
This is the **accepted version** of the book part:

Galán-Mañas, Anabel; Lopez Garcia, Patricia. «Las competencias transversales en el mercado de la traducción». *Perfiles estratégicos de traductores e intérpretes en la transmisión de la información experta multilingüe en la sociedad del conocimiento del siglo XXI*,

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/323927>

under the terms of the  license.

CAPÍTULO II

LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN EL MERCADO DE LA TRADUCCIÓN

*ANABEL GALÁN-MAÑAS
PATRICIA LÓPEZ GARCÍA*

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

1. INTRODUCCIÓN

Vivimos en un mundo en constante evolución en el que la globalización ha cambiado los hábitos sociales y económicos. Por ello, la mayoría de las personas deberán adaptarse al desarrollo de nuevas tareas a lo largo de su vida profesional e incluso cambiar a un nuevo empleo por completo, tal y como sostienen Bahl, Cook y Nerurkar (2018). Según estos autores, las personas podrán adaptarse a los cambios imprevistos en la medida en que dispongan de las competencias necesarias.

En la actualidad, han cambiado los requisitos en materia de competencias, a consecuencia de que cada vez son más los puestos de trabajo que han sido automatizados, las tecnologías tienen una mayor relevancia en todos los ámbitos del trabajo y de la vida, y las competencias emprendedoras, sociales y cívicas cobran importancia para poder asegurar la resiliencia y la capacidad para adaptarse al cambio (Unión Europea, 2018).

Ante este panorama, los empleadores, según la propia Unión Europea (2016), le otorgan mayor importancia a las competencias transversales que a las competencias específicas. En este sentido, priorizan el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el pensamiento creativo, y valoran los perfiles interdisciplinares, esto es, a las personas con capacidad para combinar el trabajo en ámbitos diferentes. No obstante, se constata una escasa presencia de estos perfiles en el mercado laboral. De hecho, existen numerosos estudios que apuntan que la principal razón por la que los empleadores en Europa no consiguen contratar a personas para sus vacantes es la falta de competencias transversales (Manpower, 20015; Cinque, 2016; Michavila et al., 2016 o AQU 2017).

Promover el desarrollo de las competencias, tanto específicas como transversales, constituye uno de los objetivos del Espacio Europeo de Educación (Unión Europea, 2018). Por tanto, es responsabilidad de las universidades introducir en los planes de

estudios formación práctica y competencias relevantes para el mercado de trabajo. Ahora bien, como el mercado va evolucionando, las competencias se deben ir adaptando a las nuevas necesidades. Sin embargo, según señalan Bahl, Cook y Nerurkar (2018), las instituciones de educación superior tardan en adaptarse al cambio y en diseñar la formación necesaria y, en la mayoría de casos, se encuentran en las primeras etapas de la identificación de las competencias necesarias.

El mercado de la traducción también está evolucionando rápidamente debido al cambio tecnológico –que ha impactado en la forma en que se realizan los servicios de traducción y en el volumen de contenido digital que se traduce–, el aumento del volumen de trabajo derivado del incremento de las relaciones internacionales, la diversidad de tareas que tienen que desarrollar los profesionales y las nuevas tareas que van surgiendo. A pesar de la importancia que acabamos de ver que conceden los empleadores a las competencias transversales, todavía escasean los estudios que apunten cuáles son las más importantes. Sin embargo, algunos de los estudios apuntan en esta dirección, Massey, G. y M. Ehrensberger-Dow (2017), tratan sobre la intuición, la creatividad, criterio ético; Shreve (2019), Risku, Rogl y Miloševic (2019) sobre el trabajo en equipo. En la mayoría de centros de formación de traductores en España, aún nos encontramos solamente en la fase de identificación de competencias transversales requeridas por el mercado, tal y como critican Bahl, Cook y Nerurkar (2018).

La finalidad de este capítulo es presentar los resultados de un estudio exploratorio sobre las competencias transversales más apreciadas por las empresas a la hora de contratar servicios de traducción. Dado que la universidad debe garantizar que los graduados adquieran las competencias transversales pertinentes, necesitamos conocer las necesidades del mercado laboral para ajustar nuestros planes de estudio cuanto antes.

2. LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Las competencias son combinaciones de conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas que se desarrollan a partir de experiencias de aprendizaje integradoras en las que los conocimientos y las habilidades interactúan para dar una respuesta eficiente a la tarea que se ejecuta.

El proyecto Tuning Educational Structures in Europe (2003) define las competencias como conocer y comprender –conocimiento teórico de un campo académico–, saber cómo actuar –aplicación práctica y operativa del conocimiento en situaciones determinadas– y saber cómo ser –valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto social.

En el ámbito educativo, los planes de estudio prevén el desarrollo tanto competencias específicas como transversales, si bien se le otorga mayor importancia a las específicas.

Las competencias específicas son aquellas que hacen referencia a un ámbito concreto; en cambio, las competencias transversales son comunes a la mayoría de titulaciones, aunque con una incidencia diferente y contextualizadas en cada titulación (AQU, 2009).

Las competencias transversales no están directamente relacionadas con una tarea concreta y son necesarias en cualquier empleo, ya que hacen referencia, sobre todo, a las relaciones con otras personas involucradas en la empresa. Son consideradas un elemento estratégico, pues el buen funcionamiento de cualquier empresa dependerá de las competencias transversales de su personal (Cimatti, 2016).

Las competencias transversales, como recoge Riesco (2008), reciben distintas denominaciones: competencias del siglo XXI, genéricas, clave, transferibles, blandas, básicas, generales, instrumentales, laborales, profesionales, etc.

