

La enseñanza por competencias en la traducción especializada: el caso de la traducción médica

Luz Martínez

► **To cite this version:**

Luz Martínez. La enseñanza por competencias en la traducción especializada: el caso de la traducción médica. La traducción de los textos de especialidad: Una perspectiva multidisciplinar. Estudios monográficos IULMA-IV, vol. 4., 2017. hal-02927968

HAL Id: hal-02927968

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02927968>

Submitted on 2 Sep 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La enseñanza por competencias en la traducción especializada: el caso de la traducción médica

Luz Martínez Villermosa

Luz.martinez@univ-grenoble-alpes.fr

Université Grenoble Alpes (Francia)

Resumen

La enseñanza de la traducción especializada requiere de una adaptación constante que tome en cuenta las necesidades actuales del mercado laboral para poder formar traductores cada vez más competentes. Ante esta situación, el Grupo de Expertos del proyecto EMT (*European Master's in Translation*) definió una serie de competencias que buscan el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios en la práctica profesional de la traducción. Basándonos en este marco de referencia, hemos decidido realizar un estudio de tipo cuantitativo-descriptivo con los traductores autónomos especializados en medicina. Nuestro objetivo es constatar de qué manera el traductor médico profesional percibe sus competencias y en qué medida las considera importantes para el buen desarrollo de la operación traductora.

Palabras claves: Enseñanza, traducción médica, traducción especializada, competencias, marco referencial EMT.

Abstract

Teaching specialized translation requires a constant adjustment to take into account current labor market needs in order to train more competent translators. In view of this situation, EMT (*European Master's in Translation*) expert group drew up a detailed list of competences seeking the mastery of knowledge, skills and attitudes required in professional translation practice.

Based on this framework, we decided to conduct a quantitative descriptive study with professional freelance translators specialized in medicine. The objective of this study was to verify how these professional medical translators perceive their competences and the extent to which they consider these competences important to successfully carry out the translation task.

Keywords: Teaching, medical translation, specialized translation, competences, EMT reference framework.

Introducción

La enseñanza de la traducción especializada requiere de una adaptación constante que tome en cuenta las necesidades actuales del mercado laboral para poder formar traductores cada vez más competentes. Por esta razón, la formación universitaria se encuentra en un proceso de cambio epistemológico que busca la implementación de nuevos objetivos educativos basados en el enfoque por competencias. Ya en 1999, la Declaración de Bolonia establecía que:

[...] la Europa del conocimiento [...] es [...] capaz de dar a sus ciudadanos las competencias necesarias para afrontar los retos del nuevo milenio, junto con la conciencia de compartición de valores y pertenencia a un espacio social y cultura común.

Bajo esta nueva perspectiva, se requiere formar traductores, que con el desarrollo de habilidades indispensables e inherentes a su campo de acción, puedan ingresar más fácilmente en un mercado de trabajo cada vez más exigente en términos de calidad y competitividad. Para ello, es necesario obtener datos empíricos provenientes de los traductores en ejercicio que permitan adecuar los actuales programas de estudios al contexto real de la actividad profesional.

En traducción médica, pocos son los estudios realizados empíricamente sobre las competencias que el futuro traductor especializado en esta área de saber debería adquirir. Consideramos que este tipo de traducción, pese a su importancia y su continuo desarrollo, sigue

en un estado embrionario. Por esta razón, hemos decidido elaborar un cuestionario dirigido a los traductores autónomos especializados en medicina con el objetivo de constatar de qué manera perciben sus competencias y en qué medida las consideran importantes para el buen desarrollo de la operación traductora en un contexto profesional. Para ello, partimos del marco referencial elaborado por el Grupo de Expertos del proyecto EMT (*European Master's in Translation*) que nace por iniciativa de la Dirección General de Traducción (DGT) de la Comisión Europea. El documento presenta una lista de competencias que todo traductor altamente cualificado debe haber adquirido al término de sus estudios. Además, este modelo de sirve de base para la elaboración de los programas de formación en traducción de las universidades que quieran obtener el reconocido sello de calidad EMT. En vista de la creciente importancia que tiene esta distinción entre las universidades, hemos decidido verificar su adecuación al contexto profesional actual de los traductores médicos y, así, aportar nuestro grano de arena a las investigaciones realizadas sobre las competencias necesarias en traducción médica y en consecuencia, sobre la enseñanza de la traducción.

En este trabajo definiremos, en primer lugar, la competencia traductora. Describiremos, luego, los modelos de competencia que han servido de referencia en la realización del estudio y finalmente, presentaremos los resultados obtenidos para poder exponer nuestras conclusiones.

Sobre la noción de competencia

La enseñanza por competencias en la formación universitaria en traducción ha sido objeto de estudio en varias investigaciones. Sin embargo, antes de presentar algunos de los trabajos que pueden ser vinculados con el nuestro, es pertinente definir la noción de *competencia*. Este término no tiene una acepción unánime entre la comunidad científica. Por ello, presentamos aquí varias definiciones que permiten mostrar diversos matices complementarios. De acuerdo con el proyecto DeSeCo (Descripción y Selección de Competencias) de la OCDE (2005) “una competencia es más que conocimientos y destrezas.

Involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizando recursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto particular” (p.3). Así, la competencia forma parte de los saberes fundamentales de una población enmarcada en una cultura.

En un marco más específico al espacio europeo, encontramos que la Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea (2004) considera que la noción de competencia:

[...] se refiere a una combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, y a la inclusión de la disposición para aprender además del saber cómo. [Además] representa un paquete multifuncional y transferible de conocimientos, destrezas y actitudes que todos los individuos necesitan para su realización y desarrollo personal, inclusión y empleo. (p.10 y 13)

Estas definiciones ponen de relieve el interés de integrar en la formación distintos tipos de conocimientos (habilidades prácticas, destrezas cognitivas, actitudes, entre otros) con el objetivo de llevar a cabo eficazmente una tarea dada. En traductología, varios son los autores que han querido adaptar la definición de *competencia* al campo de la traducción, lo que ha dado origen al concepto de *competencia traductora* donde se toma en cuenta aspectos sobre el perfil del traductor competente además de los elementos mencionados previamente. Dorothy Kelly (2002) define la competencia traductora como:

[...] la macrocompetencia que constituye el conjunto de capacidades, destrezas, conocimientos e incluso actitudes que reúnen los traductores profesionales y que intervienen en la traducción como actividad experta, es decir que, en su conjunto, distinguen al profesional del no profesional, al experto del no experto. (p.14)

Vemos como la autora incluye el ámbito profesional al considerar “la traducción como actividad experta” y al diferenciar el “experto” del “no experto”. Ella, siguiendo la definición

de Glaser (1986, p. 915, citado en Kelly, 2002, p.9), considera que el experto posee un alto nivel de competencia que resulta de la interacción entre el conocimiento y las habilidades inherentes a un área específica. Sin embargo, no podemos olvidar el papel del contexto tanto en el que se aprende este conocimiento como en el que se aplicará al egresar de las universidades. Ciertamente la práctica profesional dictará las pautas para la elaboración de las competencias necesarias en la traducción como “actividad experta” pero la institución, en este caso la universidad, velará y evaluará la correcta apropiación de estas destrezas, estrategias y actitudes. Por ello, la definición que consideramos más adecuada en este estudio proviene del Grupo de Expertos del proyecto EMT (2009) quienes afirman que:

By ‘competence’, we mean the combination of aptitudes, knowledge, behaviour and know-how necessary to carry out a given task under given conditions. This combination is recognised and legitimised by a responsible authority (institution [...]). (p.3)

Así, el contexto institucional (la universidad, por ejemplo) se añade a la definición al tener el rol de reconocer y legitimar los conocimientos necesarios para la realización eficaz de una actividad, en este caso la operación traductora en un contexto profesional. De esta forma, la noción de competencia traductora se adapta al contexto educativo de enseñanza-aprendizaje de la traducción.

Siguiendo esta línea, resulta evidente que la enseñanza de la traducción basada en la adquisición, desarrollo y aplicación de competencias presenta ventajas notorias para los actuales programas de estudio. Como lo afirma Tobón (2008) al otorgarle cuatro atributos a este enfoque que podemos resumir de la siguiente forma:

1. La pertinencia de los programas educativos: ya que el aprendizaje se adapta al contexto social, profesional y disciplinar para que la enseñanza tenga sentido “no sólo para los

estudiantes, sino también para los docentes, las instituciones educativas y la sociedad” (p.16).

2. La gestión de la calidad: gracias a la evaluación de la “calidad del desempeño” del estudiante y la “calidad de la formación que brinda la institución” (p.16).
3. La política educativa internacional: que busca la armonización de la formación a nivel internacional con la aplicación de este enfoque.
4. La movilidad: el proceso de convergencia de competencias busca el intercambio de los titulados y facilitar, así, el desplazamiento de los profesionales y su inserción en mercados laborales distintos.

En el caso concreto de este estudio, nos enfocamos en el primer punto citado (la pertinencia de los programas educativos), ya que nos interesamos en la adecuación de los programas de estudios al contexto profesional de los traductores autónomos especializados en medicina. Esta adecuación viene de la mano con la continua observación de la actividad profesional gracias a estudios que permitan confirmar, adaptar e incluir las competencias que necesita el traductor especializado para llevar a cabo eficazmente la operación traductora.

