

REQUISITOS Y HABILIDADES PARA LA TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN ESPAÑA: ¿QUÉ BUSCAN LOS EMPLEADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS?

Bianca Vitalaru (ORCID: 0000-0003-0618-3867)

Universidad de Alcalá

bianca.vitalaru@uah.es

Fecha de publicación: enero de 2024
DOI: 10.1344/transfer.2024.19.42860

1. Introducción

La Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos (TISP) forma parte del ámbito profesional y académico de la Traducción e Interpretación (T&I) y tiene un papel fundamental para facilitar la comunicación entre los usuarios de servicios públicos y los distintos proveedores de esos servicios públicos, como, por ejemplo, en el ámbito educativo, administrativo, judicial, policial o sanitario (Sánchez Ramos 2020: 17). Por lo tanto, el ámbito de la TISP es muy variado y no solo engloba diferentes sectores sino también diferentes tipos de actividades, modalidades y funciones (traducción, diferentes modalidades de interpretación, mediación interlingüística e intercultural). Ello implica el conocimiento del funcionamiento de diferentes tipos de organismos y sistemas (educativo, sanitario, administrativo y jurídico).

A pesar de su falta de profesionalización (Pena Díaz 2016: 85), hay una alta demanda laboral y necesidades de comunicación interlingüística en los diferentes servicios públicos. Además, la incorporación laboral y la empleabilidad en este ámbito son temas que preocupan no solo a los egresados y a los organizadores de programas formativos en TISP sino también a los/las investigadores/as y profesionales del sector más general que lo engloba, la T&I (por ejemplo, Álvarez-Álvarez y Arnáiz-Uzquiza 2017; Schnell y Rodríguez 2017; Cifuentes Férez 2017; Galán-Mañas 2017

y Vigier 2018) o en estudios de postgrado (Valero-Garcés y Gambier 2014; Krause 2017; Valero-Garcés 2018; Pena Díaz 2016; Vitalaru 2022a y b).

El desarrollo de competencias para la T&I desde el punto de vista pedagógico es un tema que ha cobrado cada más vez más importancia y se ha adaptado a diferentes corrientes pedagógicas (Galán-Mañas 2017: 1). Diferentes estudios han recopilado perspectivas sobre las competencias aplicables o de utilidad para el mundo laboral de la T&I (ver proyectos europeos descritos por Valero-Garcés 2018 y Valero-Garcés & Toudic 2014) y muy pocos se han centrado específicamente en las competencias para el mundo laboral de la TISP (Pena Díaz, 2016 y Vitalaru, 2022a y b). La definición de un marco común europeo para los niveles de competencia en traducción y los descriptores de nivelación como referente para el ámbito académico y profesional constituye también un avance importante (PACTE 2023). Otros autores como Márquez (2011) proponen nociones de competencias para traductores basándose en la realidad del mercado laboral. De hecho, la adecuación del currículum a las necesidades laborales es primordial para garantizar una formación efectiva y aplicable al ámbito profesional. En este sentido, Rodríguez Martínez (2016: 232) indica que el currículum no suele preparar de acuerdo con las necesidades profesionales de los graduados, lo que afecta a su primera inserción laboral. Los planes de estudios deben adaptarse para incluir competencias más específicas de empleabilidad y/o añadir formación específica en emprendimiento (Álvarez-Álvarez y Arnáiz-Uzquiza 2017b; Galán-Mañas 2017). En el ámbito de la TISP también es importante realizar cambios a nivel curricular y de competencias para que se pueda progresar en el sector de la TISP y lograr el reconocimiento de sus profesionales (Pena Díaz 2016: 85-86). Además, la relevancia de la noción de competencia para la T&I desde el punto de vista formativo radica en que la formación de profesionales supondrá un avance hacia la profesionalización de la actividad traductora en general y específicamente de la traducción en los servicios públicos (Abril & Martin 2008: 103). Para Pöchhacker (2004: 166) la competencia es fundamental para la profesionalización y debe existir una serie de conocimientos y habilidades específicos para que una actividad u ocupación se

considere profesión. De allí la necesidad de ofrecer un panorama más específico sobre las necesidades de cada sector englobado en TISP.

Por lo tanto, conocer la variedad de salidas profesionales por sectores no es suficiente para organizadores de programas que pretendan mejorar la calidad de los programas formativos, ni tampoco para el alumnado que se forma para trabajar en este ámbito. También es necesario determinar las competencias que buscan los empleadores en los potenciales candidatos teniendo en cuenta esos sectores y las diferencias entre cada uno para facilitar la especialización de acuerdo con esas necesidades.

