante un cuestionario en línea a empleadores y propone una metodología para integrar la competencia instrumental del dominio de las herramientas de traducción asistida por ordenador (TAO) en el aula.

3. Estudio

3.1. *Objetivos*

El objetivo principal de la presente investigación es identificar las competencias generales y específicas del Grado en Traducción e Interpretación de la Universidad de Murcia más importantes para la empleabilidad del egresado en el mercado de trabajo actual desde la perspectiva del alumnado egresado, el profesorado del grado, y empleadores y profesionales del mundo de la traducción y la interpretación. El objetivo secundario es desvelar si, según los distintos grupos de interés, sería necesario añadir alguna competencia más a las listadas en la Memoria de la Titulación del Grado en Traducción e Interpretación de la Universidad de Murcia.

3.2. *Participantes*

Un total de cincuenta alumnos egresados participaron de manera voluntaria en este estudio. Se trata de una muestra por decisión razonada, puesto que en esta investigación han participado alumnos egresados del grado de la primera promoción (2009-2013), la segunda (2010-2014) y la tercera (2011-2015). Los participantes tienen una edad media de 22,23 años, con una desviación típica de 0,85. Diez (20 %) son hombres y cuarenta (80 %) son mujeres. En cuanto al profesorado de la titulación, participaron trece profesores del Departamento de Traducción e Interpretación, diez que imparten asignaturas de traducción y tres a cargo de asignaturas de interpretación. La edad media es de 39,69 años, con una desviación típica de 8,45. Tres (23,08 %) son hombres y diez (76,92 %), mujeres. Por lo que respecta al colectivo de empleadores y profesionales del mundo de la traducción y la interpretación, contamos con una muestra por conveniencia. Un total de dos empleadores y de veintiocho profesionales colaboraron con su participación. De esta muestra, un empleador y dos profesionales son del área de interpretación, lo que supone una muestra muy reducida en cuanto al área de interpretación frente al área de traducción. La edad media es de 34,53 años y una desviación típica de 9,08. Diez (33,33 %) son hombres y veinte (66,67 %), mujeres. Es necesario precisar aquí que se trata de una titulación en la que la

mayor parte del alumnado y del profesorado son mujeres; de ahí que así lo sea la mayor parte de la muestra.

3.3. Metodología

La Memoria de la Titulación cuenta con un total de treinta y siete competencias (véase Apéndice), divididas en cinco competencias básicas (CB) (según los Reales Decretos 1393/2007 de 29 de octubre y 861/2010 de 2 de julio), dieciocho competencias generales (CG) y catorce competencias específicas (CE). En vista de los objetivos de esta investigación, no se incluyeron las cinco competencias básicas, puesto que son comunes a todos los estudios universitarios oficiales y no tienen una orientación profesionalizante exclusiva al ámbito de la traducción y la interpretación. Por lo tanto, se incluyeron un total de treinta y dos competencias en el estudio.

Una vez seleccionadas las competencias, se diseñó un cuestionario en línea mediante la herramienta *Encuestas* de la Universidad de Murcia. Dicho cuestionario estaba dividido en tres partes. En la primera, se les preguntaba por el sexo, la edad y por su relación con el grado, con varias opciones a elegir entre egresado, profesorado, empleador o profesional. En la segunda parte, se les pedía que leyeran con detenimiento las competencias generales y específicas del grado, que eligieran las diez que, a su juicio, consideraran fundamentales para el acceso al mercado y que repartieran 100 puntos entre ellas con el fin de establecer la importancia que se le asignaba a cada competencia, siguiendo en esta parte la metodología empleada en Martínez Castejón (2014). Por último, en la tercera parte, se proporcionaban dos espacios de respuesta abierta: uno para que pudieran incluir más competencias si así lo estimaban oportuno y otro para hacer cualquier comentario que desearan.

