



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI

Tema:

**“TECNICAS DE TRADUCCION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE TALENTO HUMANO, ALA DE COMBATE N° 23, CANTON
MANTA, AÑO 2016”,**

AUTORA:

López Velásquez Gabriela Lourdes

FACULTAD DE GESTION, DESARROLLO Y SECRETARIADO EJECUTIVO

CARRERA SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE

MANTA, SEPTIEMBRE 2016

TEMA:
**“TECNICAS DE TRADUCCION Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE TALENTO HUMANO, ALA DE COMBATE
N° 23, CANTON MANTA, AÑO 2016”.**

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En atención a la Resolución No. 44-CF-GDSE de Consejo de Facultad, mediante la cual me designan Directora del trabajo de titulación, “TECNICAS DE TRADUCCION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE TALENTO HUMANO, ALA DE COMBATE N° 23, CANTON MANTA, AÑO 2016”, Realizado por la Srta. Gabriela Lourdes López Velásquez, previo al título de Licenciada en Secretariado Ejecutivo.

Certifico: Que se ha procedido a la revisión en su totalidad y determino que cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Por esta razón me permito acreditarlo y autorizar a su autora para su presentación.

Manta, Septiembre del 2016

Lic. Laine Intriago Uquillas.
Directora de trabajo de titulación.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.

La suscrita Gabriela Lourdes López Velásquez, portadora de la C.I. 131412131-1, hace constar que es autora del Proyecto de Investigación Científica titulado “TECNICAS DE TRADUCCION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE TALENTO HUMANO, ALA DE COMBATE N° 23, CANTON MANTA, AÑO 2016”, trabajo académico que constituye una labor investigativa personal realizada con la dirección de la asesora Lic. Laine Intriago Uquillas.

En tal sentido, manifiesto la originalidad del contenido, veracidad y alcance de la investigación mencionada; además expreso que se han respetado los aportes intelectuales de otros autores y se ha hecho referencia de ellos en el texto.

Manta, Septiembre de 2016

Gabriela Lourdes López Velásquez

C.I. 131492131-1

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Mi madre, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyaste. Mamá gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ti.

Mis abuelos por quererme y apoyarme siempre, esto también se lo debo a ustedes.

Mis hermanos, por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

Todos mis amigos, por compartir los buenos y malos momentos.

Todos aquellos familiares y amigos que no recordé al momento de escribir esto. Ustedes saben quiénes son.

Gabriela López Velásquez

RECONOCIMIENTO

Agradezco a la Universidad laica Eloy Alfaro de Manabí, a mi Facultad Gestión, Desarrollo Y Secretariado Ejecutivo por los conocimientos impartidos en el trayecto de mi ciclo de estudiante universitario; y a todas aquellas personas que hicieron posible el presente documento de proyecto de investigación.

Gabriela López Velásquez

INDICE

| | |
|---|-----|
| TEMA: | II |
| CERTIFICACIÓN DEL TUTOR | III |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA. | IV |
| DEDICATORIA | V |
| RECONOCIMIENTO | VI |
| 1. DATOS GENERALES: | 3 |
| 1.1 Título del Proyecto | 3 |
| 1.2 Tipología del proyecto de investigación. | 3 |
| 1.3 Área del conocimiento | 3 |
| 1.4 Duración del proyecto. | 3 |
| 2. OBJETIVO GENERAL | 3 |
| 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 4 |
| 4. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO | 4 |
| 4.1 INTRODUCCIÓN | 4 |
| 4.2 MARCO TEORICO | 6 |
| 4.2.1 Antecedentes Investigativos | 6 |
| 4.2.2 Fundamentación Legal | 7 |
| 4.2.3 FUNDAMENTACION FILOSOFICA | 10 |
| 4.2.4 FUNDAMENTACION TEORICA | 10 |
| 4.2.4.1 ¿Qué son las técnicas de traducción? | 10 |
| 4.2.4.2 Técnicas de Traducción..... | 13 |
| • ADICIÓN Y OMISIÓN | 13 |
| • TRANSPOSICIÓN..... | 14 |
| • ADAPTACIÓN..... | 14 |
| • MODULACIÓN..... | 14 |
| 4.2.4.3 Tipos de Traducción..... | 15 |
| • LA TRADUCCIÓN INTRALINGUISTICA..... | 15 |
| • LA TRADUCCIÓN INTERLINGUISTICA..... | 15 |
| • LA TRADUCCIÓN INTERSEMIÓTICA O TRANSMUTACIÓN..... | 16 |
| 4.2.4.4 Estrategias de Traducción. | 16 |
| • LA ESTRATEGIA INTERPRETATIVO-COMUNICATIVA..... | 16 |
| • LA ESTRATEGIA LITERAL DE TRADUCCIÓN..... | 17 |
| • LA ESTRATEGIA LIBRE DE TRADUCCIÓN | 17 |