El presente estudio se enmarca en este contexto caracterizado por la necesidad de profundizar con respecto a la empleabilidad en TISP teniendo en cuenta los aspectos concretos buscados por los empleadores. Por lo tanto, se propone recopilar los requisitos y habilidades específicas que buscan los empleadores para trabajar en la TISP. También se propone comparar estas perspectivas teniendo en cuenta la distinción entre el sector público (instituciones y ONG) y privado (empresas y profesionales autónomos que prestan servicios TISP). Para ello utilizará los resultados cualitativos aportados, en primer lugar, por los/las participantes en dos mesas redondas organizadas por el grupo FITISPos,¹ de la Universidad de Alcalá, en las que se reunió a empleadores y a traductores/as e intérpretes autónomos de diferentes ámbitos de la TISP. En segundo lugar, utilizará los datos de entrevistas complementarias a participantes con perfiles similares a los participantes en las mesas redondas señaladas: una quinta empresa de T&I y otros dos intérpretes que trabajan en el Ministerio del Interior (más información en el apartado 3).

2. Competencias para el mundo laboral, competencia traductora y empleabilidad

La competencia es entendida a nivel europeo como saber utilizar en contextos laborales y educativos y para el propio desarrollo pro-

¹ <<https://fitisposgrupo.web.uah.es/>>

fesional y personal “conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y/o metodológicas” (EMT 2022: 3). También podría definirse como el conjunto de predisposiciones que incluye conocimientos, habilidades, actitudes y cualidades que capacitan a alguien para superar retos situacionales, enfatizando la capacidad de transferir estas predisposiciones a una situación concreta (Weber *et al.* 2018: 7).

En el contexto laboral, las competencias pueden definirse como “características permanentes en la persona que se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo” (Márquez 2011: 58). También son fundamentales las habilidades transferibles y las habilidades genéricas (Weber *et al.* 2018: 7).

Existen diferentes modelos de definición de las competencias. En el anexo 1 proponemos un modelo de definición de competencias basado en una adaptación² del modelo de la Red de Másteres Europeos de Traducción (EMT) (EMT 2022: 1-12) para poder englobar las habilidades indicadas por los/las participantes del estudio en la parte práctica (apartado 5). Por lo tanto, si el modelo de la EMT menciona la competencia lingüística y cultural, la competencia traductora, la competencia personal e interpersonal y la provisión de servicios, nuestra propuesta añade como categorías aparte varias competencias o habilidades implícitas o ya incluidas en alguna de las categorías de la EMT. En definitiva, nuestro modelo³ incluye seis competencias: a) lingüística, cultural e intercultural, b) temática, c) T&I, d) documental, terminológica y tecnológica, e) personal e interpersonal y f) profesional/provisión de servicios.

3. Método y participantes

En un intento de aportar una perspectiva más específica, esta investigación se basa en un estudio cualitativo teniendo en cuenta la perspectiva de los empleadores e intérpretes de diferentes ámbitos de TISP de España. Se trata, principalmente, de servicios públicos de la Comunidad de Madrid y de servicios proporcionados

² La adaptación se indica entre corchetes.

³ Las competencias añadidas al modelo de la EMT se indican en cursiva en la tabla del anexo 1.

por el sector privado en todo el territorio español incluida la Comunidad de Madrid. Las lenguas que se abarcan son muy variadas ya que se trata, por un lado, de instituciones y ONG que cubren una variedad de servicios y temas y, por otro, de empresas de T&I con alcance nacional, que no están sujetas al ámbito geográfico excepto para determinadas actividades (por ej., interpretación presencial). Las lenguas que ofrecen ambos tipos de participantes se incluyen en los anexos 2 y 3.

Los instrumentos que se utilizaron para la recogida de datos fueron dos grupos de discusión organizados mediante dos mesas redondas y unas entrevistas complementarias con las mismas preguntas. El primer grupo de discusión se organizó el 3 de julio de 2020 como mesa redonda y el segundo el 2 de julio de 2021. El tema fue: “Salidas profesionales de la TISP” y respectivamente “Salidas profesionales en TISP en tiempos de COVID”. Las entrevistas se realizaron una vez finalizada la segunda mesa redonda a una empresa de T&I que también presta servicios de interpretación telefónica en los servicios públicos (Interpret Solutions, 2021) y a dos intérpretes con experiencia en el Ministerio del Interior.

