

INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA

Programa Graduado en Traducción (PGT)

Universidad de Puerto Rico, Recinto Río Piedras

16 de mayo de 2018

Evaluadores:

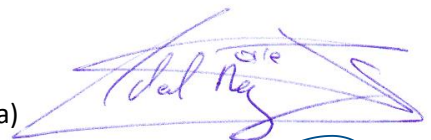
Prof.^a **Marie-Noëlle García Sánchez**

Profesora Colaboradora Permanente. Vicedecana de Estudiantes
Facultad de Traducción y Documentación (Universidad de Salamanca)



Dr. **Jesús Torres del Rey**

Profesor Titular de Universidad
Facultad de Traducción y Documentación (Universidad de Salamanca)



Teresa Córdova Rodríguez

Representante de egresados del PGT

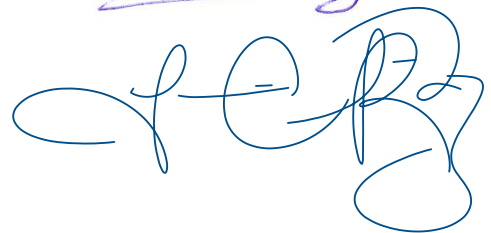


Tabla de contenido

1. Introducción	1
2. Fortalezas	2
3. Debilidades.....	4
4. Mejoras en proceso y oportunidades.....	5
5. Revisión curricular.....	6
6. Recomendaciones	8
7. Conclusiones	11

1. Introducción

El Programa Graduado de Traducción es el único programa a nivel graduado que ofrece la preparación y el grado de traducción en Puerto Rico. Al tratarse de un país bilingüe con dos lenguas oficiales que se usan prácticamente de manera intercambiable en varios ámbitos oficiales, la traducción y la formación de los profesionales de la traducción se hacen imprescindibles.

Durante la semana del 16 al 20 de abril de 2018, tres evaluadores externos participaron de un esfuerzo coordinado por el Programa Graduado de Traducción para la evaluación de su programa de maestría de traducción. El grupo fue conformado por dos docentes de la Universidad de Salamanca, la Prof^a. Marie-Noëlle García Sánchez y el Dr. Jesús Torres del Rey, así como por la egresada del Programa Graduado de Traducción, Teresa Córdova Rodríguez.

Previo a la semana en la que los evaluadores estuvieron de visita en el Recinto, recibieron por parte de los codirectores del Programa varios documentos para considerar a la hora de comenzar la evaluación y la posterior redacción del informe:

- el Autoestudio de 2004 del Programa Graduado de Traducción
- la Descripción del Nuevo Currículo
- el Plan de Assessment Anual del PGT
- la Propuesta de Cambio Académico
- la Matriz Curricular de Assessment del PGT
- la Revisión de la Rúbrica de Evaluación.

A partir de lo esbozado en estos documentos, los evaluadores sostuvieron una serie de reuniones y entrevistas tanto con personal de la UPR como con estudiantes actuales del PGT, que se desglosan a continuación:

martes, 17 de abril:

- Reunión en la mañana con los codirectores del Programa Graduado de Traducción: Dra. Aurora Lauzardo, Profa. Yvette Torres y Dr. David Auerbach.
- Entrevistas individuales en la tarde con el profesorado de plantilla del Programa: Dra. Charlotte Ward y Dr. Luis García Nevares.
- Entrevista con la secretaria del PGT: Ana de Jesús.
- Recorrido por las instalaciones del Programa Graduado de Traducción y los salones adyacentes

Estas reuniones se llevaron a cabo en las instalaciones del Programa.

miércoles, 18 de abril:

- Entrevista individual en la mañana con el profesor por contrato Dr. Alejandro Álvarez.

- Entrevista en la mañana con los estudiantes del Centro de Traducciones, liderados por el estudiante Jaime Santiago Cajigas.

Estas reuniones se celebraron en el Programa de Traducción.

- Entrevista en la tarde en el cuadrángulo de Humanidades con los estudiantes activos del Programa Graduado de Traducción.
- Reunión en la tarde con las decanas de la Facultad de Humanidades en el Decanato de Humanidades: la decana interina Dra. Agnes Bosch y la decana de asuntos académicos Dra. Mirerza González.

jueves, 19 de abril:

- Reunión en la tarde con los decanos del Decanato de Estudios Graduados e Investigación (DEGI): la decana Dra. Carmen Maldonado Vlaar y el decano asociado Dr. Luis Cámara.