Algunos modelos de competencia traductora

Varios son los autores que se han interesado en la elaboración de modelos de competencias inherentes a los traductores. En vista del gran número de trabajos, y por limitaciones de espacio, presentaremos algunas propuestas que, en nuestra opinión, se relacionan directamente con nuestro estudio. Entre ellos podemos citar los modelos de Hurtado, el grupo PACTE, Kelly y el grupo de expertos EMT.

Hurtado (1996) establece que la competencia traductora está compuesta por cinco subcompetencias:

1. La lingüística, relacionada con la capacidad para comunicar en dos lenguas. Aquí interviene la comprensión y expresión tanto escrita como oral.

2. La extralingüística que hace referencia al conocimiento temático y cultural.
3. La estratégica que permite la resolución de problemas encontrados durante la operación traductora. Intervienen las aptitudes necesarias para la comprensión y expresión escrita.
4. La traslatoria, “es decir una predisposición a efectuar el cambio de una lengua a otra sin interferencias” (p.34).
5. Y la profesional, relacionada con el ejercicio de la actividad donde se toma en cuenta el uso de nuevas tecnologías de traducción, el conocimiento del mercado laboral, entre otros aspectos.

Para la autora, las dos primeras subcompetencias no son específicas al ámbito de la traducción, sino requisitos previos para su aprendizaje. Señala, además, que estos conocimientos serán aplicados y perfeccionados constantemente a lo largo de la formación en traducción. Cabe señalar que esta propuesta sirvió de base para la elaboración del modelo de competencias realizado por el grupo PACTE que presentaremos a continuación.

El grupo **PACTE** de la Universidad Autónoma de Barcelona establece una lista de competencias cuyo rol dentro de la operación traductora ha sido modificado gracias a las continuas investigaciones empíricas que realiza. Así, si bien la competencia de transferencia era una de las más importantes en su propuesta del año 2000, ahora ubica la competencia estratégica como el eje central de su modelo presentado en 2003 (figura 1) y que detallaremos en este estudio.

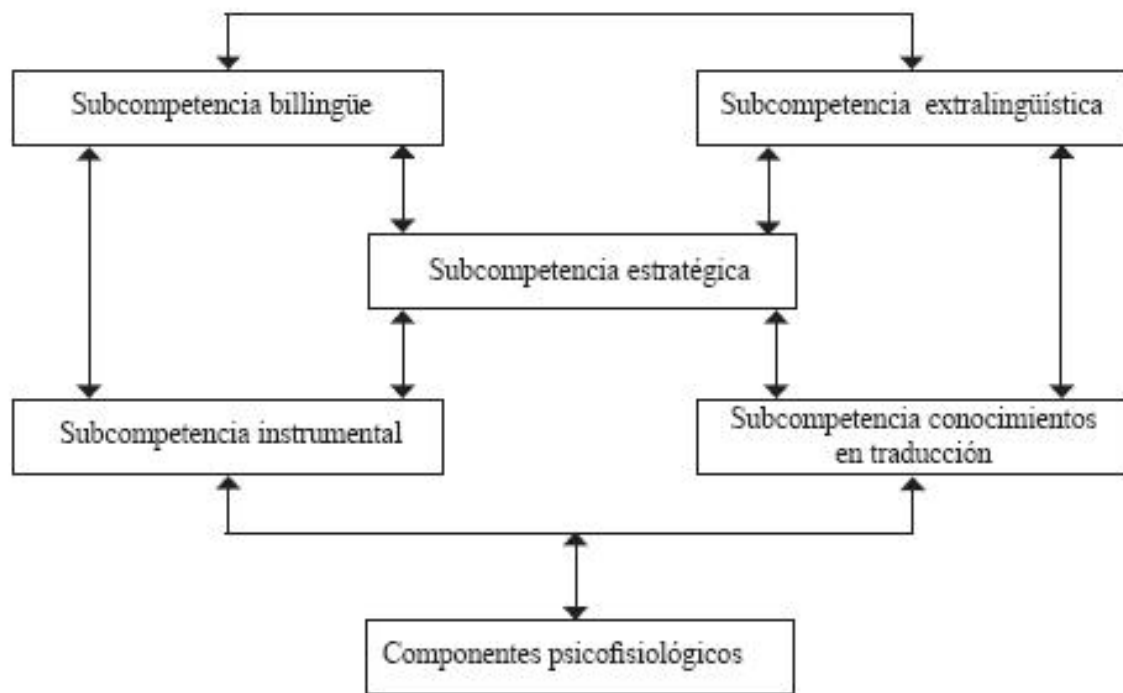


Figura 1. Modelo holístico de la competencia traductora de PACTE (2003)

El grupo pone de manifiesto que todas estas subcompetencias se relacionan y conforman, así, la competencia traductora.

1. *La subcompetencia bilingüe* vinculada con la capacidad de comunicar en dos idiomas. Está compuesta por el conocimiento pragmático, sociolingüístico, textual, gramatical y lexical.
2. *La subcompetencia extralingüística* comprende el conocimiento implícito y explícito del mundo en general y en áreas específicas del saber. Incluye el conocimiento bicultural, enciclopédico (sobre el mundo) y específico (temático).
3. *La subcompetencia de conocimientos en traducción* se refiere la definición de la operación traductora y los aspectos relacionados con la profesión. Comprende el conocimiento sobre el la actividad traductora (métodos, estrategias, procedimientos, etc.) y sobre el mercado de trabajo (clientes, aspectos profesionales, etc.).
4. *La subcompetencia instrumental* relacionada con el uso de herramientas inherentes a la operación traductora (recursos de documentación, herramientas tecnológicas, etc.).

5. *La subcompetencia estratégica* que influye en todo el proceso de traducción ya que permite planificarlo, evaluarlo, identificar problemas y aplicar soluciones apropiadas. Garantiza, de esta forma, la eficacia de la operación traductora.

Por último, el componente psicofisiológico que incluye componentes cognitivos (memoria, percepción, atención y emoción), actitudinales (curiosidad intelectual, perseverancia, rigor, pensamiento crítico, confianza, etc.) y psicomotores (creatividad, razonamiento lógico, análisis, síntesis, etc.) que afectan todo el proceso de traducción.

Cabe señalar que el modelo de PACTE ha servido de base para la planificación curricular de planes de estudios en traducción¹ Al presentar elementos transversales, puede adaptarse a los diversos contextos de enseñanza de traducción.

Por su parte, **Kelly** (2002) propone un modelo de competencias inspirado en la propuesta del grupo PACTE, que se orienta específicamente al diseño curricular de la formación de traductores. La autora propone una representación piramidal (figura 2) de su modelo y ubica en la cúspide, al igual que el grupo PACTE, la competencia estratégica ya que, en su opinión, “dirige la aplicación de todas las demás a la realización de una tarea determinada” (p. 15).

¹ Podemos citar como ejemplo, Hurtado (2008) quien se basa en el modelo para elaborar un diseño curricular basado en la enseñanza por competencias.

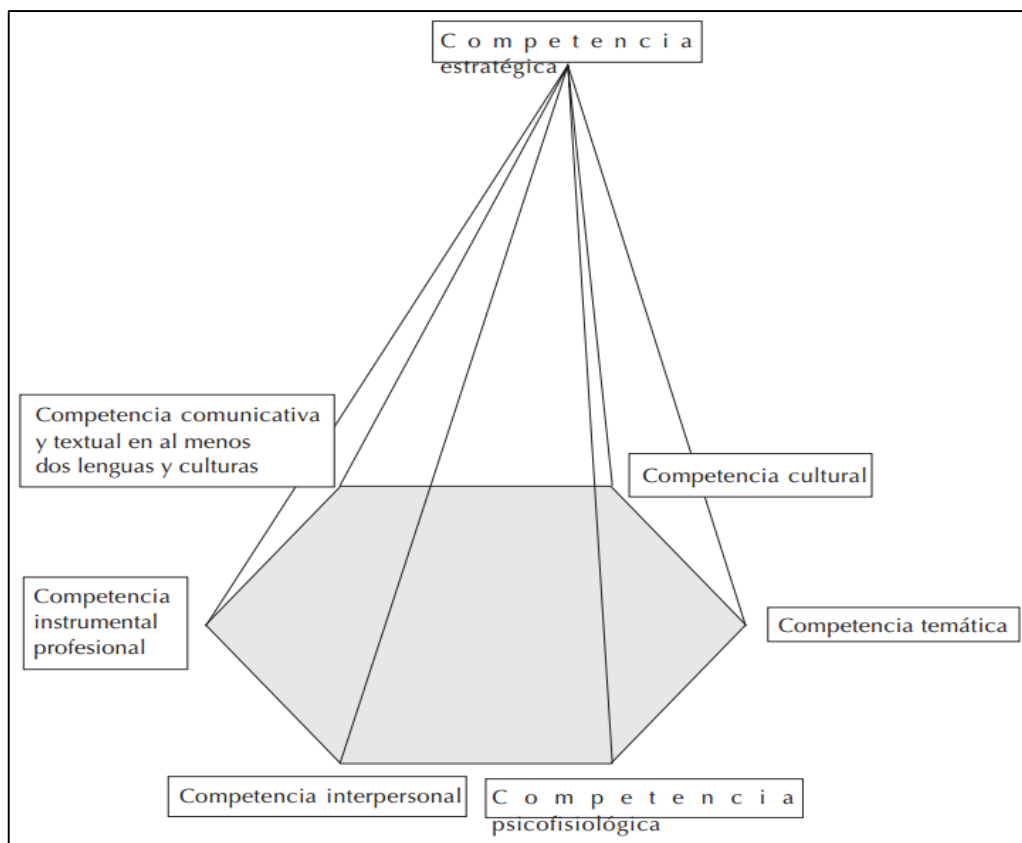


Figura 2. Modelo de competencia traductora de Kelly (2002)

La autora considera la competencia traductora como una macrocompetencia que se compone de varias subcompetencias. Así, su modelo presenta siete elementos:

1. *La subcompetencia comunicativa y textual en al menos dos lenguas y culturas* que contempla las convenciones textuales propias a las diferentes culturas de trabajo, además de la capacidad para comunicar en varios idiomas.
2. *La subcompetencia cultural* integrada por el conocimiento enciclopédico de las culturas de trabajo, además de los “valores, mitos, percepciones, creencias, comportamientos y sus representaciones textuales” (p.14).
3. *La subcompetencia temática* relacionada con el conocimiento relativo a un área del saber.
4. *La subcompetencia instrumental profesional* que se refiere tanto al uso de herramientas para la ejecución de la operación traductora como al conocimiento de la actividad profesional.