La información se recogió y analizó por sectores y se aseguró representatividad para cada uno. En primer lugar, para aportar datos específicos para el sector público hemos recopilado información de representantes de diferentes ámbitos:

- a) ámbito sanitario mediante la coordinadora e intérprete del Servicio de Interpretación y Mediación Intercultural (el proyecto Salud entre Culturas, que pertenece a una asociación científica del Hospital Ramón y Cajal de Madrid, ofrece servicios de interpretación sanitaria en el sector público), (Corral, 2021).
- b) ámbito jurídico-social mediante dos representantes de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) (la responsable del servicio de T&I y un intérprete), (Airapétov, 2020; Las Heras, 2021).
- c) ámbito jurídico-policial mediante intérpretes en plantilla con experiencia en el Ministerio del Interior: un intérprete con experiencia en la Dirección General de la Policía (DGP) y la Oficina de Asilo y Refugio (OAR) y otros dos intérpretes con una amplia experiencia en la DGP (Handi, 2021;

Intérpretes MIR 1 y 2, 2021). La DGP dirige, coordina, ordena y ejecuta las funciones encomendadas a la Policía Nacional. Entre sus funciones destacan “la colaboración y la prestación de auxilio a las policías de otros países”, así como las siguientes actividades específicas:

Dirigir, organizar y controlar el cumplimiento de lo dispuesto en materia de extranjería, documento nacional de identidad, pasaportes, tarjetas de identidad de extranjeros, juego, drogas, control de las entidades y servicios privados de seguridad, vigilancia e investigación y espectáculos públicos, en el ámbito policial (Ministerio del Interior, s.f.).

En cambio, la OAR lleva a cabo procedimientos relacionados con la concesión de asilo y presta apoyo a la Comisión Interministerial de Asilo y Refugio (CIAR), además de otras funciones relacionadas (Valero-Garcés 2017: 3). Las lenguas más demandadas en la DGP y en la OAR son el árabe, el inglés y el francés, aunque también hay otras necesidades lingüísticas (ver anexo 2).

En segundo lugar, hemos recopilado datos de empresas que ofrecen servicios de T&I no solo al sector privado sino también a diferentes servicios públicos:

a) empresas que, entre otros servicios, proporcionan servicios de interpretación presencial para los órganos del Ministerio del Interior y del Ministerio de Justicia y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: Ofilingua y Seprotect (Casamayor Maaspons 2020; 2021; Minculescu 2021).

b) empresas que, entre otros servicios, ofrecen servicios de interpretación telefónica o remota para diferentes ámbitos de los servicios públicos como el ámbito sanitario, servicios sociales, etc.: Dualia, Voze e Interpret Solutions (Cabrera Méndez (2020; 2021; Jaime Pérez 2020; 2021; Interpret Solutions 2021).

En tercer lugar, hemos recopilado datos de dos traductores e intérpretes autónomos: una persona es representante de la Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes (ASETRAD) y tiene una amplia experiencia en la T&I en el ámbito jurídico y la otra persona tiene una amplia experiencia en la traducción en el ámbito sanitario (Galán Barrera 2020, 2021; Sevenser 2021).

Las preguntas formuladas a todos los participantes fueron:

- 1) ¿Qué salidas profesionales ofrece la institución/empresa que representa? ¿Qué ámbitos y zonas se cubren? ¿En qué lenguas (en los últimos años)?
- 2) ¿Qué requisitos deben cumplir los candidatos para ser contratados como traductores e intérpretes?
- 3) ¿Qué competencias/habilidades específicas busca la institución/ empresa que representa para contratar?

El perfil de los/las participantes basado en los servicios ofrecidos y temática (de utilidad para ver las salidas profesionales) se incluyen en los anexos 2 y 3. A continuación, los requisitos para poder ser contratado/a por las instituciones y empresas que representan los participantes se encuentran en el apartado 4. Por último, los resultados y observaciones relacionadas con las habilidades requeridas se encuentran en el apartado 5.