Diseñada la encuesta, se contactó mediante correo electrónico con los alumnos egresados de las tres promociones del grado y con todo el profesorado implicado en la docencia en el Grado en Traducción e Interpretación, explicándoles los objetivos del estudio y proporcionándoles el enlace para que pudieran cumplimentar, si así lo deseaban, el cuestionario en línea. Para solicitar la colaboración de empleadores y profesionales del mundo de la traducción e interpretación, se contactó mediante correo electrónico y se difundió en las redes sociales (Twitter, Facebook y Google+).

3.4. Resultados y discusión

3.4.1. Egresados

La Tabla 1 muestra por orden de relevancia las diez competencias que los alumnos egresados consideran elementales para una adecuada empleabilidad.

Tabla 1. Las diez competencias más importantes según el alumnado egresado

Orden	Código	Descripción
1	CG1	Ser capaz de expresarse correctamente en español en su ámbito disciplinar
2	CG9	Ser capaz de comunicarse de manera oral y escrita en (al menos) dos lenguas extranjeras en niveles profesionales
3	CE14	Conocer los aspectos profesionales del mercado de la traducción y de la interpretación
4	CG8	Ser capaz de comunicarse de manera oral y escrita en la lengua propia en niveles profesionales
5	CE3	Manejar herramientas informáticas de apoyo al traductor
6	CG2	Comprender y expresarse en un idioma extranjero en su ámbito disciplinar, particularmente el inglés
7	CE7	Ser capaz de traducir textos especializados desde y hacia su primera lengua extranjera
8	CE9	Desarrollar destrezas básicas para una interpretación de calidad
9	CE5	Ser capaz de traducir textos generales desde y hacia su primera lengua extranjera
10	CG10	Ser capaz de trabajar y aprender de forma individual o autónoma y llevar a cabo una planificación del tiempo y una organización del trabajo de una manera adecuada

Como se puede observar, la correcta expresión en su lengua materna emerge como la competencia principal, seguida de la competencia lingüística en dos lenguas extranjeras. Aparte de las competencias específicas relacionadas con la capacidad para traducir textos generales y especializados, se destaca la relevancia de conocer los aspectos profesionales de la traducción y la interpretación, el manejo de herramientas informáticas de apoyo al traductor, y la capacidad de trabajar y aprender de forma individual o autónoma y llevar a cabo una planificación del tiempo y una organización del trabajo de manera adecuada.

En el espacio de respuesta abierta proporcionado, los egresados no han considerado relevante incluir ninguna otra competencia. Aparte de los comentarios emitidos sobre la satisfacción general con los estudios cursados, el alumnado egresado insiste en la necesidad de manejar programas de edición, localización y maquetación de traducciones (CE3), ya que en las propias palabras de un egresado: «[l]as clases de software de traducción son claramente insuficientes. Hoy en día, es completamente imposible acceder a este mercado sin estas competencias» [egresado n° 23]. Además, inciden en que se debe potenciar más el perfil de revisor (CE4), mejorar la competencia lingüística en la segunda y tercera lengua extranjera (CE1, CE8), así como en la primera lengua extranjera de cara a la práctica de la interpretación (CE9). Por otra parte, subrayan una posible modificación del plan de estudios para incluir más asignaturas de interpretación, la modificación de asignaturas genéricas de primer curso para aplicarlas al campo de la traducción y la interpretación, la modificación de la secuenciación de asignaturas para comenzar antes con las lenguas C y D, así como con la interpreta-

ción y las traducciones en lengua C. Por último, se sugiere la obligatoriedad de una asignatura de Prácticas para que a «todo el mundo se le dé la oportunidad de conocer el mercado laboral» [egresado nº 33].

3.4.2. Profesorado

En cuanto al segundo grupo de interés consultado, es decir, el profesorado que imparte en la titulación, la Tabla 2 recoge las diez competencias mejor valoradas. A diferencia que el alumnado egresado, el profesorado ha otorgado un mayor peso a una serie de competencias que los egresados no han incluido entre las diez primeras, sino a partir de la posición décimo novena: la competencia CG4, que versa sobre la ética y la integridad intelectual como valores en la práctica profesional; la CE1, sobre la adquisición de destrezas básicas de comunicación oral y escrita en una tercera lengua extranjera; la CE2, sobre las destrezas necesarias para la documentación y búsqueda de información que garanticen un trabajo de calidad; la CG15, sobre la capacidad para razonar críticamente a través de la argumentación y el diálogo; y la CG12, sobre el desarrollo de la creatividad y la capacidad para generar nuevas ideas.