5. *La subcompetencia psicofisiológica* que incluye el aspecto cognitivo y actitudinal del traductor.
6. *La subcompetencia interpersonal* vinculada con la capacidad de trabajar en equipo en un contexto profesional.
7. *Y la subcompetencia estratégica* que presenta los procedimientos, estrategias y métodos utilizados en la realización de la operación traductora.

La autora no se limita a la presentación de subcompetencias sino que las relaciona a una serie de objetivos generales inherentes a la formación de traductores. Sin embargo, precisa que su modelo no se basa en un estudio experimental y que solo constituye un intento de “describir y sistematizar la realidad de la actividad de los traductores” (p. 16), por lo que valdría confirmar su adecuación al contexto profesional con datos empíricos.

Siguiendo la idea de validación empírica, presentamos ahora la propuesta realizada por el grupo de expertos del proyecto EMT que se basa en la información proveniente de la experiencia de los profesionales de la traducción y académicos del ramo.

El grupo de expertos EMT

Antes de presentar el modelo, consideramos necesario exponer el contexto en el cual se enmarca esta propuesta.

La Unión Europea considera que la integración del continente es posible con la aplicación de políticas de multilingüismo. Por esta razón, resalta el papel de los traductores e intérpretes y reconoce la necesidad tanto de optimizar la formación como de proporcionar normas que la rijan (Chodkiewicz, 2012). En este contexto, en 2007, la Dirección General de Traducción (DGT) de la Comisión Europea incita la creación de un grupo de trabajo para elaborar un marco referencial que servirá de base para el diseño curricular de las formaciones en traducción. De esta forma nace el grupo de expertos EMT quienes, en 2009, presentaron la lista de competencias necesarias para la profesión y además, un documento que presenta los criterios

de selección para la admisión de los programas universitarios a la red EMT. Las universidades que integren esta red reciben el sello EMT como aval de la calidad de la formación en traducción que allí se ofrece. Hoy en día, 64² másteres integran la red, de los cuales dos formaciones fuera del espacio europeo poseen el estatus de miembro observador.

La propuesta realizada por el grupo de expertos EMT (figura 3) contiene seis competencias interdependientes. A diferencia de las propuestas realizadas por Kelly (2002) y el grupo PACTE (2003), no establece un orden jerárquico. Sin embargo, ubica en posición central la prestación de los servicios de traducción como lo podemos ver en la siguiente ilustración:



Figura 3. Modelo de competencia traductora del grupo de expertos EMT (2009)

Cada competencia presentada incluye una lista de subcompetencias y se subdividen, en el caso de la competencia para la prestación de servicios de traducción y la competencia intercultural, en varias dimensiones:

² Según la información proporcionada en el sitio web oficial. Véase: http://ec.europa.eu/dgs/translation/programmes/emt/network/index_en.htm [consultado el 10 de abril de 2016]

1. *La competencia para la prestación de servicios de traducción*: presenta dos dimensiones, una vinculada con las relaciones interpersonales entre traductores, colaboradores y clientes además de la adaptabilidad al mercado laboral y, la otra, denominada *producción* que se refiere a la propia traducción, es decir, las estrategias necesarias para su realización.
2. *La competencia lingüística*: establece las competencias inherentes a los idiomas de trabajo y que deberían ser consideradas como requisito previo para la admisión de un estudiante en la formación a nivel de máster.
3. *La competencia intercultural*: define dos dimensiones, una sociolingüística y otra, textual que considera esenciales para que el traductor profesional pueda adoptar un enfoque crítico frente al texto original.
4. *La competencia para buscar información*: contempla la necesidad de desarrollar un pensamiento crítico frente a las fuentes documentales disponibles en internet. Además, presenta el dominio (uso correcto) de las herramientas tradicionales utilizadas en la operación traductora como diccionarios, glosarios, entre otros.
5. *La competencia temática*: pone de relieve el interés de enseñar estrategias para la aprehensión del conocimiento en una determinada especialidad (aprender a aprender).
6. *La competencia tecnológica*: establece la correcta utilización de las nuevas tecnologías desarrolladas para ayudar al traductor en su actividad profesional.

El grupo de expertos EMT señala que este modelo presenta las competencias mínimas que los traductores profesionales deben adquirir. Recordemos que fue creado con la intención de convertirse en un marco de referencia que garantice la uniformidad de las formaciones en traducción y, precisamente, gracias a la creación del sello EMT cada vez más universidades buscan certificar la calidad de sus másteres en traducción.

En resumen, los modelos aquí presentados representan referentes importantes de nuestra investigación en vista de que han servido de base para la confección de programas de estudios que buscan formar traductores cada vez más competentes. El último modelo expuesto (el modelo EMT) fue utilizado para la elaboración de nuestra investigación, ya que quisimos comprobar su adecuación al contexto profesional de los traductores autónomos especializados en medicina.

Sobre el estudio empírico

Recordemos que el objetivo de este estudio es recoger información empírica sobre las competencias que el traductor especializado en el ámbito médico necesita para llevar a cabo, de forma eficaz, su actividad profesional. Para ello, y ante la falta de procedimientos de estudio científico y herramientas de recogida de datos propios a la traductología (Gile, 2011), nos vemos obligados a adoptar en este estudio uno de los métodos utilizados en ciencias sociales: el método cuantitativo-descriptivo. Éste nos permite revelar las características del traductor especializado en medicina gracias a la observación indirecta realizada a través de cuestionarios.

El cuestionario como instrumento de recogida de datos

El cuestionario es uno de los métodos de recogida de datos que permiten la observación, comprensión y análisis de los hechos (Vilatte, 2007). La investigación en traducción médica los utiliza frecuentemente. A modo de ejemplo, podemos citar el trabajo de Marla O'Neill (1998) que buscaba comparar la operación traductora de los traductores especializados en medicina con la de los profesionales de la salud que poseen competencias en traducción, el trabajo de André Moreau (1986) quien presenta un panorama de la profesión del traductor médico y más recientemente los trabajos de Martín Reyes Albarrán (2012) y Ana Muñoz Miquel (2014) – el primero, buscaba conocer la importancia de los aspectos epistemológicos en la formación en traducción médica y la segunda, se centró en el perfil y las competencias de los traductores

médicos. Además, podemos constatar la presencia de los cuestionarios en los estudios centrados en la comprensión del mercado laboral de la traducción como el trabajo de Carmelo Cancio Pastor (1995) quien delimita el perfil de los traductores profesiones en Francia o el trabajo de Janet Fraser (1996) que estudia la relación cliente-traductor.

En vista de su alta presencia en los trabajos empíricos, consideramos que el cuestionario permite observar eficazmente la realidad profesional de los traductores y dar una visión más completa de la traducción como un objeto de estudio.

Elaboración del cuestionario

El instrumento de medida se ha elaborado siguiendo las pautas metodológicas propias de las ciencias sociales. Ha sido sometido a la evaluación de un grupo de expertos y probado durante una fase piloto que no detallaremos en este trabajo.

Para nuestro estudio, diseñamos un cuestionario bilingüe (en francés y español). Elegimos esos idiomas ya que buscábamos completar las investigaciones realizadas sobre la traducción médica que se centran en el inglés, por ser este el idioma considerado como “*lingua franca* de la comunicación especializada” (Corpas Pastor, 2004, p. 142).

El modelo de competencias elaborado por el grupo de expertos EMT sirve de base para la confección de las preguntas destinadas a la observación de las competencias inherentes a los traductores profesionales. Este marco referencial fue adoptado en este estudio porque, en primer lugar, se estableció a petición de la UE, uno de los principales empleadores y actor principal en la industria de la traducción en Europa, y en segundo lugar, porque su aplicación es un requisito previo para las universidades que tienen como objetivo formar parte de la creciente red EMT y certificar la calidad de su formación gracias a la obtención del sello certificado por la UE, el sello EMT.

En nuestro estudio, se seleccionaron cuatro de los seis tipos de competencias presentados en el marco referencial (*cf.* Figura 3): competencia para la prestación de servicios de traducción,

competencia para buscar información, competencia temática y competencia tecnológica. Las competencias lingüística e intercultural no se incluyeron en la investigación porque, como hemos visto, son requisitos previos para la admisión en las formaciones en traducción y si bien son competencias que van a ser perfeccionadas a lo largo de la formación, consideramos que su utilidad y pertinencia no necesita ser demostrada. Ya en 1980, Jean Delisle consideraba que la traducción establece un contacto entre dos idiomas y, de forma implícita, entre dos culturas, por lo que el traductor debe entonces tener una doble competencia: bilingüe y bicultural. En consecuencia, estimamos que añadirlas en nuestro estudio no proporcionaría datos relevantes.