Esta reunión fue en el edificio del DEGI.

A raíz de estas entrevistas y reuniones, de la visita al entorno físico del Programa de Traducción, y de la discusión entre los evaluadores externos, se somete este informe que pretende recoger la información sobre las necesidades, los aciertos y las posibilidades del grado de maestría de Traducción.

2. Fortalezas

Entre los indicios, recopilados por este Comité de Evaluación Externa, que apuntan a las muchas fortalezas del PGT, cabe destacar:

- Su alta capacidad de atracción de alumnos de Puerto Rico, EE. UU. y de toda la región del Caribe.
- Su excelente reputación y el reconocimiento de la calidad de la enseñanza tanto por parte de los propios egresados como de las universidades extranjeras con las que mantienen acuerdos de cooperación y en las que los estudiantes han continuado o ampliado sus estudios, como es el caso de la Universidad de Salamanca, de la que son miembros dos integrantes del Comité evaluador.
- La alta demanda de matrículas de nuevo ingreso al PGT y la alta tasa de retención en el mismo, a pesar de una duración de los estudios superior a las actuales exigencias reglamentarias de la UPR y a la media habitual de créditos en otros programas de maestría similares de EE. UU.

Por otro lado, hemos podido apreciar otras características que contribuyen a mantener la buena calidad de la oferta académica y del desarrollo de las enseñanzas del PGT. Destacamos los siguientes aspectos:

- Buen proceso de selección de los candidatos de acceso (véase, más adelante, recomendaciones para su optimización).
- Muy alta rentabilidad, tanto académica como económica y de enlace con el mundo profesional, del Centro de Traducciones: se trata de un modelo de inserción profesional real que sirve a toda la comunidad, tanto universitaria como para otros sectores externos que demanden sus servicios. Ha demostrado ser un excelente nexo entre el mundo profesional y el académico, con un modelo de autofinanciación envidiable. Además, por la información recabada, los integrantes (estudiantes) del Centro están capacitados para aportar trabajo suficientemente cualificado y reaccionar de manera inmediata en distintos ámbitos y circunstancias, incluyendo aportaciones desinteresadas, como en el caso de la ayuda a afectados por el Huracán Irma, en 2017.
- Pese a la excesiva sobrecarga de trabajo que sufre (véase apartado “Debilidades”), la plantilla docente posee, en general, unas destacables cualidades tanto académicas y profesionales como personales, a saber: sorprende su altísima dedicación tanto al Programa y la Universidad como a los propios alumnos; son capaces de fomentar un elevado clima de colaboración, mentoría y trabajo en equipo que percibimos desde el primer contacto con todos los sectores del PGT (alumnos, docentes y secretaria); mantienen un seguimiento muy personalizado de las necesidades de sus alumnos; responden con celeridad a las demandas de la profesión y el mercado de la traducción, ofreciendo oportunidades de formación puntera; y se esfuerzan por continuar vinculados con la realidad profesional de la traducción.
- La composición del equipo directivo del PGT permite aunar fuerzas y repartir solidariamente las responsabilidades.
- Los estudiantes demuestran una alta motivación, probablemente debido al clima de trabajo y aprendizaje compartido creado por el personal del PGT y del Centro de Traducciones.

Como se puede apreciar, el PGT cuenta con unos recursos básicos inmejorables para desarrollar su labor educativa y social con excelencia. No obstante, en el siguiente apartado nos referiremos a algunos obstáculos para alcanzar de manera óptima dicha meta.

3. Debilidades

Pese al enorme potencial descrito, es fundamental prestar atención a determinados aspectos que, en su mayoría, no son atribuibles directamente al PGT y sus recursos humanos, ya que exceden su capacidad de toma de decisiones y asignación presupuestaria y de infraestructuras y recursos materiales.