| | |
|--|-----------|
| • LA ESTRATEGIA FILOLÓGICO DE TRADUCCIÓN | 17 |
| 4.2.4.5 ¿Qué es el Desempeño Laboral? | 20 |
| 4.2.4.6 El trabajo en equipo y las contribuciones individuales. | 21 |
| 4.2.4.7 Administración del tiempo y organización | 22 |
| 4.2.4.8 Importancia de la evaluación de desempeño..... | 22 |
| 4.2.4.9 Factores que influyen o intervienen en este desempeño laboral. .. | 23 |
| • Adecuación / ambiente de trabajo. | 24 |
| • Establecimiento de objetivos. | 24 |
| • Comunicación. | 24 |
| 4.2.4.10 Evaluación del desempeño..... | 26 |
| 4.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN..... | 27 |
| 4.4 JUSTIFICACIÓN..... | 27 |
| 4.5 METODOLOGÍA | 28 |
| a) Diseño del estudio. | 28 |
| b) Sujetos y tamaño de la muestra..... | 29 |
| c) Definición de variables (variable independiente y variable dependiente)..... | 30 |
| 4.6 RESULTADOS ESPERADOS..... | 30 |
| 5. BIBLIGRAFIA: | 30 |
| 5.1 Webgrafia. | 32 |
| 6. ENUNCIACIÓN DE PROPUESTA..... | 32 |
| 7. ANEXOS..... | 33 |

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título del Proyecto

“Técnicas De Traducción Y El Desempeño Laboral Del Personal De Talento Humano, Ala De Combate N° 23, Cantón Manta Año 2016”,

1.2 Tipología del proyecto de investigación.

Esta investigación se la considera como básica

1.3 Área del conocimiento

Traducción, Educación Administrativa.

Sub área: educación administrativa e inglés.

1.4 Duración del proyecto

Fecha inicial: diciembre 2016

Fecha culminación: diciembre 2017

2. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de esta investigación es analizar las técnicas de traducción y el desempeño laboral del personal de Talento Humano del ala de Combate N°23.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos son:

- Conceptuar las técnicas y tipos de traducción para el desempeño laboral.
- Determinar estrategias de técnicas de traducción que aporten a un mejor desempeño laboral.
- Establecer factores que beneficien el desempeño laboral.
- Analizar la importancia del desempeño laboral del personal de talento humano Ala de Combate N° 23.

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO

4.1 INTRODUCCIÓN

El concepto de técnica, estrategia de traducción tiene su origen más claro en la obra de Vinay y Darbelnet (1958), que con una óptica derivada de la trataron de hacer explícitos todos los procedimientos que utilizaba el traductor en su trabajo. No hay espacio aquí para realizar un análisis detallado de la perspectiva prescriptivista, histórica y esencialmente descontextualizada de estos autores, pero sí conviene insistir en que el gran peligro de este concepto radica en abonar la idea de que en traducción es posible plantear recetas fijas de equivalencia descontextualizada.

Es decir, que determinados elementos se traducen siempre del mismo modo debido a sus propiedades intrínsecas, sin tener en cuenta factores esenciales como el concepto de traducción que tenga el traductor, las expectativas y conocimientos del lector tipo, el propósito de la traducción y las condiciones textuales concretas (contextualización) en que aparece el elemento que hay que traducir. Se aplica a la traducción de todos los documentos, ya sean completos, parciales o resumidos se distinguen cuatro tipos de documentos: libros, publicaciones periódicas, artículos y patentes.

El Ecuador es un país potencialmente turístico, por lo cual debemos aprovechar esta ventaja que posee y que mejor la manera de implementar técnicas de traducción que representen la primera aproximación realizada sobre estudios comparados, dentro de los estudios de la traducción es necesario identificar la diferencia entre los elementos que constituyen la Traducción Intralingüística, Traducción Interlingüística Y La Traducción Intersemiótica O Transmutación.

El fenómeno de la globalización ha permitido que día a día las organizaciones vean la traducción como una herramienta clave en sus procesos de expansión a mercados internacionales y, de esta manera, demanden constantemente la presencia de traductores especializados en diferentes áreas del conocimiento que garanticen procesos impecables de traducción y, en consecuencia, productos ciento por ciento confiables.

Los sistemas de traducción actuales permiten establecer de acuerdo con el dominio o la profesión en la que se hace la traducción, lo que efectivamente mejora el resultado. Esta técnica es particularmente útil en campos donde se emplea un lenguaje formal o basado en formularios, pero su uso no es viable en la traducción de conversaciones u otros textos menos estandarizados.

Este proyecto tiene como finalidad analizar bibliográficamente las siguientes variables: Técnicas de Traducción y Desempeño Laboral, a los documentos que ingresan a esta entidad de trabajo, utilizamos las metodologías de Investigación Descriptiva e Investigación Bibliográfica.

4.2 MARCO TEORICO

4.2.1 Antecedentes Investigativos

La traducción es escritos técnicos específicamente, textos que contienen una alta cantidad de terminología, como palabras o frases que son virtualmente utilizadas dentro de una profesión específica, o que describen esa profesión con muchos detalles. La traducción técnica cubre la traducción de muchas clases de textos especializados que requieren un alto nivel de destreza y conocimiento por parte de la persona de la terminología tratada.