La sección del cuestionario inherente a las competencias EMT está conformada por cinco preguntas de valoración por escala. Utilizamos una escala ordinal de cuatro puntos que va desde “inútil” (1 punto) hasta “indispensable” (4 puntos). Hemos descartado la posibilidad de un valor intermedio (o neutro) para evitar las respuestas “sin opinión” y tener, así, una idea de la posición positiva o negativa de los traductores profesionales frente a las competencias del marco referencial EMT. En vista de que la escala presenta variables ordinales, los datos recogidos fueron tratados con las técnicas de análisis concernientes: moda, mediana, media así como el cálculo de frecuencias como lo sugiere la literatura especializada³.

Participantes

La selección de participantes se ha realizado gracias al muestreo por decisión razonada. Esta técnica requiere la delimitación de criterios antes de elegir a los representantes de la población objetivo (Creswell, 2007). Así, se privilegia la representación de un grupo y no la participación global de todos sus individuos.

En nuestro estudio, la muestra incluye traductores cuyas características individuales constituyen, desde nuestro punto de vista, un segmento representativo de la población

³ La estadística descriptiva utiliza indicadores de tendencia central como lo son la moda, la mediana y la media para presentar los resultados obtenidos. Una representación gráfica de los mismos permite una mejor visualización y dan mayor claridad al análisis (Tremblay, 1968).

estudiada, en este caso de los traductores profesionales especializados en medicina. Los criterios barajados para la prospección de los traductores son los siguientes:

1. Traductor autónomo.
2. Especializado en el ámbito de la medicina.
3. Establecido laboralmente en España o en Francia.
4. Con tres idiomas de trabajo: español, francés e inglés.

El interés que presentamos ante la condición de autónomo se justifica por el creciente número de traductores profesionales bajo este régimen en el mercado europeo. En su estudio de 2005, la EUATC (*European Union of Associations of Translation Companies*) afirmó que los traductores autónomos representaban, para la fecha, el 80 % del mercado y estimó que esta tendencia seguiría en aumento.

En lo que concierne la especialización en traducción médica, creemos que se trata de un campo con posibilidades de estudio en vista de las escasas publicaciones orientadas hacia el aspecto formativo de los traductores médicos. Además, en consonancia con las ideas de Navarro y Hernández (1997), consideramos que la traducción médica ofrece trabajo suficiente para los traductores y representa, así, una salida profesional con futuro.

Con el objetivo de completar las investigaciones realizadas sobre la traducción médica a partir de o hacia el inglés, decidimos, como hemos visto, limitar nuestro estudio a dos países: España y Francia. En consecuencia, se determinó el español y francés como lenguas de trabajo de los traductores, sin dejar de lado el inglés en vista de su alta presencia en medicina. Las demás combinaciones lingüísticas fueron excluidas en este estudio.

Envío y recogida de respuestas

Con el propósito de permitir la participación al mayor número de traductores y de recolectar las respuestas en el menor tiempo posible, elaboramos el cuestionario en formato virtual gracias a la herramienta en línea desarrollada por Google, Google Drive. Sin embargo,

tras la notificación de algunos participantes sobre los problemas de acceso y/o utilización del enlace enviado, decidimos utilizar el formulario interactivo en línea propuesto por Adobe Acrobat DC que permite el envío del cuestionario en formato PDF.

El cuestionario se envió por correo electrónico en julio de 2015. En Francia, los traductores fueron contactados gracias a lista propuesta en el sitio web de la Sociedad Francesa de Traductores (SFT). La SFT fue creada en 1947 y agrupa, en la actualidad, más de 1 500⁴ traductores profesionales en Francia especializados en diversos ámbitos. En vista de los criterios establecidos para nuestro estudio, realizamos, en primer lugar, una búsqueda avanzada seleccionando todos los elementos nombrados previamente. De esta manera, obtuvimos una lista de cuarenta y nueve traductores de los cuales cuatro no pudieron ser contactados al no incluir en sus perfiles la dirección de correo electrónico. Al no haber encontrado otras asociaciones u organizaciones que agruparan la información contacto de los traductores profesionales en Francia, mantuvimos únicamente la lista de cuarenta y cinco traductores en total para establecer nuestra muestra de la población.

En cuanto a los traductores en España, usamos los anuarios en línea propuestos por la Asociación Internacional de Traductores y Redactores de Medicina y Ciencias Afines (TREMEDICA) y la Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes (ASETRAD). Ambas asociaciones proponen listas de traductores especializados y permiten realizar una búsqueda detallada gracias a la selección de criterios. Tras la búsqueda por criterios en el anuario de TREMEDICA, conseguimos la información contacto de veintiocho traductores miembros. En vista del bajo número de traductores inscritos que cumplieran con nuestros criterios, decidimos consultar la página web de la ASETRAD al ser esta otra asociación que

⁴ Según la información proporcionada en el sitio web oficial. Véase: <http://www.sft.fr/> [consultado el 10 de abril de 2016]

reagrupa traductores profesionales establecidos en España⁵. Nuestra búsqueda arrojó una lista de veintitrés traductores de los cuales tres no proporcionaron sus correos electrónicos.

Tras comparar ambas listas, eliminamos los participantes que se repiten para, así, obtener nuestra muestra de traductores médicos establecidos en España: en total, cuarenta y cinco traductores.

Al término de tres meses, logramos recoger las respuestas de setenta (n=70) traductores, de los cuales 36 pertenecen a la muestra en Francia y 34 de la muestra en España. Gracias a ellos, logramos una tasa de respuestas de 77,7 %. Un índice significativo para nuestros propósitos. Sin embargo, somos conscientes de que esta muestra constituye un pequeño grupo con respecto a la magnitud de la población de traductores autónomos especializados en el campo de la medicina, tanto en Francia como en España, pero ello no invalida su representatividad al tomar en cuenta todos los criterios seleccionados para el estudio.

Presentación y análisis de los resultados obtenidos

En este apartado presentaremos los resultados obtenidos. El orden de presentación respeta el orden de aparición de las preguntas en el cuestionario. De esa forma, primero presentaremos el bloque de competencias para la prestación de servicios de traducción con sus dos dimensiones, luego, las competencias para buscar información y finalmente, las competencias tecnológica y temática.

La percepción fue calculada con el promedio de los valores obtenidos. En nuestro estudio, la escala de cuatro puntos se compone de dos valores que indican la apreciación negativa (inútil= 1 punto y poco necesario= 2 puntos) y dos valores de apreciación positiva (muy necesario= 3 puntos e indispensable= 4 puntos). Cuanto más cerca de 4 esté el valor promedio de una competencia, mayor es el grado de apreciación por parte de la muestra de traductores.

⁵ La ASETRAD también reúne traductores establecidos en otros países.

El valor promedio total de las competencias evaluadas nos permite afirmar que los traductores que participaron en este estudio consideran altamente necesarias las competencias EMT para la actividad profesional. La consistencia interna de la escala apreciativa fue medida gracias al coeficiente alfa de Cronbach que sugiere que cuanto más cerca de 1 se encuentre el valor del coeficiente, mayor es la fiabilidad del instrumento de medida utilizado (George y Mallery, 2003). El coeficiente alfa obtenido es de 0,91, lo que demuestra el alto grado de validez de la escala. Tras conocer esta información, podemos ahora observar los resultados obtenidos en cada bloque de competencias.

1. La competencia para la prestación de servicios de traducción

Recordemos que esta competencia contiene dos dimensiones, y, en este estudio, cada una fue evaluada con una pregunta diferente.

La dimensión interpersonal

Esta competencia es la que presenta mayor diferencia entre sus promedios. Los traductores consideran altamente importante el respeto de las instrucciones, plazos y contratos así como el trabajo en equipo y la calidad relacional ($\bar{x}=3,77$), además, ubican en segundo lugar de importancia, la planificación del trabajo que conlleva la administración del tiempo, el manejo del estrés, el cálculo del presupuesto y el compromiso personal de seguir una formación continua ($\bar{x}=3,57$). Es interesante constatar que ambas competencias entrarían en la *subcompetencia estratégica* definida por el grupo PACTE (2003) y que ocupa, en su modelo, una posición central dentro del proceso de la operación traductora.

Dentro de los elementos que los traductores estiman mucho menos útil para la práctica profesional de la traducción vemos el conocimiento sobre las necesidades del mercado laboral y los perfiles más buscados ($\bar{x}=2,64$) así como, el manejo de estrategias para la prospección de clientes ($\bar{x}=2,89$), lo que evidencia el bajo interés de los traductores autónomos sobre el aspecto marketing de la profesión. Sorprende constatar esta realidad en una muestra compuesta de

traductores autónomos que necesitarían, en nuestra opinión, asegurar una autopromoción continua. Rosa Luna (2012) señala al respecto que el traductor de hoy debe asumir el papel de promotor de traducciones y debe estar capacitado para generar nuevos espacios laborales o buscar nichos de mercado. Sin embargo, suponemos que el alto grado de especialización permite que estos traductores autónomos se establezcan cómodamente en el mercado laboral y que por ende, no muestren tanto interés en los aspectos comerciales.