4. Requisitos para contratar a T&I

Para trabajar en el ámbito de la TISP en instituciones y entidades sin ánimo de lucro se distingue entre las lenguas para las que existe formación reglada y las lenguas para las que no existe esta formación. Por lo tanto, se menciona la formación en T&I, la especialización en la TISP y la prioridad que se le da a personas con esta formación, así como la profesionalización por experiencia y cursos como alternativa especialmente para las lenguas en las que no se cuenta con formación reglada (Airapétov 2020; Las Heras

2021; Corral 2021). En el anexo 2 se incluyen las lenguas con las que se trabaja.

Con respecto a los requisitos que deben cumplir los/las candidatos/as y las habilidades necesarias para ser contratados/as como traductores/as e intérpretes en el ámbito empresarial, las cinco empresas participantes mencionan la formación, dos de ellas especifican la formación en TISP o T&I, Interpret Solutions, Voze y Dualia otras dos mencionan la formación en T&I y Voze también menciona la formación en Filología como alternativa a la formación en T&I. La formación continua y la experiencia también son fundamentales. Interpret Solutions ofrece otras alternativas a la formación en T&I, combinando la formación con la experiencia: presentar una cualificación equivalente en otra especialidad junto con dos años de experiencia demostrable en interpretación o estar graduado en cualquier otro campo de una institución de educación superior junto con experiencia demostrable en el campo de la traducción. Como aspecto complementario a este requisito se menciona también la acreditación de la competencia lingüística en lenguas minoritarias, entendidas como lenguas de menor difusión en España y/o que no cuentan con formación reglada. Las lenguas con las que se trabaja se incluyen en los anexos 3 y, en algunos casos (Interpret Solutions y Ofilingua), se explican las particularidades de los procedimientos que se siguen en el caso de estas lenguas. Sigue un resumen.

Los requisitos en el caso de las lenguas minoritarias en general y/o lenguas dialectales como el árabe dialectal⁴ y las lenguas africanas⁵ es un tema mencionado por dos de las empresas. En caso de tratarse de este tipo de lenguas y no cumplirse el requisito de formación estipulado, Interpret Solutions, en función de la combinación lingüística y de unos requisitos específicos de experiencia,

⁴ Como lengua dialectal destaca el árabe dialectal (variantes occidentales como el árabe marroquí o dariya, el magrebí oriental (argelino y tunecino), entre otras, o variantes orientales como el grupo levantino, el grupo sudanés y el árabe egipcio, entre otras).

⁵ En este caso, destaca la multitud y variedad de las lenguas africanas; algunas de las más requeridas en España son el wolof, el urdu, el bámbara o el pulaar, entre otras (ver anexo 3).

valoraría la incorporación del profesional y se le formaría de manera interna (Fernández Úbeda 2021). Esta solución se complementaría con otro requisito fundamental, la experiencia, de modo que se requieren al menos cinco años de experiencia profesional demostrable en interpretación o traducción en caso de que no se cumplan los requisitos de formación estipulada (Fernández Úbeda 2021). A su vez, Ofilingua también señala la problemática existente con respecto a la falta de formación reglada en T&I en lenguas minoritarias o dialectales. En este caso, se mencionan tres categorías de exigencias con respecto a la acreditación requerida: A,⁶ para las que se exige formación reglada o acreditación como traductor jurado y 2 años de experiencia; B,⁷ para las que se exige formación reglada o bien cursos de perfeccionamiento y 2 años de experiencia; y C,⁸ para las que se exige acreditar competencia lingüística óptima en las lenguas de trabajo y 2 años de experiencia (Casamayor Maaspons 2021).

5. Competencias y habilidades requeridas

Para hacer referencia a la competencia que engloba las habilidades requeridas señaladas por los/las participantes utilizaremos el marco teórico del anexo 1.

Las competencias y habilidades señaladas para trabajar en la TISP son variadas. Cabe señalar que el sector público señaló en primer lugar la competencia lingüística como la competencia más importante en las dos lenguas incluido el dominio del registro y de los dialectos. Hay que recordar la precisión como una cualidad indispensable (Airapétov 2020), sobre todo cuando hablamos del ámbito jurídico y social. Por otro lado, la competencia cultural e intercultural (conocimiento de las culturas, la comunicación inter-

⁶ Tipo A: inglés, francés, alemán, árabe estándar.

⁷ Tipo B: rumano, serbio, ruso, portugués, albanés, búlgaro, italiano, ucraniano, polaco, chino mandarín, neerlandés, georgiano, japonés, turco.