Al igual que los egresados, el profesorado de la titulación no considera oportuno incluir más competencias. Sin embargo, al contrario que los egresados, el profesorado apenas ha empleado el espacio abierto para comentarios y sugerencias. Un profesor apunta que considera imprescindible darle una mayor importan-

Tabla 2. Las diez competencias más importantes según el profesorado de la titulación

Orden	Código	Descripción
1	CG2	Comprender y expresarse en un idioma extranjero en su ámbito disciplinar, particularmente el inglés
2	CG1	Ser capaz de expresarse correctamente en español en su ámbito disciplinar
3	CG4	Considerar la ética y la integridad intelectual como valores esenciales en la práctica profesional
4	CE1	Adquirir las destrezas básicas de comunicación oral y escrita en una tercera lengua extranjera
5	CE2	Adquirir la destreza necesaria para llevar a cabo las tareas de documentación y búsqueda de información que garanticen una traducción e interpretación de calidad
6	CG15	Adquirir la capacidad para formular razonamientos críticos a través de la argumentación y el diálogo
7	CG9	Ser capaz de comunicarse de manera oral y escrita en (al menos) dos lenguas extranjeras en niveles profesionales
8	CE14	Conocer los aspectos profesionales del mercado de la traducción y de la interpretación
9	CG10	Ser capaz de trabajar y aprender de forma individual o autónoma y llevar a cabo una planificación del tiempo y una organización del trabajo de una manera adecuada
10	CG12	Desarrollar la creatividad y la capacidad para generar nuevas ideas

cia a la revisi3n en las distintas asignaturas de traducci3n, ya que «junto a la documentaci3n y la traducci3n, es una de las tareas con las que m3s probabilidad deber3 enfrentarse un traductor, y debe adquirir el h3bito de entregar trabajos limpios al 100 %. Enseñar la metodolog3a constante y disciplinadamente, como si todos los pasos fueran igual de importantes».

3.4.3. Empleadores y profesionales

Los empleadores y profesionales del mundo de la traducci3n y la interpretaci3n, tal como recoge la Tabla 3, otorgan los dos primeros lugares a la correcta expresi3n en la lengua materna del traductor. A diferencia de los otros grupos de inter3s, han incluido entre las diez competencias fundamentales las siguientes: la CG6, sobre la capacidad de trabajar en equipo y relacionarse con otras personas del mismo o distinto 3mbito profesional; la CG16, sobre el desarrollo de la capacidad de liderazgo y el trabajo en equipo tanto a nivel nacional como internacional con la flexibilidad necesaria para adaptarse a nuevas situaciones; y la CG14, sobre la resoluci3n de problemas y toma de decisiones apropiada en cada contexto para un trabajo de calidad. Al igual que los colectivos anteriores, se ha señalado la importancia de la CE14, sobre los aspectos profesionales del mercado, y la CG9, sobre la capacidad de comunicarse en al menos dos lenguas extranjeras a