En lo que concierne a las competencias relacionales, los traductores han otorgado mayor valor a la relación con el cliente: la habilidad para negociar ($\bar{x}=3,29$) y el conocimiento de las normas que se aplican en la prestación de los servicios ($\bar{x}=3,37$). De cerca, posicionan la habilidad para relacionarse con los colaboradores (traductores, expertos, etc.) con un promedio de 3,16 y por último, ubican las habilidades actitudinales como la autoevaluación ($\bar{x}=3,09$).

En resumen, este bloque de competencias puede ser ordenado jerárquicamente de la siguiente forma:

1. Competencias vinculadas con la planificación del proceso operativo
2. Competencias relacionales y actitudinales
3. Competencias vinculadas con el conocimiento del mercado laboral

Nos parece evidente que la planificación de la traducción como actividad profesional esté en el primer lugar dentro de este bloque puesto que la eficacia de la operación traductora como actividad profesional viene de la mano con la aplicación de estrategias que permitan organizar el trabajo adecuadamente. En cuanto a las habilidades relacionales, debemos tener presente que en el mercado laboral la oferta es mayor que la demanda (EUATC, 2005) y por esta razón, solo los traductores que establezcan buenas relaciones con sus clientes pueden asegurarse un lugar en este mercado tan competitivo. Además, no podemos olvidar que la traducción profesional, sobre todo en el ámbito médico, requiere de un trabajo en equipo, donde intervienen colegas traductores, profesionales de la salud, entre otros, para asegurar la calidad del producto final.

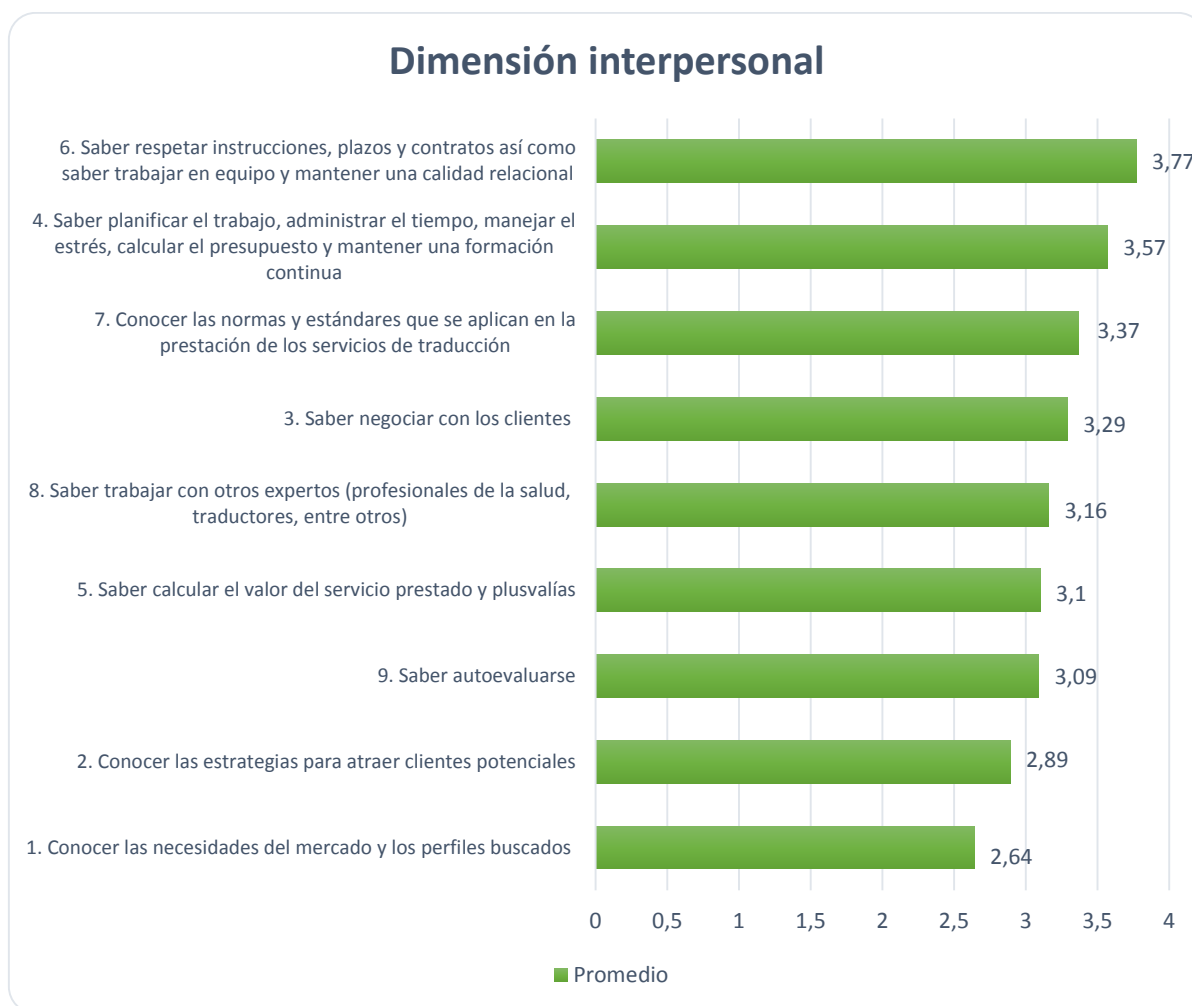


Gráfico 1. Competencias de la dimensión interpersonal

La dimensión producción

Recordemos que el grupo de expertos EMT incluye aquí las competencias inherentes a la traducción de un texto y a la situación de traducción, en la cual un traductor puede verse en la necesidad de justificar sus decisiones (Vienne, 1998), empleando un metalenguaje apropiado (Gile, 2009).

En nuestro estudio, la muestra da mayor importancia a la situación de traducción. Los resultados ubican en primer lugar la realización de una traducción adaptada a las necesidades del cliente ($\bar{x}=3,65$). Esta competencia se enfoca en la aplicación de la teoría del *Skopos* o teoría funcionalista que fue introducida en 1978 de la mano de Vermeer y bajo la cual, toda traducción está determinada por el objetivo (o función) asignado en la cultura meta (Reiss y Vermeer, 1996). Por esta razón, consideramos que la utilidad de una traducción viene dada por

la definición de su objetivo y la adaptación a las necesidades del cliente, lo que pone en evidencia el rol fundamental que tienen las competencias relacionales en el ejercicio de la actividad profesional, ya que es el cliente quien definirá estas pautas y quien, por ende, otorgará su valor comunicacional al producto final.

Los resultados ubican en segundo lugar la justificación de las decisiones tomadas ($\bar{x}=3,6$) y en el tercero, el dominio del metalenguaje ($\bar{x}=3,56$). La importancia de la argumentación y el uso del sociolecto adecuado recae en la necesidad que tienen los traductores de poder exponer sus ideas y defender claramente sus decisiones de traducción. No podemos olvidar que, en ocasiones, los traductores profesionales juegan un papel de educador al tener que explicar las técnicas utilizadas como la explicitación, la amplificación o la concisión a sus clientes y, para ello, deben conocer el metalenguaje inherente a su actividad profesional así como comprender claramente el por qué del proceso realizado.

En cuanto a las competencias inherentes a la traducción de un texto, los resultados indican que son las menos valoradas, siendo la capacidad para establecer y controlar las normas de calidad la competencia con menor grado de apreciación ($\bar{x}=3$). Esto puede justificarse por el hecho de que los traductores se apoyan cada vez más en las herramientas tecnológicas para asegurar la calidad de su trabajo y que, por ende, no lo consideren altamente necesario en esta dimensión productiva de la actividad profesional.

A esta competencia le siguen de cerca los elementos relacionados con el proceso de la operación traductora: establecimiento de etapas de traducción ($\bar{x}=3,24$), identificación de problemas y soluciones apropiados ($\bar{x}=3,47$) y el dominio de técnicas de relectura y revisión ($\bar{x}=3,54$). Sin embargo, la experiencia nos lleva a afirmar que estas competencias aquí bien diferenciadas se relacionan intrínsecamente y se combinan frecuentemente en la práctica, lo que hace del traductor un profesional, por excelencia, metódico y meticuloso.