- Tal y como se mencionaba en el apartado anterior, el profesorado está sobradamente cualificado y motivado no solo para mantener el PGT en buenas condiciones sino para dar un salto de calidad y de proyección de futuro. Sin embargo, la plantilla está sobrecargada ya que el Dr. Luis Alberto García Navares ha sido la única incorporación en los casi quince años desde que comenzaron a jubilarse los profesores de la generación anterior. Siendo así, no puede asumir por sí sola más tareas ni de docencia, ni de investigación, ni de gestión, ni de búsqueda de financiación externa y de proyectos de colaboración.

Esto tiene como consecuencia una limitada producción investigadora y participación en proyectos de investigación nacionales e internacionales.

Asimismo, se echa en falta una orientación prolongada y regular a los estudiantes sobre su transcurso académico y los distintos hitos del programa, que se extienda más allá del inicio de los estudios, donde sí se produce.

Del mismo modo, y en concordancia con las informaciones y sugerencias recibidas en las distintas entrevistas, sería conveniente incluir charlas de orientación profesional, que se pueden cubrir con aportaciones de egresados.

Por otro lado, se han desprendido, de las entrevistas tanto del alumnado como de los docentes, indicios de algún caso aislado entre el profesorado de falta de adecuación a las metodologías docentes y a la realidad disciplinar más actuales. Los alumnos incluso se han llegado a quejar de falta de sensibilidad e igualdad de trato por parte de algún miembro del profesorado.

- Por lo que a infraestructuras se refiere, el PGT adolece de espacios y recursos precarios.

Las aulas son excesivamente pequeñas para el número mínimo de estudiantes que al Programa se le exige acoger: son aulas diseñadas para un máximo de doce personas (cupos por encima del cual posiblemente se vea resentida la calidad de la enseñanza de la traducción), pero que se ven ocupadas habitualmente por unas quince o más, lo que supone un grave riesgo para la seguridad personal. Sus limitadas dimensiones, así como los continuos ruidos de algunas aulas y la falta de insonorización de otra (aula cuyas paredes no llegan al techo, algunas de las cuales son de cartón y yeso) dificultan mucho la interacción con los estudiantes. En cualquier caso, habrá que tomar una decisión que determine la importancia relativa que deban tener 1. la calidad de la enseñanza y sus resultados, 2. la posibilidad de aumentar ingresos de

estudiantes, y 3. las capacidades máximas y los recursos de las aulas: no es posible priorizar la segunda variable sin modificar el último factor ni debilitar el primero.

De igual modo, se ha detectado una insuficiente asignación de medios educativos tecnológicos y audiovisuales, necesarios para mantenerse en sincronía con la realidad profesional, las posibilidades didácticas actuales y nuevas áreas disciplinarias de prestigio como la traducción audiovisual (TAV), la interpretación, la localización, etc. (véase Recomendaciones y Revisión curricular).

- Asimismo, el PGT carece de un sistema consolidado y eficaz de recopilación de datos estadísticos sobre solicitudes de acceso, matrícula, retención, duración de los estudios, abandono, egresados, salidas profesionales, etc. que sirva para una toma de decisiones bien orientada.

Tal y como recomendaremos, el personal del PGT puede fomentar la búsqueda de las condiciones óptimas y los recursos iniciales para que, junto con la institución, se puedan aportar las mejoras que permitan, con muy poco, dar un enorme salto cualitativo.

4. Mejoras en proceso y oportunidades

El PGT no ha permanecido pasivo en los últimos años, pese a las dificultades sufridas en el adverso contexto económico y de reducción continuada de su personal docente. Más allá de sus responsabilidades estrictas derivadas del currículo actual y de su jornada laboral, el personal docente ha promovido y llevado a cabo una serie de mejoras:

- Se han ampliado las posibilidades del Centro de Traducciones, siendo un proyecto de inserción prelaboral de gran calidad.
- Se han incorporado nuevos contenidos y herramientas tecnológicas gratuitas o con licencias académicas.
- Se ha aportado, gracias a convenios, visitas docentes y la última incorporación a la plantilla y el apoyo de los profesores por contrato (véase comentario situado en el apartado 3. Debilidades > Profesorado), una oferta de asignaturas electivas que suplen las deficiencias del actual plan de estudios y que sirven de transición y prueba para la revisión curricular. Estas mejoras provisionales han ofrecido una mayor diversificación de especialidades de traducción con demanda y arraigo profesional (ej. introducción a la traducción audiovisual, gestión terminológica, traducción científico-técnica, etc.).

