

**UNIVERSIDAD NACIONAL
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
ESCUELA DE LITERATURA Y CIENCIAS DEL LENGUAJE
MAESTRÍA PROFESIONAL EN TRADUCCIÓN (INGLÉS-ESPAÑOL)**

**Polivalencia de funciones del traductor profesional en una
empresa transnacional en Heredia**

INVESTIGACIÓN MONOGRÁFICA

Trabajo de investigación para aspirar al grado de
Magister en Traducción Inglés – Español

Presentado por:
María Elizabeth Rodríguez Figueroa
Cédula: 1 – 1292 – 0154

2014

**Nómina de participantes en la actividad final
del Trabajo de Graduación**

**Polivalencia de funciones del traductor profesional en una empresa
transnacional en Heredia**

presentado por la sustentante

María Elizabeth Rodríguez Figueroa

el día

01 de Noviembre de 2014

Personal académico calificador:

Dra. Judit Tomcsányi Major
Profesor/a encargado/a
Seminario de Traductología III

M.A Elizabeth Mora Chacón
Profesor/a tutor/a

M.A Sherry Gapper Morrow
Coordinador/a
Plan de Maestría en Traducción

Sustentante:
María Elizabeth Rodríguez Figueroa

Nota aclaratoria

El presente trabajo de graduación fue realizado con fines académicos, educativos e investigativos, con el fin de fomentar las relaciones productivas entre las empresas privadas y las universidades.

Dedicatoria

En memoria de Edwin Figueroa Ortiz y
Elizabeth Fallas Mora,
mis segundos padres.

Agradecimientos

En primera instancia, le doy las gracias a mi familia por apoyarme a lo largo de este proceso, en especial a mi madre porque nunca me dejó flaquear, ni abandonar. A Solón porque, a pesar de todo, siempre me dio ánimos para seguir adelante y dar lo mejor de mí.

Infinitas gracias a la profesora Judit Tomcsányi por la guía, la confianza y el apoyo brindado a lo largo de este proceso, profesora, sin su ayuda este trabajo no hubiera podido ser concretado. A las profesoras Sherry Gapper y Elizabeth Mora por los consejos y la guía ofrecida durante este tiempo. Gracias a la profesora Bianchinetta Benavides por la inspiración del tema investigado. A cada uno de los profesores de la maestría por el conocimiento y las enseñanzas transmitidas durante mi paso por el programa.

A todas mis compañeras de clases, en especial a Ana María Umaña y Adriana Bolaños. A Yorleny Alfaro quien me inspiró a seguir intentándolo. Y a cada una de las personas que desde la distancia siempre estuvieron pendientes y demostraron su apoyo.

Índice general

Polivalencia de funciones del traductor profesional en una empresa transnacional en Heredia

Nómina de participantes	ii
Nota aclaratoria.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
Resumen.....	viii
Abstract	ix
Introducción	1
Capítulo 1. Estado de la cuestión.....	6
Capítulo 2. Marco teórico.....	13
Capítulo 3. Características de las funciones del traductor en la empresa	20
1. <i>Funciones traductológicas</i>	22
1.2 <i>Redacción de textos</i>	27
1.3 <i>Transcripciones de videos</i>	29
2. <i>Funciones no traductológicas documentadas</i> :	31
2.1 <i>Organización de actividades dirigidas a empleados en la organización</i>	31
2.2 <i>Organizadora de actividades de voluntariado</i> :	33
3. <i>Otras tareas administrativas realizadas por el traductor, sin documentar</i> :.....	34
3.1 <i>Equipo Proyecto de Comunicación</i> :	34
3.2 <i>Tareas como asistente administrativa</i> :	35
Capítulo 4. El “analista de desarrollo estratégico” como (re)productor de un discurso ideológico	37
1. <i>Palabras que invisibilizan la jerarquía entre empleador y trabajador</i> :.....	38
1.1 <i>Palabras que sugieren una relación de solidaridad mutua</i>	38
1.2 <i>Palabras que “otorgan poder” al empleado</i> :.....	41
2. <i>Palabras que invisibilizan la inseguridad del empleado</i>	44
Conclusiones	49
Bibliografía consultada	53
Anexos	56

Anexo I. Strategic Development Family	57
Anexo II. Business Operation Family.....	58
Anexo III. Certificación laboral	59
Anexo IV. Transmisión de resultados	60
Anexo V. Día del niño Escuela El Montecito	65
Anexo VI. Queremos Leer Campaign.....	69
Anexo VII. Propuesta de taller.....	71
Anexo VIII. Comunicado de motivación	72
Anexo IX. Comunicado de actividad para niños.....	74
Anexo X. Comunicado para taller de liderazgo	75
Anexo XI. Comunicado de obsequio	77
Anexo XII. Comunicado del Día Internacional de la Mujer	78
Anexo XIII. Encuesta	80
Anexo XIV. Respuestas a cuestionario	82

Resumen

El presente trabajo de investigación describe y analiza las funciones desempeñadas por un traductor profesional en una empresa transnacional. Se identifican los diferentes tipos de funciones, con base en la experiencia propia de la proponente y un corpus de datos compuesto por textos traducidos y producidos por la traductora. En el marco de la Teoría de la Manipulación expuesta por André Lefevere, y tomando en cuenta los estudios investigativos del ámbito laboral de los traductores por Anna Kuznik se analizan los textos desde tres vertientes: semántica, sintáctica y sociolingüística, con el fin de mostrar que la propagación de un discurso ideológico por parte de la traductora en los textos a solicitud de sus superiores es el elemento que une las distintas funciones aparentemente heterogéneas.

Palabras clave: traductor profesional, discurso ideológico, funciones, traducción, traductor de empresa.

Abstract

The present research describes and analyzes the functions developed by a professional translator in a multinational enterprise. The different types of functions are identified based on the proponent's experience and the corpus composed of the texts translated and produced by the translator. Following the Theory of Manipulation framework presented by André Lefevere, and the investigations related to translators in the work environment by Anna Kuznik, the texts are analyzed taking into account three aspects: semantics, syntax and sociolinguistic elements in order to illustrate the translator's propagation of ideological discourse in the texts, requested by her superiors, as the element that unifies the different, apparently, heterogeneous functions.

Keywords: professional translator, ideological discourse, functions, translation, enterprise translator.

Introducción

El presente trabajo de graduación para acceder al grado de Magíster Profesional en Traducción Inglés-Español es una investigación monográfica sobre las funciones que desempeña un traductor profesional dentro de una empresa transnacional¹. Se aclara que cuando se habla de “traductor profesional”, se refiere a la formación académica de la persona y no al nombre del puesto en la empresa. Se analizarán las funciones desempeñadas por la postulante en dicha empresa por medio de un análisis lingüístico (textual) y semántico (temática) de un compendio de textos traducidos durante el tiempo de la contratación laboral, y se mostrará que esta variedad de funciones apunta hacia un concepto diferente de “traductor”.

La experiencia laboral que fundamenta este proyecto de investigación corresponde a las funciones de la investigadora en el puesto denominado *Engagement Leader*, que se refiere a tareas relacionadas con la organización actividades para los empleados del departamento, con el fin de generar un ambiente laboral más ameno, además de la redacción de comunicados propios de las actividades organizadas, así como de la edición y traducción de diferentes documentos y comunicados de la organización que ayudaran a promover un discurso ideológico dentro del departamento. Estas traducciones eran necesarias para que los gerentes del departamento, localizados en Estados Unidos, estuvieran enterados de las actividades que se realizaban en Costa Rica, y en algunos casos, fueran aprobadas por el gerente general del departamento, localizado también en los Estados Unidos.

¹ La empresa transnacional, en este caso específico, está localizada en Heredia. El nombre de la empresa, por razones de confidencialidad, se mantiene anónimo; a lo largo del trabajo de investigación se cita como empresa multinacional o empresa transnacional.

Problema e hipótesis

El problema de investigación al que se espera dar respuesta al final de este trabajo será: ¿Qué tipo de funciones cumple un traductor profesional en una empresa multinacional, cuál es el fin de esas funciones y por qué debe un traductor profesional cumplirlas? En este proyecto se espera comprobar que la polivalencia de funciones surge a partir de un conjunto de tareas que están enlazadas a la creación y divulgación de un *discurso específico*, dirigido principalmente a los empleados de la empresa.

Para la investigación se utilizará como base un corpus de ejemplos de los textos traducidos como parte del trabajo de la traductora en la empresa transnacional durante seis años. Dichos textos, incluyen: 1) transcripciones de distintos videos, 2) comunicados y 3) documentos comerciales tipo estándar. Tratan temas de interés por parte de la empresa multinacional para ser comunicados a los empleados del departamento. Algunos de esos temas están relacionados con actividades recreativas dirigidas a los empleados del departamento, charlas, seminarios, reconocimientos a empleados, logros del departamento, etc.

A partir del análisis de dichos textos se identificarán las características de las funciones que se le asignaban al traductor que permitirá, posteriormente, acercarse al concepto de traductor implícito en estas funciones. Cabe mencionar que esta no es la única perspectiva de cómo se puede explicar la experiencia personal del traductor en la empresa, pero la experiencia se va a analizar desde la perspectiva propia del postulante.

Objetivo general y específicos

El objetivo general de este trabajo de graduación consiste en presentar y documentar una concepción implícita del traductor en una empresa multinacional como transmisor, productor e impulsor de un discurso ideológico específico de la empresa.

De este objetivo general se derivan cuatro objetivos específicos, que son los siguientes:

1. Documentar, mediante un corpus de textos relevantes, las características de las funciones que se le asignan al traductor en la empresa, con base en la experiencia de la traductora.
2. Analizar los textos (originales y traducidos) desde el punto de vista lingüístico textual con el fin de evidenciar el nivel de exigencia en cuanto a sintaxis, léxico, registro, estructura textual y la redacción.
3. Estudiar el corpus de textos traducidos desde el punto de vista de contenido o la temática, así como sus implicaciones ideológicas, tomando en cuenta la situación y los destinatarios.
4. Relacionar la variedad de funciones del traductor con los resultados del análisis.

Antecedentes

La revisión bibliográfica que se presenta en el siguiente capítulo muestra que esta sería la primera vez en el ámbito nacional, que se investiga la realidad de un traductor en su contexto laboral en relación con sus funciones específicas. Esta situación se ha discutido a nivel formal (en la academia) o informal (entre colegas); sin embargo, aún no se ha sistematizado un caso acerca de las implicaciones de la multiplicidad de funciones que desempeña un traductor en una empresa transnacional, las cuales muchas veces no tienen relación con su formación académica.

En el ámbito nacional, el trabajo más cercano a nuestro tema es el de Laura Vanessa Villalobos Vargas, del 2011, titulado: *Directrices de traducción en aldeas infantiles SOS. Terminología y lenguaje inclusivo*. Este trabajo de investigación se centra en la traducción de textos sobre la protección infantil. La autora explica, después de un análisis, que los textos traducidos por Aldeas Infantiles se rigen por dos directrices importantes, que son la terminología y el lenguaje inclusivo. El estudio muestra las acciones ideológicas y sociales de una organización con el fin de crear e

impulsar el uso de una terminología determinada, que la autora caracteriza como “*elementos que manipulan los textos*” (Villalobos 4).

En cuanto al lenguaje inclusivo, la autora concluye que el mismo “*constituye una herramienta política que busca el cambio social desde un enfoque menos subversivo que el feminismo*” (Villalobos 79). Aunque hay elementos en común entre este trabajo y el que aquí se presenta, Villalobos no aborda el tema de la polivalencia de funciones, y son también distintos en cuanto a la organización empleadora, así como también los textos.

En el ámbito internacional hay más trabajos relacionados con la investigación en el ámbito laboral de traductores e intérpretes. Se encontraron dos tesis escritas por Anna Kuznik: una de grado, escrita en 2007, titulada *Marco conceptual y metodológico para un estudio sobre las tareas de traducción e interpretación desempeñadas en el ámbito laboral*, y la otra, de posgrado, escrita en 2010, titulada *Contenido de los puestos de trabajo de los traductores. El caso de los traductores internos en las empresas de traducción de Barcelona*. Estos trabajos son los más afines con el tema aquí planteado; sin embargo difieren en su contexto y el nivel de especificidad, como se verá en el capítulo siguiente.

Justificación

Más allá del hecho de la novedad de documentar la experiencia de un traductor en el ámbito nacional, además de analizar las funciones de un traductor contemporáneo dentro de una empresa que no es de traducción, sino una empresa transnacional, nuestra propuesta es que, hoy en día, las funciones del traductor, específicamente en las empresas como la que se documenta, ha variado, y eso es lo que se pretende analizar en el presente trabajo de graduación.

Otro aporte de investigación es el análisis de un discurso ideológico empresarial. El estudio de algunos tipos de discursos ha sido amplio según la investigación bibliográfica realizada (véase § Capítulo 1, Estado de la cuestión); sin embargo, no se ha analizado el discurso específico dentro de una empresa

multinacional y las funciones que este cumple dentro de la empresa, ni su relación con las funciones específicas del traductor.

Organización del informe

La organización de este trabajo es la siguiente: en el Capítulo 1, se presenta el estado de la cuestión, donde se reseñan los antecedentes encontrados a nivel nacional e internacional. En el Capítulo 2, se desarrolla el marco teórico, que incluye las bases teóricas de la investigación referentes al análisis del discurso ideológico (André Lefevere 1992), lingüístico-textual y semántico (Hualde y otros 2010, Girón 1993). El Capítulo 3 se dedicará a la descripción de cada una de las funciones que desempeña el traductor en la empresa transnacional, con base en un análisis lingüístico de documentos y la experiencia laboral de la traductora. En el Capítulo 4, se abordará el corpus desde el punto de vista semántico, para demostrar la existencia de un discurso ideológico implícito en los documentos. Posteriormente, en un capítulo final se presentan las conclusiones generales.

Capítulo 1

Estado de la cuestión

En este capítulo nos referiremos a algunas investigaciones existentes que se relacionan con el tema aquí investigado. Primero, se van a presentar los trabajos de graduación afines que se han realizado a nivel de Costa Rica, específicamente en la Maestría en Traducción de la Universidad Nacional, para continuar con los trabajos de investigación y tesis desarrollados en el ámbito internacional.

Entre los trabajos de graduación presentados en la Universidad Nacional, podemos citar en primer lugar el trabajo de Laura Vanessa Villalobos Vargas, ya reseñado en la introducción.

Varios otros proyectos de graduación abordan de una u otra forma, el trabajo del traductor. Jacqueline Araya Ríos, en 2009, presentó el trabajo de graduación titulado *El estatus de la labor traductológica en el ámbito de la actividad comercial de las comunidades de San Isidro del General y Bahía Ballena*. La autora se propone comprobar el papel que tienen los traductores en la región, el concepto que tienen de traducción y el aporte de la traducción a la economía de la zona. Entre sus resultados se destaca que, en esta región, algunos profesionales no contratan traductores, sino que ellos mismos realizan las labores de traducción y de interpretación, haciendo de la traducción una práctica que no requiere de competencias especiales. La autora indica que los estudios de mercado de la traducción son muy escasos, tanto en Costa Rica como a nivel mundial; sostiene que “(...), *el estatus y las condiciones laborales de los traductores son temas que, sin importar donde se discutan, siempre generan polémica y sinsabores, principalmente entre aquellos que abogan por los derechos de los profesionales en traducción*” (Araya 90). Este proyecto de graduación difiere del presente trabajo de investigación, primero, porque está enfocada en zonas geográficas más que en un ambiente laboral específico. En segundo lugar, está dedicada a

investigar la concepción de la traducción y no las características de las funciones de un traductor.

Otro trabajo a nivel nacional, también de la Maestría en Traducción, es el de Adriana Beirute Gamboa. En 2008, ella desarrolló el tema *Tendencias del traductor jurídico costarricense en los últimos treinta años*. Los resultados de este trabajo indican que los traductores jurídicos trabajan de manera independiente prestando servicios profesionales, no tienen especialización académica en materia jurídica, trabajan en el anonimato para sus clientes, y tienen mayor demanda de traducción inversa. La investigación de Beirute, a diferencia de esta investigación, se relaciona únicamente con el perfil de los traductores jurídicos, aunque toca el tema de compañías transnacionales.

Otro trabajo de investigación en el marco de la Maestría en Traducción, es el de Jorge Eduardo Zamora Badilla, quien en 2005, escribió el proyecto de graduación titulado: "La traducción oficial en Costa Rica: ¿Una actividad profesional?". Este trabajo aborda la realidad de los traductores oficiales en Costa Rica, y las nociones que se tiene de los traductores y de la traducción en sí. En este trabajo de graduación, el investigador se propone: "*analizar si la traducción oficial en Costa Rica se puede considerar una actividad de nivel profesional*" (Zamora 81), para lo cual se establece el perfil del traductor oficial promedio en Costa Rica. El autor comenta que para alcanzar un mayor profesionalismo, los esfuerzos deben dirigirse a lograr que el traductor piense la traducción como una profesión (Zamora 81). A diferencia del presente trabajo de investigación, el estudio de Zamora se limita únicamente a traductores oficiales en el país, sin abarcar otros ámbitos laborales.