En resumen, las competencias de este bloque pueden ser reagrupadas y ordenadas jerárquicamente de la forma siguiente:

1. Competencias vinculadas con la situación de traducción (*Skopos*, justificación, metalenguaje)
2. Competencias operativas sobre la gestión y realización de un proyecto de traducción
3. Competencias vinculadas con el control de la calidad

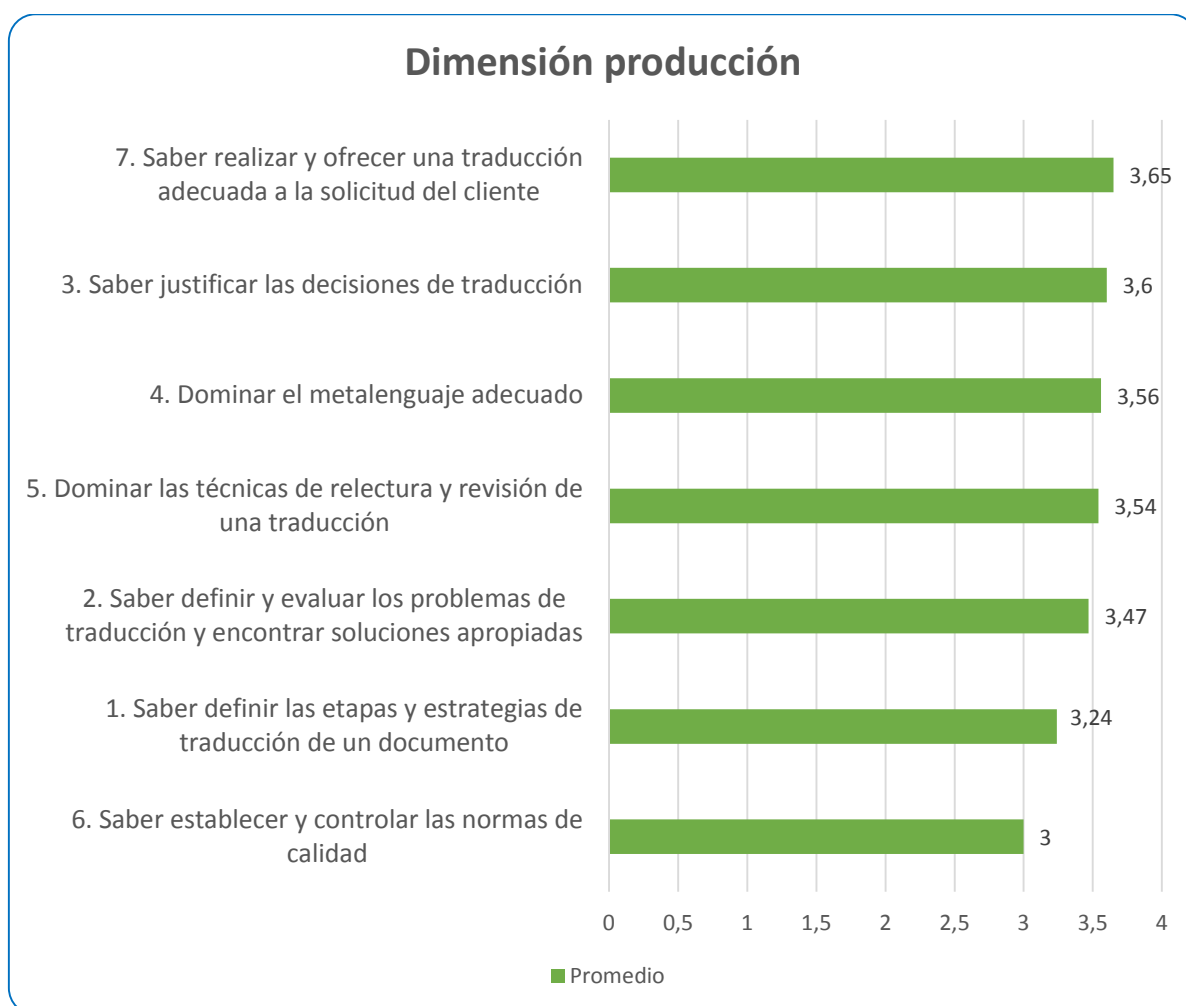


Gráfico 2. Competencias de la dimensión producción

2. La competencia para buscar información

Por primera vez, la opción “inútil” propuesta en nuestra escala no ha sido escogida por ninguno de los traductores (n=70) que participaron en el estudio. Esto revela la importancia de estas competencias en la actividad profesional de los traductores especializados en medicina.

Durieux (2007) considera que la eficacia de la búsqueda documental en traducción ya no necesita ser probada, y lo que se debe trabajar es a explotación juiciosa de la información recogida. Gracias a los resultados obtenidos en este estudio, se confirma una vez más su relevancia en la traducción como actividad profesional.

De entre las seis subcompetencias que integran este bloque, solo la competencia inherente a la capacidad de archivar documentos ha sido mediamente valorizada como “muy necesaria” en vez de “indispensable”. Las demás son altamente apreciadas por la muestra de traductores y en vista de la diferencia mínima obtenida entre los promedios, el orden jerárquico que proponemos no puede ser considerado como fijo. Lo significativo es el alto valor de apreciación que los traductores dieron al conjunto.

Los resultados ubican en primer lugar la necesidad de desarrollar criterios de evaluación de la fiabilidad de las fuentes documentales ($\bar{x}=3,59$). Sin embargo, la gestión de documentos propios parece menos importante que el resto de las competencias ($\bar{x}=3$). Esto se podría explicar por el carácter individual de esta competencia. Creemos que los métodos de gestión documental no pueden ser universales, ya que cada individuo aplica las estrategias y procedimientos que mejor se adapten a su contexto. Ciertamente existen recomendaciones, modelos documentales en traducción como el propuesto por Palomares y Amaya (2003) pero en la práctica cada traductor desarrolla un método propio que le permite encontrar rápidamente y acertadamente la información que está buscando. Si el traductor profesional sabe lo que necesita y donde buscarlo, ya habrá avanzado su trabajo y disminuido así el tiempo necesario para la operación traductora.

En resumen, podemos clasificar las competencias en el orden de importancia siguiente:

1. Competencias vinculadas con la eficacia de la búsqueda documental
2. Competencias vinculadas con la gestión documental

Consideramos que los resultados obtenidos demuestran el vínculo intrínseco entre la buena realización de la operación traductora y el dominio de las técnicas y estrategias de extracción de información. Para llevar a cabo cualquier proyecto de traducción, el traductor especializado no solo necesita conocer los recursos de los que dispone para realizar su trabajo sino juzgar de forma crítica las fuentes documentales que le permitirán dilucidar sus preguntas sobre la terminología y fraseología, entre muchas otras, específicas al ámbito médico.

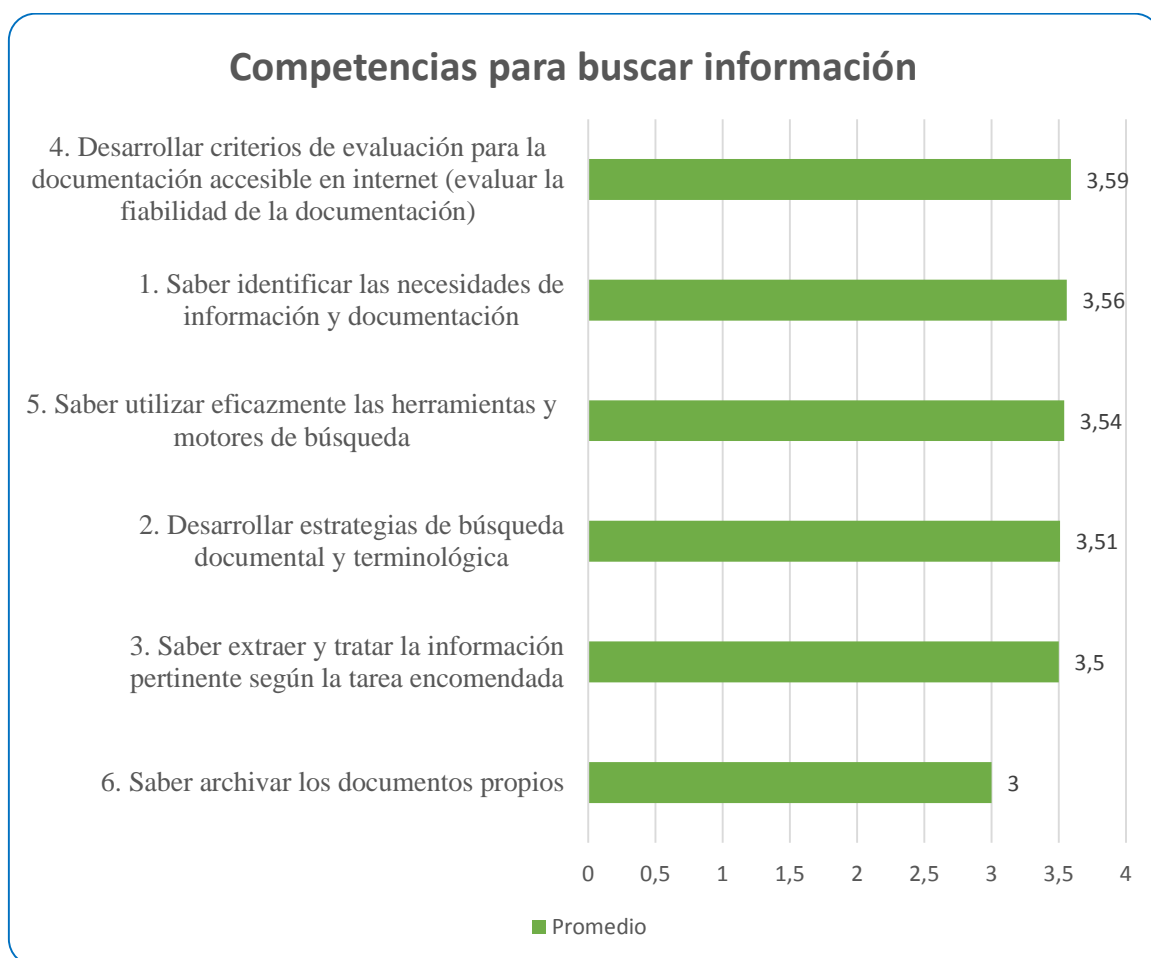


Gráfico 3. Competencias para buscar información

3. La competencia temática

El marco referencial EMT propone tres subcompetencias en este bloque: saber buscar información apropiada para aprehender los aspectos temáticos de un documento, aprender a desarrollar sus conocimientos en los ámbitos de especialidad y desarrollar el espíritu de curiosidad, análisis y síntesis. Sin embargo, la primera competencia nombrada ya ha sido

valorizada gracias al bloque precedente inherente a la búsqueda de información y, por su parte, la tercera, aparece en los bloques de competencias lingüística e intercultural que han sido excluidos en este estudio al ser considerados como requisitos previos para la admisión en la formación. Por esta razón, hemos decidido enfocarnos en la segunda competencia, haciendo notoria la diferencia entre “área de especialidad” y “sub-área de especialidad” puesto que en el ámbito médico encontramos muchas sub-área complejas (Vandaele, 2003) que podrían requerir una especialización. Nuestra intención es poder determinar en qué medida los traductores especializados en medicina consideran necesaria la especialización en alguna de las sub-áreas (especialidades) médicas existentes, es decir la importancia de adquirir un saber específico.