⁸ Tipo C: romaní, igbo, edo, wolof, estonio, dariya, sussia, rifeño, hassanya, urdu, hindi, pashtu, napolitano, macedonio, penjabi, pular, kurdo, tamil, darí, persa, lingala, bambara, qintian.

cultural y la prevención de conflictos y la percepción cultural en el contexto de los aspectos de género, entre otros) complementa la competencia lingüística y es señalada principalmente por CEAR y Salud entre Culturas. Esta competencia es fundamental especialmente en el caso de esta última, que no se dedica solamente a la mediación e interpretación, sino también adapta cultural y lingüísticamente su material para dirigirse a diferentes grupos y especialmente a la mujer migrante mediante actividades de educación para la salud (ver Programa Salud entre Mujeres, de Salud entre Culturas s.f.). En el sector privado, las primeras tres competencias se mencionan brevemente por los/las participantes. La competencia lingüística en general y en lenguas minoritarias es asumida por los empleadores como imprescindible y se sugiere mediante la acreditación de la formación en T&I o en Filología. Interpret Solutions menciona expresamente como requisito el nivel nativo de español (C1 o C2) y nivel nativo o profesional de otro idioma (C1 o C2) (Fernández Úbeda 2021), y Ofilingua y Voze también valoran la acreditación como T&I jurado (Casamayor Maaspons 2021). Voze menciona expresamente la competencia cultural tanto para el/la traductor/a como para el/la intérprete (Jaime Pérez 2021). Asimismo, todas las empresas distinguen entre la competencia traductora y el dominio de técnicas de interpretación.

La competencia temática es subrayada especialmente en el ámbito jurídico tanto del sector público como del sector privado. Los/las representantes del sector público menciona las nociones básicas de derecho comparado y asilo, así como dominar el uso de la terminología jurídica y policial (Airapétov 2020; Las Heras 2021; Intérprete MIR) y tener “riqueza terminológica en lenguajes especializados” (Airapétov 2020; Las Heras 2021). Otros temas que los/las traductores/as e intérpretes deben conocer son los organismos de gestión administrativa y su funcionamiento (Handi 2020; Intérprete MIR 1) y es necesario ser polivalente para saber gestionar proyectos, organizar conferencias, entre otras habilidades (Intérprete MIR 2). En el sector privado, además de Voze, que indica el conocimiento del ámbito de actuación, las dos empresas que prestan servicios de T&I para organismos judiciales y policiales insisten sobre el conocimiento del ámbito de actuación, el contexto de trabajo y los delitos. En este sentido, destacan los aspectos

subrayados por Ofilingua: el conocimiento de las funciones como intérprete en ese contexto de trabajo específico y del funcionamiento del Ministerio de Justicia y del Ministerio del Interior, así como de los temas relacionados con las investigaciones de crimen organizado, terrorismo y otros delitos. En concreto, algunas de las funciones requeridas son “propiciar la obtención de pruebas de los delitos” en el marco de las investigaciones policiales y judiciales o “facilitar o propiciar la colaboración con los órganos de justicia y seguridad extranjeros, en el caso de la UE, a través de Europol y Eurojust”. Ofilingua establece también la inclusión del dominio del lenguaje técnico y del lenguaje críptico entre los conocimientos lingüísticos necesarios (Casamayor Maaspons (2020). En el sector público, la capacidad de documentación es señalada tanto por CEAR como por Salud entre Culturas. Se subrayan el dominio de las fuentes terminológicas o tener los suficientes recursos que les permitan encontrar sinónimos y expresar conceptos de manera comprensible (Las Heras 2021), así como el dominio de los recursos sanitarios (Corral 2021). Para la competencia tecnológica, se mencionan el manejo de la ofimática en general (y de macros), así como el manejo de las herramientas de traducción asistida. En el caso de CEAR, los documentos no siempre son compatibles con estas herramientas y es importante que el/la traductor/a pueda encontrar soluciones. El manejo de software de grabación y edición de vídeos es cada vez más importante y es importante que éste/ésta esté familiarizado en caso de que tenga que traducir, por ejemplo, capturas de redes sociales. En el sector privado, tres de las empresas (Septec, Voze e Interpret Solutions) hacen referencia expresa a habilidades relacionadas, por ejemplo, mediante las habilidades de búsqueda, adquisición y procesamiento de la información o las habilidades técnicas mediante el uso de herramientas TAO asociadas específicamente al perfil traductológico (Voze). También se mencionan el conocimiento de las nuevas tecnologías y las redes sociales (Ofilingua), así como la ofimática (Interpret Solutions). A su vez, los/las traductores/as e intérpretes autónomos también insisten en la importancia del manejo de las nuevas tecnologías. En concreto, Sevener (2021) añade otro tipo de software que es fundamental, además de las herramientas de traducción: el software de maquetación (como Indesign), de edición

de vídeos (como Premier o Final cut) y el software para el subtítulo para redes sociales (Herr). Por último, el conocimiento de las plataformas de traducción (como Memsorce, Smarlink o Globallink) que utilizan las empresas para gestionar proyectos de traducción es fundamental.