La presente investigación tiene como finalidad conocer cada una de las técnicas de traducción enfocada en su desempeño laboral que contribuya al mejoramiento organizacional y principalmente el logro de objetivos y más aún que favorezcan en el desarrollo del Personal De Talento Humano De Ala De Combate N° 23.

4.2.2 Fundamentación Legal

Según en el Art.343 **de la ley de la Constitución del Ecuador**. Se considera que el sistema nacional de educación que se implante buscará en cada persona muchas destrezas ya sea de forma *personal o en grupo* para que de esta manera se desarrolle integralmente, de forma activa; tomando en cuenta su entorno, lengua, cultura, de cada uno de los sectores del territorio ecuatoriano.

Se relaciona este Artículo con el 57 donde trata sobre los derechos de los pueblos originarios del país. Esta constitución garantiza el derecho de las comunidades indígenas a ser parte del sistema intercultural bilingüe. Es así que estamos en la cooperación de utilizar y aprender a establecer conocimientos basados en distintos idiomas.

Por lo tanto, el Personal De Talento Humano De Ala De Combate N° 23 este direccionada a brindar políticas las cuales promueven principios y valores, enfocados en la adaptación de las exigencias que establecen las leyes que sugieren en el Estado.

El propósito principal tanto de la traducción como de la interpretación es producir tanto un texto determinado el proceso de traducción, tanto en la búsqueda de equivalentes funcionales o formales. Norma ISO, publicada en 1977, establece las normas para asegurar que las traducciones se presentan en un formato normalizado que simplifique su uso por parte de diferentes categorías de usuarios. Se aplica a la traducción de todos los documentos, ya sean completos, parciales o resumidos. Se distinguen cuatro tipos de documentos: libros, publicaciones periódicas, artículos y patentes.

Cabe recalcar, para tener una excelente traducción debemos utilizar formatos que apliquen para todos los documentos que deseamos traducir. “Técnica por medio de la cual se reemplaza un elemento cultural por otro propio de la cultura receptora. Esta técnica es muy útil a la hora de traducir anuncios publicitarios, eslóganes, etc., lo más importante es el sentido del mensaje y no las palabras que lo componen.” (Hurtado Albir, 2001).

Cuando traducimos un documento debemos tener clara la idea para que la traducción sea excelente y no tengamos ninguna clase de problemas cuando queramos reflejarla en el texto original. El problema se lo formula de la siguiente manera, en la vida laboral actual, no de toda secretaria está el interés de aprender el inglés muchos por temor y hasta incluso porque dicen no tener el tiempo suficiente para aprenderlo. Aunque si existe una gran demanda de profesionales que saben aunque sea lo básico.

Los sistemas de traducción actuales permiten establecer parámetros (por ejemplo, limitando el rango de sustituciones permitidas) de acuerdo con el dominio o la profesión en la que se hace la traducción, lo que efectivamente mejora el resultado. Esta técnica es particularmente útil en campos donde se emplea un lenguaje formal o basado en formularios, pero su uso no es viable en la traducción de conversaciones u otros textos menos estandarizados.

La intervención humana puede mejorar la calidad de la salida: por ejemplo, algunos sistemas pueden traducir con mayor exactitud, si el usuario ha identificado previamente las palabras que corresponden a nombres propios. Con la ayuda de estas técnicas, la traducción por computadora ha dejado y mostrado a ser un auxiliar útil para los traductores humanos. Sin embargo, y aun cuando en algunos casos pueden producir resultados de la misma calidad que un traductor humano, particularmente cuando el texto a traducir usa lenguaje coloquial o familiar.

El Personal De Talento Humano De Ala De Combate N° 23 las secretarias que laboran en este lugar saben lo básico del inglés pero no lo avanzado al momento que llega un turista extranjero ellos le piden de favor que hablen en español, esto ocurre por la falta de tiempo.

4.2.3 FUNDAMENTACION FILOSOFICA

La filosofía nos lleva al amplio conocimiento e investigación, sobre técnicas de traducción que podemos aplicar en la actividad laboral, para así poder recuperar y transportar la totalidad de conocimiento de una secretaria y explicar el camino para alcanzar los objetivos planteados en este proyecto.

“Esta asignatura representa la primera exposición ante la práctica de la traducción y constituye la etapa inicial en el proceso de enseñanza de la traducción que va desde la comprensión del mensaje original hasta su reproducción en la lengua de llegada según las distintas escuelas y los modelos traductológicos”. (Begoña M (2000)).

Hoy en día, la educación de las personas, a nivel de individuos, grupos y grandes colectivos, es consustancial a los procesos de la globalización, no sólo como parte de los efectos de este fenómeno, sino también, fundamentalmente, de sus principales causas, que favorecen a nosotros los estudiantes en el ámbito estudiantil.

4.2.4 FUNDAMENTACION TEORICA

4.2.4.1 ¿Qué son las técnicas de traducción?