Los resultados nos permiten afirmar que los traductores especializados en medicina consideran necesario el desarrollo del conocimiento general, es decir el aprendizaje de técnicas que permitan la aprehensión temática global. Esto pone en evidencia el carácter autodidacta de los traductores profesionales, ya que el desarrollo de los conocimientos específicos se realiza a medida que se trabaja en un ámbito de especialización y cuando se evidencian necesidades puntuales de aprendizaje.

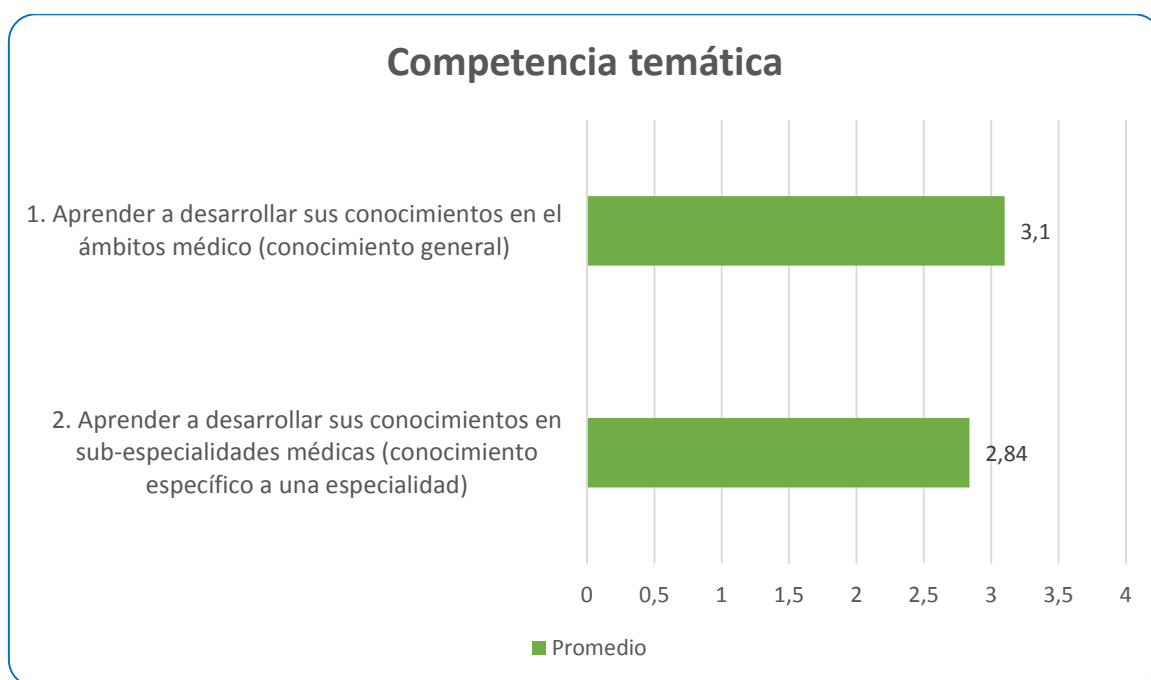


Gráfico 4. Orden jerárquico de las competencias temáticas

4. La competencia tecnológica

El marco referencial EMT incluye cinco subcompetencias en este bloque. Sin embargo, decidimos subdividir una de ellas para evaluar individualmente todos los elementos reagrupados⁶. Los promedios obtenidos en este bloque son, inesperadamente, los más bajos de entre todas las competencias evaluadas en este estudio. Sorprende evidenciar que las herramientas tecnológicas utilizadas cotidianamente en la operación traductora sean las menos importantes según la opinión de los traductores profesionales. Además, encontramos en último lugar la competencia inherente al uso de la traducción automática ($\bar{x}=2,09$) que a pesar de ser incluida en algunos planes de estudios universitarios y de ser considerada como la herramienta ineludible del traductor (Robert, 2010), los resultados evidencian la poca importancia que tiene entre los traductores que participaron en el estudio.

En lo que concierne al uso eficaz de las herramientas de ayuda a la traducción, vemos que aquellas que permiten asegurar la calidad del producto final se ubican en los primeros lugares: las inherentes a la corrección del texto ($\bar{x}=3,01$) y a la terminografía ($\bar{x}=2,99$). Le siguen la capacidad de utilizar herramientas de edición y gestión de documentos en distintos formatos ($\bar{x}=2,7$) y la maquetación ($\bar{x}=2,54$). Para finalizar con las herramientas necesarias para la gestión documental ($\bar{x}=2,27$). A pesar de que esta última competencia fue altamente valorada en el bloque sobre la búsqueda de información, vemos como aquí los traductores la estiman de poco necesario. Lo que nos hace suponer que confían más en sus habilidades personales para ejecutar la tarea adecuadamente en vez de apoyarse en las “máquinas”.

En resumen, este bloque puede ser reagrupado de la siguiente manera:

1. Competencias operativas instrumentales que permitan el control de la calidad
2. Competencias inherentes al uso de herramientas de edición y gestión de documentos

⁶ La primera competencia de este bloque fusiona la utilización rápida y eficaz de herramientas de corrección, ayuda terminológica, maquetación y búsqueda documental. En este estudio, cada elemento fue evaluado separadamente.

3. Competencias vinculadas con el manejo de programas de traducción automática

Evidenciamos como en este bloque las competencias que garantizan la calidad de la traducción aparecen en primer lugar, cuando fueron bajamente valoradas en la dimensión producción de las competencias en materia de la prestación de servicio. Por ello, podemos inferir que el establecimiento de normas de calidad debe ir de la mano con el uso de herramientas que permitan hacerlo y en la actualidad, varios son los instrumentos existentes que permiten realizarlo.

En lo que respecta a las herramientas de edición, su manejo y utilización representan, en nuestra opinión, una ventaja para los traductores autónomos. Recordemos que deben entregar trabajos en formatos distintos con maquetaciones complejas y el manejo de estas herramientas permitirá realizar un trabajo que se adapte eficazmente a las necesidades de sus clientes, lo que se traduce en calidad de su actividad profesional.

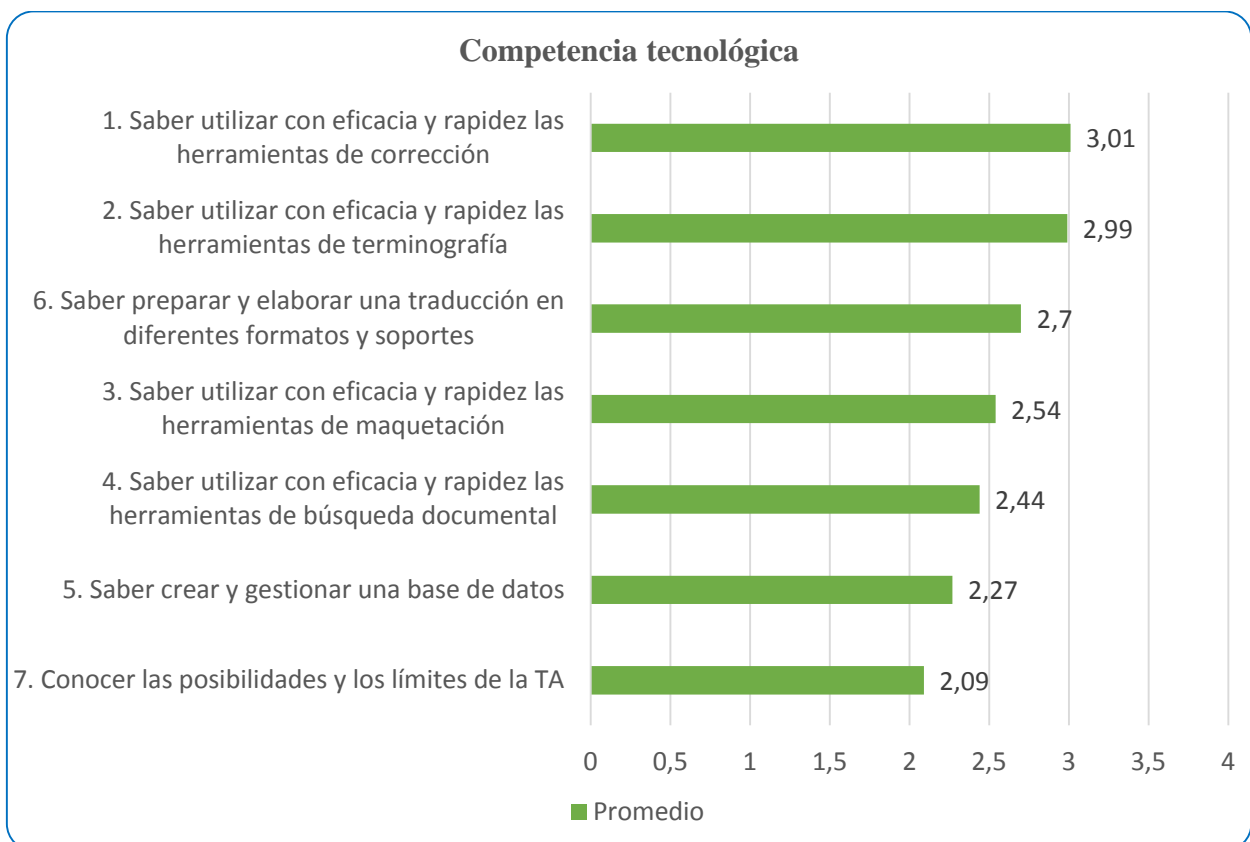


Gráfico 5. Competencias tecnológicas

Clasificación global de las competencias

Al reagrupar todas las competencias del marco referencial EMT que han sido evaluadas en este estudio, podemos obtener una clasificación jerárquica general. Para facilitar la observación, hemos identificado con distintos colores los tipos de competencias del modelo propuesto por el grupo de expertos EMT. En amarillo, presentamos la dimensión interpersonal de la competencia en materia de prestación de servicios de traducción y en azul, la dimensión producción. En naranja, la competencia para buscar información. En blanco, la competencia temática y en verde, la competencia tecnológica.