Tabla 3. Las diez competencias m3s importantes seg3n empleadores y profesionales

Orden	C3digo	Descripci3n
1	CG1	Ser capaz de expresarse correctamente en espaol en su 3mbito disciplinar
2	CG8	Ser capaz de comunicarse de manera oral y escrita en la lengua propia en niveles profesionales
3	CG6	Ser capaz de trabajar en equipo y relacionarse con otras personas del mismo o distinto 3mbito profesional
4	CE7	Ser capaz de traducir textos especializados desde y hacia su primera lengua extranjera
5	CG16	Desarrollar la capacidad de liderazgo y trabajo en equipo tanto en un contexto nacional como internacional con la flexibilidad necesaria para adaptarse a nuevas situaciones
6	CG4	Considerar la 3tica y la integridad intelectual como valores esenciales en la pr3ctica profesional
7	CG14	Desarrollar la habilidad para resolver problemas y tomar las decisiones apropiadas en cada contexto para realizar un trabajo de calidad
8	CE14	Conocer los aspectos profesionales del mercado de la traducci3n y de la interpretaci3n
9	CG9	Ser capaz de comunicarse de manera oral y escrita en (al menos) dos lenguas extranjeras en niveles profesionales
10	CE2	Adquirir la destreza necesaria para llevar a cabo las tareas de documentaci3n y b3squeda de informaci3n que garanticen una traducci3n e interpretaci3n de calidad

nivel profesional. Este colectivo también coincide con el alumnado egresado en la relevancia de la CE7 (capacidad para traducir textos especializados desde y hacia su primera lengua) frente al profesorado, que la lista en la posición vigésimo primera. Por otro lado, los profesionales y empleadores coinciden con el profesorado de la titulación en que la ética y la integridad intelectual (CG4) y la correcta documentación y búsqueda de información (CE4) son competencias imprescindibles para el buen desempeño profesional. No obstante, estos datos no han de interpretarse como que el alumnado egresado no les otorga importancia, ya que han incluido tales competencias en la posición decimotercera y undécima, respectivamente.

El colectivo de profesionales y empleadores comenta, en primer lugar, que se debería poner más énfasis en la naturalidad del texto que llega al consumidor. Es necesario que el alumnado de la titulación aprenda a redactar correctamente en su lengua materna y sea capaz de realizar revisiones ortotipográficas y de estilo. Asimismo, un encuestado señala que el alumnado debería conocer la existencia de normas de calidad, guías de estilo y listas de comprobación que les permitan entregar un trabajo de máxima calidad. Aparte de los comentarios relacionados con la correcta expresión en la lengua materna del traductor, en segundo lugar se insta a que el profesorado esté al día del mercado de trabajo y que el alumnado tenga una formación básica en lo que se refiere a tarifas de traducción, facturación y demás trámites legales, así como saber darse a conocer, negociar con un cliente y organizar administrativamente su trabajo. En tercer lugar, se encuentran sugerencias sobre las TIC, tales como que el alumno sea capaz de preparar archivos, emplear formatos distintos y sacar el máximo provecho a la traducción asistida por ordenador. En cuarto lugar, se sugiere que se deberían separar las competencias que mezclan la capacidad de traducir desde y hacia la primera lengua extranjera puesto que la traducción inversa requiere un enfoque distinto. Por último, este colectivo señala la importancia de pertenecer a una asociación de traductores y/o intérpretes e insiste con ahínco en la creación de un colegio de traductores.

3.4.4. Discusión

En general, los tres grupos de interés coinciden en la selección de tres competencias dentro de las diez primeras:

1. CG1: Ser capaz de expresarse correctamente en español en su ámbito disciplinar.
2. CG9: Ser capaz de comunicarse de manera oral y escrita en (al menos) dos lenguas extranjeras en niveles profesionales.
3. CE14: Conocer los aspectos profesionales del mercado de la traducción y la interpretación.

No obstante, los distintos colectivos parecen valorar unas competencias del título más que otras. Los egresados, por ejemplo, incluyen las competencias específicas CE3 (manejo de herramientas informáticas de apoyo al traductor), CE5

(traducción de textos generales desde y hacia su primera lengua extranjera) y CE9 (destrezas básicas para una interpretación de calidad) entre las diez primeras, mientras que los otros dos colectivos listan la CE3 y la CE5 en la decimotercera y decimocuarta posición, y la CE9 en el vigésimo primero y vigésimo octavo lugar. El profesorado, por su parte, otorga la cuarta posición para la competencia CE1 (comunicación oral y escrita en una tercera lengua), la sexta para la CG15 (capacidad para formular razonamientos críticos a través de la argumentación y el diálogo) y la décima para la CG12 (desarrollo de la creatividad y capacidad para generar nuevas ideas), mientras que los otros dos colectivos o bien no las han contemplado o bien las han situado en puestos más bajos. Por último, los profesionales y empleadores priorizan las competencias CG6 (trabajar en equipo y relacionarse con otras personas del mismo o distinto ámbito profesional) y la CG16 (liderazgo y trabajo en equipo en contextos nacionales e internacionales con flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones).