2.1. Clasificaciones de competencias transversales

Así como las competencias transversales reciben numerosas denominaciones, también existen múltiples clasificaciones. En este apartado vamos a presentar la clasificación del Foro Económico Mundial (2016), la Nueva Agenda de Capacidades para Europa (2016), las Competencias Clave de la Comisión Europea (2018) y el Marco Europeo de la Competencia Emprendedora (2016). Por otro lado, presentamos también la mención que se hace de las competencias transversales en el ámbito de la traducción. En concreto, repasamos el *Libro Blanco sobre el Título de Grado en Traducción e Interpretación* de ANECA (2004), así como los modelos de competencia traductora de la European Master's in Translation y el grupo PACTE (2017).

a. Las competencias del Foro Económico Mundial

Según un informe del Foro Económico Mundial sobre el futuro del trabajo del 2016, los empleadores le otorgan igual importancia a las competencias transversales que a las competencias específicas.

En el informe, las competencias transversales son denominadas habilidades básicas relacionadas con el trabajo, y se dividen en: capacidades, destrezas básicas y competencias multifuncionales, cada una con diversas subcategorías, como se puede observar en la tabla 1.

Capacidades	Destrezas básicas	Competencias multifuncionales		
<i>Habilidades cognitivas</i>	<i>Habilidades de contenido</i>	<i>Competencias sociales</i>	<i>Competencia en gestión de recursos</i>	<i>Competencia técnica</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilidad cognitiva ▪ Creatividad ▪ Razonamiento lógico 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprendizaje activo ▪ Expresión oral ▪ Lectura ▪ Comprensión ▪ Expresión escrita 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinación con otras personas ▪ Inteligencia emocional ▪ Negociación ▪ Persuasión 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión de los recursos financieros 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantenimiento y reparación de equipos ▪ Operación y control de equipos

<ul style="list-style-type: none"> Sensibilidad a los problemas Razonamiento matemático Visualización 	<ul style="list-style-type: none"> Alfabetización en TIC 	<ul style="list-style-type: none"> Orientación al servicio Capacitación y formación a otras personas 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de los recursos materiales Gestión de personas Gestión del tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> Programación Control de calidad Diseño de tecnología y experiencia de usuario Resolución de problemas
<p><i>Habilidades físicas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Fuerza física Destreza y precisión manual 	<p><i>Habilidades de proceso</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Escucha activa Pensamiento crítico Autocontrol y seguimiento de otras personas 	<p><i>Competencia en sistemas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Determinación y toma de decisiones Ánalisis de sistemas 	<p><i>Competencia en resolución de problemas complejos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Resolución de problemas complejos 	

Tabla 1. Competencias del Foro Económico Mundial.

Esta clasificación nos parece importante por tratarse de una organización con una visión actualizada y de carácter mundial del mercado de trabajo. El problema que presenta es que intenta reunir las competencias requeridas para cualquier tipo de empleo, incluido el no cualificado. Un ejemplo claro es el que se refiere a las actividades físicas. En el ámbito de la traducción se aplicarían únicamente las cuestiones de ergonomía, como defienden (Ehrenberger-Dow y O'Brien, 2015). Además, en lo que se refiere a las destrezas básicas, algunas de las habilidades de proceso, como la escucha activa o la competencia técnica, pueden ser consideradas también competencias específicas, ya que tienen que ver con la interpretación, la localización y la gestión de proyectos.

b. La Nueva Agenda de Capacidades para Europa y las Competencias Clave de la Comisión Europea

La Comisión Europea aprobó una Nueva Agenda de Capacidades para Europa en 2016 con la finalidad de reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad. Esta nueva agenda pretende dar respuesta a las carencias y a los desajustes en materia de competencias en Europa, considerando que, por un lado, muchas personas trabajan en empleos que no se corresponden con sus talentos y, por otro, el 40% de los empresarios europeos tienen dificultades para encontrar personas con las cualificaciones que necesitan.

La Nueva Agenda de Capacidades supuso la revisión en 2018 de la *Recomendación sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente de 2006* a fin de ayudar a un mayor número de personas a adquirir el conjunto básico de competencias necesarias para trabajar y vivir en el siglo XXI.

Las ocho competencias clave del marco de referencia actualizadas son las siguientes:

- competencia en lectoescritura;
- competencia multilingüe;
- competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería;
- competencia digital;
- competencia personal, social y de aprender a aprender;
- competencia ciudadana;
- competencia emprendedora;
- competencia en conciencia y expresión culturales.

La revisión se centró en la promoción de la mentalidad y las aptitudes empresariales orientadas a la innovación, consideradas esenciales para la modernización de la economía europea.

El problema de esta clasificación es que las competencias transversales que se incluyen son para todos los niveles educativos, dado que en la Unión Europea hay 70 millones de personas sin competencia en lectoescritura, y un número de personas mayor aún sin competencia matemática y digital (Unión Europea, 2016). Por esta razón, tampoco es idónea para nuestro ámbito ni para nuestro nivel formativo. Esta clasificación, además, incluye muchas competencias que en el ámbito de la traducción son consideradas específicas, como la multilingüe, la digital y la cultural.

c. El marco europeo de la competencia emprendedora

Con el objetivo de desarrollar la competencia emprendedora, a la que la Nueva Agenda de Capacidades para Europa otorga gran importancia, en 2016 se creó EntreComp, el *Marco Europeo de la Competencia Emprendedora* (Bacigalupo et al., 2016). EntreComp forma parte del Plan de Acción sobre Emprendimiento 2020 de la Comisión Europea aprobado en 2013. Para que Europa recupere el crecimiento económico y el nivel de empleo que desde la crisis económica de 2008 no ha conseguido recuperar, es preciso relanzar el espíritu emprendedor. Y uno de los pilares para conseguirlo es la formación en materia de emprendimiento en todos los niveles educativos.