Para poder iniciar el presente caso de estudio, es importante tener claro que significa traducir o que es la traducción. Hasta la fecha ni los investigadores y expertos en esta materia han podido catalogar si el traducir se trata de una

ciencia o de un arte, o incluso hay quienes argumentan que es una mezcla de las dos.

Hurtado A. (2009) en su libro Traducción y Traductología: Introducción a la Traductología, define la traducción "como un proceso interpretativo y comunicativo consistente en la reformulación de un texto con los medios de otra lengua que se desarrolla en un contexto social y con una finalidad determinada."

El comentario de Hurtado pone de manifiesto toda la confianza y preparación al momento de definir la traducción muestran que en los textos meta se plasma una tendencia traductora mayoritaria consistente en reproducir las virtualidades anafóricas del texto original sin embargo, también se detecta una tendencia traductora secundaria, que consiste en recuperar la operación anafórica mediante partículas más explícitas.

No está demás resaltar que nuestra ciudad es frecuentemente visitada por extranjeros, por ser una ciudad maravillosa y brindar una gran satisfacción al momento de relacionarse con estas personas, la amabilidad y la confianza son las partes esenciales y primordial. La traducción de textos especializados está marcada por la dominante de campo, ya que el traductor/a debe tener conocimientos en el **campo temático** para poder efectuar el proceso traductor.

Reconoce un papel fundamental al campo temático, anteponiéndolo a la terminología. Gamero sostiene que en vista que la operación traductora se desarrolla en el plano del habla y no de la lengua, el problema en la traducción no es exclusivamente de tipo terminológico, sino más bien de orden conceptual, por cuanto cuando se aborda un campo especializado

es inevitable encontrarse con conceptos y sobre todo establecer relaciones entre ellos. En este sentido, Durieux nos recuerda la imposibilidad de traducir cuando no se comprende el texto de partida, que es uno de los principios básicos de la traducción. Campo temático Durieux (1920 y 1991).

Según Deriex nos indica con su alto conocimiento e investigaciones expuestas en este libro nos recalca que definir en una sola palabra la traducción viene en conjunto con la obtención de un mejor resultado que queremos con la ayuda del texto claro y fácil de entender para obtener una respuesta favorable.

Los avances tecnológicos y el aumento de las relaciones internacionales de carácter público, privado, comercial, turístico y cultural, entre otros, ha conducido en nuestro siglo XX a la generalización de una actividad reservada hasta entonces al ámbito de la erudición. Es especialmente en la segunda mitad de siglo cuando comienza el período álgido de la traducción fruto de la imperiosa necesidad de comunicación.

La traducción amplía su ámbito hacia todos los campos: técnicos, científicos, jurídicos, comerciales, cine, televisión, deporte. Aparece entonces la necesidad de organizarse, así como los centros de formación de traductores e intérpretes y, por último, el interés genuino por conocer en profundidad en qué consiste y cuáles son las circunstancias que se desarrollan alrededor de la traducción.

El presente caso, el motivo que conlleva a investigar sobre la traducción a la vista inglés-español, así como la constatación de que existía un vacío en los estudios: muy poco se había dicho hasta ahora de la traducción a la vista. Nuestro trabajo se enmarca dentro de un enfoque descriptivo y empírico-experimental de los estudios sobre traducción, puesto que nos proponemos describir y analizar la traducción a la vista mediante la recogida de datos bibliográficos que la caracterizan.

“Los tipos de traducción están relacionados con las áreas convencionales tradicionales: traducción literaria, traducción general y traducción especializada”. Hurtado A. (2009). Según este autor, en la descripción de los tipos de traducción es muy importante la categoría de género, que son las agrupaciones de textos que pertenecen a un mismo campo y que comparten la función, la situación de uso y las convenciones textuales.

4.2.4.2 Técnicas de Traducción.

Según la autora Dra. Ana Estrella (2012) existen los siguientes técnicas de traducción:

- **ADICIÓN Y OMISIÓN**

No es raro que al traducir sea necesario omitir o añadir palabras o grupos de palabras para preservar la idea, desde el punto de vista gramatical -estructural.

Usualmente, la omisión se emplea con más frecuencia en la traducción del español al inglés y la adición en la traducción del inglés al español.

- **TRANSPOSICIÓN**

La transposición ocurre cuando: Se cambia la Función de una estructura por otra que transmita el mismo contenido semántico, La finalidad de la transposición es lograr la naturalidad de expresión en la lengua meta (LM) en todos sus niveles. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la transposición no altera el contenido porque es una manera distinta de decir lo mismo, de expresar el mismo significado.

- **ADAPTACIÓN**

En cada cultura hay una serie de situaciones, actividades y símbolos a las cuales se les asigna una significación social determinada. El traductor tiene que adaptar estos elementos de una cultura a la otra, poniendo notas al pie de página que expliquen el simbolismo.

- **MODULACIÓN**

El traductor tiene que adaptar los sintagmas convencionales de una cultura a la otra; lo cual implica el paso de una forma de pensamiento a otra. Mediante la técnica de modulación elegimos la estructura más apropiada para la lengua de llegada y esto varía según el idioma meta que utilicemos. Debemos intentar causar al receptor la misma sensación en la lengua meta que en el original.