Finalmente, también podemos señalar el trabajo de investigación realizado por Lizy Rojas, presentado en 2010, titulado: *El diálogo entre el cliente y el proceso traductológico: el caso de la traducción inversa de los informes sociales en una organización sin fines de lucro*. Esta investigación fue desarrollada en la institución Asociación Roblealto Pro Bienestar del Niño. Se analizaron las traducciones de dos

tipos de informes sociales al inglés, realizadas por traductores voluntarios, con el fin de: *“sistematizar un modelo de estilo que facilite el proceso traductológico del informe social al párrafo narrativo descriptivo y tome en cuenta el propósito de crear en el público meta reacciones positivas a fin de lograr el patrocinio de los niños”* (Rojas 5-6). En sus conclusiones, la autora destaca la calidad de una traducción realizada por un traductor profesional frente a una realizada por una persona no profesional, y presenta el perfil de un traductor en una organización específica (Rojas 86). Sin embargo, se centra más en la calidad de un tipo de trabajo tradicional sin ampliar su perspectiva hacia otro tipo de labores.

Otro conjunto de trabajos pueden considerarse antecedentes de esta investigación en cuanto implican análisis de los textos desde el punto de vista de la ideología. Entre ellos está el de Enrique Calvo Brenes quien, en 2010, defendió su proyecto de graduación *“Aguas turbulentas”: implicaciones para el bienestar animal de las actividades balleneras actuales. Recreación de la carga ideológica en la traducción de un texto técnico científico*. Este trabajo es una traducción acompañada de un análisis traductológico de seis capítulos del libro titulado *Troubled Waters*, publicado por la Sociedad Mundial para la Protección Animal durante 2004. El autor explica que el libro contiene un discurso persuasivo, el cual quiere lograr que los lectores tomen acciones ante la caza indiscriminada de ballenas. Los objetivos del trabajo de investigación son analizar el léxico de connotación ideológica en el texto original y evidenciar la estructura desigual entre léxico con una connotación negativa y positiva como portadora de ideología en el texto meta. En sus conclusiones, el autor indica que los textos especializados que contienen un discurso ideológico no se ajustan al prototipo que tienen estos textos, en la medida en que, en vez de cumplir funciones informativas o imperativas, en este caso cumplen funciones persuasivas y subversivas (Calvo 144).

Este trabajo se asemeja hasta cierto punto al trabajo de investigación que aquí se presenta en cuanto al análisis de un discurso ideológico, pero no aborda el tema de las funciones del traductor en una empresa multinacional.

Otro trabajo de investigación que citaremos a nivel nacional es el desarrollado por el investigador Helmut Angulo Espinoza, en 2011, con el título *Análisis de factores sociopolíticos e ideológicos confluyentes en la traducción de tres términos bíblicos en cuatro versiones del Nuevo Testamento*. Parte de los objetivos específicos que el investigador se propone es “establecer los rasgos ideológicos contextuales e individuales predominantes en el actuar de los diferentes protagonistas en la producción de las versiones bíblicas en los diferentes contextos históricos” (Angulo 5); así como también “explicar cómo tiene lugar la relación entre la ideología predominante y la actuación de los actores sociales en la generación del producto final” (Angulo 5).

El autor hace un estudio desde el punto de vista semántico de cada uno de los términos en griego (*Christós*, *anastáseos* y *anamnesis*) para después analizar las implicaciones ideológicas en las traducciones sucesivas dependiendo de la época histórica correspondiente. En sus conclusiones, Angulo explica que, por medio de la traducción, se produce una descontextualización del referente ideológico, para introducirlo en un nuevo contexto desde el cual se va a leer y en el cual se van a generar nuevos referentes (Angulo 95). Igual que el trabajo anterior, solo tiene en común con el presente trabajo el elemento ideológico; por lo demás, la temática es diferente.

Otro trabajo en la línea del análisis de contenido ideológico es la investigación escrita por Juan Carlos Bonilla, en 2011, titulada “*Closing the Gap*” de *Allerd Stikker: Recursos estilísticos y semánticos del discurso argumentativo y la manipulación textual en la traducción*. También podemos citar el trabajo de investigación realizado por María Laura Salazar, en 2008, sobre el tema “*Aspectos lingüísticos y culturales en la traducción al inglés de folletos turísticos costarricenses*”. En este último trabajo se

utiliza la semiótica cultural como método de análisis del texto original con miras a la traducción de términos con carga cultural en textos de tipo turístico. Ambos textos tienen en común el análisis de tipos de discursos en los textos, así como de sus componentes ideológicos.

Pasaremos ahora a los antecedentes de este trabajo de investigación en el ámbito internacional en donde sobresale la investigadora Anna Kuznik. Ella ha realizado varios trabajos casi del mismo tema del presente trabajo de graduación, pero en un contexto europeo, específicamente en Barcelona. Investigó acerca de las tareas y responsabilidades de los traductores en el ámbito laboral. Su primer estudio fue escrito en 2007, con el título: *“Marco conceptual y metodológico para un estudio sobre las tareas de traducción e interpretación desempeñadas en el ámbito laboral”*.

Como parte de esta investigación, la autora revisó mas de cien páginas en internet de empresas de traducción, analizó cada una de los servicios ofrecidos y los clasificó en tres aspectos complementarios a los servicios de traducción e interpretación: 1) edición de textos; 2) formación y recursos humanos; 3) exportación-importación. Denomina estos tipos de productos como servicios combinados como actividades realizadas por los traductores con carácter “de valor añadido”.

Después de los datos analizados, Kuznik comenta que: *“Los traductores y los intérpretes, en la actualidad, en la práctica profesional hacen mucho más que sólo traducir: el abanico de actividades que se les confía en el mercado laboral es más amplio de lo que parece ser a primera vista”* (Kuznik 31). Y agrega que: *“La combinación de la actividad traductora y la no traductora puede darse desde la propia traducción o desde las demás profesiones”* (Kuznik 31). A lo largo de la investigación, Kuznik define, por medio de investigación teórica, conceptos importantes de traducción e interpretación, conceptos contrastivos de profesión y trabajo, además de conceptos básicos de la metodología de la investigación, como por ejemplo las encuestas.

El trabajo de investigación presentado por Kuznik se diferencia de nuestro trabajo de graduación en dos aspectos. Primero, como ya se mencionó, se llevó a

cabo tomando en cuenta específicamente la zona de Barcelona, y segundo, está aplicado a empresas de traducción, y no a empresas multinacionales.

El segundo trabajo de investigación de Kuznik, escrito en el año 2010, se titula: *“El contenido de los puestos de trabajo de los traductores. El caso de los traductores internos en las empresas de traducción de Barcelona”*. En esta segunda parte de su estudio investigativo, Kuznik ahonda en las tareas de traducción e interpretación realizadas en una empresa. Se propone identificarlas, describirlas, además de analizar su organización y describir su combinación con otras tareas. Es Kuznik quien introduce el término de polivalencia: *“Terssac entiende la polivalencia como integración de funciones: “Es polivalente toda persona que puede ocupar varios puestos” (Terssac 1995: 72)”* (Kuznik 57). Además agrega otra definición de polivalencia: *“En el ámbito de gestión empresarial de recursos humanos la polivalencia ha sido definida como “capacidad de la persona para realizar tareas de una segunda profesión, a partir de la suya básica” (Pereda y Berrocal 2004: 271)”* (Kuznik 57).

En sus conclusiones, la autora enfatiza que el trabajo del traductor en los puestos internos en las compañías de traducción tiene un contenido *“heterogéneo y complejo”* (Kuznik 154). Sin embargo, en este trabajo de investigación Kuznik no explota las características de las funciones que desempeña el traductor en las empresas de traducción, ni estudia la realidad de los traductores en las empresas multinacionales. El presente trabajo de investigación espera aportar al estudio de ambas situaciones a nivel de Costa Rica.

Un antecedente relacionado con el análisis de la ideología que podemos citar a nivel internacional es el de la autora María Enriqueta Ortega Gálvez quien, en 2005, publicó el artículo *“Hacia el estudio empírico de la traducción del discurso ideológico”*. Ella sostiene que en la reflexión traductológica con respecto a la ideología se han creado dos enfoques: la ideología de la traducción y la traducción de la ideología. En su opinión, la mayor parte de los aportes se han realizado de manera especulativa con respecto a la ideología de la traducción, y por eso considera de suma importancia el

estudio de la traducción de la ideología. Propone un modelo para el análisis del discurso ideológico que consta de 10 fases: 1. Determinar contexto y situación, 2. Establecer la función del texto, según los elementos contextuales, 3. Establecer la coherencia interna entre mensaje, contenido y forma, 4. Repetir el proceso con cada texto, primero el TO y después TT, 5. Establecer la coherencia entre el TO y cada uno de los TT, 6. Identificar las alteraciones, 7. Depurar deficiencias, 8. Conclusiones, 9. Proponer nuevas categorías de análisis, 10. Prueba intersubjetiva. Al exponer el modelo propuesto, la autora motiva a otros investigadores a ponerlo en prueba, pero no presenta análisis de casos particulares.

El trabajo de investigación realizado por Ortega se centra en el análisis del discurso ideológico. El modelo propuesto, provee bases teóricas de una nueva guía de análisis, útiles para el presente trabajo de investigación.

Capítulo 2

Marco teórico

En el presente capítulo se desarrollarán las bases teóricas para esta investigación, que tienen dos pilares: la primera, traductológica y la segunda basada en conceptos de sintaxis, semántica y sociolingüística, ordenados por fuente bibliográfica.

Marco traductológico

Desde el punto de vista traductológico, esta investigación se apoya en la propuesta de la Escuela de la Manipulación, corriente teórica que adquiere su nombre a partir del libro *The Manipulation of Literature: Studies in Literary Translation*. Su editor, Theo Hermans, explica en 1985, que el grupo no se define como una “escuela” sino como un conjunto de personas que mantienen en común percepciones de lo que debería ser la traducción. Tienen un enfoque descriptivo y funcional que se centra en la producción y recepción de las traducciones. Sus ideas provienen de dos fuentes: Estudios de traducción (James Holmes, José Lambert, el propio Theo Hermans y también André Lefevere y Susan Bassnett), y Teoría de Polisistema (Itamar Even-Zohar y Gideon Toury).

Al final del decenio de 1980, el grupo que conformaba los Estudios de Traducción se separa y comienza a estudiar la traducción desde un punto de vista cultural; centra su atención en la manipulación de las traducciones, y el alcance de la ideología en el texto meta. Uno de sus principales exponentes es André Lefevere, cuyas ideas son la base de nuestro análisis.

Este autor, nacido en Bélgica en 1945, fue profesor de la universidad de Texas a partir de 1984. Su vasta producción incluye la autoría de once libros y la edición de seis libros, además de treinta artículos publicados, que se relacionan con la manipulación de textos e investigaciones de la traducción, así como una colaboración

con 34 capítulos en otras publicaciones. Fallece en el año 1996, cuando era profesor de Estudios Alemanes en la Universidad de Texas.

Entre las publicaciones de Lefevere figura el libro *Translation, Rewriting, and the Manipulation of Literature Fame*, escrito en 1992. En él, Lefevere define la traducción como reescritura, que siempre implica una manipulación. La reescritura y la manipulación son términos que están enlazados por la ideología y el poder, a través de la literatura y la sociedad.

Según Lefevere, la manipulación textual se debe a influencias ideológicas dominantes que, de manera consciente o inconsciente, el reescritor plasma en el texto. Identifica dos factores que determinan la imagen de la traducción: la ideología del traductor (ya sea que el traductor la haya adoptado de manera libre o que le sea impuesta), y la poética dominante en la literatura en el tiempo de la traducción (Lefevere 41). Lefevere define “poética” como un inventario de elementos literarios, tales como géneros, motivos, situaciones y personajes, incluyendo la función que tiene la literatura desde el punto de vista social.

Conceptos fundamentales

Ya se mencionó que Lefevere nos presenta la traducción como reescritura o manipulación de un texto original que refleja una ideología en específico. Para este autor, el traductor (en este caso, el reescritor), a su vez, plasma su ideología en el producto final.

Otro concepto fundamental que desarrolla Lefevere es el de “ideología”. La primera definición la podemos encontrar en su libro *Why Waste our Time on Rewrites? The Trouble with Interpretation and the Role of Rewriting in an Alternative Paradigm*, escrito en 1985, de la siguiente manera: “a certain concept of what the world should be like” (Lefevere 217). La segunda definición, en el mismo libro, dice: “‘the world view of a certain society at a certain moment’ (Lefevere 226)”. Finalmente, una tercera definición que nos aporta Lefevere proviene de su libro *Translation, Rewriting, and the Manipulation of Literature Fame*: cita el autor Frederic Jameson,

quien dice lo siguiente: “that grillwork of form, convention, and belief which orders our actions (Jameson 107)” (Lefevere 16). Es esta tercera definición la que se utilizará para los fines del presente trabajo de investigación a lo largo del capítulo 4 (véase § Capítulo 4, El “analista de desarrollo estratégico” como (re)productor de un discurso ideológico). Las ideas arriba expuestas de Lefevere guiarán el análisis del discurso ideológico que proponemos para enlazar las distintas funciones desempeñadas por la traductora, tema de este estudio.

Dentro de este mismo ámbito traductológico, otro componente es la obra de Anna Kuznik. Como se mencionó a lo largo del capítulo 1 (véase § Estado de la cuestión, Antecedentes), ella presenta dos investigaciones (una para optar por el título de maestría y la segunda para su doctorado, que es la continuación de su tema de maestría), dedicadas al tema de las labores desempeñadas por traductores profesionales dentro del ámbito laboral.

La tesis de maestría de Kuznik se titula *Marco conceptual y metodológico para un estudio sobre las tareas de traducción e interpretación desempeñadas en el ámbito laboral* (2007), que sirvió de base para delimitar el tema y formular algunas ideas principales del presente trabajo. En cuanto a su tesis de doctorado, esta se titula *El contenido de los puestos de trabajo de los traductores. El caso de los traductores internos en las empresas de traducción de Barcelona. Conceptos fundamentales* (2010). Este estudio nos proporcionó conceptos esenciales para elaborar la presente propuesta, entre ellos el ya mencionado “polivalencia” (véase § Capítulo 1, página 11).

Ideas principales

En su tesis de maestría, Kuznik realizó una investigación relacionada con la práctica profesional y los perfiles profesionales de los traductores y encontró las siguientes características:

- “Los traductores y los intérpretes, en la actualidad, en la práctica profesional hacen mucho más que sólo traducir” (Kuznik 31). La autora sostiene que hay una

amplia gama de responsabilidades que se les asigna a los traductores e intérpretes en el mercado laboral.

- *“Los límites de las actividades propiamente de traducción o interpretación no son claros, son más bien borrosos”* (Kuznik 31). Kuznik explica que esta falta de precisión en cuanto a las responsabilidades en la función, desde el punto de vista de los que suministran el servicio, es tomado como aspecto positivo.
- Otro punto que Kuznik sostiene es que *“se puede detectar una cierta tendencia a la fusión de las actividades traductorales con un grupo de otras actividades laborales concretas. Este fenómeno se puede considerar como un “perfil profesional”, una “función social” o un “servicio de valor añadido”. Es el caso, por ejemplo, de la actividad de edición y de publicación, de la docencia o de la corrección de estilo”* (Kuznik 31).
- *“La combinación de la actividad traductora y la no traductora puede darse desde la propia traducción o desde las demás profesiones”* (Kuznik 31). La autora explica que, usualmente, las responsabilidades que son *“fusionadas”* o *“combinadas”* están a *“medio camino entre una profesión y otra o abarcarán las dos actividades a la vez”* (Kuznik 31).
- *“Las actividades de traducción e interpretación, si no presentan una entidad laboral propia y claramente delimitada, pueden no ser reconocidas como tales, como actividades distintas, particulares, por lo tanto no reconocidas a nivel profesional y/o laboral”* (Kuznik 32). Kuznik infiere con la observación anterior que a causa de la falta de delimitación, un trabajador que realiza traducciones puede no ser reconocido por su empleador en su labor y puede no ser recompensado.

Además de los hallazgos anteriores, Kuznik sostiene que las responsabilidades de traducción e interpretación son también parte de un trabajo productivo con el fin de *“un servicio de traducción o interpretación”* y por esta razón están *“unidas a tareas propias de otras profesiones y actividades ajenas a la traducción”* (Kuznik 92).

Las investigaciones presentadas por Kuznik servirán de apoyo teórico en cuanto a la descripción e investigación de las responsabilidades y tareas del traductor en el ambiente laboral. Sus conclusiones están muy relacionadas con la vivencia de esta traductora en la empresa transnacional que aquí se presentan, y servirán de apoyo para la descripción de sus funciones a lo largo del capítulo 3.

Conceptos de lingüística

En esta sección se desarrollarán algunos conceptos lingüísticos importantes para los análisis del corpus a lo largo de los capítulos 3 y 4, en particular, conceptos de semántica, de sintaxis y sociolingüística.

La primera fuente bibliográfica en la cual nos apoyaremos para los análisis es el libro de José Ignacio Hualde, Antxon Olarrea, Anna María Escobar y Catherine E. Travis, titulado *Introducción a la Lingüística Hispánica* (2010). Este libro presenta de una manera práctica conceptos básicos para el estudio de las estructuras de la lengua española, entre ellas las estructuras semánticas y sintácticas. Los autores esbozan una presentación resumida de los distintos niveles del análisis lingüístico con base en las teorías contemporáneas más importantes y algunos elementos de las descripciones tradicionales más prestigiosas del español.

En el campo de la sintaxis, el concepto de *oración subordinada*, se define como “una oración dependiente de otra para tener sentido” (Hualde y otros 259). Otro concepto es el de *oración pasiva*, definida como “una oración formada por la estructura ser + participio; es decir, la estructura compuesta por el verbo “ser” o “estar” y otro verbo que finaliza con “ado”, “ido” (Hualde y otros 253). En este tipo de oración, el sujeto no es el agente, sino el participante que sufre las consecuencias de la acción.

