

# Un Ensayo sobre Nuevas Salidas Profesionales para el Traductor-Intérprete. Nuevas Exigencias de Formación y Especialización

---

*Isabel Florido Mayor*  
*Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*

*Las nuevas necesidades del sector empresarial internacional han provocado la aparición de un nuevo profesional, el asesor y mediador lingüístico-intercultural o consultor en "Management Intercultural" de empresas.*

*Esta nueva demanda supone una ampliación de las posibilidades laborales para el traductor-intérprete tradicional que deja de ser un mero canal de comunicación para asumir nuevas responsabilidades como parte negociadora en la empresa.*

*Para poder asumir estas nuevas responsabilidades, el traductor-intérprete deberá especializarse en áreas que hasta el momento, no se contemplan en los planes de estudio de las Facultades de Traducción e Interpretación españolas.*

## 1. Introducción

La aparición de la figura del "manager intercultural" en el mundo de la empresa abre al traductor-intérprete un nuevo campo de actuación en el ámbito profesional. Las funciones del traductor-intérprete, tal y como se conciben actualmente, se ven ampliadas al asumir responsabilidades como parte negociadora de la empresa. La formación y las habilidades lingüístico-culturales propias de estos profesionales constituyen las bases necesarias, aunque no suficientes, para convertirlos en elementos imprescindibles de las negociaciones en el seno de las empresas multinacionales.

Para desempeñar las funciones de "manager intercultural", el traductor-intérprete deberá ampliar su formación y especializarse en áreas que hasta el momento no contemplan la mayoría de los planes de estudios de las Facultades de Traducción e Interpretación.

Hoy en día, debido a la rápida expansión del mercado europeo y del resto del mundo, el acto de la negociación internacional se ve obstaculizado por barreras de diversa índole. Entre ellas, destacan la barrera lingüística, la protocolaria, la cultural y, la más importante de todas, la barrera metodológica o de procesamiento de la información. En la superación de estas barreras es donde la figura del "manager internacional" adquiere máximo protagonismo.

## 2. Propósito de la autora

Con este artículo pretendo presentarles, en primer lugar, este nuevo profesional del mundo de la empresa multinacional llamado "Manager Intercultural". En segundo lugar, aprovecho esta oportunidad para contarles una experiencia real que se desarrolló hace unos años en el seno de una multinacional francesa. Por último, deseo hacer una llamada a la reflexión y a la acción sobre nuevas alternativas profesionales a todos aquellos interesados en el tema, estudiantes o especialistas en lenguas específicas aplicadas a la formación empresarial.

## 3. Planteamientos

El campo de las lenguas para fines específicos o "lenguas especializadas" está vinculado actualmente a otras realidades aparte de las meramente investigadoras o docentes. Si me inspirase el ánimo de querer profundizar en el objetivo de estas lenguas, probablemente deduciría de forma automática que consiste en delimitar el estudio de la comunicación lingüística destinada a ámbitos o interlocutores específicos, pero ésta no es mi labor aquí. Hoy, tan sólo quiero apoyarme en una reciente experiencia para defender la existencia de nuevas aplicaciones profesionales para los especialistas de lenguas específicas que trabajen en torno a los fenómenos de la comunicación empresarial.

## 4. Una experiencia real

La experiencia que voy a relatar a continuación fue el fruto de una ampliación de estudios en el campo de la Traducción y de la Interpretación aplicados a la negociación internacional. Gracias a la obtención de la licenciatura francesa de Lenguas Extranjeras Aplicadas al Comercio Internacional (LEA), así como la licenciatura española en Traducción e Interpretación, pude acceder a un ciclo superior universitario de formación comercial trilingüe que ofrece la Universidad de La Sorbona.

Hasta hace unos años, en España no existían estudios de especialización compatibles con los de Traducción e Interpretación. El extranjero parecía ser la única alternativa con vistas a cursar estudios de especialización empresarial al tiempo que enriquecía mis lenguas de trabajo. Fue en el año académ-

co 1991-92, cuando di por finalizados mis estudios superiores y debía enfrentarme por primera vez al hostil mercado laboral del momento. En aquel entonces, Europa estaba inmersa en una dinámica económica apabullante. El Mercado Europeo se abrió ante nosotros y, con él, una demanda de profesionales preparados para intervenir en el Mercado Común.

Hasta entonces, el papel del Traductor-Intérprete como mediador lingüístico era bien conocido y aceptado por el medio empresarial. Sin embargo, su participación en la empresa solía limitarse a intervenciones esporádicas dependiendo de la necesidad de la misma. De modo que decidí ofrecer servicios de traducción e interpretación a empresas multinacionales que tuvieran contactos regulares con países de habla hispana e inglesa –mis principales lenguas de trabajo–. Una vez dentro de la empresa, podría demostrar que, además de las funciones de traductora-intérprete, era capaz de aplicar mis conocimientos de negociación internacional.