4.2.4.3 Tipos de Traducción.

Según el autor Jakobson (1959) existen tres tipos de traducción como son:

- **LA TRADUCCIÓN INTRALINGÜÍSTICA**

Es la que se realiza, como la palabra lo indica, dentro de la misma lengua. Se basa en la capacidad que tiene un signo para poder ser reinterpretado con palabras o sintagmas de la misma lengua. Un ejemplo de esto serían los sinónimos, aunque Jakobson aclara muy explícitamente el carácter deficitario de este tipo de traducción. Ningún sinónimo es capaz de significar lo mismo que la palabra tomada originalmente. Otro mecanismo de traducción intralingüística serían los circunloquios, en los que una palabra es posible de ser “sustituida” por una serie de palabras de la misma lengua, que actuarían con carácter explicativo.

- **LA TRADUCCIÓN INTERLINGÜÍSTICA.**

La traducción intralingüística es lo que habitualmente consideramos como traducción propiamente dicha: el traslado de un mensaje de una lengua a otra. El término es, desde la perspectiva de los actuales estudios de la traducción, inexacto: en realidad, cabría hablar con mayor propiedad de traducción intercultural.

- **LA TRADUCCIÓN INTERSEMIÓTICA O TRANSMUTACIÓN.**

Mediante la traducción intersemiótica, o transmutación, interpretamos signos verbales mediante signos no verbales. Se trata de una categoría muy sugerente, que nos invita a ampliar extraordinariamente el campo de lo decible y lo interpretable, sería mejor considerarla como una actividad que nos permite concebir el proceso traductivo desde puntos de vista novedosos y, por lo tanto, muy interesantes.

4.2.4.4 Estrategias de Traducción.

Cuando hablamos de traducción, también es necesario hablar de los diferentes estrategias de traducción que existen los cuales nos permiten que nuestros trabajos tengan una mejor calidad y puedan ser comprendidos para el público uso de estos ya que pueden depender del tipo de texto que se quiere traducir.

Entre estas estrategias según Linda James Alba (20014) encontramos:

- **LA ESTRATEGIA INTERPRETATIVO-COMUNICATIVA.**

Este método se centra en el proceso de comprensión, des verbalización y re expresión que permite transmitir el texto ya sea oral, escrito o audiovisual, formulado en otra lengua y manteniendo el mismo sentido. Aplicando este método se mantiene la función y el género textual.

- **LA ESTRATEGIA LITERAL DE TRADUCCIÓN.**

En este método se traduce el texto de partida, palabra por palabra, con cuidado de no cambiar el género ni el sentido del mensaje. Esta traducción se realiza básicamente con una máquina traductora, aunque cada vez son más los sitios online que te ofrecen esta posibilidad, aunque si no tienes un mínimo conocimiento del idioma de origen es muy difícil que sepas interpretar plenamente todo lo que ha traducido.

- **LA ESTRATEGIA LIBRE DE TRADUCCIÓN.**

Este método no transmite el mismo sentido del mensaje original pues emplea la reformulación (traducción subjetiva, adaptación, versión libre con eliminación de escenas o personajes). No está relacionada con un nivel dado. Los equivalentes pueden ocurrir en palabras, grupos de palabras, cláusulas, oraciones o en el texto. Se puede realizar una traducción libre siempre que se mantenga la idea del texto original.

- **LA ESTRATEGIA FILOLÓGICO DE TRADUCCIÓN.**

La filología es la ciencia que estudia la lengua, la literatura y todos los fenómenos culturales de un pueblo a través de los textos escritos que ha producido; por lo que este método realiza una serie de comentarios críticos con notas de tipo histórico, cultural, entre otros.

Los métodos de traducción fueron aclarados para diferenciarlos y saber cuándo es más adecuado el uso de cada uno de estos para darle a nuestras traducciones la calidad necesaria para que el mensaje de cierto texto sea comprendido por el público y el sentido del mensaje no se pierda al momento de traducir.

Con la ayuda de estos métodos podemos realizar un mejor trabajo al momento de traducir estos documentos el implantar mecanismos que nos facilitarían a reconocer la traducción indicada para cada uno de ellos y así poder realizar un mejor trabajo.

“Recomienda que los traductores/as deben tener muy en cuenta el rango de conocimiento disponible de sus lectores del texto terminal y las expectativas que ellos posiblemente tengan sobre esta información, así como de la organización del mundo, la organización del lenguaje en general, la organización y convenciones de tipos de texto en particular, la estructura de relaciones sociales, y lo adecuado o no de ciertos tipos de comportamiento lingüístico y no lingüístico, etc. Todo lo anteriormente mencionado constituye factores que afectan la coherencia de un texto y que varía mucho, ya que como seres humanos nos hace sentido información nueva en términos de nuestro propio conocimiento, creencias y experiencia previa de eventos lingüísticos y no lingüísticos”. Jakobson (1959).