EntreComp entiende el emprendimiento como una competencia transversal clave, definida como la capacidad de actuación frente a las oportunidades e ideas, transformándolas en valor para otros, que puede ser financiero, cultural o social. Además, concreta tres grandes áreas competenciales que a su vez engloban otras 15 subcompetencias.

Ideas y oportunidades	Recursos	Pasar a la acción
<ul style="list-style-type: none">▪ Identificar oportunidades▪ Creatividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Autoconocimiento y confianza en sí mismo	<ul style="list-style-type: none">▪ Tomar la iniciativa▪ Planificación y gestión

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visión ▪ Evaluar ideas ▪ Pensamiento ético y sostenible 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación y perseverancia ▪ Movilizar recursos ▪ Educación financiera y económica ▪ Involucrar a otras personas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejar la incertidumbre, la ambigüedad y el riesgo ▪ Trabajar con otras personas ▪ Aprender de la experiencia
---	---	--

Tabla 2. Competencias del Marco Europeo de la Competencia Emprendedora.

Como se puede observar, la competencia emprendedora es una competencia transversal que actúa como paraguas y que incluye otras competencias que no son exclusivas del emprendimiento, pero que permitirán al individuo tener mayor facilidad para adaptarse a un mercado totalmente globalizado y en constante evolución (Galán-Mañas, 2018).

Este marco nos parece importante por tres razones: 1) por tratarse de uno de los planes estratégicos de la Unión Europea, 2) porque el emprendimiento es relevante para el ámbito de la traducción y la interpretación, un ámbito en el que el 80% de los servicios es externalizado (Kuznik, 2010), y 3) por la diversidad de competencias transversales que incluye.

2.2. Las competencias transversales en el ámbito de la traducción

a. *El Libro Blanco sobre el Título de Grado en Traducción e Interpretación*

En España, el *Libro Blanco sobre el Título de Grado en Traducción e Interpretación* (ANECA, 2004: 78) recoge las competencias transversales, además de las específicas, identificadas por titulados, empleadores y docentes. Se trata de las competencias que los planes de estudios de las universidades españolas deberían incluir en los cursos de traducción. Las competencias transversales, que en el documento se denominan genéricas, se adaptan del proyecto Tuning, como se puede ver en la tabla 3 a continuación.

Instrumentales	Personales	Sistémicas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación oral y escrita en la lengua propia ▪ Conocimiento de una 2^a lengua extranjera ▪ Capacidad de organización y planificación ▪ Resolución de problemas ▪ Capacidad de análisis y síntesis ▪ Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio ▪ Capacidad de gestión de la información ▪ Toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso ético ▪ Razonamiento crítico ▪ Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad ▪ Habilidades en las relaciones interpersonales ▪ Trabajo en equipo ▪ Trabajo en un contexto internacional ▪ Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación por la calidad ▪ Aprendizaje autónomo ▪ Adaptación a nuevas situaciones ▪ Conocimientos de otras culturas y costumbres ▪ Creatividad ▪ Iniciativa y espíritu emprendedor ▪ Liderazgo ▪ Sensibilidad hacia temas medioambientales

Tabla 3. Competencias del Libro Blanco sobre el Título de Grado en Traducción e Interpretación.

El problema de las competencias transversales del *Libro blanco* es que se mezclan las competencias transversales con las específicas. La comunicación oral y escrita en la lengua propia, el conocimiento de una segunda lengua, los conocimientos básicos de la profesión, los conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio, así como el conocimiento de otras culturas y costumbres, son competencias específicas del ámbito de la traducción. Por otro lado, algunas de las competencias transversales parece que se solapan, como el reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad, los conocimientos de otras culturas y costumbres y el trabajo en un contexto internacional; también parece que se solapan el trabajo en equipo y el trabajo en un equipo interdisciplinar, o la capacidad de análisis y síntesis y el razonamiento crítico.

b. El modelo de competencias de la European Master's in Translation

La red European Master's in Translation (EMT) publicó un modelo de competencias en traducción en 2017, que es una actualización del de 2009, con el objetivo de promover la empleabilidad de los titulados de los cursos de máster en traducción. Las competencias del nuevo modelo son: lengua y cultura, traducción, tecnología, personal e interpersonal, y prestación de servicios. Se trata de competencias específicas, propias de la traducción, a excepción de la personal e interpersonal. Según la propia EMT, la competencia personal e interpersonal incluye todas las competencias genéricas que promueven la capacidad de adaptación y la empleabilidad de los individuos.

Ahora bien, si nos fijamos en los resultados de aprendizaje de esta competencia, podemos constatar que algunos de los componentes que la EMT incluye tienen que ver con competencias específicas de la traducción, como el uso de las tecnologías de comunicación, o el cumplimiento de las instrucciones y las especificaciones de los encargos. En definitiva, este modelo nos parece insuficiente para ser aplicado en el ámbito de la traducción.

c. Los componentes psicofisiológicos de PACTE

También en el ámbito de la traducción, encontramos el modelo de competencia traductora de PACTE (2003 y 2017), que contempla cinco subcompetencias: bilingüe, extralingüística, conocimiento en traducción, instrumental y estratégica y una serie de factores psicofisiológicos. Según PACTE, estos factores psicofisiológicos tienen que ver con los componentes cognitivos como la memoria, la percepción, la atención y la emoción; aspectos actitudinales como la curiosidad intelectual, la perseverancia, el rigor, el espíritu crítico y el conocimiento y la confianza en las propias capacidades, la capacidad de medir las propias capacidades, la motivación, etc.; y habilidades como la creatividad, el

razonamiento lógico, el análisis y la síntesis, etc. Es decir, que los factores psicofisiológicos son, de hecho, competencias transversales.