Dentro del ámbito de la semántica, se retoman los siguientes términos:

- *Conceptualización*: “el significado que tiene una frase, palabra u oración; no coincide con el referente en el mundo real, sino que es la percepción que tiene el hablante de la misma” (Hualde y otros 342).

- *Extensión metafórica*: “ampliación del significado de una palabra” (Hualde y otros 359).
- *Metáfora*: “darle a alguna persona, objeto o evento características de otra cosa diferente” (Hualde y otros 359).
- *Polisemia*: “la existencia de varios significados relacionados en una palabra” (Hualde y otros 354).

La segunda fuente bibliográfica utilizada es de José Luis Girón Alconchel, *Introducción a la explicación lingüística de textos: metodología y práctica de comentarios lingüísticos* (1993). De esta fuente se extrajeron los siguientes dos términos, ambos dentro del ámbito semántico:

- *Denotación*: “el significado de la palabra en el diccionario” (Girón 124), es decir, la definición documentada y estandarizada.
- *Connotación*: es el conjunto de significados que se le añaden de manera subjetiva a la denotación” (Girón 124). Según el autor, la connotación se puede manifestar por medio de la polisemia, metáfora, metonimia, sinécdoque y otros (Girón 124).

La tercera fuente bibliográfica ha sido el artículo *El fenómeno de la fosilización en los sistemas de interlenguaje*, escrito por José M. Martín Morillas, publicado en *Tendencias actuales en las aplicaciones de la lingüística: Actas primer congreso nacional de lingüística aplicada*. En su publicación, este autor elabora un análisis relacionado con las teorías y procesos de adquisición de segundas lenguas.

Martín nos presenta dos conceptos pertenecientes a la sociolingüística:

- *Registro formal*: un estilo “cuidadosamente afectado, reflexivo o culto”, “donde la forma prevalece sobre el fondo; hay más atención consciente a la estructura correcta (o lo que se cree correcta) del mensaje que a la simple comunicación urgente y espontánea del mismo” (Martín 118). En el registro formal la estructura gramatical

tiene más importancia, el hablante procura utilizar la combinación correcta de los vocablos, la forma es más compleja.

- *Registro informal*: un estilo espontáneo y casual donde “se presta más atención a lo que se dice que a cómo ha de decirse” (Martín 118), en este caso el hablante no es cuidadoso con la estructura gramatical o los vocablos que utiliza, sino que es más importante el mensaje.

Con base en la cuarta y última fuente bibliográfica, Adrian Akmajian, Richard A. Demers, Ann K. Farmer, Robert M. Harnish: *Linguistics: An Introduction to Language and Communication (2001)*, se complementan las definiciones anteriores de la siguiente manera: respecto a *registro formal*, Akmajian y otros agregan que un caso de expresión formal ocurre en contextos sociales que son formales, serios y en algunas ocasiones oficiales, por ejemplo: una entrevista de trabajo, reunión con una persona importante, en alguna corte, etc (Akmajian y otros 287). En cuanto al *registro informal*, lo definen como “las expresiones que ocurren en escenarios casuales y relajados, donde el habla es utilizada de manera espontánea, rápida y sin censura por el hablante” (Akmajian y otros 287).

En el capítulo siguiente se ofrecen los análisis lingüísticos y semánticos del corpus recolectado con base en las teorías y definiciones presentadas anteriormente.

Capítulo 3

Características de las funciones del traductor en la empresa

Como se ha explicado en el Capítulo 1 (véase § Estado de la cuestión, Antecedentes), la autora Anna Kuznik investigó la experiencia laboral de los traductores en las empresas de traducción en Barcelona, con respecto a los servicios ofrecidos en estas empresas. Ella concluye que las funciones de un traductor en puestos internos de empresas de traducción tienen un contenido “heterogéneo y complejo”, aludiendo a la gran variedad y combinación de servicios de tipo no traductológico ofrecidos por parte de las empresas. La autora, además, agrega que “tal combinación de tareas en el mismo puesto de trabajo requiere de profesional polivalente”. (Kuznik 154).

Lo citado anteriormente describe a grandes rasgos la experiencia laboral nuestra en la empresa transnacional ya mencionada. En el presente capítulo, se hará una descripción general del puesto que ocupaba esta traductora en la empresa para después desglosar cada una de las funciones por medio de ejemplos, tomados del corpus y de la experiencia laboral.

Como se mencionó anteriormente, la traductora laboró en la empresa multinacional durante aproximadamente seis años. Durante los últimos dos, la traductora, siendo promovida por parte del empleador, se desempeñó en funciones traductológicas y en funciones de tipo administrativo (funciones no traductológicas). El corpus recolectado pertenece a este periodo.

Respecto a los puestos de trabajo, la empresa clasificaba las labores en dos “familias” diferentes: “*Strategic Development*” y “*Business Operations*” (descripciones detalladas en Anexo I y II). La “familia” a la que el trabajador pertenecía dependía del puesto o funciones que tuviera dentro de la compañía. En el caso de la traductora, ella pertenecía a la “familia” de *Strategic Development*, y su puesto era de *Strategic*

Development Analyst II, como se puede observar en la carta de certificación laboral presentado como Anexo III. Dado que las características incluidas para la descripción de aptitudes dentro de esta familia eran generales, muchos puestos de distinta índole (administrativo u operacional) podían ser catalogados dentro de esta familia. En el caso de la traductora, durante los últimos años del tiempo laborado, ella cumplió con las responsabilidades de tipo administrativo como *Engagement Leader*, funciones que le fueron asignadas a la traductora por su superior. Ese puesto se basaba en la organización de actividades dirigidas a los empleados del departamento en la empresa técnica, las cuales debían promover un ambiente laboral ameno, divulgación de las estrategias de la compañía así como la cultura laboral dentro de la misma. La traductora debía organizar actividades para la celebración de los distintos días festivos del año (por ejemplo Día de San Valentín, Día de la Independencia, Navidad, etc.), además de actividades no calendarizadas para la distracción y ocio de los empleados (como por ejemplo torneos de fútbolín, tarde de juegos tradicionales, entre otros).

Si analizamos las descripciones incluidas de los puestos en la familia *Strategic Development* (Anexo I) podemos notar que no existe ningún puesto de “traductor”, ni hay descripción de una tarea propiamente de traducción. Solo encontramos, dentro de la sección de *Strategic Development Analyst II*, la descripción de la aptitud de: “*Strong written and verbal communication and presentation skills; mastery in English and local language*”, como una destreza que debe tener el trabajador para ser catalogado dentro de esta familia. No obstante, el puesto sí conllevaba responsabilidades traductológicas relacionadas con la producción, edición y traducción de textos dentro del departamento, mismas a las que se dedicaba alrededor de un sesenta por ciento del tiempo productivo a la semana.

Ahora bien, las responsabilidades que mencionadas se reflejan en el siguiente fragmento de la certificación laboral anexada (Anexo III) que fue facilitada por el

departamento de recursos humanos en el 2013. Los datos fueron proporcionados por la supervisora de la traductora²:

Ejemplo I (Anexo III)

The activities that Mrs. Rodríguez Figueroa performs on this position are developing engagement activities for all collaborators aligned to the organization's strategies to contribute reinforcing our values, job satisfaction and to create a great work environment and organizational culture. In addition, she supports the Communications area by translating from Spanish to English relevant information for our people.

A continuación, se presentarán y analizarán las distintas funciones en dos secciones: “funciones traductológicas” y “funciones no traductológicas”, ambas categorías respaldadas por documentación obtenida del corpus presentado. La segunda sección (funciones no traductológicas) a su vez se va a dividir en dos subsecciones: “funciones no traductológicas documentadas” y “funciones no traductológicas no documentadas”.

1. Funciones traductológicas

En la categoría de funciones “traductológicas” se incluyen las funciones de traducción del texto original, así como la edición y redacción del mismo para la producción del texto meta. Las solicitudes de las tareas antes mencionadas eran realizadas por los propios empleados del departamento con alguna función especial, como por ejemplo desarrollo de carrera o trabajadores con responsabilidades gerenciales, entre otros.

La necesidad de la traducción surge ya que, a pesar de que el departamento estaba en Costa Rica, había supervisores y gerentes localizados en Estados Unidos quienes debían estar enterados de las actividades con el fin de velar por que los empleados participaran de las actividades anunciadas. De esta forma, a pesar de que se traducían los textos para los gerentes y supervisores en Estados Unidos, ellos no

² Por cuestiones de confidencialidad el nombre del departamento y el de la compañía fueron omitidos.

eran los destinatarios de la información, que iba dirigida a los trabajadores en Costa Rica. Como se verá, este hecho podrá ser relacionado con la calidad lingüística y textual de estos comunicados.

En el siguiente ejemplo se muestra una solicitud de traducción:

Ejemplo 2 (Anexo XIV)

Hola,

Necesito tu ayuda para traducir los siguientes comentarios del [nombre del documento], (1) **te agradecería si me los puedes tener listos para el lunes a más tardar**. Es clave que la (2) **traducción sea lo más acertada posible y no solo utilizar las palabras adecuadas si no que se transmita el mismo mensaje**.

Muchas Gracias,

El ejemplo anterior ilustra la manera en la que se solicitaban las traducciones, el tiempo en el cual requerían tener la traducción lista (destacado (1)) y el aspecto relacionado al mensaje que debía transmitir la traducción (destacado (2)), que ilustra lo importante que era para el solicitante mantener el mensaje en el texto meta.

1.1 Traducción de textos

La gran mayoría de las traducciones era de textos relacionados con la comunicación de valores de la compañía, reconocimientos, y diferentes actividades, y no relacionados con procesos dentro de la compañía o mediciones de desempeño del departamento.

Dado que los textos originales eran escritos por los mismos solicitantes, presentaban características muy interesantes. Una de esas características es una especie de contradicción de tipo lingüístico en los textos, que están redactados con características que los hacen formales pero, a la vez, presentan también características de textos informales. Analicemos el siguiente ejemplo de una traducción solicitada³:

³ Los errores que presentan los textos originales en los ejemplos a continuación fueron conservados para propósitos de análisis.

Ejemplo 3 (Anexo VIII)

TO: La motivación de las personas en el contexto laboral depende de numerosos factores, entre los que destacan el compromiso de los empleados con la organización, el estilo de liderazgo existente en los equipos de trabajo, las relaciones con los compañeros, los objetivos que se plantean, el tipo de tarea que se va a realizar, el grado de responsabilidad y el reconocimiento sobre el trabajo realizado, dichos factores son los que nuestro plan de reconocimientos busca cubrir dentro de [departamento en la compañía transnacional].

Nuestro programa está orientado a el reconocimiento basado en el cumplimiento de objetivos, Ideas o aportes innovadores , el compromiso y logros de grupo, además de reconocer esfuerzos sobresalientes en nuestras tareas de día a día.

TT: People motivation inside a working environment depends on several factors, from which we can highlight collaborator's commitment with the organization, the leadership style inside the working teams, peers relations, plans proposed, the type of career development to be followed, responsibility level and the recognitions for the work done. Those factors are the ones that our Recognition Plan wants to cover inside [company's department]

Our program is oriented towards the recognition based on the objectives completion, ideas or innovative contributions, compromise and team achievements; as-well-as recognizing outstanding efforts in our responsibilities every day.

De este fragmento del texto original y su traducción podemos extraer aspectos formales como lo son las oraciones subordinadas. La oración destacada del Ejemplo 3 es una subordinada puesto que la sección demarcada: "Nuestro programa está orientado a el reconocimiento" es el componente independiente de la oración y el restante "*basado en el cumplimiento de objetivos, Ideas o aportes innovadores , el compromiso y logros de grupo, además de reconocer esfuerzos sobresalientes en nuestras tareas de día a día*" depende de la oración independiente para tener sentido.

Las oraciones subordinadas son elementos característicos de textos de un registro formal en cuanto a que, en estos casos, se le presta más atención a la construcción de estructuras correctas (o se cree que son correctas) para emitir un mensaje. El ejemplo anterior proviene de un texto que va dirigido a los gerentes y supervisores del departamento, de modo que el autor buscó estructuras formales, como lo son las oraciones subordinadas, para anunciar la actividad.

Otro elemento de formalidad en este fragmento es la presencia de la estructura “a el reconocimiento”, en vez de la forma contraída generalizada en la lengua (al). “A el” solo aparece en el lenguaje escrito y aún ahí refleja un estilo rebuscado y estilizado.

Aparte de las características formales, los textos también presentan rasgos informales. Por ejemplo, hay errores ortográficos y de puntuación en el fragmento anterior: “*basado en el cumplimiento de objetivos, (1) Ideas o aportes innovadores , (2) el compromiso*”, donde en la enumeración una de las palabras, “ideas” comienza con una mayúscula y hay también un error de puntuación relacionado con el uso de la coma, marcado con el (2). Correctamente, la mayúscula se utiliza al inicio de una oración, después de un punto, pero no después de una coma, como es el caso extraído del ejemplo.

Otro aspecto que puede categorizar el texto como informal son las incongruencias y redundancias. En la oración destacada se anuncia que el programa de reconocimiento premia el “cumplimiento de objetivos, Ideas o aportes innovadores , el compromiso y logros de grupo, **además** de reconocer esfuerzos sobresalientes”; las dos oraciones separadas por la palabra “además” puede sugerir que los aspectos a premiar por el programa son diferentes cuando en realidad los aspectos citados (cumplimiento de objetivos, Ideas o aportes innovadores , el compromiso y logros de grupo) vienen a ser un desglose de “esfuerzos sobresalientes”. Estos aspectos, en un registro formal, son evitados por el autor.

En la traducción de este texto, la traductora realizó un trabajo de edición y redacción, buscando atenuar los aspectos informales del texto original. Sin embargo, aspectos como la premura no permitía revisar con más detenimiento la traducción. Es interesante recalcar que, una vez se entregaba la versión final de la traducción, esta fue revisada por el solicitante y la supervisora inmediata, con base en aspectos semánticos y no en aspectos lingüísticos. Lo más importante para los solicitantes era que el mensaje fuera transmitido, tema que se analizará en el siguiente capítulo.

Otro ejemplo de registro ambiguo se muestra a continuación:

Ejemplo 4 (Anexo VII)

TO: **Las oportunidades de ser reconocidos son infinitas** todo está en saber aprovecharlas, darse a conocer, ser voluntario, compartir conocimientos, arriesgarse a hacer cosas diferentes, llenarse de aprendizaje ... [Departamento] **cuanta** ahora con un nuevo sistema de reconocimiento muy bueno donde no solo una persona si no varias personas se pueden dar a conocer por sus meritos !!!

TT: **The opportunities to be recognized are infinite; we just need to know how to take advantage of them.** Let them get to know us, be voluntary, share knowledge, take the risk to do things differently, get full of knowledge. [Department] now counts with a very good recognition program where not only one person but several can be known by their merits!!

En esta oración se observan varios elementos formales importantes. El primero es la existencia de oraciones subordinadas: *“Las oportunidades de ser reconocidos son infinitas”*; en donde *“Las oportunidades son infinitas”* se considera la oración independiente y el segmento *“de ser reconocidos”*, es considerada la oración dependiente. Otro elemento de formalidad en este ejemplo es el léxico; hay palabras que no se utilizarían en una conversación casual, son palabras cultas, cuidadosamente buscadas, como por ejemplo *“reconocidos”* *“voluntario”* *“aprendizaje”* *“reconocimiento”* *“meritos”*, o frases como *“darse a conocer”* o *“compartir conocimientos”*.

En la oración anterior también observamos características de informalidad. Hay errores de digitación, de tipo ortográfico y de puntuación; por ejemplo: *“(…) llenarse de aprendizaje ... PPS **cuanta** ahora con un nuevo sistema de reconocimiento muy bueno donde no solo una persona **si no** varias personas se pueden dar a conocer por sus **meritos !!!”***. El error de digitación está en la palabra *“cuanta”*, (en vez de *“cuenta”*), además falta el acento ortográfico en *“méritos”* y también podemos observar que la palabra *“sino”* se escribe separado en el texto.

En cuanto a los errores de puntuación, faltan al menos dos comas (una después de “infinitas”, en la primera oración y otra después de “persona” en la segunda). Además, en la oración no hay ningún signo de admiración de apertura, aunque sí existen tres signos de admiración de cierre.

Ejemplo 5 (Anexo VII)

TO:

- Se espera que al finalizar el taller, contemos con nuestras estrategias definidas, en donde el aporte de ideas, pensamientos y trabajo en equipo unifiquen al Staff de Costa Rica.
- Se lograran crear compromisos y estrategias que se orienten a nuestra misión.

TT:

- After the workshop, we hope to have our strategies defined, where the contribution of ideas, thoughts and teamwork unifies Costa Rica Staff.
- Be able to inspire commitment and strategies that orient our mission.

Como rasgo de formalidad, el ejemplo anterior tiene un estilo impersonal gracias a estructuras de tipo voz media (pasiva con “se”) en el texto original: “Se espera que al finalizar el taller, (...)”, “Se lograran crear compromisos y estrategias que se orienten a nuestra misión”. Los ejemplos también muestran un vocabulario preciso y muy escogido, como por ejemplo: “*estrategias*”, “*compromisos*” o también “*misión*”, incluyendo un anglicismo vinculado con la organización empresarial: *staff*. Como muestra del carácter informal, descuidado, tenemos la falta del acento ortográfico en “lograrán”.