La coherencia es una noción problemática y difícil de aprender por la diversidad de factores, lingüísticos y no lingüísticos que pueden afectarla, y la variedad de grados de importancia que puede asumir un factor específico en un contexto determinado. Ella señala que es imposible listar los numerosos factores que pueden contribuir o restar coherencia a un texto.

Son demasiadas las variables involucradas y los procesos de interpretación que se utilizan al tratar de hacer sentido a un texto y también a menudo son muy difíciles de alcanzar como para que se los describa a profundidad. También se añade complejidad a este problema el hecho de que muchos de esos factores son específicos de la cultura y el idioma.

La cohesión en el texto dado que ésta resulta en la continuidad de la referencia, a través de la cual la misma cosa aparece en el discurso una segunda vez. En estos ejemplos, la referencia se la da a través de los pronombres. Es importante recordar que la referencia es un mecanismo útil dado que permite al lector localizar a los participantes, eventos, entidades, etc. en el texto.

De la traducción se observa que para mantener la coherencia en la traducción no se tuvo grandes discrepancias que existen entre el modelo del mundo presentado en el texto original y el que tienen los lectores del texto meta y que les resulta familiar dado que la industria petrolera ecuatoriana está fuertemente influenciada por los Estados Unidos. En este caso se asume que los lectores del texto meta tienen el mismo conocimiento del texto de lengua original.

La importancia de esta tesis radica en que la actividad de técnica traducción está incrementándose en el mundo globalizado de hoy. Se puede apreciar una mayor demanda generada en las diferentes industrias para obtener

traducciones técnicas de especificaciones de diversos productos, instructivos, manuales, etc. en muchos idiomas. Las empresas de hoy en día para el Ecuador son importantes por actividad humana de vital trascendencia para nuestro país.

Es así que para este análisis, se evidenció palabras o frases no funcionan de manera independiente, sino que se van combinando, la información es transmitida de una manera clara en la que el lector puede ir siguiendo su evolución a través del encadenamiento de información conocida e información nueva que el autor va aportando en cada párrafo.

4.2.4.5 ¿Qué es el Desempeño Laboral?

El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007). El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, y productivas de servicios de la empresa

El término de desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las actitudes (la eficacia, calidad y productividad con la que desarrolla las actividades laborales asignadas en un periodo determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada

4.2.4.6 El trabajo en equipo y las contribuciones individuales.

Algunas compañías quieren que los empleados estén disponibles para trabajar independientemente en sus posiciones otorgadas y trabajar como parte de un equipo en proyectos más grandes con un departamento o selección de empleados. Los empleados deben de ser evaluados en función de sus hábitos

individuales de trabajo, así como lo bien que contribuyen de forma individual en el ambiente del equipo. En otras palabras, hay dos características de rendimiento en este caso, como un empleador puede realizar un excelente trabajo individual pero luchar para contribuir en un ambiente de equipo.

4.2.4.7 Administración del tiempo y organización.

Entregar proyectos anteriores o en el plazo establecido es otra característica importante que el evaluador debe tener en cuenta. Ser organizado y ser capaz de manejar el tiempo valioso son factores importantes para tener éxito en el lugar de trabajo. Evalúa la capacidad del empleado para manejar los plazos y actuar dentro del tiempo dado al mirar por encima de los proyectos más antiguos. Sus evaluaciones de proyectos y retroalimentación individual pueden revelar mucho acerca de sus habilidades de organización y administración del tiempo general.

4.2.4.8 Importancia de la evaluación de desempeño.

Es importante para los empleadores evaluar los trabajos dentro de la empresa por lo menos una vez por año. El proceso de evaluación incluye comparar el trabajo realizado con las exigencias de la empresa junto con el examen de desempeño de cada empleado. Es importante llevar a cabo para lograr sus objetivos establecidos y que los empleados lo están realizando como se

esperaba estas evaluaciones de desempeño para asegurarse de que la compañía esté trabajando.

4.2.4.9 Factores que influyen o intervienen en este desempeño laboral.

Según el autor Santos, J.A. (1993) para mejorar el desempeño laboral existen los siguientes factores que son:

- **La Motivación:**

La motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica. El dinero es un factor que motiva a los trabajadores, y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabaja por objetivos no es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo. No es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo" (Santos, 1993, p. 68),

De aquí se puede destacar el hecho de que la motivación no es más que el fiel reflejo de la personalidad del individuo y el impacto que tenga la motivación en el será la manera en que la persona ponga de manifiesto lo profundo y compleja que pueda ser su personalidad. importancia para cualquier área, si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo.

- **Adecuación / ambiente de trabajo.**

Es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.

- **Establecimiento de objetivos.**

El establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador pero también viables.

- **Comunicación.**

Las personas no viven aisladas ni son autosuficientes, pues se relacionan con otras personas, con sus ambientes mediante la comunicación (Chiavenato, 2001). La comunicación organizacional es el estudio de procesos comunicacionales que tienen lugar dentro de los grupos sociales en torno a objetivos comunes.