Esta descripción de los componentes psicofisiológicos incluye algunas competencias transversales que ya hemos visto en otras clasificaciones, e incluso incluye algunos aspectos que ningún modelo ha mencionado, como la memoria, la curiosidad intelectual o el rigor, pero no incluyen otras competencias transversales esenciales para el mercado de la traducción actual, como el trabajo en equipo, la identificación de oportunidades o la planificación y la gestión.

3. METODOLOGÍA

El estudio presentado es de tipo exploratorio, con análisis de datos cuantitativo. Se diseñó un cuestionario (*cfr. infra* Anejo 1) para averiguar qué competencias transversales priorizan cuando seleccionan a personas para sus servicios lingüísticos, tanto si es para trabajar en plantilla como si lo que buscan son colaboradores externos en régimen de autónomos. Este instrumento también lo han utilizado autores como Angelone y Marín García (2017) para investigar sobre la competencia en traducción en el ámbito profesional. Para diseñar el cuestionario, se valoró la idoneidad de las distintas clasificaciones de competencias transversales descritas en el apartado anterior y, por las razones descritas en el apartado 2.1., se priorizó el Marco Europeo de la Competencia Emprendedora, en el que se introdujeron los siguientes cambios para facilitar su comprensión:

- Las competencias *identificar oportunidades, visión, evaluar ideas y pensamiento ético y sostenible* se unieron en pensamiento crítico.
- En vez de *autoconocimiento y confianza en uno mismo y aprender de la experiencia* se preguntó sobre la gestión del aprendizaje.
- *Involucrar a otras personas* se dividió en comunicación, persuasión, negociación y liderazgo.
- Se eliminó la *educación financiera y económica* por considerar que la fiscalidad para traductores e intérpretes es una competencia específica de nuestro grado.
- *Manejar la incertidumbre, la ambigüedad y el riesgo* se formuló como capacidad de adaptación.

Para diseñar el cuestionario en línea se utilizó la plataforma LimeSurvey. En total, se hicieron 5 preguntas cerradas de selección múltiple y una pregunta abierta (véase el cuestionario en el Anejo 1).

El cuestionario se envió a todas las empresas con convenio de prácticas curriculares firmado con la facultad de Traducción e Interpretación de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). Se trata de empresas que solicitan de forma habitual servicios de traducción e interpretación entre otros.

En total, se envió a 56 empresas, de las cuales respondieron 31, lo que significa un 80%.

4. RESULTADOS OBTENIDOS

En este apartado, presentamos los resultados de la encuesta.

Pregunta 1. ¿A qué sector de actividad pertenece su empresa?

Las empresas que han respondido el cuestionario pertenecen a ámbitos profesionales muy diversos: servicios lingüísticos (23%), comercio, cultura, educación (13%, en los tres casos), tercer sector (10%), consultoría (7%), industria editorial (6%) y administración pública, análisis de macrodatos, relaciones internacionales, seguridad y turismo (3% cada uno). Esto ofrece una visión general del mercado, que no se limita a la opinión de las empresas de traducción.

Pregunta 2. ¿Qué tareas lingüísticas requiere su empresa?

La diversidad de ámbitos profesionales a que se dedican las empresas se refleja en la diversidad de tareas realizadas en la empresa, como se observa en el gráfico 1.

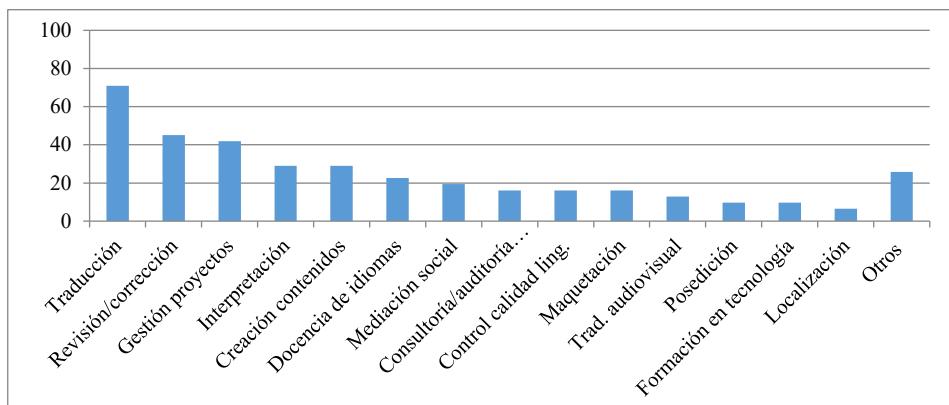


Gráfico 1. Tareas desarrolladas en las empresas.

Como se puede constatar, la traducción es la tarea predominante (71%), seguida de la revisión y corrección de textos (45%), la gestión de proyectos (42%), la interpretación (29%) y la creación de contenidos (29%). A continuación, encontramos la docencia de idiomas, la mediación social, la consultoría lingüística, el control de calidad, la maquetación y la traducción audiovisual. Y las tareas que menos empresas ofrecen son: la posedición, la formación en tecnologías y la localización. En la categoría “otros”, que ha escogido un 26% de las empresas, han incluido tareas de

ámbitos más especializados, como relaciones internacionales, asesoramiento jurídico, conocimiento en el ámbito de la moda y la cultura, y soporte educativo. Estas tareas son más propias de otro tipo de perfiles de formación académica (derecho, ciencias de la educación, ciencias políticas, etc.).

Un alto nivel de desempeño en estas tareas puede implicar una mejor tasa de inserción laboral de los graduados, por lo que es preciso no desdeñar la adquisición de las competencias específicas en detrimento de las competencias transversales.