1.2 Redacción de textos

Como se mencionó más arriba, parte de las funciones de la traductora consistía en redactar los comunicados para anunciar las actividades organizadas para los empleados. Por otro lado, en muchas ocasiones, los textos que se debían traducir incluían muchos errores de distintos tipos, y a pesar de que no le era solicitado a la traductora corregirlos, ella por decisión propia, lo hacía.

En el siguiente ejemplo, a pesar de que solo es solicitada una traducción del texto original, la traductora nota la necesidad de una redacción menos cortante en el texto meta que motive a los lectores a participar de la actividad o a promoverla.

Ejemplo 6 (Anexo IX):

TO: **Estamos en la búsqueda de talento interno (para la actividad: (nombre de la actividad)) que pueda entretener (hacer como un “show”) a los niños una 30-45 min en la tarde.**

Importante:

- **Es para niños entre los 6-10 años**
- Esta lista es únicamente para interesados que quieran animar (hacer el “show”) a los niños... NO es para voluntarios de la actividad todavía
- **Por favor completen** el adjunto con los nombres de los interesados... nosotros los estaremos citando a ellos para el casting
- **Favor enviar** la lista a más tardar el 11 de julio

Si estas interesado en asistir al casting contacta a (correo de colaboradora).

TT: **We are looking for internal talent (for the activity (activity’s name)) that can entertain (make a show) for the children for 30 to 45 minutes in the afternoon.**

Note:

- **The show is for children between 6 and 10 years old.**
 - This list is only for people interested in entertaining children (having a show). This is not for volunteers for the activity.
 - Please fill the template attached with the names of the people interested, we will be making a casting.
 - Please send the list by July 11th.
- If you are interested** in attending the casting contact (collaborator’s email address).

El comunicado anterior invita a los trabajadores a participar en una actividad de entretenimiento para niños. En la oración: “*Estamos en la búsqueda de talento interno (para la actividad: (nombre de la actividad)) que pueda entretener (hacer como un “show”) a los niños una 30-45 min en la tarde*”, podemos notar una clara falta gramatical en la frase que indica el lapso que durará el *show*. Además, hay imprecisión en “como un show”, e incongruencia al usar como sinónimos “entretener” y “hacer un show”, ya que la segunda frase no admite como sujeto a “actividad”. La oración “*Es para niños entre los 6-10 años*”, es ambigua ya que no está claro si la presentación debe ser realizada por niños de 6 a 10 años, o va dirigida a niños de 6 a 10 años.

Otros problemas detectados son el mal uso del punto final, y la falta del acento ortográfico en la palabra “estás” en “*Si estas interesado*”. La ambigüedad del registro se observa en el cambio de tratamiento hacia el lector: en las últimas dos viñetas, el tratamiento es formal, se utiliza la fórmula “*favor/por favor*”, seguida por un verbo en

tercera persona o impersonal (infinitivo), mientras que en la última oración, se cambia al tuteo: “*Si estás interesado*” una opción informal.

Por otro lado, el comunicado es breve. Partiendo de la experiencia laboral en cuanto a comunicación, los textos largos pueden provocar que los lectores meta desechen el correo sin leerlo, por lo que, ser breve se identificó como una característica necesaria de estos textos.

En el ejemplo, la propuesta de la traductora continúa siendo un texto corto, pero se eliminan las imprecisiones y algunas ambigüedades. Así, “*Es para niños entre los 6-10 años*”, se tradujo por “*The show is for children between 6 and 10 years old*”; la frase “hacer como un show” aparece traducida como “make a show” y la frase “*una 30-45 min*” y se sustituyó por “*for 30 to 45 minutes*”.

1.3 Transcripciones de videos:

La función de transcribir se puede dividir en dos subfunciones: la transcripción en sí del audio (texto original) y su traducción (texto meta). La traductora no estaba encargada de la subtitulación; sin embargo, asistió en algunas ocasiones a la persona encargada de las subtítulos, las cuales fueron solicitadas por necesidad de negocio dentro del departamento.

La tarea de transcripción de videos fue desempeñada durante poco tiempo. La necesidad de las transcripciones y sus traducciones surge porque el trabajo del departamento en Costa Rica debía ser observado por el gerente general, ubicado en los Estados Unidos. La mayoría de las transcripciones y sus traducciones se realizaban de español a inglés, solamente en una ocasión se hizo una traducción de inglés al español, que se muestra en el siguiente ejemplo:

Ejemplo 7 (Anexo IV)

TO: Manager: Thanks Brad and thanks Andy for that update, next slide please. So, I'll take a minute or two and mention these are the 14 winners selected by their managers as the biggest achievers for Q2. Alisha team is meeting these winners in different sessions where we had the opportunity to learn more of their work, they get some more exposure to the leadership team, so I'll thank each one of them very much for their hard work, and I look forward to see many more names on this spotlight awards going forward, next slide.

Just quickly these are the Iron Man awards, so as I mentioned before, this is the only one superhero award who is not placed on hold due to expansion and these are the winners selected by their peers in a monthly basis, so again thanks and good job to everyone on this list, next slide please. Next slide and next slide. I'll like also to just call out some special thanks to employees who dedicated 5 10 15 20 25 unbelievably 30 and 40 to our company, so special congratulations to John for 40 years that's quite an achievement, so John I'm sure you are eligible, but well done 40 years that's quite some achievement, but thanks to all of you for your years of service, next slide please.

TT: Gerente: Gracias Brad, y gracias Andy por la información, siguiente diapositiva, por favor. Me gustaría tomar uno o dos minutos para mencionar las personas que han obtenido los mayores logros durante Q2. El equipo de Alisha se reunió con cada uno de los ganadores en diferentes sesiones para tener la oportunidad de conocer más acerca del trabajo que realizan, ellos recibieron más detalles de parte del equipo de liderazgo. Entonces, me gustaría agradecerle a cada uno de ellos sus esfuerzos, y me gustaría ver más nombres en el futuro en las premiaciones del "Spotlight"; siguiente diapositiva.

Rápidamente, estos son los ganadores del Iron Man; como mencioné anteriormente, este es el único superhéroe que no está congelado por la expansión y estos son los ganadores elegidos por sus compañeros todos los meses, entonces nuevamente, darles las gracias y buen trabajo a todas las personas en la lista, siguiente diapositiva por favor, siguiente diapositiva y siguiente diapositiva. Igual me gustaría darles las gracias a los trabajadores que han dedicado 5, 10, 15, 20, 25 e increíblemente, 30 y 40 años en la compañía, felicidades especialmente a John por sus 40 años, eso es un gran logro, entonces, John, estoy seguro que eres un buen candidato, pero buen trabajo 40 años es un gran logro, y muchas gracias a todos por los años de servicio, siguiente diapositiva por favor.

El fragmento es un ejemplo de una transcripción solicitada de un video y corresponde a la presentación que realizaba el gerente general de un resumen de información operacional del departamento. Desde el punto de vista lingüístico, el texto original es claramente un texto oral donde se destaca una construcción sintáctica muy espontánea, delimitada casi únicamente por las interrupciones para pedir las diapositivas siguientes. La traducción sigue las mismas pautas, aunque también representa las características del tipo de textos producidos en la empresa, en que, en algunas ocasiones emplea frases con cierta formalidad para traducir expresiones que no la tienen. Así tenemos “learn more of their work” traducido como “conocer más acerca del trabajo que realizan”.

2. *Funciones no traductológicas documentadas:*

Al inicio del capítulo se describió de manera general las responsabilidades que cumplía la traductora en la compañía transnacional. Entre ellas, la principal era la de organización de actividades como *Engagement Leader*, que se complementaba con otras tareas no traductológicas. Las actividades organizadas por la traductora como parte de sus funciones puede verse como “textos” que “traducen” o “reflejan” la ideología de una empresa que está comprometida con el bienestar social y el de sus empleados. Mediante los ejemplos que siguen se ilustrará la función principal de la organización de actividades.

2.1 *Organización de actividades dirigidas a empleados en la organización:*

Para organizar las actividades (ya fueran relacionadas con festividades o no), la traductora debía seguir un protocolo. Primero, la idea de la actividad debía ser aprobada por la supervisora y por el gerente general del departamento. Una vez aprobada la propuesta, se debía hacer las cotizaciones y cronograma de la actividad para ser presentadas a la supervisora para su respectiva aprobación. Otro paso consistía en redactar los comunicados dirigidos a los trabajadores, tales como comunicados de expectativa, comunicados con especificaciones de la actividad y

comunicados con la información del cierre con fotos de la actividad. Todos ellos debían ser aprobados por la supervisora, con el único fin de asegurarse de que el mensaje que debía ser emitido acerca de las actividades fuera claro y correcto.

Estos mensajes estaban relacionados con actividades festivas y recreativas, actividades de voluntariado y comunicaciones en general que buscaban crear en los destinatarios la percepción de un ambiente laboral cómodo, un buen trato a los empleados, los beneficios que les brinda la empresa, y una comunicación efectiva entre la empresa y el empleado.

A continuación, se presenta un comunicado redactado por la traductora para anunciar una actividad de la compañía transnacional. En esta ocasión se solicitó que el comunicado fuera escrito tanto en inglés como en español, y que ambas versiones fueran incluidas en el comunicado dirigido a los empleados:

Ejemplo 8 (Anexo XI)

TO: PARA/ Empleados de
(Nombre del departamento)
Regalo de fin de Año
Estimados colaboradores:
(1) Como muestra de agradecimiento por todo el esfuerzo y contribución, (el departamento) desea obsequiar a cada colaborador una lonchera.
(2)El obsequio será entregado por (empleada) en el cubículo (cubículo) para los colaboradores de (edificio) y en (edificio) por (traductora) en el cubículo (cubículo) desde el día de hoy. Por favor pasar a recogerlo.
Si desean realizar alguna consulta pueden contactar a (nombre y correo de colaboradora) y/o (nombre y correo de traductora).

TT: TO/ (Department's name)
collaborators
End of year gift
Dear Collaborators:
(1) In appreciation for all the efforts and contributions, (department) will give each employee a lunch box. (2) The gift can be picked up on (colaborator) cubicle (cubicle) for collaborators in (building) and for collaborators in (building) with (translator) at cubicle (cubicle), starting today. Please come to pick it up.
If you have any questions or concerns please contact on (collaborator's name and email) and/or (translator's name and email).

Como se, ve la intención del texto anterior era informarle al personal que pueden recoger un regalo de fin de año de parte del departamento específico de la empresa. Uno de los requisitos para el comunicado consistía en que el mensaje debía

ser claro, por ejemplo, respecto a los diferentes cubículos (destacado (2)) donde se recogía el regalo. Otro requisito era expresar gratitud hacia los trabajadores (destacado (1)) por su labor, aunque fuera incluida en una oración muy corta ya que el tercer - y principal - requisito era que el mensaje fuera fácil de leer, de modo que los empleados lo leyeran antes de desecharlo.

2.2 Organizadora de actividades de voluntariado:

El departamento al cual pertenecía la traductora tenía un equipo de trabajo que se encargaba de organizar actividades de voluntariado con el fin de apoyar el programa de voluntariado y de bien social general de la compañía a nivel de Costa Rica. Este programa general se propone la meta de cumplir una gran cantidad de horas de voluntariado por año fiscal, y el equipo organizado dentro del departamento ayudaba al programa a lograr la meta de horas. La colaboración de la traductora consistía en la redacción de los comunicados relacionados con las actividades, propuesta de lugares para realizar voluntariados y consolidación de listas de los voluntarios inscritos para las actividades, entre otros.

En una ocasión, se le solicitó la transcripción y traducción de un video que resumía una actividad de voluntariado en el departamento. Se trataba de una celebración en conmemoración al Día del Niño en una escolita en San Rafael de Heredia. El video debía ser subtitulado para que el gerente general, domiciliado en los Estados Unidos, pudiera verlo.

A continuación, un fragmento de la transcripción y traducción elaborada para la subtitulación del video. La transcripción y su correspondiente traducción es una ilustración del tipo de actividades en las que colaboraba la traductora en cuanto a voluntariados, función que encaja dentro del perfil laboral anteriormente presentado.

Ejemplo 9 (Anexo V)

TO: Día del niño Escuela (nombre de Escuela)

Colaboradores voluntarios de (departamento) Costa Rica venimos a la escuela (nombre de Escuela), en Heredia, a disfrutar del día del niño con los y las estudiantes de esta hermosa escuela.

Colaborador: Un montón de sorpresas para hoy, ¿sí?

Niños: ¡sí!

Colaborador: ¿cómo la vamos a pasar?

Niños: ¡bien!

Colaborador: ¿Y qué estamos celebrando?

Niños: ¡día del niño!

Más tarde llegó el momento de la acción, todos nos propusimos pasarla bien, tanto las niñas y los niños como los voluntarios de (departamento) que prepararon todos los juegos y actividades.

TT: Children's Day (School in the name) School

(Department name) volunteer collaborators in Costa Rica visited the "El Montecito" School, in the city of Heredia, to enjoy the Children's Day celebrations with the students of this beautiful school.

Collaborator: Lots of surprises for today, yes?

Children Yes!

Collaborator: What are we celebrating?

Children: Children's Day!

Collaborator: Are we going to have a nice time?

Children: Yes!

Later that day, the moment of truth came and everybody promised to have a nice time, including the children and the (Department name) volunteers that prepared all the games and activities.

3. Otras tareas administrativas realizadas por el traductor, sin documentar:

En esta sección se comentarán algunas responsabilidades de la traductora, de las cuales no se logró recopilar documentación ilustrativa.

3.1 Equipo Proyecto de Comunicación:

Como organizadora de eventos, la traductora debía enviar constantemente comunicados sobre estos eventos. Sin embargo, los destinatarios muchas veces no participaban en las actividades organizadas para ellos porque no leían los correos. Por esta razón se constituyó un Proyecto de Comunicación con el objetivo principal de lograr una comunicación más efectiva con los empleados del departamento. El objetivo era buscar todos los canales de comunicación disponibles (pizarras, invitaciones impresas, videos, entre otros) para comunicar los mensajes de parte de la gerencia general.

3.2 Tareas como asistente administrativa:

Por último, la traductora también se encargaba de responsabilidades que se le pueden adjudicar a un asistente gerencial, tales como la reserva de salas de conferencia, organización de reuniones del equipo de trabajo, toma de minutas, reserva de equipo para las reuniones, cotizaciones aparte de las que ya se solicitaban para las actividades dirigidas a los trabajadores, entre otros.

Conclusiones:

A lo largo del presente capítulo se han documentado, ejemplificado y descrito las funciones realizadas por la traductora durante su tiempo laborado en la empresa transnacional. A partir de la información obtenida en la experiencia laboral, y un análisis de la documentación a través de ejemplos concluimos que el trabajo de un traductor en una empresa multinacional no está compuesto de funciones “homogéneas”.

Por el contrario, el traductor debe conjugar funciones traductológicas y no traductológicas, como lo son redacciones y edición, de modo que los errores en el texto original no sean evidentes para el destinatario del texto meta. Es decir, la sola función de traducir un texto es una labor que en realidad está conformada por tres funciones diferentes (traducción, redacción y edición).

Pero la heterogeneidad de las funciones va más allá del tratamiento “integral” de textos por traducir y se extiende también a tareas tradicionalmente consideradas como administrativas. No solo no existe dentro del departamento un puesto de traducción específica, sino que sus tareas se diluyen en puestos muy ambiguamente definidos, tales como “*Strategic Development Analyst*” o “*Engagement Leader*”.

El análisis lingüístico realizado nos ha dado a entender la poca importancia que tienen aspectos como la atención a los detalles de redacción, puntuación y ortografía por parte de los solicitantes que encargaban y supervisaban las traducciones (y escribían los textos por traducir). Lo anterior nos hace concluir que las funciones traductológicas (edición, redacción y traducción) en sí no son labores cuyo

cumplimiento profesional realiza el traductor como compromiso hacia el departamento. El énfasis, como se verá en el siguiente capítulo, está en la producción de textos con un determinado fin.

Capítulo IV

El “analista de desarrollo estratégico” como (re)productor de un discurso ideológico

Según André Lefevere, el traductor es un reescritor o manipulador del texto, debido a las influencias ideológicas dominantes que, de manera consciente o inconsciente, plasma en el texto (Lefevere 1-2).

A lo largo de este capítulo analizaremos, desde el punto de vista semántico, el *discurso ideológico* plasmado en el corpus de traducciones. Estudiaremos el papel que desempeñaba la traductora en la elaboración de los textos meta, además del mensaje o el significado detrás de las traducciones, tomando en cuenta las razones, la situación y los destinatarios de los textos.

Entendemos por “discurso ideológico” un texto que promueve alguna ideología (un conjunto de connotaciones, creencias o puntos de vista que trascienden los límites de lo individual) con un fin específico. Mostraremos que cada uno de los textos y traducciones incluidos en el corpus analizado lleva una carga ideológica en específico para crear un clima amigable y libre de conflictos entre empleados y empleadores, así como asegurar la lealtad y buena fe de parte de los primeros.