Si bien los participantes de los tres colectivos que han colaborado con la presente investigación no siempre valoran de igual modo las competencias del grado en Traducción e Interpretación de la Universidad de Murcia, las diez competencias seleccionadas como fundamentales para el desempeño profesional en el mundo de la traducción y la interpretación coinciden con la inmensa mayoría de las listadas en el *Libro blanco: título de grado en traducción e interpretación* (s.f.) y en la propuesta del grupo de expertos de la Comisión Europea (2009). Encontramos un par de excepciones en las competencias 2 y 4 del *Libro blanco*, que rezan «conocimiento de culturas y civilizaciones extranjeras» y «dominio de técnicas y terminología de la traducción especializada», respectivamente, las cuales se corresponderían con la CG18 (Adquirir los conocimientos de otras culturas y costumbres y desarrollar las habilidades de interacción y mediación lingüística y cultural) y la CE12 (Dominar las técnicas y terminología propias de la traducción especializada) del Grado en Traducción e Interpretación. En general, se observa que ambas competencias han quedado relegadas a puestos inferiores, especialmente en el caso del profesorado de la titulación.

4. Conclusiones

El propósito central de este estudio era averiguar la opinión del alumnado, el profesorado y el sector profesional sobre las competencias que debe adquirir el estudiantado para ejercer de traductor o intérprete de forma satisfactoria en la sociedad actual. Tal como ya se ha señalado, los tres grupos de interés, es decir, egresados, profesorado y profesionales y empleadores, coinciden en la importancia de ciertas competencias, pero discrepan en la relevancia de otras y parecen dar más importancia a algunas que no han recibido atención por parte de los otros colectivos. Entre ellas, destacaría la CG16, desarrollar la capacidad de liderazgo y trabajo en equipo tanto en un contexto nacional como internacional con flexibilidad necesaria para adaptarse a nuevas situaciones. Los empleadores y profesionales de la traducción y la interpretación saben de primera mano que dicha competencia es primordial a la hora de adaptarse a la sociedad del siglo

XXI, caracterizada por el cambio constante, la globalización, el papel crucial de la información y la eficacia (Palomares Ruiz 2004, citado en Bozu y Canto Herrera 2009).

Los datos aquí recogidos son de vital importancia para la Comisión Académica del Grado en Traducción e Interpretación, puesto que, por un lado, se ha observado que ciertas competencias deberían trabajarse más (el proceso de revisión, el uso de programas de traducción asistida, maquetación y edición, un nivel superior en lenguas extranjeras, etc.); y, por otro, existen ciertas competencias a las que el colectivo profesional les da un papel relevante (por ejemplo, trabajo en equipo y relacionarse con personas del mismo o distinto ámbito profesional, liderazgo, flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones). Tales competencias no se pueden obviar por el papel fundamental que desempeñan en la sociedad de hoy en día. Es por ello que sigue siendo necesario llevar a cabo periódicamente reuniones de coordinación de cada una de las materias con el propósito de revisar exhaustivamente las competencias de las guías docentes de cada asignatura y la metodología empleada para garantizar que el alumnado adquiera todas las competencias del título, tanto generales como específicas, así como para que se fomenten también aquellas que los profesionales y empleadores consideran cruciales para el desempeño laboral.