Pregunta 3. ¿Qué tipo de titulación priorizan en la selección de colaboradores?

En la selección de colaboradores, la mayoría de las empresas, un 66%, privilegian la titulación en traducción e interpretación al seleccionar colaboradores. El 23% también valora que los individuos dispongan de titulaciones de otros ámbitos (ciencias económicas, derecho, ingeniería, biología, etc.), ya que esto les permitirá prestar servicios lingüísticos de ámbitos especializados. Este dato parece indicar la necesidad de incluir más formación de este tipo en el campo de la traducción especializada y, como apunta Galán-Mañas (2019), que el hecho de tener dos grados contribuye no solo a mejorar la inserción laboral de los graduados, sino también su nivel retributivo.

Cabe resaltar que sólo el 11% de las empresas valoran la titulación en filología. Ello demuestra que el enfoque teórico y menos aplicado de esta titulación no responde a las necesidades de un mercado laboral cada vez más exigente.

Pregunta 4: ¿Qué otros requisitos priorizan en la selección de colaboradores (en plantilla o externos) para las tareas lingüísticas?

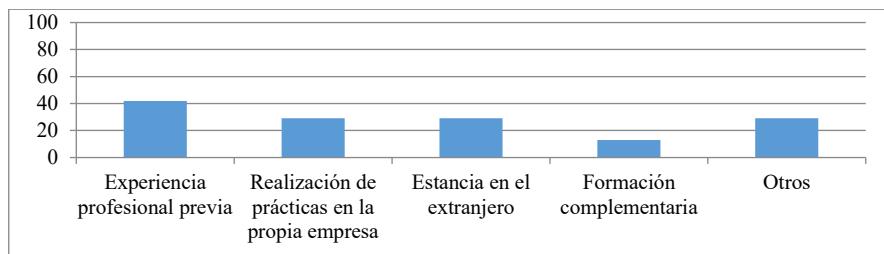


Gráfico 2. Otros requisitos.

El 42% de las empresas valora la experiencia profesional previa. Esto incide de forma negativa en la inserción laboral de nuestros graduados, que precisamente por ser jóvenes no disponen de dicha experiencia, lo que implica, según el INE (2017), una mayor proporción de trabajo a tiempo parcial y de contratos temporales, variables contrarias a una experiencia laboral y a una empleabilidad de calidad.

Por otro lado, el 29% tiene en cuenta las prácticas profesionales realizadas en la propia empresa. Ello asegura que cuando la persona se incorpora a la empresa

definitivamente no solo ya haya demostrado su capacidad de trabajo, de adaptación y su valía, sino también su adhesión a los valores de la entidad. En este sentido, las prácticas funcionan como un período de prueba.

Al mismo nivel que las prácticas, con un 29%, las empresas valoran las estancias en el extranjero. Entendemos que estas estancias, habitualmente realizadas mediante un programa Erasmus, aportan un mayor dominio de la lengua extranjera, un mayor conocimiento de la cultura y, en consecuencia, una mayor capacidad de trabajo en contextos multiculturales.

Un 29% de las empresas valoran otros requisitos como el conocimiento de otras lenguas extranjeras (chino y lenguas minoritarias), un mayor dominio de las lenguas maternas (castellano y catalán), el uso de tecnología aplicada a la traducción, formación docente y dominio de aspectos culturales, entre otros. Este dato pone de manifiesto que cuando los graduados salen al mercado de trabajo aún no tienen las competencias específicas consolidadas, de ahí la importancia de la formación permanente.

Por último, solo un 13% de las empresas valora la formación complementaria, si bien no especifica de qué tipo.

Pregunta 5. ¿Qué competencias transversales priorizan en la selección de colaboradores para las tareas lingüísticas?

Como se ha mencionado previamente (*cfr. supra* 2), las competencias transversales no están directamente relacionadas con una tarea concreta y son necesarias en cualquier empleo, aunque con una incidencia diferente.

El gráfico 3 muestra cuáles son las competencias transversales más valoradas por las empresas encuestadas.

Observamos que la competencia que privilegian es la motivación. De hecho, el 84% la considera de suma importancia. Llama la atención que ésta sea la competencia más destacada por las empresas. Esto da a entender una falta de curiosidad y de ganas de experimentar situaciones nuevas por parte de los candidatos, lo que no deja de sorprender porque una búsqueda activa de empleo implica siempre un alto nivel de motivación. Esta falta de motivación refleja un problema de fondo, pues, por un lado, puede limitar el rendimiento de los trabajadores en las empresas y, por otro lado, puede afectar a la adquisición y desarrollo de las otras competencias, pues un individuo desmotivado difícilmente se implicará en el aprendizaje permanente ni se esforzará por el buen funcionamiento de la empresa.

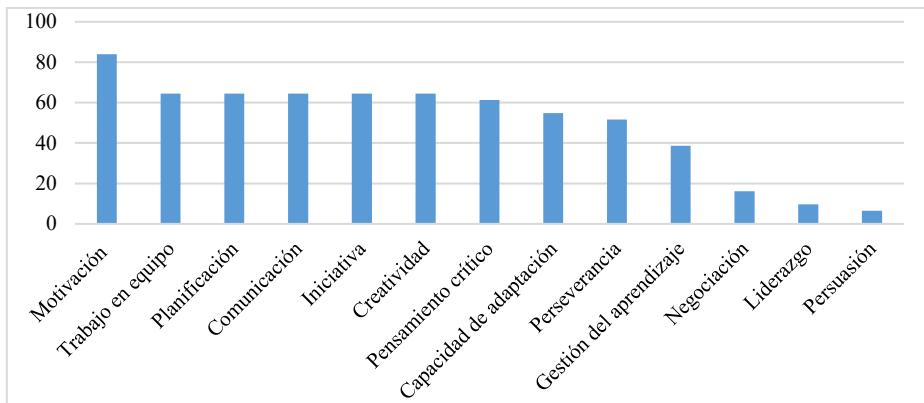


Gráfico 3. Competencias transversales.