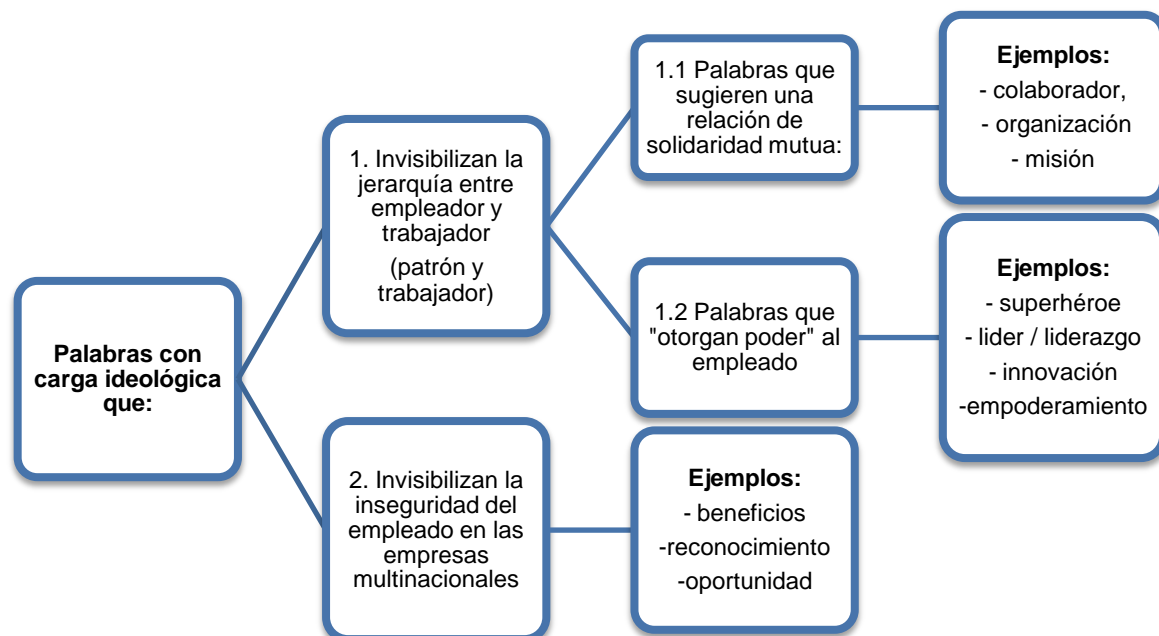
Como concluimos en el capítulo anterior, el mensaje transmitido era lo más importante para los solicitantes de las traducciones, es decir, la carga ideológica de los textos a traducir era lo que tenía más peso para los solicitantes, no la manera como era redactada la traducción en sí. El traductor debía ser muy cauteloso con las palabras y el sentido que le daba a la traducción.

Cuando la traductora inició las labores como *Engagement Leader* tuvo que adquirir un nuevo vocabulario para la traducción de textos, para construir el discurso ideológico, que debía formar parte de cada uno de los textos meta. Este discurso, además, no solo debía verse reflejado en los textos escritos, sino también en todas las

funciones en el desempeño del puesto, en un esfuerzo diario y constante de motivar a los trabajadores del departamento.

Para el análisis del discurso ideológico se distinguirán los siguientes tipos de elementos, según su contenido semántico y el papel que cumplen dentro de este discurso:

Esquema 1. Organización de capítulo



1. Palabras que invisibilizan la jerarquía entre empleador y trabajador:

En esta sección se analizará la carga ideológica y semántica busca disfrazar la relación jerárquica entre el empleado y el empleador. Dentro del discurso ideológico encontrado en el corpus se pudieron identificar palabras que tienen la connotación de una relación más estrecha entre ambos y también palabras cuya connotación expresa el poder que puede tener el empleado en el departamento.

1.1 Palabras que sugieren una relación de solidaridad mutua:

Ejemplo 10 (Anexo X)

TO: El taller es presencial y se efectuara solo para **colaboradores** ubicados en Costa Rica.

TT: This is a face -to-face workshop and is only for **collaborators** located in Costa Rica.

Cuando la traductora inició sus labores como *Engagement Leader* en el departamento, era común escuchar la palabra *colaborador* para referirse a los empleados del departamento; sin embargo, la traductora no estaba acostumbrada a utilizarla. Luego se le solicitó utilizar esta palabra para la traducción y redacción de los textos, al punto que se convirtió en parte de lenguaje diario de la traductora.

En la empresa multinacional se utiliza regularmente la palabra *colaborador* para referirse a los trabajadores o empleados del departamento, aunque estas palabras no son sinónimos. Según la DRAE, la definición de la palabra “empleado” es “*persona que desempeña un destino o empleo*”; la enciclopedia Salvat, añade: “*ya sea a las ordenes de un gobierno, o a las de un particular, corporación o empresa*”, la definición de “trabajador” es: “*Jornalero, obrero*”, mientras que la definición de la palabra *colaborador* es: “*Compañero en la formación de alguna obra*”.

Las palabras “*empleado*” y “*trabajador*” remiten a una relación vertical entre un jefe que emplea y asigna trabajo y otra persona que lo ejecuta bajo su mando. En cambio, “*colaborador*” evoca una relación de solidaridad. Vale la pena destacar, que los vocablos “*empleado*” y “*trabajador*” eran términos casi olvidados, y que la palabra “*colaborador*” era una palabra de uso diario, tan común que era utilizada por el gerente hasta en reuniones con su personal (supervisores).

Ejemplo 11 (Anexo VIII)

TO: La motivación de las personas en el contexto laboral depende de numerosos factores, entre los que destacan el compromiso de los colaboradores con la **organización**, el estilo de liderazgo existente en los equipos de trabajo, las relaciones con los compañeros, los objetivos que se plantean, el tipo de tarea que se va a realizar, el grado de responsabilidad y el reconocimiento sobre el trabajo realizado, dichos factores son los que nuestro plan de reconocimientos busca cubrir dentro de [departamento].

TT: People motivation inside a working environment depends on several factors, from which we can highlight collaborator's commitment with the **organization**, the leadership style inside the working teams, peers relations, plans proposed, the type of career development to be followed, responsibility level and the recognitions for the work done. Those factors are the ones that our Recognition Plan wants to cover inside [department].

Según la DRAE, una “*organización*” es: “*asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines*” y la definición de *departamento* es: “*Cada una de las partes en que se divide un territorio cualquiera, un edificio, un vehículo, una caja, etc*”. Tomando en cuenta que el lugar de trabajo dentro de la empresa transnacional era solamente una de las tantas unidades de negocio en la que se dividía la compañía, la definición según el diccionario más cercana a la realidad es *departamento*, pues es una división. La palabra “organización”, en cambio, permite pensar en la unidad de negocio como un grupo de personas las cuales se unen para cumplir con un mismo fin. Muy parecido a lo que encerraba el concepto de colaborador, según lo expuesto anteriormente.

En el departamento se insistía mucho en inculcar la idea del trabajo en equipo que realizan todos dentro de la *organización* para cumplir las metas de cada año y motivarlos a seguir trabajando duro para cumplir esos objetivos, que se debían sentir comunes y compartidos. A pesar de que, como se explicó en el capítulo anterior, los textos se traducían para los gerentes domiciliados en Estados Unidos, los destinatarios inmediatos siempre eran los empleados de Costa Rica, y ellos eran los receptores propuestos para este tipo de discurso.

Ejemplo 12 (Anexo VII)

TO: En este momento de transformación y de apertura a nuevas oportunidades siempre debemos definir nuestro punto de partida, desde lo más profundo de nuestra **misión**, ya que es ahí de donde nacen las estrategias y rutas a seguir durante este nuevo reto.

TT: In these times of transformation and with the opening of new opportunities, we always have to define our starting point; from the deepest of our **mission**, since that is where our strategies and paths are born during this new challenge.

El ejemplo anterior representa una propuesta para un programa dirigido a los supervisores y gerentes dentro del departamento. La persona que escribió el texto de donde se extrae el ejemplo anterior, es un comunicador y motivador dentro del departamento, quien utiliza la palabra “*misión*”, para referirse a los objetivos

propuestos para el departamento. Esta palabra de connotaciones religiosas, evoca un trabajo conjunto y devoto de todos los miembros involucrados en alguna tarea cuyo cumplimiento es un deber moral.

En los textos, la palabra “*misión*” viene a cumplir la misma función que la palabra “*objetivos*”. En sí, la misión de los empleados era la de cumplir con los objetivos propuestos todo los años. Por ejemplo, una misión (objetivo) que tenían los supervisores dentro de su equipo era la de mantener las métricas operacionales dentro del rango esperado y mantener el cliente contento. Los textos en donde se incluía la palabra “*misión*” buscaban motivar a los empleados a cumplir con los objetivos.

1.2 Palabras que “otorgan poder” al empleado:

Ejemplo 13 (Anexo IV)

TO: Just quickly these are the Iron Man awards, so as I mentioned before, this is the only one **superhero** award who is not placed on hold due to expansion and these are the winners selected by their peers in a monthly basis, so again thanks and good job to everyone on this list, next slide please.

TT: Rápidamente, estos son los ganadores del Iron Man, como mencioné anteriormente, este es el único **superhéroe** que no está congelado por la expansión y estos son los ganadores elegidos por sus compañeros todos los meses, entonces nuevamente darle las gracias y buen trabajo a todas las personas en la lista, siguiente diapositiva por favor.

La dinámica de este programa de reconocimiento era muy sencilla. La idea era reconocer los mejores agentes, el mejor grupo del departamento, que el grupo reconociera el mejor compañero y también se reconocieron el grupo gerencial. Cada uno de estos logros era personificado por un superhéroe. Ya fuera *Superman*, *Iron Man*, *Thor*, etc., cada superhéroe representaba un premio, y el ganador, sin importar la categoría, era considerado un superhéroe.

Ahora bien, según el diccionario *Libre*, la definición de un “*superhéroe*” es: “*Personaje de ficción del arte gráfico comics con super poderes y habilidades especiales a favor de la justicia*”, mientras que según la DRAE “*héroe*” es: “*Hombre*

que lleva a cabo una acción heroica". El heroísmo y los poderes excepcionales que implican estas palabras, las convierten en herramientas ideológicas importantes dentro del discurso aquí analizado.

Es interesante mencionar que los recursos empleados para promover una ideología no siempre surten efecto. En la empresa transnacional se realizaba una encuesta con el fin de tener una idea de la percepción sobre la empresa por parte de sus empleados. En esta encuesta se evaluaban aspectos como ambiente laboral, desempeño de superiores, compromiso por parte de los empleados, percepción de los empleados de la empresa, etc., y uno de los aspectos en el que evaluaban más bajo al departamento era en cuanto a reconocimientos. En un tiempo, muchos colaboradores dejaban la empresa puesto que no estaban contentos, y pasado el tiempo, el programa de reconocimiento que consideraba a los mejores empleados como superhéroes fue remplazado por otro con un nombre diferente.

Ejemplo 14 (Anexo X)

TO: **El liderazgo** es imprescindible en el desarrollo de [nombre del departamento] en donde nuestro recurso humano constituye la base fundamental de nuestra organización. Dentro de estos recursos está uno que es muy valioso: **los líderes**.

TT: **Leadership** is an essential part in the development of [name of department], where our human resources constitute a fundamental base of the organization. Inside these resources there's one very important: **the leaders**.

La definición de "*líder*", según la DRAE, corresponde a: "*persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora*". Los denominados "*líderes*" eran considerados uno de los recursos más importantes dentro del departamento. Se realizaban grandes esfuerzos para formar líderes que guiaran al departamento "por el camino correcto". Se les consideraban líderes a cada uno de los supervisores de los equipos, a los *team leads* (mano derecha de los supervisor y encargados de auxiliar a los agentes en asuntos relacionados a procesos en el negocio), gerentes, motivadores, agentes que tuvieran algún cargo importante dentro del equipo. En fin, cualquier persona que fuera considerada una guía para los demás empleados.

Naturalmente, este “empoderamiento” implicaba alinearse con la ideología y metas establecidas de la empresa y motivar a los demás para hacer lo mismo.

Ejemplo 15 (Anexo VIII)

TO: Nuestro programa está orientado a el reconocimiento basado en el cumplimiento de objetivos, Ideas o aportes **innovadores**, el compromiso y logros de grupo, además de reconocer esfuerzos sobresalientes en nuestras tareas de día a día.

TT: Our program is oriented towards the recognition based on the objectives completion, ideas or **innovative** contributions, compromise and team achievements; as well as recognizing outstanding efforts in our responsibilities every day.

La palabra “innovación” era equivalente a “éxito” dentro del departamento. El equipo gerencial instaba y motivaba a los empleados a ser personas innovadores. Con “innovar” se referían a proponer ideas nuevas que podían ir desde cómo mejorar un proceso dentro del departamento hasta proyectos que le dieran renombre al departamento.

El ser un empleado innovador significaba reconocimiento, no solo en el sentido de premios, sino también en renombre. La persona reconocida era felicitada de manera pública en el departamento por sus contribuciones. Ser destacado y celebrado le proporcionaba una sensación de poder, aunque los aportes innovadores beneficiaban más al departamento, y en última instancia, a la empresa.

Ejemplo 16 (Anexo IV)

TO: (...), the bureaucracy buster I think is a more tangible form of the speed **empowerment** and passion we've been talking about here this year so far and these are really driving some good changes.

TT: (...), “Bureaucracy Buster” considero que es una forma más tangible del lema que hemos estado discutiendo este año “Speed, **Empowerment**, and Passion”, y ha traído muchos cambios.

“Empoderamiento” es una de las palabras de más peso dentro del vocabulario utilizado en el departamento. Se refiere, según la DRAE, a la acción de: “Hacer poderoso o fuerte a un individuo o grupo social desfavorecido”. En estos casos, el poder que se otorgaba a los empleados venía del grupo gerencial. Consistía en que

los empleados sintieran el poder de romper algunas reglas en los procedimientos dentro del negocio con el fin de obtener resultados positivos.

Su uso comenzó con el programa "*Speed, Empowerment and Passion*", ("velocidad, empoderamiento y pasión"). El slogan iba dirigido a temas relacionados con el servicio al cliente, que buscaba mantener a los clientes felices y llamar la atención de otros más. En muchas ocasiones, las reglas de procedimiento que debían cumplir los agentes en su trabajo les impedía ayudar a los clientes, y no cumplirlas tenía sus consecuencias. Con este programa, a los agentes se les permitía romper algunas reglas con tal de que el cliente estuviera feliz. Claro está, cada decisión tomada debía quedar documentada y justificada por los parámetros empresariales.

Un aspecto muy importante es el hecho de que, dentro del departamento, "cliente" podía ser cualquier persona. Por ejemplo, en el caso de la traductora, sus clientes eran los empleados del departamento que se involucraban a las actividades organizadas, su supervisora, pues tenía que darle buenos resultados, o los solicitantes de traducciones, etc. Pero la persona "empoderada" solo tenía el poder de proponer ideas nuevas que pudieran mejorar los procesos o procedimientos con tal de tener buenos resultados desde la perspectiva de la empresa.

A cada uno de los empleados siempre se le recordaba que estaba empoderado a tomar decisiones que colaboraran a mejorar la calidad de servicio y al departamento. Es decir, igual que en el caso de los líderes, el poder era tan solo para cumplir mejor los objetivos de la empresa.

2. Palabras que invisibilizan la inseguridad del empleado

Dentro de una compañía multinacional, que no garantiza una estabilidad laboral, donde se está ante un cambio constante y en donde anualmente los empleados se encuentran con un mínimo o inexistente aumento salarial, la ideología procura desviar la atención de estos hechos enfatizando beneficios menores, como se observa en el siguiente fragmento de una de las traducciones solicitadas:

Ejemplo 17 (Anexo XIV)

TO: Me siento bien en [compañía] y siendo parte de la misma. Lo disfruto y me gusta mi trabajo. Lo q mas agradezco son los **Beneficios (el servicio de autobús, el seguro medico, el poder trabajar desde mi casa).**

TT: I feel good at [company] and I feel part of it. I enjoy it and I like my job. What I appreciate the most are **the benefits (bus service, medical insurance, working for home).**

En la encuesta mencionada en relación con el ejemplo 13 se evaluaba el nivel de compromiso, así como la satisfacción de los empleados del departamento con su labor en la empresa multinacional. Era muy común que, como manera de prevenir una mala calificación en el rubro, se acentuaran los beneficios de la compañía. El fragmento del ejemplo 17 pertenece a un texto solicitado por una empleada unos meses después de haberse realizado la encuesta. La empleada no especificó para qué fin necesitaba la traducción, pero solicitó enfáticamente que la traducción reflejara el mismo mensaje que el texto original.

Acentuar los beneficios de la misma manera como lo recalca la solicitante en su texto era de suma importancia para el departamento. Durante el periodo de recesión, muchos empleados renunciaban para irse a otras empresas ya que en la empresa multinacional recortaban gastos, entre esos los aumentos y los bonos anuales. Algunos de los beneficios que permanecieron fueron los citados por la solicitante. En el caso del seguro médico, se le bajó un poco la cobertura para recortar gastos, y el subsidio mensual para comida que daba la empresa multinacional nunca subió. La traductora, desde que entró a laborar en la empresa, recibía la misma cantidad en el subsidio, aunque los precios del almuerzo y de la soda siempre aumentaban.

En la empresa transnacional se hacía todo lo posible para acentuar lo positivo de modo que los empleados no notaran los aspectos negativos, en especial los recortes de personal. Cada vez que había oleadas de recorte de personal, los empleados en el departamento se asustaban. Los supervisores, cuando tenían que

hablar con sus equipos para explicar las decisiones tomadas, les recalcan a los empleados que todos como equipo tenían que trabajar mucho para que continuaran trabajando en la empresa, incluyéndose ellos, y enfatizaban la suerte que tenían de poder mantener el empleado en la empresa.

Premiar a los empleados era otro recurso importante para el departamento, para invisibilizar la inseguridad. El siguiente ejemplo muestra las referencias al reconocimiento en el discurso ideológico de la empresa.