“Todo proceso organizacional se rige hacia el futuro por una visión que se desarrolla a través de la comunicación, por lo tanto la comunicación, es determinante en la dirección y el futuro de la organización.” (Koontz, et Al., 1996). La comunicación sirve para controlar de varias maneras la conducta de los miembros, ya que, la organización cuenta con jerarquías de autoridad y lineamientos formales que se requiere que los empleados sigan, fomenta la motivación al aclarar a los empleados lo que hay que hacer, qué tan bien lo están haciendo y, qué puede hacerse para mejorar el desempeño, si no es el óptimo.

La comunicación como un medio de expresión emocional, para muchos empleados, su grupo de trabajo constituye su fuente principal de trato social, ya que se tiene dentro del grupo el medio por el cual manifiestan sus frustraciones y sentimientos de satisfacción de sus necesidades sociales. La comunicación de información, es la que facilita la toma de decisiones, ya que ofrece a los individuos y grupos información necesaria para la toma de decisiones al transmitir datos para identificar y evaluar opciones alternativas.

Con respecto a los canales o medios utilizados para informar, debe señalarse la existencia de una gama extensa. Pueden ser un medio directo, cuando se produce el contacto interpersonal. Sin embargo, aún dentro de este contexto puede señalarse variantes como el teléfono, intercomunicadores, monitores,

televisión y otros adelantos tecnológicos. Los documentos escritos son, naturalmente, importantes en este proceso.

4.2.4.10 Evaluación del desempeño.

“En las organizaciones, la evaluación del desempeño, cumple varios fines. Es así que, la administración evalúa para tomar decisiones generales de recursos humanos, que ayuden en los ascensos, transferencias y despidos. Para identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, señalando las habilidades y facultades de los empleados que son inadecuadas pero que, pueden modificarse aplicando programas adecuados (Robbins, 2004)”.

La Evaluación del Desempeño sirve también como un criterio de validación en programas de selección y desarrollo, identificando los empleados recién contratados que pudieran presentar un mal desempeño. Determinando así de forma conjunta la eficacia de los programas de capacitación.

“La Evaluación del Desempeño cumple el propósito de retroalimentar a los empleados su función ante la propia empresa. Así como también en la mayoría de los casos es el soporte para la distribución de recompensas para los empleados” (Robbins, 2004). Una buena forma de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores es motivándolos constantemente, y para ello podemos utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos, ofrecer un buen clima laboral, muy importante que los trabajadores entiendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos

que se deben seguir, las políticas que se deben respetar, los objetivos que deben cumplir.

4.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

Debido a la gran problemática que existe en Ala de Combate N° 23 De Manta, se puede obtener las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son las técnicas de traducción?
- ¿Qué técnicas de traducción aportan a un mejor desempeño laboral?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral?
- ¿Por qué es importante el desempeño laboral en las secretarías del Ala de Combate N°23?

4.4 JUSTIFICACIÓN

Al observar la falta de predisposición que existe en diversas instituciones se ha considerado investigar sobre las técnicas de traducción, sin la necesidad de ser especialista en el campo, hay que contemplar cómo se debe de orientar la formación de traductores especializados.

Debido a esto la iniciativa de realizar la investigación en el Personal De Talento Humano De Ala De Combate N° 23 es porque no se emplean las técnicas de traducción al momento de llegar documentos del extranjero el personal administrativo que labora en este departamento no tiene el suficiente conocimiento en el área de inglés. Por tanto, es importante que las secretarias de esta institución tengan conocimiento sobre el tema a investigar, ya que de esta manera se logra alcanzar las metas y objetivos propuestos y esto también beneficiaría a tener un buen desempeño laboral. Al realizar este proyecto en el Personal De Talento Humano De Ala De Combate N° 23 es favorable que se cuente con el apoyo de los administradores y del personal administrativo el mismo que es beneficioso para el desarrollo de la institución.

4.5 METODOLOGÍA

a) Diseño del estudio.

En el presente trabajo de investigación se considerara hacer uso de los diversos tipos y diseños los cuales permitirá tener un enfoque específico del estudio que se va a realizar, observar la problemática a fondo y percibir sus causas para determinar la posible solución, el mismo que sustentara el aporte investigativo.

- Investigación descriptiva, porque se describirá los elementos a investigar dentro del marco teórico, que sustentara la información del objeto de estudio y así determinar las causas de los problemas.

- La investigación bibliográfica nos permite determinar ciertos términos que desconocemos de esta investigación.

b) Sujetos y tamaño de la muestra.

En toda investigación es necesario especificar el universo al que vamos a estar inmerso el objeto de estudio, la población que comprende el universo y la muestra que se escogerá para obtener información de la problemática a investigar.