Las competencias más valoradas por el 65% de las empresas, después de la motivación son: la creatividad, la iniciativa, la comunicación, la planificación y el trabajo en equipo. Estas competencias están muy ligadas al proceso traductor, ya que en cualquier traducción hay que:

- planificar el trabajo, es decir, definir prioridades y planes de acción, que incluso pueden cambiar a lo largo del proceso,
- demostrar creatividad: transformar ideas en soluciones que aportan valor,
- iniciativa, esto es, buscar oportunidades y tomar decisiones para añadir o crear valor, en la resolución de problemas, comunicarse con todos los agentes que participan en el proyecto, incluidos los clientes.

El pensamiento crítico es una competencia destacada para el 61% de las empresas. Dicha competencia supone la capacidad de análisis, de síntesis y flexibilidad para analizar otros puntos de vista, algo necesario en la resolución de problemas.

La capacidad de adaptación, entendida como la capacidad de colaborar con individuos, entender los objetivos y la cultura empresariales y movilizar todas las competencias necesarias para llevar a cabo la tarea encomendada con éxito, es importante para el 55% de las empresas. Esta competencia implica que los colaboradores sean capaces de amoldarse y dar respuesta a las necesidades cambiantes de la empresa.

La perseverancia es destacada para el 48% de las empresas. Se trata de la habilidad de ser paciente y tenaz para lograr objetivos individuales o de grupo a corto, medio o largo plazo y saber gestionar situaciones de estrés o adversidad. Entendemos que esta competencia es sumamente importante en cualquier actividad ligada a una cuenta de resultados; sin embargo, según la encuesta, no parece tener una relevancia destacada para casi la mitad de las empresas a pesar de ser de vital importancia para cualquier individuo que tenga que desarrollar una tarea compleja.

La gestión del aprendizaje solo es importante para el 39% de las empresas. Nos sorprende que este porcentaje sea relativamente bajo, pues esta competencia tiene que ver con la dedicación de tiempo y esfuerzo para mantenerse actualizado profesionalmente, y es crucial en un mercado en el que las formas de trabajar y la tecnología evolucionan muy rápidamente. Una de las posibles explicaciones de tan baja valoración podría residir en que la empresa relega al colaborador la responsabilidad de su propia formación para poder responder a las necesidades de su empresa. Sin embargo, no podemos olvidar que la ISO 17100, relativa a los servicios de traducción, requiere a las empresas un sistema de registro del mantenimiento y la actualización de las competencias requeridas a traductores y revisores.

Las competencias valoradas por menos del 20% de las empresas son: la negociación (la capacidad de promover acuerdos buscando el beneficio por todas las partes), con un 16%; el liderazgo (la habilidad para dirigir, guiar e inspirar eficazmente a otras personas), con un 10%; y la persuasión (la capacidad de causar un determinado impacto, convencer e influir en los otros para lograr los objetivos de trabajo asignados), con un 6%. Estas tres competencias suelen estar más relacionadas con un perfil emprendedor, de ahí que las empresas suelen relacionarlas con perfiles directivos y no de colaboración.

Pregunta 6: Si participaran en el diseño de un nuevo grado en traducción e interpretación, ¿qué competencias incluirían?

En primer lugar, los empleadores consideran que se debería mejorar la formación en aspectos como:

- Nivel de lengua materna y extranjera
- Cultura de los países de las lenguas de trabajo
- Creación y traducción de contenidos digitales en diferentes formatos, así como de las palabras clave para mejorar el posicionamiento en buscadores de distintos idiomas
- Traducción inversa con lenguas minoritarias
- Relaciones internacionales
- Organización de eventos
- Gestión de empresas y recursos humanos

Además, sugieren que se traduzcan documentos reales durante la formación.

Por otro lado, apuntan que se debería fomentar la adquisición de las siguientes competencias transversales:

- Razonamiento crítico
- Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad
- Compromiso ético
- Organización
- Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

Como se puede observar, para las empresas son importantes tanto las competencias específicas como las transversales. Apuntan algunas necesidades particulares, como la traducción hacia lenguas minoritarias, pero también muestran la realidad del mercado. En este sentido, evidencian tareas que se han generalizado en la última década, como la creación –y traducción– de contenidos digitales, así como otras tareas diferentes de la traducción, como la organización de eventos y la gestión de empresas y recursos humanos. En cualquier caso, como ya se ha comentado (supra 4, pregunta 2), la adquisición de competencias transversales no puede ir en detrimento de las competencias específicas.

5. CONCLUSIONES

Los resultados recogidos en el apartado anterior ponen de manifiesto que la motivación es la competencia transversal más valorada, con todo, se trata de una competencia intrínseca del individuo y la formación poco puede intervenir. Aunque en el ámbito de la traducción y la interpretación existen algunos estudios sobre motivación (Calvo, 2009; Pochhacker y Liu, 2014; Timarová y Salaets, 2014, Rosiers, Eyckmans y Bauwens, 2014), todos ellos se refieren a la motivación de los estudiantes, no a la motivación en el puesto de trabajo.