La competencia personal e interpersonal es subrayada por los/las representantes de ambos sectores mediante habilidades similares. En ambos, se expresa, en primer lugar, la adaptabilidad como habilidad personal. En el sector público se utilizan adjetivos como “todoterreno” o “polivalente” (Airapétov 2020) y se requieren debido a la variedad de tareas que se realizan y dificultades que se deben solucionar. En el sector privado, se utilizan diferentes acepciones del término, relacionando la adaptabilidad y la versatilidad (especialmente importantes en el caso de las empresas de interpretación telefónica). Se mencionan diferentes tipos de adaptaciones/adaptabilidad: Dualia distingue entre la adaptabilidad a situaciones y la adaptación de los aspectos aprendidos (Cabrera Méndez 2021), Voze menciona la adaptabilidad a sesiones multidisciplinarias (Jaime Pérez 2021) e Interpret Solutions menciona la capacidad de adaptación al trabajo dinámico (Fernández Úbeda). Esta ‘multifuncionalidad’ también se refleja en la realización de otras tareas además de la T&I tanto en el sector público como en el sector privado. En el ámbito sanitario, esto confirma las afirmaciones de Abril & Martin (2008: 104). En el ámbito jurídico, se traduce en una serie de tareas administrativas, informativas, organizativas, incluso investigadoras requeridas a los/as traductores/as e intérpretes para facilitar la investigación policial (ver, por ejemplo, las funciones requeridas en los anexos 2 y 3).

En segundo lugar, otras habilidades personales mencionadas para trabajar en el sector público son mantener una actitud segura que se transmita a los interlocutores (Airapétov 2020; Las Heras 2021), la autonomía y la gestión del tiempo, la experiencia en el trato con migrantes en situación de vulnerabilidad o personas inmigrantes (Corral 2021; Airapétov 2020). Tanto CEAR como Salud entre Culturas señalan la sensibilidad, la empatía y las habilidades de gestión emocional como esenciales (Airapétov 2020; Las Heras 2021; Corral 2021). También es recomendable tener vocación por la profesión (Airapétov 2020). En el sector privado, Interpret Solutions

destaca la capacidad de saber priorizar proyectos y optimizar el tiempo (Fernández Úbeda 2021) y, en el caso de la interpretación telefónica, la flexibilidad horaria y la agilidad son fundamentales (Voze, Dualia e Interpret Solutions). Galán Barrera (2021) insiste en saber gestionar la incertidumbre y ser capaz de adaptarse a los imprevistos que puedan darse. La objetividad hacia uno/a mismo/a y sus habilidades, así como tener una actitud proactiva, ambición y asociarse también son importantes (Galán Barrera 2021).

En tercer lugar, las habilidades interpersonales resaltadas por la mayoría de las instituciones del sector público son la cooperación, el trabajo en equipo y relacionarse con supervisores/as y compañeros/as. Por otro lado, solo una empresa (Interpret Solutions) menciona la importancia de tener tanto aptitud como actitud para el trabajo en equipo (Fernández Úbeda 2021). De los profesionales autónomos, Sevener (2021) subraya la importancia de hacer y mantener contactos hablando de la profesión con los/las compañeros/as del ámbito. Por último, tanto el sector público (Corral 2021; Airapétov 2020) como el sector privado (Sevener 2021; Galán Barrera, 2021) destacan la formación (continua) y la especialización como fundamentales.