Afortunadamente, tras varios meses de búsqueda infructuosa, conseguí un puesto de traductora-intérprete en el seno de una filial de la casa RENAULT. En aquel entonces, empezaban a tener lugar las primeras negociaciones de fusión con la multinacional sueca VOLVO.

Al ser la lengua franca de las negociaciones el inglés, empecé a intervenir puntualmente en misiones de traducción, alguna que otra interpretación consecutiva y muchas bilaterales... Lo que en un principio parecía ser un cargo de mínimas responsabilidades ejecutivas, se acabó convirtiendo en un puesto de primera línea en la batalla comercial.

Antes de proseguir, es de vital importancia dejar claro cual era el margen de actuación del traductor-intérprete en la negociación. He de subrayar que la adjudicación de mayores responsabilidades en el plano activo de la negociación fue el resultado de un proceso lento y minucioso de acercamiento al cuadro directivo de la empresa. A pesar de que mi papel de intermediaria lingüística acabara adoptando la forma de un participante más en la negociación, aquel siempre estuvo supeditado al poder de decisión de los directivos de la empresa madre francesa.

En términos generales, mi función podría describirse como la de un miembro conciliador de sistemas de comunicación y de culturas distintas que debían fluir en común armonía durante el tiempo que durase la negociación.

La carencia frecuente de aptitudes comunicativas por parte de los altos cargos ejecutivos originaba graves problemas de comprensión en el proceso de la negociación. Se empleaban grandes cantidades de tiempo, energía y dinero en convocar reuniones que derivaban en pocos resultados... Esto hacía imprescindible la actuación de un miembro conciliador y negociador como la figura del "manager intercultural".

### **5. *Le Consultant en Management Interculturel*** **(El Consultor de Gestión Intercultural)**

Esta denominación, aparentemente retórica, ya había visto la luz en otras ocasiones, aunque no en el contexto de nuestra historia.

Gracias a la elaboración de un estudio de mercado acerca de Seminarios de Inmersión Cultural<sup>1</sup> en empresas parisienses, tuve la oportunidad de conocer personalmente a un consultor de *Management Interculturel*.

Simon Bolt, de nacionalidad británica, era un traductor de empresas para quien un día, lo que comenzó siendo un puesto de *Formateur en Langue Commerciale Anglaise* (Profesor de Inglés Comercial) en el seno de una importante multinacional de la capital francesa, acabó definiendo su trayectoria profesional como consultor autónomo de *Management Interculturel*.

A grandes rasgos, la labor de este curioso personaje, era la de integrar a los altos cargos ejecutivos de empresas multinacionales en una dinámica de aprendizaje de idiomas que incluía grandes dosis de connotaciones culturales y protocolarias propias de las negociaciones internacionales.

---

1 Programas de formación actualmente en vigor en los núcleos más industrializados del mundo occidental e integrados en empresas de carácter internacional. Consisten en cursos prácticos de lengua y cultura extranjeras.

Utilizaba la etiqueta profesional de consultor, tan de moda entonces en el ámbito empresarial capitalino y alegaba: "Mi misión consiste en analizar un problema inicial de formación lingüística en el seno de la empresa, tras un estudio minucioso de cada órgano, doy un diagnóstico de grupo al que practico una cura cultural inherente al lenguaje"<sup>2</sup>.

## **6. Conclusión**

Es evidente que por lo ya expuesto he dejado muchos detalles y reflexiones personales sin mencionar. Mi intención principal ha sido únicamente la de despertar la curiosidad o, cuanto menos, la sospecha de que existen algo más que unas simples experiencias "fuera de lo común" dentro del campo de aplicación profesional de las lenguas específicas.

Aún más, me atrevería a decir que me sentiría plenamente satisfecha si llegasen a mis oídos los ecos de más de una reacción escéptica al respecto; ésto sería señal de una reacción del lector ante los casos reales y prácticos que han apoyado este artículo.

Mi objetivo a la hora de redactar estas líneas ha sido remover las tranquilas aguas del pensamiento e incluso de la memoria de aquellos que puedan interesarse por esta sugerente vertiente profesional o incluso haber sido testigos de experiencias similares.

Coincido con otros autores en señalar que en España no utilizamos ni valoramos lo suficiente nuestras capacidades creativas y comunicativas, ya sea en el ámbito de la práctica empresarial, universitaria o en nuestra labor investigadora, docente u otras. Intentemos, pues, avanzar en una misma dirección "constructiva", descubriendo nuevas corrientes de intercambios profesionales.

---

2 Se trata de una reflexión de Simon Bolt amenizada por el bullicio de *Les Halles à une heure de pointe...*