Los estudios sobre la motivación en el puesto de trabajo, procedentes del área de la psicología o la sociología, como los de Stoner, Freeman y Gilbert (2010), Chiavenato (2002) o Maslow (2012), miden las causas del factor motivacional y la repercusión que tiene la desmotivación en el rendimiento. No obstante, lo que apuntan los resultados aquí recogidos es que la desmotivación ya se presenta en el mismo momento de la selección. Ello nos hace suponer que podría tratarse de un problema generacional, aunque es preciso seguir investigando sobre ello.

Por otro lado, las competencias más relacionadas con el emprendimiento (negociación, liderazgo y persuasión) son las consideradas menos importantes, seguramente porque las empresas encuestadas han valorado los requisitos de selección de sus colaboradores, y no de puestos de coordinación o dirección. Además, no podemos olvidar que las empresas de servicios lingüísticos suelen ser microempresas y pequeñas empresas, para las que un colaborador con actitud emprendedora podría suponer un riesgo de futura competencia. Esto demuestra una visión empresarial más inmediatista, pues no se toma en consideración el potencial de unos colaboradores que podrían ser clave para el futuro de la empresa.

Para poder adaptar la formación académica a las exigencias del mercado de los servicios lingüísticos, las titulaciones de traducción e interpretación deben fomentar la adquisición de algunas de las competencias mencionadas en los apartados anteriores, no solo para propiciar la empleabilidad de los graduados –tanto para trabajar por cuenta ajena como por cuenta propia–, sino para que el empleo que consigan sea de calidad.

La empleabilidad requiere que la adquisición de competencias transversales sea efectiva, y por lo tanto deberían estar integradas en el plan de estudios. Algunas de las

estrategias que se pueden utilizar tienen que ver con la introducción de metodologías activas a lo largo de toda la formación:

- Estudios de casos de traducción o interpretación en que el alumnado tenga que proponer soluciones a los problemas presentados para promover el análisis crítico y la creatividad.
- Proyectos de traducción, de modo que todo el mundo tenga la posibilidad de trabajar en equipo, planificar el trabajo, mostrar iniciativa, comunicarse con los otros miembros del grupo y, en caso necesario, persuadirlos y liderarlos. En cada proyecto los individuos deberían cambiar de rol, de modo que todas las personas tengan la oportunidad de ocupar funciones diferentes, y desarrollar la capacidad de adaptación.
- Fomentar las prácticas curriculares y extracurriculares, para que tengan su primer contacto profesional y desarrollen competencias como el trabajo en equipo, la comunicación, el pensamiento crítico, la planificación, la gestión del aprendizaje, etc.
- Debates, en que los alumnos se confronten con opiniones diversas y que tengan que cambiar de roles y defender posturas contrarias a su parecer.

Además, es aconsejable que en el aula se trabaje con documentos auténticos, y que se desarrolle encargos de principio a fin para que los alumnos tengan que recorrer todo el proceso y tengan en cuenta incluso los aspectos fiscales de la profesión. Asimismo, es recomendable que los estudiantes hagan un test de competencias en todos los cursos, de modo que el centro pueda diseñar formación *ad hoc* en función de las carencias que se detecten. Por último, los alumnos podrían participar en una empresa de estudiantes en el contexto universitario (Galán-Mañas, 2018).

Estas estrategias promueven la adquisición tanto de las competencias específicas como de las competencias transversales, ya que permiten ejecutar tareas propias del perfil profesional, como la traducción o la interpretación, la revisión, la creación de contenidos, etc., y tomar decisiones empresariales a través de la creación, organización y gestión de una empresa de estudiantes para mejorar sus competencias transversales.

En este estudio, hemos recogido cuáles son las competencias transversales que las empresas más valoran de sus colaboradores; no obstante, es necesario contrastar cuáles son las que identifican como esenciales las personas que trabajan por cuenta propia.

BIBLIOGRAFÍA

AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA): Libro blanco. Título de grado en Traducción e Interpretación, 2004.

AGÈNCIA PER A LA QUALITAT DEL SISTEMA UNIVERSITARI DE CATALUNYA (AQU): *La inserció laboral dels graduats i graduades de les universitats catalanes*, 2017.

— *Guia per a l'avaluació de competències en l'àrea d'humanitats*, 2009. Disponible en: http://www.aqu.cat/doc/doc_74855343_1.pdf

ANGELONE, E., Y MARÍN GARCÍA, A. «Expertise acquisition through deliberate practice: Gauging perceptions and behaviors of translators and project managers», *Translation Spaces*, 6(1), 122 – 158, 2017.

BAHL, M., COOK, M. Y NERURKAR, K.: *Relearning How We Learn, From the Campus to the Workplace*. Teaneck: Center for the Future of Work, 2018. Disponible en: <https://www.cognizant.com/whitepapers/relearning-how-we-learn-from-the-campus-to-the-workplace-codex3921.pdf>.

BACIGALUPO, M. ET AL.: *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Luxembourg: Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN, doi:10.2791/593884, 2016.

CIMATTI, B.: «Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises», *International Journal for Quality Research*, 10(1) 97–130, 2016.

CINQUE, M.: «Lost in Translation. Soft skills development in European countries», *Tuning Journal for Higher Education*, 3(2), 389-427, 2016.

CHIAVENATO, I. *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw-Hill, 2002.

MASLOW, A. *El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del ser*. Barcelona: Kairos, 2012

EUROPEAN MASTER'S IN TRANSLATION: *Competence Framework*, 2017.

EHRENSBERGER-DOW, M. Y MASSEY, G. «Socio-technical issues in Professional Translation Practice», *Translation Spaces*, 6 (1), 104-121, 2017.

EHRENSBERGER-DOW, M.; O'BRIEN, S. «Ergonomics of the translation workplace», *Translation Spaces*, 4(1), 98-118, 2015.