- Se han reforzado las redes internacionales y se ha promovido con cierto éxito la movilidad de alumnos, profesorado y la difusión de las actividades del propio PGT (cursos interuniversitarios como, por ejemplo, el taller de traducción de textos teatrales impartido por la Dra. Aurora Lauzardo que culminó con la estancia de una decena de estudiantes de la UPR durante una semana en la Universidad de Salamanca).
- El profesorado está adquiriendo las competencias y empezando a planificar actividades de formación virtual y continua para ofrecer más oportunidades. didácticas y de inserción laboral, cuando las condiciones de personal y de recursos técnicos lo permitan. En concreto, dos miembros del profesorado completaron el certificado de Creación de Ambientes virtuales del Centro de Excelencia Académica requerido por el Decanato de Asuntos Académicos para crear e impartir cursos a distancia.

El PGT tiene que aprovechar el esfuerzo descrito anteriormente e impulsarse en los avances realizados para incorporar la oferta académica y los recursos desarrollados a la futura revisión curricular.

5. Revisión curricular

Estamos mayoritariamente de acuerdo con las motivaciones, los objetivos y la dirección general que se le quiere dar a la revisión curricular. En particular, nos parece adecuada la reducción del número de semestres necesarios para terminar los estudios graduados (acorde con las exigencias internas y la media habitual de créditos exigidos en estudios graduados en EE. UU.), la racionalización de la secuencia de materias, la adaptación a los nuevos conocimientos y destrezas en el ámbito profesional y académico, sin por ello limitar un conveniente grado de flexibilidad en la denominación y descripción de las asignaturas.

Queremos destacar y comentar algunos aspectos de especial relevancia:

- Sugerimos que la prueba de admisión no debería contener una parte específica de traducción ya que no conviene exigir a los candidatos unas aptitudes que tendrán que adquirir a lo largo de los estudios graduados.

También pensamos que no conviene admitir a candidatos con niveles insuficientes para la práctica de la traducción en sus lenguas A (lengua materna) y B (primera lengua extranjera). Para ello, es esencial definir y describir las competencias mínimas necesarias para cada una de las lenguas de trabajo. En casos puntuales, donde convenga admitir candidatos con determinadas aptitudes o perfiles excepcionales, se pueden suplir algunas deficiencias mediante enseñanza virtual.

- Proponemos que se intente no duplicar o extralimitar esfuerzos en el avalúo intermedio. En particular, el examen de grado, que en la propuesta de revisión

curricular se renombra como “prueba de suficiencia” y deja de ser determinante para la continuidad de los estudios, podría ser equivalente a la prueba de evaluación final de la asignatura de práctica de traducción general B>A de final de primer año. También sería aconsejable que se establezcan criterios y sistemas que permitan dirimir dicha prueba eficientemente (ej. dos profesores, con la intervención de un tercero únicamente en caso de discrepancias sustanciales).

- Creemos que es fundamental definir claramente los criterios de calidad en la producción y evaluación de las lenguas A y B, así como las direccionalidades en las asignaturas de traducción, y diferenciar, de este modo, una traducción directa (hacia la lengua materna) de una traducción inversa (hacia la lengua extranjera). La direccionalidad dependerá del perfil de cada alumno y condicionará la docencia de cada asignatura.
- Con el fin de optimizar recursos y de ampliar la oferta formativa, se podría incluir alguna asignatura de introducción a la traducción inversa (tal vez electiva), que sugerimos que se puede impartir conjuntamente en una asignatura de traducción directa, pero estableciendo previamente un doble criterio de evaluación.
- Frente a la propuesta de eliminar los contenidos insertados en las asignaturas de Redacción y Sintaxis del plan actual, convendría mantener una materia medular de aproximadamente 3 créditos sobre producción y revisión textual orientada directamente a las necesidades de traducción tanto en español como en inglés, lo que supondría la incorporación efectiva de dos asignaturas.
- Consideramos positiva la nueva propuesta de incorporar una asignatura medular titulada “Introducción a la teoría y práctica de la traducción”. Podría ser interesante integrar ambos enfoques e incorporar aspectos deontológicos y en general todas las cuestiones básicas que diferencian la práctica y la reflexión sobre la traducción de otras actividades lingüísticas, comunicativas y de mediación intercultural.
- Sugerimos que el contenido de la asignatura “Investigación para la traducción” sea incorporado en la asignatura introductoria anterior, teniendo en cuenta que gran parte de las materias de traducción incluyen necesariamente en su formación competencias de documentación (extralingüística, conceptual y terminológica) para la traducción.
- Valoramos muy positivamente la introducción de una asignatura medular titulada “Herramientas informáticas para la traducción” (asignatura electiva en el plan actual). Se sugiere complementar esos conocimientos tecnológicos instrumentales con otras asignaturas electivas o medulares que puedan incorporar contenidos profesionalizantes actualizables y fuertemente demandados como el análisis y la gestión de la terminología, además de la gestión de proyectos.