Tabla 1. Clasificación jerárquica de las competencias EMT

Competencias del marco referencial EMT	Promedio
Saber respetar instrucciones, plazos y contratos así como saber trabajar en equipo y mantener una calidad relacional	3,77
Saber realizar y ofrecer una traducción adecuada a la solicitud del cliente	3,65
Saber justificar las decisiones de traducción	3,6
Desarrollar criterios de evaluación para la documentación accesible en internet (evaluar la fiabilidad de la documentación)	3,59
Saber planificar el trabajo, administrar el tiempo, manejar el estrés, calcular el presupuesto y mantener una formación continua	3,57
Dominar el metalenguaje adecuado	3,56
Saber identificar las necesidades de información y documentación	3,56
Dominar las técnicas de relectura y revisión de una traducción	3,54
Saber utilizar eficazmente las herramientas y motores de búsqueda	3,54
Desarrollar estrategias de búsqueda documental y terminológica	3,51
Saber extraer y tratar la información pertinente según la tarea encomendada	3,5
Saber definir y evaluar los problemas de traducción y encontrar soluciones apropiadas	3,47
Conocer las normas y estándares que se aplican en la prestación de los servicios de traducción	3,37
Saber negociar con los clientes	3,29
Saber definir las etapas y estrategias de traducción de un documento	3,24

Saber trabajar con otros expertos (profesionales de la salud, traductores, entre otros)	3,16
Saber calcular el valor del servicio prestado y plusvalías	3,1
Aprender a desarrollar sus conocimientos en el ámbitos médico (conocimiento general)	3,1
Saber autoevaluarse	3,09
Saber utilizar con eficacia y rapidez las herramientas de corrección	3,01
Saber establecer y controlar las normas de calidad	3
Saber archivar los documentos propios	3
Saber utilizar con eficacia y rapidez las herramientas de terminografía	2,99
Conocer las estrategias para atraer clientes potenciales	2,89
Aprender a desarrollar sus conocimientos en sub-especialidades médicas (conocimiento específico a una especialidad)	2,84
Saber preparar y elaborar una traducción en diferentes formatos y soportes	2,7
Conocer las necesidades del mercado y los perfiles buscados	2,64
Saber utilizar con eficacia y rapidez las herramientas de maquetación	2,54
Saber utilizar con eficacia y rapidez las herramientas de búsqueda documental	2,44
Saber crear y gestionar una base de datos	2,27
Conocer las posibilidades y los límites de la TA	2,09

Partiendo de este gráfico, podemos establecer la siguiente jerarquía: en primer lugar, se ubican las competencias en materia de prestación de servicio de traducción. En segundo, las competencias para buscar información. Luego, las competencias temáticas y por último, en cuarto lugar, las competencias tecnológicas.

Al comparar nuestros resultados con el orden presentado en el marco referencial EMT, constatamos que ambos coinciden. Si bien no podemos afirmar que el grupo de expertos haya elaborado esta lista siguiendo un orden jerárquico, nuestros resultados así lo demuestran y

permiten afirmar que este modelo se adapta perfectamente a la realidad profesional de los traductores autónomos especializados en medicina.

Conclusiones

A pesar de las limitaciones de nuestro estudio, creemos firmemente que estamos en presencia de un marco que puede ser utilizado con confianza en la elaboración y planificación de planes de estudios que busquen formar traductores profesionales especializados en el ámbito médico. Evidentemente, la lista aquí propuesta representa solo una base que puede ser ampliada gracias a la realización de estudios empíricos que observen y analicen la realidad de la profesión estableciendo criterios diferentes a los utilizados en este estudio.

La implementación del modelo EMT necesita adecuarse al contexto formativo. De esta manera, se incluiría, por un lado, la universidad como institución capaz de crear formaciones que privilegien un enfoque por competencias y, por otro lado, el profesorado como material humano que aplicará las estrategias que considere necesarias para su transmisión, desarrollo y evaluación.

La enseñanza por competencias permite mejorar la formación universitaria, siempre y cuando se adapte a la realidad. Tras manejar una base sólida de competencias necesarias en la práctica de la operación traductora profesional, debemos cuestionarnos sobre su aplicación concreta, es decir, cómo estas competencias pueden ser enseñadas en el ámbito universitario y a través de cuáles situaciones de aprendizaje se puede asegurar la calidad de la formación, sin dejar de lado la necesidad de concebir una evaluación que mida realmente el desempeño de los futuros traductores. Por ello, consideramos fundamental el nuevo rol del docente como capacitador y orientador, ya que es el único vehículo capaz de transmitir el conocimiento y creemos que sólo impregnándose de la realidad profesional podrá evaluar correctamente el aprendizaje.

Para concluir, estimamos que el estudio aquí presentado merece un análisis mucho más detallado con el objetivo de determinar la eficacia de su aplicación en el contexto universitario actual. Por esta razón, esta será la línea de investigación de nuestros futuros trabajos.

Referencias bibliográficas

Cancio Pastor, C. (1995). *La traduction professionnelle en france approche du domaine hispanique* (tesis doctoral) . Universidad de Toulouse II - Le Mirail, Francia.

Chodkiewicz, M. (2012). The EMT framework of reference for competences applied to translation: Perceptions by professional and student translators. *Jostrans—The Journal of Specialised Translation*, (17), pp. 37–54.

Corpas Pastor, G. (2004). La traducción de textos médicos especializados a través de recursos electrónicos y corpus virtuales. *Las palabras del traductor. Actas del II Congreso Internacional "El español, lengua de traducción"*, (20), pp. 137–164.

Creswell, J. (2007). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Durieux, C. (2007). L'opération traduisante entre raison et émotion. *Meta: Journal Des Traducteurs Meta: Translators' Journal*, 52(1), pp. 48-55.

El Espacio Europeo de la Enseñanza Superior. *Declaración conjunta de los ministros de educación reunidos en Bolonia el 19 de junio de 1999*.

<http://www.educacion.gob.es/boloniaensecundaria/img/Declaracion_Bolonia.pdf>

EMT expert group (2009). *Competences for professional translators, experts in multilingual and multimedia communication*.

<http://ec.europa.eu/dgs/translation/programmes/emt/key_documents/emt_competences_translators_en.pdf> Consultado 10.04.2016)

Fraser, J. (1996). Professional versus student behaviour. En Cay Dollerup and Vibeke Appel

- (eds), *Teaching translation and interpreting 3: New horizons*, Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp. 234-250.
- Gile, D. (2011). La recherche traductologique : méthodes ou approche?, *TTR : traduction, terminologie, rédaction*, 24(2), pp. 41-64.
- Kelly, D. A. (2002). Un modelo de competencia traductora: bases para el diseño curricular. *Puentes*, (1), pp. 9–20.
- Moreau, A. (1986). La traduction médicale : réflexion de praticiens. *Meta : Journal Des Traducteurs*, 31(1), pp. 98-105
- Muñoz Miquel, A. (2014). El perfil y las competencias del traductor médico desde el punto de vista de los profesionales : una aproximación cualitativa. *Trans. Revista de Traductología*, (18), pp. 163–181.
- O’Neill, M. (1998). Who makes a better medical translator : the medically knowledgeable linguist or the linguistically knowledgeable medical professional ? A physician’s perspective. *Translation and medicine*, p. 194.
- Reyes Albarrán, M. (2012). *Traducción y medicina: aspectos epistemológicos e interdisciplinarios para la formación de traductores especializados en ciencias de la salud* (Tesis doctoral). Universidad de Salamanca, España.
- Robert, A.-M. (2010). La post-édition : l’avenir incontournable du traducteur. *Revue Française de La Traduction*, (222), pp. 137–144.
- Tremblay, M.-A. (1968). *Initiation à la Recherche dans les Sciences Humaines*. Montreal, Canadá: McGraw-Hill
- Vandaele, S. (2003). Mise en ligne d’outils pédagogiques : une panacée pour l’enseignement de la traduction médicale ?, *Meta : Journal Des Traducteurs*, 48(3), pp. 370-378.
- Vilatte, J. (2007). Méthodologie de l’enquête par questionnaire. *Laboratoire Culture & Communication*, Universidad de Avignon, Francia.