Para concluir, pese a que la universidad siempre ha sido criticada por estar disociada del mercado laboral y del mundo empresarial (por ejemplo, Martínez Martín 2002; Jiménez Vivas 2009), hoy en día existe un esfuerzo para que las universidades se adapten a las demandas de la sociedad multicultural y global y del mundo cambiante en el que vivimos (Bricall y Brunett 2000; Bozú y Canto Herrera 2009; Jiménez Vivas 2009). Los docentes universitarios, en su figura de guías u orientadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje, han de promover el desarrollo de competencias que garanticen un desempeño profesional satisfactorio y deben propiciar situaciones de aprendizaje que ayuden a adquirir, incrementar y mejorar las competencias del alumnado. Es por ello que es necesario, además de útil, identificar las competencias más importantes para cada ámbito profesional y fomentarlas especialmente a lo largo de los estudios universitarios. Sería incuestionablemente beneficioso que el profesorado encargado de esta formación o bien tenga conocimientos sólidos sobre la profesión de traductor e intérprete, o bien posea una experiencia previa o bien compagine simultáneamente su actividad docente con el ejercicio de la traducción y la interpretación.

Referencias bibliográficas

- AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (s.f.). *Libro Blanco: título de grado en traducción e interpretación*. <http://www.aneca.es/var/media/150288/libroblanco_traduc_def.pdf>.
- BOZU, Zoia; CANTO HERRERA, Pedro José (2009). «El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes». *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 2 (2), pp. 87-97.
- BRICALL, Josep M.; BRUNER, José Joaquín (2000). «Universidad siglo XXI. Europa y América Latina. Regulación y financiamiento». En: *Documentos Columbus sobre*

- Gestión Universitaria*. <[http://www.columbus-web.org/images/pdf/Universidad%20Siglo%20XXI\(1\).pdf](http://www.columbus-web.org/images/pdf/Universidad%20Siglo%20XXI(1).pdf)>.
- CALVO ENCINAS, Elisa (2010). *Análisis curricular de los estudios de Traducción e Interpretación en España. Perspectiva del estudiantado*. Tesis doctoral. Granada: Universidad de Granada.
- CENTRO DE ALTO RENDIMIENTO DE ACCENTURE Y UNIVERSIA (s.f.). *Las competencias profesionales en los titulados*. <<http://www.unizar.es/ice/images/stories/calidad/ResumenEjecutivoEstudioCompetencias.pdf>>.
- CEREZO MERCHÁN, Beatriz (2012). *La didáctica de la traducción audiovisual en España: Un estudio de caso empírico-descriptivo*. Tesis doctoral. Castellón de la Plana: Universitat Jaume I.
- (2013). «La didáctica de la traducción audiovisual en España: un estudio de caso empírico-descriptivo». *Trans*, 17, pp. 167-183.
- CARRERAS BARNÉS, Josep (2005). «El concepte de competència i el disseny de plans d'estudi a partir de perfils competencials, dues qüestions que cal aclarir en el marc de l'EEES». En: CARRERAS BARNÉS, Josep; PERRENOUD, Philippe (eds.). *El debat sobre les competències en l'ensenyament universitari*. Barcelona: ICE Universitat de Barcelona, pp. 8-24.
- COMUNIDADES EUROPEAS (2008). *The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF)*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- EUROPEAN COMMISSION (2009). *European Master's in Translation (EMT) Strategy*. <http://ec.europa.eu/dgs/translation/programmes/emt/key_documents/emt_competences_translators_en.pdf>.
- GONZÁLEZ, Julia; WAGENAAR, Robert (eds.) (2003). *Tuning Educational Structures in Europe: Informe final: fase uno*. Universidad de Deusto/Universidad de Groningen. <<http://www.escuelasdearte.es/recursos/tuning.pdf>>.
- HURTADO ALBIR, Amparo (2007). «Competence-based Curriculum Design for Training Translators». *The Interpreter and Translator Trainer*, 1/2, pp. 163-195.
- (2015). «The Acquisition of Translation Competence. Competences, Tasks, and Assessment in Translator Training». *Meta*, 60 (2), pp. 256-280.
- JIMÉNEZ VIVAS, Amparo (2009). «Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral». *Revista Iberoamericana de Educación*, 50 (1). <<http://rieoei.org/deloslectores/2895Vivas.pdf>>.
- MARTÍNEZ CASTEJÓN, Pedro Juan. «Competencias Específicas de la Rama de Ciencias Sociales». V Jornada del Centro de Formación y Desarrollo Profesional: «Competencias transversales y específicas del título: cómo se aprenden y cómo se evalúan». Universidad de Murcia, 30 de mayo de 2014.
- MARTÍNEZ MARTÍN, Rafael (2002). *La inserción laboral de los universitarios*. Granada: Universidad de Granada.
- MATEO, Carlos; ALBERT, M^a Carmen (2010). *Competencias y habilidades del alumno egresado de la Universidad de Alicante. La visión de los empleadores*. Alicante: Universidad de Alicante. <<http://utc.ua.es/es/documentos/inicio/informe-empleadores.pdf>>.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2003). *La integración del sistema universitario español en el Espacio Europeo de Educación Superior*. Documento-Marco. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- MUÑOZ-MIQUEL, Ana (2014). «El perfil y las competencias del traductor médico desde el punto de vista de los profesionales: una aproximación cualitativa». *Trans*, 18, pp. 163-181.