Ejemplo 18 (Anexo XIV)

TO: Las oportunidades de ser **reconocidos** son infinitas todo está en saber aprovecharlas, darse a conocer, ser voluntario, compartir conocimientos, arriesgarse a hacer cosas diferentes, llenarse de aprendizaje ... [departamento] cuenta ahora con un nuevo **sistema de reconocimiento** muy bueno donde no solo una persona si no varias personas se pueden dar a conocer por sus meritos !!!

TT: The opportunities to be **recognized** are infinite; we just need to know how to take advantage of them. Let them get to know us, be voluntary, share knowledge, take the risk to do things differently, get full of knowledge. [Department] has a very good **recognition program** where not only one person but several can be known by their merits!!

Como se observa en el fragmento, el concepto de “*reconocimiento*” se relaciona estrechamente con otros elementos ideológicos antes mencionados, como el empoderamiento al “*darse a conocer*” o innovar (“*hacer cosas diferentes*”). Otras palabras, como “*aprovechar*”, o “*compartir*” evocan beneficios y relaciones solidarias, que ayudan a invisibilizar la inseguridad y la dependencia del poder empresarial.

Ejemplo 19 (Anexo XIV)

TO: Es la parte más bonita para mi donde puedo tener una conversación clara y llena de buenas **oportunidades** para crecer en mi organización y personalmente. [Empresa multinacional] brinda **oportunidades** de gran valor para que podamos crecer dentro de nuestra organización. Personalmente soy muy feliz de ser parte de la familia de [empresa multinacional]!!!!!!

TT: Is the best part for me, where I can have a clear conversation and full of **opportunities** to grow in the organization and personally. [Multinational company] gives great value **opportunities** so that we can grow in our organization. Personally, I am very happy to be a part of the [Multinational company] family!!

El extracto anterior corresponde a una traducción solicitada por una empleada del departamento, quien no especificó el fin de la traducción. El texto completo corresponde a las respuestas de un cuestionario, sin embargo la traductora no tuvo la oportunidad de ver el mismo. El texto claramente busca exponer la satisfacción que siente la empleada de laborar dentro de la empresa transnacional.

Aparte de la palabra “oportunidad”, otro elemento de la ideología es presentar como un logro la “oportunidad” de crecer cuando se pierde la seguridad de un empleo fijo. El texto presentado es un buen ejemplo del grado de apropiación del discurso empresarial por parte de los empleados.

Conclusiones:

A partir del análisis realizado a lo largo del capítulo con respecto al discurso ideológico podemos concluir que el mismo corresponde a un tipo de propaganda, tanto por parte de la compañía y como del departamento, con el fin de lograr un ambiente laboral propicio para los objetivos de la empresa. Los dos mecanismos principales consisten en invisibilizar las relaciones de dependencia e indecisión, así como la inseguridad laboral de los empleados.

Los empleados de la empresa transnacional no están conscientes que dentro de su ambiente laboral son parte de una ideología, y utilizan el discurso ideológico como lenguaje natural, o de manera inconsciente.

Cabe destacar que el discurso ideológico no se vale únicamente de textos verbales; se transmite también por medio de los empleados (especialmente de los que son considerados líderes en el departamento), en las actividades dirigidas a los empleados y en las pequeñas atenciones para mantener a los empleados felices de trabajar en la empresa multinacional.

Después del análisis de los textual realizado a lo largo del capítulo 3 y en el presente capítulo queda claro que la función principal del traductor se puede resumir, efectivamente, como otro “colaborador” en la transmisión del discurso ideológico del departamento y de la empresa multinacional; pero no solamente lo transmite en los

textos que redacta y traduce, sino también en su día a día lo debe reflejar. La persona con funciones de *Engagement Leader* tiene esto como su tarea principal.

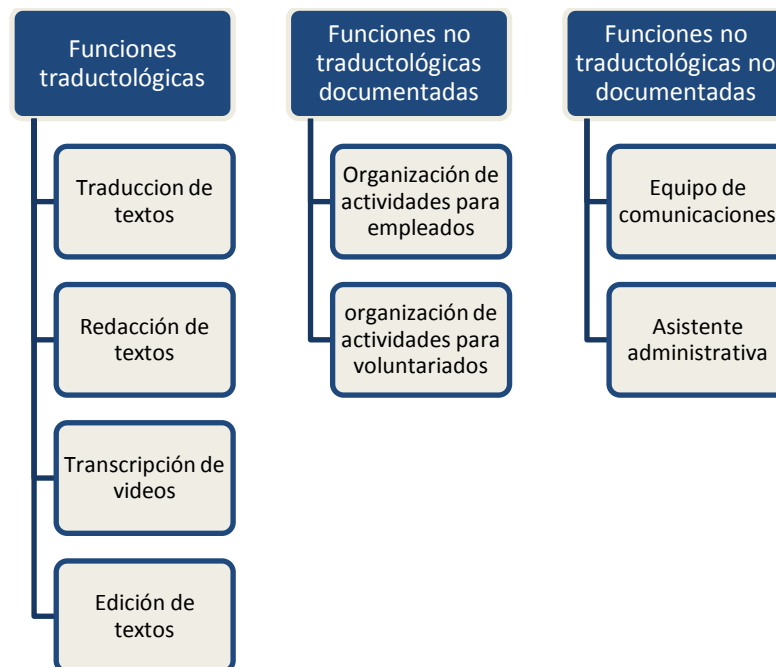
Conclusiones

Tras haber descrito las funciones traductológicas y no traductológicas y tras haber analizado el corpus de traducciones realizadas durante el tiempo laborado para la empresa transnacional, desde un punto de vista lingüístico y semántico, procederemos a presentar las conclusiones y resultados de esta investigación.

Resultados

- Se recolectó un corpus determinado de textos que retratará las características de cada una de las funciones (traductológicas y no traductológicas) que desempeñó el traductor en la empresa, así como la ideología subyacente en cada uno ellos.
- Se identificó y documentó la variedad de funciones que desempeñaba el traductor dentro de la empresa, que son las siguientes:

Esquema 2. Resumen de funciones desarrolladas por la traductora.



- Se identificó, además, un común denominador entre todas las funciones anteriores: la transmisión y producción de un discurso ideológico específico en la empresa. Se demostró que el traductor, al desempeñar sus labores, propagaba esta ideología dentro del departamento, a saber que el

bienestar social es una preocupación principal de la empresa. Con esto se logra responder el problema de investigación propuesto al inicio del presente trabajo de graduación, y mostrar que los textos que la traductora producía, editaba y traducía tenían un objetivo propagandístico que insistía constantemente en los beneficios que proveía la compañía.

- De igual manera, se logró comprobar que la formación académica del traductor se aprovecha casi exclusivamente para transmitir el discurso ideológico de la empresa.

Aportes

Como se ha explicado, hay un antecedente importante de esta investigación en los trabajos de A. Kuznik, quien investiga las labores de los traductores, tanto en las empresas en general, como en las empresas de traducción; sin embargo, su investigación se basa mayormente en las segundas. Las conclusiones que nos presenta esta autora (expuestas en el Capítulo 2 de este trabajo), se pueden ver reflejadas en la vivencia de la traductora en la empresa transnacional. Se identificaron coincidencias y diferencias entre las conclusiones presentadas por Kuznik y las del presente trabajo de investigación, que sintetizamos de la siguiente manera:

1. Se alcanzó documentar e identificar una multiplicidad de funciones y una dualidad de puestos, es decir una polivalencia, dentro de la función desempeñada por la traductora en la empresa. Retomando las conclusiones de Kuznik en cuanto al perfil del traductor, y comparándolas con la experiencia laboral vivida por la traductora en a empresa, encontramos que en ambos casos los límites entre las labores traductológicas y no traductológicas no son claros, existe una fusión o combinación entre labores no traductológicas y las traductológicas.
2. Por otro lado, las investigaciones de Kuznik, no incluyen descripciones o indagaciones relacionadas con las labores de un traductor dentro de

empresas transnacionales. El presente trabajo de investigación explora precisamente dichas experiencias laborales.

Desde esta perspectiva, se propone que las funciones desempeñadas por la traductora podrían ser consideradas como una redefinición de la labor traductológica en el contexto empresarial contemporáneo, que articula tareas relacionadas con la manipulación y producción de textos con un fin específico. Tomando en cuenta lo anterior, concluimos que la traductora se encargaba de tres tipos de textos:

1. **Traducciones:** se refieren a los textos necesarios para que el gerente general en los Estados Unidos estuviera enterado de los esfuerzos realizados en Costa Rica. Por ejemplo: textos relacionados a charlas de liderazgo, convocatorias a actividades, entre otros.
2. **Textos bilingües:** se refieren a los textos que, dependiendo de la necesidad de negocio, eran redactados por traductora ya que necesitaban ser enviados tanto en inglés como en español.
3. **Organización de actividades:** se refieren a textos de tipo “semiótico” que simbolizan la ideología de empresa. En este caso se toma en cuenta la organización de la actividad como tal, puesto que la traductora debía de organizar la actividad bajo los estándares de sus superiores y reflejando en todo momento la ideología de la empresa.

Cabe destacar que lo anterior es un resultado que no podemos generalizar basándonos en la investigación de un solo caso; se requerirán más estudios para confirmar y/o afinar nuestros hallazgos. No obstante, estos hallazgos guardan relación con el fenómeno que se ha convertido en algo común en la actualidad: si revisamos las bolsas de empleo, una gran parte de los puestos incluidos tienen títulos ambiguos y las descripciones en algunas ocasiones no se relacionan con los títulos. Otras veces, las responsabilidades que implica el puesto de trabajo no están relacionadas con la formación académica del trabajador, quien, aún así deberá asumirlas para desempeñar sus funciones. Las razones de esta situación pueden ser variadas; en

este trabajo proponemos que una de ellas es, precisamente, la redefinición “a conveniencia” de labores tradicionalmente circunscritas, tomando ventaja de la formación académica del empleado sin responsabilidad de una retribución acorde con ella.

Recomendaciones:

De acuerdo con lo anteriormente señalado, recomendamos realizar investigaciones sobre otros casos donde los traductores estamos expuestos a ser empleados en este tipo de puestos, con títulos ambiguos, con funciones sin delimitaciones exactas, con responsabilidades no acordes con nuestra preparación. Sería interesante investigar si la vivencia de la traductora se repite en otras empresas, si hay más traductores profesionales cuyas funciones van más allá de la traducción, si las responsabilidades desempeñadas están relacionadas o no con su formación académica.

También sería interesante investigar las razones de fondo que tienen las empresas en general para crear puestos con nombres “fantasía”, y en el caso concreto de la traducción, que no existe un puesto de “traductor” con las funciones que tradicionalmente se le asignan.

Bibliografía consultada

- Acosta-Pérez, Florizul. *Documentos relativos a la guerra nacional de 1856 Y 1857 con sus antecedentes: Repúblicas de Nicaragua y Costa Rica, de Manuel Jiménez y Faustino Víquez. Traducción del discurso arcaizante*. Tesis. Universidad Nacional, 2007. Mogap. Digital.
- Akmajian, Adrian, Richard A. Demers, Ann K. Farmer, y Robert M. Harnish. *An Introduction to Language and Communication*. 5a ed. Cambridge, Massachusetts: MIT, 2001. Impreso.
- Angulo-Espinoza, Helmut. *Análisis de factores sociopolíticos e ideológicos concluyentes en la traducción de tres términos bíblicos en cuatro versiones del nuevo testamento*. Tesis. Universidad Nacional, 2011.
- Araya Ríos, Jacqueline. *"El estatus de la labor traductológica en el ámbito de la actividad comercial de las comunidades de San Isidro del General y Bahía Ballena"* Tesis. Universidad Nacional, 2009.
- Beirute Gamboa, Adriana. *"Tendencias del traductor jurídico costarricense en los últimos treinta años."* Tesis. Universidad Nacional, 2008.
- Benito Mozas, Antonio. *Gramática práctica*. 9a ed. Madrid: EDAF, 1992.
- Bonilla-Hernández, Juan Carlos. *Closing the Gap, de Allerd Stikker. Recursos estilísticos y semánticos del discurso argumentativo y la manipulación textual en la traducción*. Tesis. Universidad Nacional, 2011.
- Calvo-Brenes, Enrique Alonso. *Aguas turbulentas: implicaciones para el bienestar animal de las actividades balleneras actuales, recreación de la carga ideológica en la traducción de un texto técnico científico*. Tesis. Universidad Nacional, 2010.
- Crisafulli, Edoardo. *The Vision of Dante: Cary's Translation of the Divine Comedy*. Leics, UK: Troubador, 2003.
- Denton, John. "André Lefevere (1945-1996): A Brief Recollection." "Department of Germanic Studies. The University of Texas at Austin. n.d"
- García, José Enrique. "El traductor deja su huella: aproximación a la manipulación en las traducciones" *Elia-i*(2000): 149-58. Universidad de Sevilla. Digital.
- Girón Alcochel, José Luis. *Introducción a la explicación lingüística de textos: Metodología y práctica de comentarios lingüísticos*. 3era ed. Madrid: Edinumen, 1993.
- Hualde, José Ignacio, Antxon Olarrea, Anna María Escobar y Catherine E. Travis. *Introducción a la lingüística hispánica*. 2da ed. Nueva York: Cambridge, 2009. Digital.

- Kuznik, Anna. "La investigación sobre el ámbito laboral del traductor." *Actas del III Congreso Internacional de la Asociación Ibérica de Estudios de Traducción e Interpretación*. Universitat Autònoma de Barcelona, 2008. Digital.
- Kuznik, Anna. *El Contenido de los puestos de trabajo de los traductores. El caso de los traductores internos en las empresas de traducción de Barcelona*. Tesis. Universitat Autònoma de Barcelona, 2010. Bellaterra,: n.p., 2010. Digital.
- Kuznik, Anna. *Marco conceptual y metodológico para un estudio sobre las tareas de traducción e interpretación desempeñadas en el ámbito laboral*. Tesis. Universitat Autònoma de Barcelona, 2007. Bellaterra: n.p., 2007. Digital.
- Lefevere, Andre. *Translation, Rewriting, and the Manipulation of Literature Fame*. Nueva York: Routledge, 1992.
- Lefevere, Andre. *Why Waste Our Time on Rewrites? The Trouble with Interpretation and the and the role of rewriting in an alternative paradigm*. Londres: E Sydney: Croom Helm, 1985. Print
- Manual Básico De Ortografía. Alcalá de Guadaira: MAD, 2006.
- Martín Morillas, José M. "El fenómeno de la fosilización en los sistemas de interlenguaje." *Tendencias actuales en las aplicaciones de la Lingüística: Actas primer congreso nacional de lingüística aplicada*. (1983): 115-19.
- Orozco, Wilson. "Manipulación ideológica y formal en la traducción literaria de Pablo Montoya Campuzano." *Ikala, Revista de lenguaje y cultura* 14.21 (2009): 37-55. Digital.
- Ortega Gálvez, María Enriqueta. *Hacia el estudio empírico de la traducción del discurso ideológico*. Tesis. Universidad De Granada, 2005. N.p. Digital.
- Real Academia Española. Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima segunda edición. Madrid: Real Academia Española, 2012. Digital.*
- Rojas, Lizy. *El diálogo entre el cliente y el proceso traductológico: el caso de la traducción inversa de los informes sociales en una organización sin fines de lucro*. Tesis. Universidad Nacional, 2010.
- Salazar Ramírez, María Laura. *Aspectos lingüísticos y culturales en la traducción al inglés de folletos turísticos costarricenses*. Tesis. Universidad Nacional, 2008. Mogap. Digital.
- Salvat Editores. *Enciclopedia Salvat*. Digital.
- Santos Vila, Sonia. "Lefevere, André: Traducción, reescritura y la manipulación del canon literario, Salamanca, Ediciones Colegio de España, 1997, 209 Pp." *Hermēneus. Revista de traducción e interpretación* 1999: 1-6.
- "Superheroe." *Diccionario libre*. Diccionario Libre.com. Digital.
- Villalobos Vargas, Laura Vanessa. *Directrices de traducción en aldeas infantiles SOS: terminología y lenguaje inclusivo*. Tesis. Universidad Nacional, 2011.

Zamora Badilla, Jorge Eduardo. *"La traducción oficial en Costa Rica: ¿una actividad profesional?"* Tesis. Universidad Nacional, 2005.

Anexos

Anexo I

(Por aspectos de confidencialidad no se adjuntara este texto)

Anexo II

(Por aspectos de confidencialidad no se adjuntara este texto)

Anexo III

To whom it may concern

I hereby certify that Maria Elizabeth Rodriguez Figueroa, Costa Rica ID number 00112920154, is a full time employee since February 25th, 2008. Mrs. Rodriguez Figueroa currently holds the position of Strategic Devpt Analyst II.

The activities that Mrs. Rodriguez Figueroa performs on this position are developing engagement activities for all Costa Rica collaborators aligned to the organization's strategies to contribute reinforcing our values, job satisfaction and to create a great work environment and organizational culture. In addition, she supports the Communications area by translating from Spanish to English relevant information for our people.

This certification is issued on behalf of the interested party, in Heredia, on July 17th, 2013.

Anexo IV

English Version

40-49min

Speaker: Draft plants will be reviewed with [Company`s department], so of course a lot of draft plants are being put together and those will be reviewed as those plants come together. In short term there will be mitigation efforts that will be completed, so you know the shorter it is and hearing closing, I know the time is short here as we all need to stay focus on our execution in Q3 and Q4, remain focus on our current job, and make sure we are doing more of the same, remain focus on the execution on Q3 and Q4, and there will be additional information going forth as this program moves on and stay tone for that additional information. So with that I'll say thank you for your time today and I'm turn it back to Simon for the People's Corner update.