- Sugerimos adicionalmente incorporar asignaturas que ofrezcan conocimientos básicos, generales y contrastivos sobre lenguajes de especialidad, comunes para ambas direcciones (inglés-español y español-inglés), con el fin de optimizar recursos e impartirlos en una única asignatura; y continuarlas con distintas modalidades de traducción en ambas direcciones (impartidas en asignaturas diferenciadas): jurídica, económica, científico-técnica, localización, TAV, editorial, etc.

Recogeremos en las recomendaciones que siguen algunos de los puntos analizados en la revisión curricular.

6. Recomendaciones

a. A corto plazo

Las recomendaciones a corto plazo están todas ellas relacionadas con subsanar las debilidades mencionadas en el apartado correspondiente y dotar de una entidad definitiva a las mejoras en proceso y las oportunidades surgidas, incluida la revisión curricular:

- i. Implantación inmediata del programa de estudios derivado de la revisión curricular elaborada a lo largo de los últimos meses.
- ii. Establecimiento de un grupo de trabajo entre el PGT, el Centro de Traducciones, el Decanato de Humanidades, el DEGI y otros órganos con capacidad de decisión y asignación de fondos. El fin de este grupo tiene que ser el de identificar mecanismos, estrategias y socios para buscar fondos de financiación externa que posibiliten una enseñanza de calidad y oportunidades formativas de excelencia.
- iii. Ampliación y mejora de las infraestructuras.
- iv. Ampliación de la plantilla de profesorado para garantizar la docencia de traducción directa tanto hacia el español como hacia el inglés (como lenguas A o maternas).
- v. Establecimiento de una campaña de difusión para una mayor selección de perfiles de los alumnos y garantizar una óptima selección de los candidatos.
- vi. Implantación de un sistema de prácticas para todos los alumnos (ej: prácticas con egresados, con el Centro de Traducciones, con otras facultades y servicios de la UPR, instituciones públicas de Puerto Rico y EE. UU., organizaciones sin ánimo de lucro, socios externos colaboradores etc.).

- vii. Incorporación de un seminario abierto a alumnos matriculados en ambos años académicos y que agrupe charlas y conocimientos directamente relacionados con el mundo profesional.
- viii. Mayor aprovechamiento del Centro de Traducciones mediante prácticas de otros alumnos no becados. Se puede establecer una red de mentores entre alumnos del Centro y el resto del alumnado. Además, aquellos podrían compartir experiencias profesionales y de gestión mediante la organización de charlas o talleres.
- ix. Elaboración de un sistema de estudio estadístico sobre egresados, inserción laboral, tasas de retención, media de duración de los estudios, etc., para encauzar mejor las decisiones que se puedan tomar. Sugerimos también que se compartan los datos estadísticos con las demás instancias académicas.
- x. Por último, con vistas a salir reforzados en la delicada coyuntura actual, recomendamos reforzar el compromiso del equipo docente del PGT con un proyecto común de objetivos compartidos y de reparto equilibrado de responsabilidades, así como fomentar la actualización de todo el profesorado con respecto a sensibilidades, metodologías y avances disciplinares acordes con la época en la que vivimos.

b. A medio plazo

Una vez consolidada la fase inicial, se recomienda ampliar más la plantilla para desarrollar las áreas de mayor crecimiento potencial. Hemos destacado en este apartado propuestas de mejora muy beneficiosas para el PGT pero que requieren una inversión mayor a todos los niveles. No obstante, se debe considerar el valor añadido y la rentabilidad que ofrece al Programa y comenzar a planificar su desarrollo:

- i. Incorporación de la modalidad de la Interpretación, formación de prestigio que no tiene cabida ahora mismo y que podría generar beneficios a todos los niveles: siguiendo el modelo del Centro de Traducciones, podría ofrecer servicios de interpretación a instituciones públicas y unidades académicas, administrativas y de servicios de la propia universidad. Para esta modalidad se requeriría una inversión inicial en cubículos de interpretación que podrían alquilarse para recuperar rápidamente la inversión inicial.
- ii. Ampliación de la oferta académica a otras lenguas (en esta fase, prioritariamente al francés) para establecer el PGT como centro de referencia del Caribe y optar a incorporarse profesionalmente a puestos en organismos internacionales que requieren tres lenguas de trabajo.

Para ello, se puede contar con recursos humanos pertenecientes a la UPR, siempre y cuando orienten la formación lingüística hacia las necesidades específicas de la Traducción.

- iii. Desarrollo de la formación virtual para suplir distintas necesidades que no encajan fácilmente en la estructura académica establecida: adecuar el nivel de lengua A a mínimos necesarios para el desempeño de la traducción, proporcionar nociones básicas sobre las cuestiones de carácter profesional (contabilidad, contratos, herramientas, etc.) y formación adicional en otras áreas y modalidades de traducción.
- iv. Mantenimiento de una red de socios externos (egresados, empresas, instituciones, etc.) que permitan la retroalimentación entre el mundo académico y profesional.
- v. Refuerzo y ampliación de las redes internacionales y de los programas de movilidad de alumnado, profesorado, que permitan el enriquecimiento de los distintos sectores del PGT y la difusión de sus actividades, un mayor desarrollo de su actividad investigadora y la captación de fondos adicionales.
- vi. Refuerzo de las actividades de investigación y pertenencia a grupos investigadores de parte de la plantilla académica del PGT.

c. A largo plazo

Cuando las condiciones lo permitan, conviene pensar en potenciar el Programa y ampliar el número de estudiantes que puedan matricularse, lo que, a su vez, hará crecer el PGT.

Recomendamos:

- i. Ampliar la oferta académica a otras lenguas para establecerse como centro de referencia del resto de América (ej. portugués y otras lenguas con gran potencial como el chino mandarín y demás idiomas ONU).
- ii. Establecer sistemas de formación continua que aporte mayores ingresos al PGT.
- iii. Establecer mayores relaciones con otros centros de la UPR para un intercambio formativo que pueda enriquecer la formación multidisciplinar de las distintas áreas.
- iv. Implantar un programa de doctorado propio o bien en colaboración con otras universidades.

7. Conclusiones

El Programa Graduado de Traducción es un atributo valioso y único de la Universidad de Puerto Rico que podría potenciarse de manera inmediata con un compromiso de inversión por parte de la institución. La voluntad y la calidad humana del profesorado permitirían que, de mano con la administración universitaria, este Programa pueda convertirse en un enlace internacional de esta institución con el resto del Caribe y los Estados Unidos. La revisión curricular que se ha estado desarrollando por parte de la plantilla docente del PGT permitiría expandir la oferta académica, el enlace entre la academia y el mundo profesional y traer los estudios de traducción a la realidad cambiante de un mundo cada vez más interconectado, teniendo en cuenta la ventaja de estar situado en un país que maneja dos lenguas mayoritarias (ONU): el español y el inglés.

Con un poco de apoyo, la implementación de la revisión curricular no solo beneficiaría a los alumnos y al profesorado del PGT, sino que traería más recursos y prestigio a la Universidad de Puerto Rico. Los objetivos más apremiantes a corto plazo, como lo son las mejoras a la infraestructura y la ampliación de la plantilla, facilitarían que el resto de los objetivos trazados por los miembros del Comité de Revisión Curricular y aprobados por este Comité de Evaluadores Externos se implementen como parte de un nuevo currículo a tono con las exigencias actuales de la Universidad de Puerto Rico, así como que el Programa dé un salto cualitativo acorde con las exigencias del mundo traductor.