FORO ECONÓMICO MUNDIAL: *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, 2016. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

- GALÁN-MAÑAS, A.: «Aprender a emprender en el grado de Traducción e Interpretación», en: Barceló, M.T. y Velasco, C. (eds.) *Evaluación, direccionalidad y orientación profesional en los estudios de Traducción e Interpretación*. EDA Libros, pp: 33-55, 2018.
- «Employment rate and market sector occupation of graduates in Translation and Interpreting at the Universitat Autònoma de Barcelona», Revista Sinalizar, 4(1), 2019.
- CALVO, E.: *Análisis curricular de los estudios de Traducción e Interpretación en España. Perspectiva del estudiantado*. Tesis doctoral, Universidad de Granada, Granada, 2009.
- GONZÁLEZ, J. Y WAGENAAR, R.: *Tuning educational structures in Europe. I. Final report*, Bilbao, Universidad de Deusto, 2003. Disponible en: <http://tuning.unideusto.org/tuningeu/>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), *Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA)*, 2017. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/epa_2017_d.pdf
- MANPOWER GROUP: *Estudio Manpowergroup sobre escasez de talento*, 2015. Disponible en: http://www.manpowergroup.es/data/files/Estudios/pdf/Estudio_ManpowerGroup_sobre_Escasez_de_Talento_2015_63577908417238625_0.pdf
- MICHAVILA, F. ET AL.: *Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España, 2015 (Primer informe de resultados)*, Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016.
- MUÑOZ MARTÍN, R.: *Situating Translation Expertise: A Review with a Sketch of a Construct. The Development of Translation Competence: Theories and Methodologies from Psycholinguistics and Cognitive Science*. Eds. Schwieter, J. y Ferreira, A. Cambridge Scholars Publishing Cambridge, 2-56, 2014.
- PACTE GROUP: «PACTE Translation Competence model», en Hurtado (ed.) *Researching Translation Competence by PACTE Group*, Benjamins, Ámsterdam/Filadelfia, 2017.
- PÖCHHACKER, F. y M. LIU: *Aptitude for Interpreting*. Amsterdam: John Benjamins, 2014.
- RIESCO, M.: «El enfoque por competencias en el EEEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje». *Tendencias pedagógicas*, 13: 79-105, 2008.
- RISKU, H.; ROGL, R. y MILOŠEVIC, J.: «Researching workplaces». Angelone, E.; Ehrensberger-Dow, M.; Massey, G. (eds.) *The Bloomsbury Companion to Language Industry Studies*, Bloomsbury Academic: Londres, Nueva York, 2019.
- ROSIERS, A., J. EYCKMANS, y D. BAUWENS: «A Story of Attitudes and Aptitudes? Investigating Individual Difference Variables within the Context of Interpreting», en AA.VV. editados por F. Pöchhacker y M. Liu, *Aptitude for Interpreting*, 55-70. Amsterdam: John Benjamins, 2014.
- SHREVE G.M.: «Professional translator development from an expertise perspective. Angelone, E.; Ehrensberger-Dow, M.; Massey, G. (eds.) *The Bloomsbury Companion to Language Industry Studies*, Bloomsbury Academic: Londres, Nueva York, 2019.
- TIMAROVÁ, Š., y H. SALAETS: «Learning Styles, Motivation and Cognitive Flexibility in Interpreter Training: Self-Selection and Aptitude», en AA.VV. editados por F. Pöchhacker y M. Liu, *Aptitude for Interpreting*, 33-54. Amsterdam: John Benjamins, 2014.
- UNIÓN EUROPEA. *Recomendación 2018/C 189/01 del Consejo relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente*. Diario Oficial de la Unión Europea ST/9009/2018/INIT, 22 de mayo de 2018.

UNIÓN EUROPEA: *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Nueva Agenda de Capacidades para Europa*, Diario de la Unión Europea COM(2016) 381 final, 10 de junio de 2016.

Anejo 1. Cuestionario

1. ¿A qué sector de actividad pertenece su empresa?
 - Industria editorial
 - Cultura
 - Turismo
 - Comercio
 - Comunicación
 - Finanzas
 - Transportes
 - Educación
 - Otros. Especificar cuáles: _____

2. ¿Qué tareas lingüísticas requiere su empresa?
 - Traducción
 - Interpretación
 - Traducción audiovisual
 - Mediación social
 - Localización
 - Control de calidad lingüística
 - Posedición
 - Maquetación
 - Gestión de proyectos
 - Revisión o corrección
 - Formación en tecnologías
 - Creación de contenidos
 - Consultoría o auditoría lingüística
 - Docencia
 - Otros. Especificar cuáles: _____

3. ¿Qué titulación prioriza su empresa en la selección de colaboradores?
 - Titulación en traducción e interpretación
 - Titulación en filología
 - Titulación en otro campo temático: derecho, economía, ingeniería, biología...

4. ¿Qué otros requisitos priorizan en la selección de colaboradores (en plantilla o externos) para dichas tareas lingüísticas?
 - Experiencia profesional
 - Haber realizado prácticas en la propia empresa
 - Estancias en el extranjero
 - Formación complementaria
 - Otros. Especificar cuáles: _____

5. ¿Qué competencias transversales priorizan en la selección de colaboradores para las tareas lingüísticas?
 - Pensamiento crítico
 - Creatividad
 - Gestión del aprendizaje
 - Motivación
 - Perseverancia
 - Movilizar recursos
 - Comunicación
 - Persuasión
 - Negociación
 - Liderazgo
 - Tomar la iniciativa
 - Planificación y gestión
 - Capacidad de adaptación
 - Trabajar en equipo

6. ¿Si participaran en el diseño de un nuevo grado en traducción e interpretación, qué competencias incluirían?