Manager I: Thanks for that update, next slide please. So, I'll to take a minute or two and mention these are the 14 winners selected by their managers as the biggest achievers for Q2. [Collaborator's name] team is meeting this winners in different sessions where we had the opportunity to learn more of their work, they get some more exposure to the leadership team, so I'll to thank each one of them very much for their hard work, and I look forward to see many more names on this spotlight awards going forward, next slide.

Just quickly these are the Iron Man awards, so as I mentioned before, this is the only one superhero award who is not placed on hold due to expansion and these are the winners selected by their peers in a monthly basis, so again thanks and good job to everyone on this list, next slide please. Next slide and next slide. I'll like also to just call out some special thanks to employees who dedicated 5, 10, 15, 20, 25 unbelievably 30 and 40 to our company, so special congratulations to [Collaborator's name] for 40 years that's quite an achievement, so John I'm sure you are eligible, but well done 40 years that's quite some achievement, but thanks to all of you for your years of service, next slide please.

I'll like to make a special recognition this quarter to [Collaborator's name], she is being an outstanding leader on the reverse logistics site for the Americas organization, she played a real key role in closing down the fourth operation that is here in Chicago, I mentioned it earlier, but she is also really driven, real improvement in terms of getting the parts returned period, getting it back returned more speedily, inventory controls and really having positives impacts on the finances, so I'll like to give special thanks to Karen for your hard work and efforts on Q2. Next Slide Please. I'm going to handed over to Tom, Tom is gonna spend a minute or so talking about bureaucracy busters.

Manager II: thanks Simon, next slide, please. So, what you see here is the Bureaucracy Busters SharePoint or webpage that we have, and I will encourage you as we talked about in the empowerment training that pretty much everybody in [Company`s department] has gone to, we talked about bureaucracies and the ability to input some of the issues that are getting in the way of satisfying Customers, so we do have this out on our SAP SharePoint which is easily gotten to, you know it is posted on

our website. Next page. Yes thank you, this is an indication; we can see we have over 100 issues brought to our attention, and so far we are approaching 30 of them already solved, we need every week to review these issues and take action as we too as we stay out of the yellow sticky and bust them or knock them death. So please I encourage you to keep using the web site and tell us about ways that things are getting in, you the process of taking care of customers and be assure that our team will bust them and get it taken care of so we can keep this customers for life. So, I'll say next slide please. And I'll turn it back to you Simon to talk about the training.

Manager III: thanks tom, the bureaucracy buster I think is a more tangible form of the speed empowerment and passion we've been talking about here this year so far and these are really driving some good changes, next slide please Andrea. Ok, just a reminder for everyone, there is some deadlines coming up, there is some Global Records training that I believe was due on June 12, excuse be I think the deadline was June 22nd, but please do that if you have not already, and make a top priority, if have not done it should be done by the end of the week please. We have the [Training] this need to be done or should have been done by June 15th and Ethics refresher by June 30th. So, the global deadline is July 15th, but [Collaborator's name] has require that we on TS complete this training by June 30th, so please if you have not done this yet please do so, you do not want be calling you off reminding you on Friday to do it or calling you out on Monday for not doing it so just make sure to have done this week. And then finally a go back to Nancy for an update on the CE ride along.

Manager IV: thanks [Collaborator's name], next Slide please. I'm intention is to give a gentle reminder that as a FY12 call for all [Company's department] were eligible, that we really want to optimize our CE ride along. On this slide we want to recognize the 30 employees, who have completed their CE ride along on FY12 which is about 23% of the US and Canada force, so please if you have not completed it we want to make sure we are not over utilizing our delivery team all in one quarter, so this is our gentle reminder. Next slide please. So, for those of you who do not reside on the US or Canada we have, as [Collaborator's name] talked about earlier, we have established a tool for warehouse visits as well. So, as a [Company's department] employees can go out and visit a warehouse an share that feedback similar to what we are doing with CE ride alongs. Next Slide Please. What I'd like to do now is turn it over to [Collaborator's name] and he is going to open it up for Q&A.

Manager V: Thank you very much [Collaborator's name] and again thank you everyone for joining our Q2 webcast and I just want to ask the operator if we have any questions on the line and as a reminder to the audience that we have over the phone, so operator please.

Operator: Certainty, so if you like to ask an audio question at this time please press start and the number one on your telephone keypad, that is star one on your telephone keypad. We'll pause for just a moment to compile the Q&A roster.

Manager V: Ok thank you, so I just want to go ahead and encourage everyone to take opportunity of this session to submit your questions for [Collaborator's name] and the leadership team, I think we have some questions already over the webcast so, let me go to the first one. It says what is the current working from home policy for [Company's

department] employees in Costa Rica; I think I'll turn it over to [Collaborator's name] for an answer. [Collaborator's name] could you please go ahead? (49:00min)

Version en Español

40-49min

Orador: Las plantas provisionales se van a revisar con el equipo gerencial de [departamento de la compañía], esto quiere decir que se están preparando muchas de estas plantas provisionales, y se estarán revisando mientras se equipan. A corto plazo, se van a realizar esfuerzos de mitigación que se van a completar, como saben es a corto plazo y ya viene el cierre, sé que hay muy poco tiempo y debemos de estar concentrados en la ejecución de Q3 y Q4, permanezcan concentrados en su trabajo actual, y asegúrense de hacer más de lo mismo, permanezcan concentrados en la ejecución en Q3 y Q4, pronto habrá más información a lo largo del proyecto, y manténganse atentos a esa nueva información. Gracias por su tiempo y ahora le doy la palabra a Simón para que nos cuente acerca de "*People's Corner*".

Gerente I: Gracias [nombre del empleado], y gracias [nombre del empleado] por la información, siguiente diapositiva por favor. Me gustaría tomar uno o dos minutos para mencionar las personas que han obtenido los mayores logros durante Q2. El equipo de [nombre del empleado] se reunió con cada uno de los ganadores en diferentes sesiones para tener la oportunidad de conocer más acerca del trabajo que realizan, ellos recibieron más detalles de parte del equipo de liderazgo. Entonces me gustaría agradecerle a cada uno de ellos por sus esfuerzos, y me gustaría ver más nombres en el futuro en las premiaciones del "*Spotlight*", siguiente diapositiva.

Rápidamente, estos son los ganadores del Iron Man, como mencioné anteriormente, este es el único superhéroe que no está congelado por la expansión y estos son los ganadores elegidos por sus compañeros todos los meses, entonces nuevamente darle las gracias y buen trabajo a todas las personas en la lista, siguiente diapositiva por favor, siguiente diapositiva y siguiente diapositiva. Igual me gustaría darle las gracias a los trabajadores que han dedicado 5, 10, 15, 20, 25 e increíblemente 30 y 40 años en la compañía, felicidades especialmente a [nombre del empleado] por 40 años, eso es un gran logro, entonces [nombre del empleado] estoy seguro que eres un buen candidato, pero buen trabajo 40 años es un gran logro, y muchas gracias a todos por los años de servicio, siguiente diapositiva por favor.

Me gustaría hacer un reconocimiento especial en este cuarto a [nombre del empleado], ella ha sido un excelente líder en lo que es logística inversa para la organización Americas, ella jugó un papel clave durante el cierre de la cuarta operación aquí en Chicago, como lo mencioné anteriormente, ella fue muy dedicada, hubo una gran mejoría en lo que es retorno de partes, regresarlas más rápido, control de inventarios y tener impactos positivos en las finanzas, entonces me gustaría agradecer a [nombre del empleado] por sus esfuerzos y gran trabajo durante Q2. Siguiendo diapositiva por favor. Ahora le doy la palabra a Tom, quien nos hablará unos minutos acerca de los "*Bureaucracy Busters*".

Gerente II: Gracias Simón, siguiente diapositiva. Lo que ven aquí es el SharePoint o página web de *Bureaucracy Busters* que tenemos, y los insto a que, como lo hemos conversado en el training de “Empowerment” y que ya casi todos in [departamento de la compañía] lo ha llevado, hemos hablado de burocracias y la habilidad de solucionar estos problemas que están impidiendo satisfacer los clientes, entonces tenemos esto en el SAP Sharepoint, se puede ingresar fácilmente, ya saben que se encuentra en nuestra página web. Siguiendo diapositiva. Gracias, esto es un indicador, como pueden ver, se nos dieron a conocer alrededor de 100 problemas, y hasta el momento hemos resuelto alrededor de 30, tenemos que revisar estos problemas todas las semanas y de ese modo no volver a ver más papelitos amarillos. Entonces los insto a seguir usando la página web y que nos cuenten como se están dando las cosas, y el proceso de cuidar a los clientes y estoy seguro que nuestro equipo los va a atrapar y nos vamos a encargar de resolverlo y de esta forma tendremos clientes de por vida. Siguiendo diapositiva, le doy la palabra a Simón para que nos cuente del entrenamiento.

Gerente III: Gracias [nombre del empleado], “Bureaucracy Buster” considero que es una forma más tangible del lema que hemos estado discutiendo este año “Speed, Empowerment, and Passion”, y ha traído muchos cambios. Siguiendo diapositiva por favor, [nombre del empleado]. Como un recordatorio para todos que hay algunas fechas límite acercándose, está el entrenamiento de “Global Records” que termina el 22 de Junio, por favor hacerlo si no lo han hecho, y háganlo su prioridad principal, si no lo han hecho por favor llévelo antes de que termine la semana. Tenemos el [nombre del curso] este hay que hacerlo antes del 15 de Junio y también está el “Ethics Refresher” para antes del 30 de Junio. La fecha límite general es del 15 de Julio, pero [nombre del empleado] nos ha pedido que nosotros en [nombre del departamento] lo completemos para Junio 30, entonces por favor si no los han llevado, llévelos, para que no les estén recordando el Viernes para llevarlos o el Lunes por qué no los llevaron, entonces por favor terminen los entrenamientos esta semana. Y finalmente le entrego la palabra a Nancy para que nos cuente acerca del programa “CE ride along”.

Gerente IV: Gracias [nombre del empleado], siguiente diapositiva por favor. Mi intención es recordarles a todos de manera gentil que como un llamado en Q2 para todos en [departamento de la compañía] que somos elegibles, que de verdad queremos optimizar nuestro “CE ride along”. En esta diapositiva queremos reconocer a los 30 empleados que han completado el “CE ride along” que son alrededor de 23% del grupo de Canadá y Estados Unidos, entonces por favor si no lo han completado por favor complétenlo para estar seguros que no estamos sobre utilizando nuestro equipo de entrega durante el cuarto, esto es un pequeño aviso. Siguiendo diapositiva por favor. Para todos los que no residen en Estados Unidos o Canadá hemos, como lo mencionó [nombre del empleado] anteriormente, hemos establecido una herramienta para que visiten las bodegas también. Entonces, todos como empleados de [departamento de la compañía] podemos ir y visitar las bodegas y dar retroalimentación similar a la que se da con los “CE ride along”. Siguiendo diapositiva, por favor. Me gustaría darle la palabra a Sergio para que abra a preguntas.

Gerente V: Muchas gracias [nombre del empleado], y muchas gracias a todos por unirse al conferencia de Q2 y me gustaría consultarle al operador si hay dudas en la línea y recordarle a la audiencia que nos escucha por teléfono, operador por favor.

Operador: Claro, si tienen alguna pregunta por teléfono en este momento presione asterisco y el numero 1 en el teclado del teléfono, seria presionar asterisco y el numero 1 en su teléfono. Haremos una pausa para recopilar las preguntas.

Gerente V: Gracias, me gustaría animarlos para que tomen la oportunidad y le pregunten a [nombre del empleado] y al equipo de liderazgo, creo que hay algunas preguntas en la conferencia, entonces vamos con la primera. Dice, ¿Cuál es la política actual para trabajar desde la casa para los empleados de [departamento de la compañía] en Costa Rica? Me gustaría darle la palabra a [nombre del empleado] para que nos responda. [nombre del empleado], nos ayudas?

Anexo V

Original

Día del niño Escuela El Montecito

Colaboradores voluntarios de [departamento de la compañía] Costa Rica venimos a la escuela El Montecito, en Heredia, a disfrutar del día del niño con los y las estudiantes de esta hermosa escuela.

Colaborador: Un montón de sorpresas para hoy, ¿sí?

Niños: ¡sí!

Colaborador: ¿cómo la vamos a pasar?

Niños: ¡bien!

Colaborador: ¿Y qué estamos celebrando?

Niños: ¡día del niño!

Más tarde llegó el momento de la acción, todos nos propusimos pasarla bien, tanto las niñas y los niños como los voluntarios de [departamento de la compañía] que prepararon todos los juegos y actividades.

Colaborador I: sinceramente es una actividad bastante linda, puedo decir que, a cómo pueden ver atrás, los niños se están divirtiendo demasiado, creo que esa era la idea. Que realmente es bastante bonito, el poder compartir con la gente, el poder compartir con los niños, el traerles una sonrisa.

Colaborador II: la verdad es que te sentís muy, muy involucrado con la actividad, pero está en especial te logra realmente estar con ellos. Realmente involucrarte con la organización, realmente estar en la actividad y la disfrute montones.

Colaborador III: de poder también nosotros salir de una rutina diaria y venir a compartir con ellos (niños), traerles un pedacito de felicidad por un día, juegos, comida, que vean otra gente, compartir con ellos.

Colaborador IV: cuando me contactan de verdad [compañía] para decirme que va a hacer fiesta del día del niño, para ellos fue una gran alegría, porque *diay*, piñatas, confites, comida; no es algo que ellos tengan en todos los días.

Colaborador: en realidad me parece que es una actividad que ayuda mucho a enseñarle a los niños a compartir, a que ellos vean que hay muchos valores importantes, principios, que pueden utilizar en el futuro, igual pues la experiencia para uno es excelente, debido a que sí, uno se siente muy lleno, de verdad sentís que estas contribuyendo de manera directa a la comunidad, en específico a una escuela, a esta

escuela verdad. A la larga, pues terminado siendo algo que insta, que motiva a las personas a ayudar y le da de verdad un buen significado a la actividad a todos nosotros y pues el esfuerzo que hace la compañía por un lado y a nosotros mismos por venir aquí a disfrutarlo.

Sin dudarlo, todos nos divertimos, desde los más grandes, hasta los más chicos. En esta fiesta, aparte de compartir nuestros valores, logramos llevar juegos tradicionales, inflables, piñatas, dulces, comida y diversión. Cabe destacar que todo esto fue posible gracias a la ayuda de los colaboradores de [departamento de la compañía] y también por el aporte de nuestra organización.

Niño: gracias, la fiesta estaba lindísima, me gustó.

Children's Day in the "El Montecito" School

[Company's department] volunteer collaborators in Costa Rica visited the "El Montecito" School, in the city of Heredia, to enjoy the Children's Day celebrations with the students of this beautiful school.

Colaborator: a lot of surprises for today, yes?

Children: Yes!

Colaborator: Are we going to have a nice time?

Children: Yes!

Colaborator: What are we celebrating?

Children: Children's Day!

Later that day, the moment of truth came, and everybody promised to have a nice time, including the children and the [Company's department] volunteers that prepared all the games and activities.

Colaborator I: Sincerely, this is a very lovely activity. I can say, as you can see behind me, all children are having a lot of fun, and that is the idea. That is very nice; to be able to share with people, to be able to share with these kids, bring a smile to their faces.

Colaborator II: The truth is that you feel very, very involved with the activity, this one in particular since you are spending time with them. Really get involve with the organization, really be in this activity, and I enjoy it a lot.

Colaborator III: that we had the opportunity to break the routine and enjoy with the children, bring them a piece of happiness for one day, games, food, see new people, share with them.

Colaborator IV: When [Company] contacted me, really, to let me know that they were going to make a party to celebrate Children's Day, it was a real joy for them, because of the *piñatas*, candy, and food. That is something they do not have every day.

Colaborator: I truly think this is a good activity to teach kids to share, that they can see that there are a lot of values and principles, which they can use in the future. On the other hand, the experience for us is excellent, since one feels very proud to help; you feel that you truly are contributing directly to the community, specifically to a school, to this school. This may end being something that can motivate people to help and give a good meaning to this activity in all of us, also in one hand; the efforts the organization is doing and also to ourselves to come and enjoy it.

Without a doubt, everyone had a lot of fun, the big ones and the small ones. In the party, besides sharing our values, we were able to bring traditional games, bouncies, *piñatas*, candies, food and lots of fun. It is important to add that all of this came true thanks to the [Company`s department] collaborators, and also due to the help of the organization.

Kid: thank you for this beautiful party, I like it.

Anexo VI

Queremos Leer Campaing

Organizador: Iniciamos un emprendimiento Social que se llama Dogood, el cual se encarga de desarrollar programas, de incubar programas que le generen valor agregado a la sociedad.

Colaborador I: Vean este es el libro que les voy a leer, este libro, imagínenselo lo escribió una nena, una chiquita de 10 años.

Colaborador II: Al realizarse un programa como ese donde se entrega libros, donde se motiva al niño, donde principalmente ellos ven personas diferentes que somos nosotros que van a ver durante todo el curso lectivo, entonces eso los motiva, se emocionan se sienten realizados.

Camarógrafo: Cuénteme que estaban haciendo con la tierra, que tenían que hacer?