- PACTE (2015). «Results of PACTE's Experimental Research on the Acquisition of Translation Competence: the Acquisition of Declarative and Procedural Knowledge in Translation. The Dynamic Translation Index». *Translation Spaces*, 4 (1), pp. 29-53.
- (2014). «First Results of PACTE Group's Experimental Research on Translation Competence Acquisition: The Acquisition of Declarative Knowledge of Translation». *MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación*, núm. especial 1, pp. 85-115.
- PALOMARES RUIZ, Ascensión (2004). *Profesorado y educación para la diversidad en el siglo XXI*. España: Universidad de Castilla-La Mancha.
- PLAZA LARA, Cristina (2014). *La enseñanza de la traducción asistida por ordenador: análisis didáctico-curricular y propuesta de integración de la subcompetencia instrumental profesional en el aula*. Tesis doctoral. Málaga: Universidad de Málaga.
- PRESAS CORBELLA, Marisa (2008). «Formar traductores expertos en el EEES: un marco para la formulación de competencias de los estudios de grado». *Sendebarr*, 19, pp. 213-244.
- PULIDO TRULLÉN, Juan Ignacio (2008). «Competencias genéricas y transversales. Definición y tipos». En: ICE de la Universidad de Zaragoza. *Competencias Genéricas y Transversales de los titulados universitarios*. <<http://www.unizar.es/ice/images/stories/publicacionesICE/Col.%20Documentos%2008.pdf>>.
- RUIZ ROSENDO, Lucía (2005). «La práctica profesional de la interpretación en el campo de la medicina: estudio exploratorio de la percepción de los intérpretes». *Puentes*, 5, pp. 67-81.
- (2006). «La interpretación en el ámbito de la medicina: especialización y preparación». *Panacea*, VII (23), pp. 75-80.
- SAN MARTÍN LÓPEZ, Alba Luz (2013). *Competencias básicas de los egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad Veracruzana, Región Poza Rica-Tuxpan, México*. Tesis Doctoral. Granada: Universidad de Granada.
- VIDAL, Javier; LÓPEZ, Raúl; PÉREZ, Carolina. «Análisis de las competencias de los graduados de la Universidad de León». *V Congreso Internacional de Galicia e Norte de Portugal de formación para o Traballo*. Santiago de Compostela, 26-28 de noviembre de 2003.
- VIGIER MORENO, Francisco Javier (2010). *El nombramiento de traductores-intérpretes jurados de inglés mediante acreditación académica: descripción de la formación específica y del grado de satisfacción de los egresados*. Tesis doctoral. Granada: Universidad de Granada.
- YÁÑIZ ÁLVAREZ, Concepción; VILLARDÓN GALLEGO, Lourdes (2006). *Planificar desde competencias para promover el aprendizaje. El reto de la sociedad del conocimiento para el profesorado universitario*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- ZABALZA, Miguel Ángel (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

Apéndice. Competencias del Grado en Traducción e Interpretación de la Universidad de Murcia