- Se considera el universo de esta investigación se realizara en: la Ciudad de Manta vía Jaramijò se encuentra situado el ala de combate N° 23. La misma que será parte fundamental para el proceso de investigación.
- Como elemento fundamental la población de Talento Humano y por ende su personal administrativo involucrado, es necesario e importante estudiar desde aquí porque desde aquí empieza la problemática.
- El análisis de datos es imprescindible determinar la siguiente muestra porque nos ayudara a estudiar más a fondo el problema y a establecer una solución a la problemática de estudio, está conformado por: tres Sargentos Primero, un Cabo y dos Secretarias.

c) Definición de variables (variable independiente y variable dependiente)

Variable Independiente: Hurtado A. (2009) En su libro Traducción y Traductología: Introducción a la Traductología, define la traducción como un proceso interpretativo y comunicativo consistente en la reformulación de un texto con los medios de otra lengua que se desarrolla en un contexto social y con una finalidad determinada.

Variable dependiente: El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Hernández (2013)).

4.6 RESULTADOS ESPERADOS

El análisis de las variables técnicas de traducción y desempeño laboral Ala de Combate N° 23. Permitirá incrementar los conocimientos y plantear a modo de propuesta una alternativa de solución. Este estudio además permitirá plantear nuevas investigaciones, y la publicación de artículo en revistas indexadas.

5. BIBLIGRAFIA:

- **Brayer Hernández (2013) La motivación empresarial.**
- **Chiavenato (2001) Gestión del talento humano.**

- ***Dra. Ana Estrella (2012) Compilación y selección de materiales para el estudio del lenguaje y comunicación.***
- ***Hurtado A. (2009) Traducción y Traductología.***
- ***Jakobson (1959) On linguistic Aspects of Translation***
- ***Farouk al-kasim Jéssica Mannella Lemos, Deriux (1920 y 1991) La traducción técnica: técnicas y procesos. caso de estudio: capítulos del libro “managing petroleum resources”.***
- ***María Begoña Alfageme (2000) Una introducción al aprendizaje colaborativo.***
- ***Resolución No 21 del 2007 sobre evaluación del desempeño laboral. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.***
- ***Robbins (2004). La Motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de tantoyuca.***
- ***Santos, J.A. (1993). Rec-hum. Estudios de Psicología laboral y Administración de Recursos Humano. San Salvador, Universidad de El Salvador.***
- ***Transcripción de LINDA JAIMES ALBA (20014)***
- ***VINAY, J. P & DARBELNET, J (1958). Comparative stylistics of English and Spanish.***

5.1 Webgrafia.

- Recuperando en: La traducción Técnica: Técnica y procesos. Caso de estudio: capítulos del libro “managing petroleum resources” del autor farouk al-kasim jessica mannella lemos.

<http://slideshowers.com/doc/1376770/repositorio-puce---pontificia-universida-cat%C3%B3lica-del-ec...>

- Recuperando en: Roberto Mayoral Asensio “La traducción de la variación lingüística”(1997).

www.ugr.es/~rasensio/docs/La_traducccion_variacion_linguistica.pdf

6. ENUNCIACIÓN DE PROPUESTA

Elaboración de un glosario de palabras claves del idioma inglés como estrategia para poner en práctica las técnicas de traducción y mejorar el desempeño laboral aplicado al departamento de talento humano del Ala de Combate N° 23, 2016-2017.

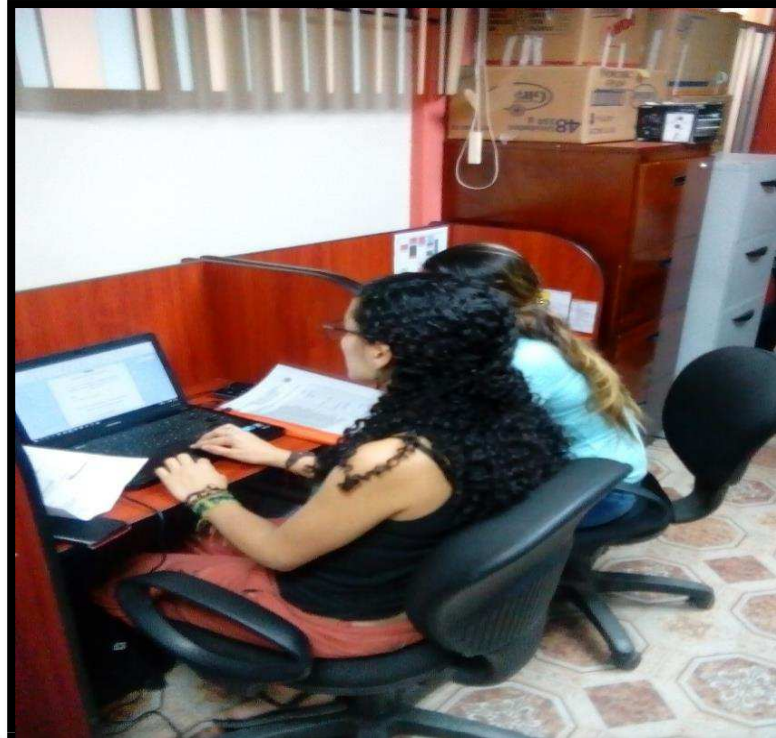
7. ANEXOS



Revisión de marco teórico.



Culminando revisión de las metodologías.



Ultimando detalles del proyecto investigativo.