Niños: Redoblarla (Arreglarla, Abonarla) para ponerla en la huerta.

Camarógrafo: ¿Que significa la huerta para ustedes?

Niños: Algo muy importante para la naturaleza

Camarógrafo: ¿y que cultivan?

Niños: rábano, cebolla, chile dulce, zanahoria.

Muchacha del final: hasta uno por trabajo y por cosas imaginario, y había una niña que no quería imaginar por que decía que no era real pero entonces crear ese sueño en los niños, la ilusión de pensar de soñar de seguir siendo hasta como adultos niños.

Niñas: es muy bonito y tenemos esta oportunidad de que nos regalaran estos libros y que vinieran a conocernos a la escuela, que tomaran en cuenta la escuela de Montecito. ¡Muchas Gracias!

We Want to Read Campaing

Organizator: We started a social entrepreneurship named: Dogood, where we developed and created programs that can bring a added-value to society.

Collaborator I: Look, this is the book I am going to read you, because guess what, was written by a 10-year-old little girl.

Collaborator II: When a program like this one is carried out like those when someone gives books, when the child gets motivated, when they see different people other than us since they see us during the school year, they get motivated, they get excited, they are happy.

Camera man: So tell me, what were you doing with the soil, what did you do with it?

Boys: Prepare it to put it in the garden.

Camera man: What does the garden mean to you?

Boys: It is very important for nature.

Camera man: and what are you growing?

Boys: Radish, Onions, Peppers, Carrots.

Lady at the end: even us due to work, and due to imaginary thinks, there was a girl that did not want to imagine (the story) because she said it was not real, but we have to encourage children to dream to think they are like child-adults.

Girls: it's very nice, they gave us books and they came to meet us in our school, they took into account Monte

School. Thank very much!

Anexo VII

(Por aspectos de confidencialidad no se adjuntara este texto)

Anexo VIII

Me podrías ayudarme a traducir este fragmento.

La motivación de las personas en el contexto laboral depende de numerosos factores, entre los que destacan el compromiso de los colaboradores con la organización, el estilo de liderazgo existente en los equipos de trabajo, las relaciones con los compañeros, los objetivos que se plantean, el tipo de tarea que se va a realizar, el grado de responsabilidad y el reconocimiento sobre el trabajo realizado, dichos factores son los que nuestro plan de reconocimientos busca cubrir dentro de [Departamento de la compañía].

Nuestro programa está orientado a el reconocimiento basado en el cumplimiento de objetivos, Ideas o aportes innovadores , el compromiso y logros de grupo, además de reconocer esfuerzos sobresalientes en nuestras tareas de día a día.

La primera entrega de nuestro programa de reconocimientos corrió bajo el marco de la elegancia y distinción durante una cena ofrecida en “Vino Mundo” para los ganadores de los reconocimientos de [nombre de los premios] y [nombre de los premios], otorgados a 29 colaboradores que se hicieron meritorios de dicha distinción.

Para el equipo merecedor del premio [nombre de los premios] premio otorgado a el equipo de [nombre del equipo] transcurrió todo un día de aventuras dentro del parque “Paraíso de Volcanes” en donde cada miembro dio el máximo de esfuerzo y compromiso, sobrepasando cada una de las pruebas ahí presentadas, mostrándonos el por qué eran meritorios de ser el mejor equipo de Q2.

Nuestra invitación es a felicitar y exaltar los aportes sobresalientes de nuestros colaboradores los cuales hacen que día a día se nos confirme que somos parte del mejor lugar para trabajar.

Saludos,

TRADUCCION DE MOTIVACION

Te adjunto la traducción:

People motivation inside a working environment depends on several factors, from which we can highlight collaborator's commitment with the organization, the leadership style inside the working teams, peers relations, plans proposed, the type of career development to be followed, responsibility level and the recognitions for the work done. Those factors are the ones that our Recognition Plan wants to cover inside [Department`s name].

Our program is oriented towards the recognition based on the objectives completion, ideas or innovative contributions, compromise and team achievements; as well as recognizing outstanding efforts in our responsibilities every day.

Our Recognition Program's first delivery went under elegance and distinction standards during dinner at the "Vino Mundo" Restaurant for the 29 winners of the [award`s name] and [award`s name] Recognitions.

For the winners of the [award`s name] Award, that will be the [team`s name], they enjoyed all day at the park "Paraíso de Volcanes" where each member of the team gave all their effort and commitment, achieving every test and demonstrating why they were the winners of the best team for Q2.

We invite all to congratulate and praise all outstanding contributions of our collaborators that confirm us that we are part of the best place to work.

Saludos,

Anexo IX

Hola,

Podrías hacer el favor de traducir al inglés el texto de abajo.

Gracias

Estamos en la búsqueda de talento interno (para la actividad: [nombre de la actividad]) que pueda entretener (hacer como un “show”) a los niños una 30-45 min en la tarde.

Importante:

Es para niños entre los 6-10 años

Esta lista es únicamente para interesados que quieran animar (hacer el “show”) a los niños... NO es para voluntarios de la actividad todavía

Por favor completen el adjunto con los nombres de los interesados... nosotros los estaremos citando a ellos para el casting

Favor enviar la lista a más tardar el 11 de julio

Si estas interesado en asistir al casting contacta a [correo de la colaboradora]

Translation:

We are looking for internal talent (for the activity “[Activity’s name]”) that can entertain (make a show) for the children for 30 to 45 minutes in the afternoon.

Note:

- The show is for children between 6 and 10 years old.
- This list is only for people interested in entertaining children (making a show). This is not for volunteers for the activity.
- Please fill the template attached with the names of the people interested, we will be making a casting.
- Please send the list by July 11th

If you are interested in attending the casting contact [Collaborator’s email]

Anexo X

Leaders,

El liderazgo es imprescindible en el desarrollo de [nombre del departamento], en donde nuestro recurso humano constituye la base fundamental de nuestra organización. Dentro de estos recursos está uno que es muy valioso: **los líderes**. Distintos autores afirman que la crisis actual en distintas organizaciones está relacionada con un "vacío de liderazgo", donde se ausenta en muchas ocasiones aquel capital humano capaz de transformar las ideas en realidades y hacer que cada cosa que yo aporte realmente [slogan de la compañía].

En esta ocasión nuestro programa [nombre del premio], les invita a participar del taller llamado:

- **Comunicación estratégica e influencia**
- **Impartido por :** [nombre del colaborador],
- [nombre del lugar],
- **Dirigido a :**
 - **Managers**
 - **Team Leaders**
 - **Planes de Sucesión**

- **Puntos de importancia:**
 - **El taller es presencial y se efectuara solo para colaboradores ubicados en Costa Rica**
 - **Los managers ubicados en Costa Rica, deben de asistir a este taller.**
 - **Los managers deberán de enviar un correo con su confirmación de asistencia y el nombre del Team leader o persona dentro del plan de sucesión al siguiente correo: [correo del colaborador] (antes del 15 de agosto)**
 - **Los managers ubicados fuera de Costa Rica podrán enviar los nombres de los Team Leaders que en este momento se encuentran liderando equipos en Costa Rica al siguiente correo: [correo del colaborador] (antes del 15 de agosto)**

- **Si tiene alguna duda o comentario referente a esta capacitación por favor contactar a [nombre del colaborador] en el siguiente correo: [correo del colaborador]**

Leaders,

Leadership is an essential part in the development of [Department's name], where our human resources constitute a fundamental base of the organization. Inside these resources there's one very important: the leaders. Several authors states that actual crisis in different organizations is related to a "vacuum of leadership", that is when that human resource is absent in several occasions, capable of transforming ideas in reality and making each thing that I really contribute with, [Company's slogan].

In this occasion our [award name] program, invites you to participate in the workshop:

Influenced and Strategic Communication:

Given by: [Colaborator's name].

- [Location].
- **For:**
 - o **Managers.**
 - o **Team Leaders.**
 - o **Succession plans.**
- **Important Points:**
 - o **This is a face -to-face workshop and is only for collaborators located in Costa Rica.**
 - o **Managers in Costa Rica have to take this workshop.**
 - o **Managers have to send an email confirming assistance and the team leader name or the person in the succession plan to: [Colaborator's email address] (before August 15th).**
 - o **Managers located outside of Costa Rica can send the names of Team Leaders in Costa Rica to the following email: [Colaborator's email address] (before August 15th).**
 - o **If you have any question or comments related to this workshop please contact [Colaborator's name] at [Colaborator's email address]**

Saludos,

Anexo XI

Regalo de fin de Año
PARA/Colaboradores de [nombre del departamento]

12/17/2012

Estimados colaboradores:

Como muestra de agradecimiento por todo el esfuerzo y contribución, [nombre del equipo] desea obsequiar a cada colaborador una lonchera. El obsequio será entregado por [nombre de la colaboradora] en el cubículo para los colaboradores de [lugar] y en [lugar] por [nombre de la colaboradora] en el cubículo desde el día de hoy. Por favor pasar a recogerlo.

Si desean realizar alguna consulta pueden contactar a [nombre de la colaboradora]
y/o [nombre de la colaboradora].

Saludos,

End of year gift
TO/ [Department's name] Colleagues
12/17/2012

Dear Collaborators:

In appreciation for all the efforts and contributions, the [Team's name] will give each employee a lunch box. The gift can be picked up on [collaborator's name] cubicle for collaborators in [place] and for collaborators in [place] with [collaborator's name] at cubicle, starting today. Please come to pick it up.

If you have any questions or concerns please contact [collaborator's name] and/or [collaborator's name].

Regards,

Anexo XII

[Nombre de la colaboradora],

Seguidamente mi comentario. Lo hice corto, pensando que van a incluir otros más, pero si lo necesitas más extenso me avisas:

Cada día me sorprende más de la capacidad que tenemos las mujeres para salir adelante con nuestras responsabilidades! Interactuar con mujeres trabajadoras, me confirma que somos portadoras de una fortaleza única que, en el tiempo, nos ha permitido desarrollar una ventaja competitiva: la capacidad de cubrir, estar alertas, cuidar, resolver...muchas situaciones a la vez.

Sea en el ámbito laboral o en el doméstico, nuestros roles son múltiples. Lo cierto es que todos cuentan con nosotras. Ahí estamos, agregando valor, diversidad, ingeniosidad, de frente ante las dificultades, asimilando nuestros éxitos.

En el Día Internacional de la Mujer, debemos tener presentes los logros, no es un día para recordar los contratiempos que se han presentado en el tiempo para labrarnos un camino en la historia. Hoy ya ocupamos un lugar privilegiado en la sociedad y se nos reconoce. Con esto en mente, mi mensaje para las mujeres es que tenemos las capacidades para ser exitosas; la sociedad, la familia y la empresa nos necesita por el valor agregado que ofrecemos. En la sociedad tenemos jugamos un papel fundamental porque logramos crear balance al sistema, en la familia somos figuras centrales. Sin ejecutar el rol fundamental creando a la familia, la sociedad no se constituiría en un organismo equilibrado. En la empresa, cada día, creamos valor, facilitamos procesos, generamos ideas, apoyamos, avanzamos.

Conociendo todos los retos que la vida nos presenta en el ámbito personal y laboral, la premisa es cuidarnos...estar pendientes de nosotras, para que esta gran tarea que tenemos la logremos hacer con éxito.

Sinceramente,

1. Testimonio de [nombre de la colaboradora] (Traducción):

Every day I get even more surprised of the capacity we women have to get ahead with our responsibilities! Interacting with professional women, confirms me that we are carriers of unique strength that, in time, have allowed us build a competitive advantage: the capacity to cover, be alert, take care, resolve...many situations at once.

Doesn't matter on a work or domestic environment, our roles are multiple; what is certain is that everyone counts with us. And there we are, adding value, diversity, wittiness, against difficulties, assimilating our successes.

On the International Women's Day, we have to have in mind our achievements; this is not a day to remember the setbacks that have presented to ourselves and helped us cultivate a road in history. Today we have a privileged spot on society and it has been acknowledged. With this on mind, my message for women is that we have the capacities to be successful; society, family and the company needs us due to the added value that we offer. In society we play a fundamental role since we manage to create a balance in the system, in our family we are key players. Without executing the fundamental role of raising a family, society will not constituted of an equilibrated organism. En the company, every day, we create value, facilitate processes, generate ideas, support, make progress.

Getting to know all challenges that life presents us in our work and personal life, the premise is to take care of ourselves... keep looking after ourselves, soon this big task we have can be achieved with success.

Anexo XIII

Gracias por tomarse el tiempo para completar esta encuesta. Sus opiniones nos permitirán mejorar nuestros eventos en el futuro.

1. Califique los siguientes puntos de este evento:

	Excelente	Por encima del promedio	Promedio	Debajo del promedio
Agenda general	*Califique los siguientes puntos de este evento: Agenda general Excelente	Agenda general Por encima del promedio	Agenda general Promedio	Agenda general Debajo del promedio
Oradores principales	Oradores principales Excelente	Oradores principales Por encima del promedio	Oradores principales Promedio	Oradores principales Debajo del promedio
Presentaciones informativas	Presentaciones informativas Excelente	Presentaciones informativas Por encima del promedio	Presentaciones informativas Promedio	Presentaciones informativas Debajo del promedio
Entretenimiento	Entretenimiento Excelente	Entretenimiento Por encima del promedio	Entretenimiento Promedio	Entretenimiento Debajo del promedio
Ubicación y lugar de realización del evento	Ubicación y lugar de realización del evento Excelente	Ubicación y lugar de realización del evento Por encima del promedio	Ubicación y lugar de realización del evento Promedio	Ubicación y lugar de realización del evento Debajo del promedio
Comida ofrecida en el evento	Comida ofrecida en el evento Excelente	Comida ofrecida en el evento Por encima del promedio	Comida ofrecida en el evento Promedio	Comida ofrecida en el evento Debajo del promedio
Se sintio reconocido con este evento?	Se sintio reconocido con este evento? Excelente	Se sintio reconocido con este evento? Por encima del promedio	Se sintio reconocido con este evento? Promedio	Se sintio reconocido con este evento? Debajo del promedio

2. Sirvase a enviar un comentario del evento

Traduccion encuesta recognitions

Thank you for taking the time to complete this survey. Your opinions will allow us to improve future events.

1. Please grade the following aspects of the event:

	Excellent	Above Average	Average	Below Average
General Agenda				
Main Speakers				
Informative Presentations				
Entertainment				
Location and place where the event took place				
Food provided during the event				
Did you feel recognized in this event?				

2. Please comment regarding this event:

Anexo XIV

Hola,

Necesito tu ayuda para traducir los siguientes comentarios del [nombre de la encuesta], te agradecería si me los puedes tener listos para el Lunes a más tardar. Es clave que la traducción sea lo más acertada posible y no solo utilizar las palabras adecuadas si no que se transmita el mismo mensaje.

Muchas Gracias,

[nombre de la colaboradora]

- *La calidad es la clave del éxito, un cliente frecuente feliz es un cliente para siempre, eso no quiere decir que hacer clientes nuevos no es importante si lo es y mucho pero mantener un cliente en nuestra compañía es muy relevante es la voz que se corre en el medio acerca de nuestro trato, nuestro servicio. Todos somos un mismo ente trabajando por un mismo logro un cliente feliz.*
- *Las oportunidades de ser reconocidos son infinitas todo está en saber aprovecharlas, darse a conocer, ser voluntario, compartir conocimientos, arriesgarse a hacer cosas diferentes, llenarse de aprendizaje ... [nombre del departamento] cuanta ahora con un nuevo sistema de reconocimiento muy bueno donde no solo una persona si no varias personas se pueden dar a conocer por sus meritos !!!*
- *Es la parte más bonita para mi donde puedo tener una conversación clara y llena de buenas oportunidades para crecer en mi organización y personalmente. [Nombre de la compañía] brinda oportunidades de gran valor para que podamos crecer dentro de nuestra organización. Personalmente soy muy feliz de ser parte de la familia de [Nombre de la compañía]!!!!*
- *Mi ambiente laboral es muy bueno, me siento libre de hablar y expresar cualquier inquietud, hay lealtad y buena comunicación entre mis compañeros.*
- *La verdad es que mi organización me provee de todo lo necesario para desempeñar mi trabajo y reconoce los logros obtenidos en cada una de las áreas.*
- *Me siento bien en [Nombre de la compañía] y siendo parte de la misma. Lo disfruto y me gusta mi trabajo. Lo q mas agradezco son los Beneficios (el servicio de autobús, el seguro medico, el poder trabajar desde mi casa)*

Translation

- Quality is the key to success; a happy client is a customer for life. This does not mean that it is not important, it is very important, but maintaining a customer in our company is relevant, is the voice that runs in the media about our treatment, our service. We are all the same entity working to achieve the same goal, a happy customer.
- The opportunities to be recognized are infinite; we just need to know how to take advantage of them. Let them get to know us, be voluntary, share knowledge, take the risk to do things differently, get full of knowledge. [Department's name] has a very good recognition program where not only one person but several can be known by their merits!!
- Is the best part for me, where I can have a clear conversation and full of opportunities to grow in the organization and personally. [Company's name] gives great value opportunities so that we can grow in our organization. Personally, I am very happy to be a part of the [Company's name] family!!
- My work environment is very good. I feel free to speak and express any concern; there is loyalty and good communication between my peers.
- The truth is that my organization provides me everything I need to perform my job, and recognizes the achievements made in each of these areas.
- I feel good at [Company's name] and I feel part of it. I enjoy it and I like my job. What I appreciate the most are the benefits (bus service, medical insurance, working for home).