Competencias básicas

- CB1: Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.
- CB2: Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y resolución de problemas dentro de su área de estudio.
- CB3: Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes, normalmente dentro de su área de estudio, para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- CB4: Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- CB5: Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Competencias generales del Título

- CG1: Ser capaz de expresarse correctamente en español en su ámbito disciplinar.
- CG2: Comprender y expresarse en un idioma extranjero en su ámbito disciplinar, particularmente el inglés.
- CG3: Ser capaz de gestionar la información y el conocimiento en su ámbito disciplinar, incluyendo saber utilizar como usuario las herramientas básicas en TIC.
- CG4: Considerar la ética y la integridad intelectual como valores esenciales en la práctica profesional.
- CG5: Ser capaz de proyectar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos para promover una sociedad basada en los valores de la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo.
- CG6: Ser capaz de trabajar en equipo y relacionarse con otras personas del mismo o distinto ámbito profesional.
- CG7: Desarrollar habilidades de iniciación a la investigación.
- CG8: Ser capaz de comunicarse de manera oral y escrita en la lengua propia en niveles profesionales.
- CG9: Ser capaz de comunicarse de manera oral y escrita en (al menos) dos lenguas extranjeras en niveles profesionales.

- CG10: Ser capaz de trabajar y aprender de forma individual o autónoma y llevar a cabo una planificación del tiempo y una organización del trabajo de una manera adecuada.
- CG11: Desarrollar la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos a la práctica.
- CG12: Desarrollar la creatividad y la capacidad para generar nuevas ideas.
- CG13: Adquirir la motivación necesaria para desarrollar la iniciativa y el espíritu emprendedor necesarios para conseguir objetivos con exigencias de calidad.
- CG14: Desarrollar la habilidad para resolver problemas y tomar las decisiones apropiadas en cada contexto para realizar un trabajo de calidad.
- CG15: Adquirir la capacidad para formular razonamientos críticos a través de la argumentación y el diálogo.
- CG16: Desarrollar la capacidad de liderazgo y trabajo en equipo tanto en un contexto nacional como internacional con la flexibilidad necesaria para adaptarse a nuevas situaciones.
- CG17: Adquirir los conocimientos analíticos y operativos de los nuevos sistemas tecnológicos útiles para el diseño y gestión de proyectos en tareas de traducción e interpretación.
- CG18: Adquirir los conocimientos de otras culturas y costumbres y desarrollar las habilidades de interacción y mediación lingüística y cultural.

Competencias específicas del Título

- CE1: Adquirir las destrezas básicas de comunicación oral y escrita en una tercera lengua extranjera.
- CE2: Adquirir la destreza necesaria para llevar a cabo las tareas de documentación y búsqueda de información que garanticen una traducción e interpretación de calidad.
- CE3: Adquirir los conocimientos necesarios para manejar las herramientas informáticas de apoyo al traductor en las tareas de localización, edición y maquetación de textos, así como los sistemas de traducción asistida.
- CE4: Adquirir los conocimientos básicos para realizar las tareas de revisión y edición de textos con el rigor suficiente para llevar a cabo un trabajo de traducción de calidad.
- CE5: Ser capaz de traducir textos generales desde y hacia su primera lengua extranjera.
- CE6: Ser capaz de traducir textos generales desde su segunda lengua extranjera.
- CE7: Ser capaz de traducir textos especializados desde y hacia su primera lengua extranjera.
- CE8: Ser capaz de traducir textos especializados desde su segunda lengua extranjera.
- CE9: Adquirir y desarrollar las destrezas básicas necesarias para llevar a cabo una interpretación de calidad.

- CE10: Conocer los fundamentos teóricos y metodológicos básicos de la traducción y la interpretación.
- CE11: Adquirir y desarrollar las destrezas específicas de la traducción.
- CE12: Dominar las técnicas y terminología propias de la traducción especializada.
- CE13: Adquirir los fundamentos teóricos básicos de la ling istica aplicada a la traducción.
- CE14: Conocer los aspectos profesionales del mercado de la traducción y de la interpretación.