Por último, la competencia profesional se requiere en el sector público mediante varios aspectos como el conocimiento del entorno profesional, una actitud adecuada mediante la confianza, la responsabilidad, el compromiso la minuciosidad y mediante la realización de un trabajo de calidad (Airapétov 2020), la aplicación de aspectos deontológicos (la confidencialidad o la imparcialidad aplicables a cada contexto) (Intérprete MIR 1 y 2). En el sector privado, la discreción y la confidencialidad también son esenciales (Sevener y Ofilingua), así como la profesionalidad mediante el seguimiento de los protocolos y códigos éticos aplicables (Voze), la movilidad, la disponibilidad y la agilidad en la respuesta (mencionadas por las empresas de interpretación telefónica). Galán Barrera (2021) destaca la importancia del respeto hacia el cliente, hacia el trabajo del profesional y hacia uno/a mismo/a y el compromiso como parte de una actitud profesional. Por último, los/las profesionales autónomos/as deben saber cómo darse a conocer ya sea a través de una página web, tarjetas de visita, folletos

o de las redes sociales profesionales (Galán Barrera 2021; Sevener 2021).

6. Conclusiones

Los datos recopilados nos permiten hacer observaciones en primer lugar, sobre las salidas laborales de la TISP y, en segundo lugar, sobre las competencias requeridas para cumplir las expectativas de los/las proveedores/as de servicios lingüísticos y llevar a cabo una labor de calidad en el sector público y en el sector privado.

En primer lugar, una persona formada en TISP podría trabajar como empleado/a público/a, como contratado/a en el sector privado o como profesional autónomo/a. A veces estas posibilidades se solapan. Las salidas profesionales en el sector público (anexo 2) pueden dividirse en dos ámbitos principales: sanitario y jurídico. Las posibilidades de trabajo en instituciones del ámbito sanitario son: a) traductor de textos sanitarios de todo tipo, desde informes de ingreso y alta o consentimientos informados hasta textos de contenido médico (resultados de pruebas o documentos de preparación para pruebas o textos informativos) y folletos; b) intérprete en el ámbito sanitario o mediador intercultural en consulta, en actividades de difusión de la salud o en situaciones de crisis y prestación de primera ayuda humanitaria. Cabe señalar que en el ámbito sanitario en los servicios públicos no es común encontrar servicios como el de Salud entre Culturas en todos los hospitales o centros de salud, pero los servicios de T&I son necesarios en varios tipos de centros públicos y privados. En el ámbito jurídico, como empleado de instituciones u ONG se requiere traducción para una variedad de documentos aportados en contextos de asilo, protección y cooperación internacional, así como interpretación en contextos policiales en situaciones de denuncias, declaraciones de testigos, víctimas y/o detenidos/as, escuchas telefónicas y transcripción en diferentes contextos. En general, se observa que la labor de interpretación prima en el ámbito de actuación de la TISP, muchas veces debido a la inmediatez y a la naturaleza de los contextos en los que se produce la comunicación (por ejemplo, una detención o denuncia o la prestación de ayuda humanitaria).

En el sector privado (anexo 3) se trabaja a través de empresas de T&I, que, como ya hemos señalado, proporcionan servicios tanto para el sector público como para el sector privado, o como profesionales autónomos/as. En las empresas los roles que pueden desempeñarse son variados: traductor, revisor, lingüista, gestor de proyectos, intérprete, localización y maquetación. También se pueden realizar distintas variedades y modalidades de interpretación: telefónica, remota, presencial; consecutiva, simultánea o lengua de signos. Además, el sector privado al que se tiene acceso mediante las empresas ofrece incluso más variedad temática (textos científico-técnicos, localización, traducción audiovisual, traducción jurídico-económica, congresos, reuniones de negocios, turismo, etc.). Como profesional autónomo/a, es posible realizar los mismos trabajos que el personal contratado, puesto que muchas empresas adjudicatarias de TISP cuentan con la colaboración con profesionales autónomos. Asimismo, existe la posibilidad de contar con el título de T&I jurado que amplía las posibilidades laborales.

Los requisitos para acceder a los puestos de trabajo son muy similares ya que se exige formación en T&I y formación especializada complementaria, así como experiencia. Se señalan dificultades para lenguas minoritarias y dialectos en las que no se cuenta con formación reglada.

En general el perfil profesional que se busca tanto por el sector público como por el sector privado es similar, puesto que muchas de las habilidades señaladas coinciden y/o se enmarcan en las competencias del modelo propuesto (anexo 1). Ambos sectores esperan que el/la traductor/a o intérprete tenga una competencia lingüística adecuada y especialmente una serie de habilidades que forman parte de la competencia personal e interpersonal y de la competencia profesional.

Destaca la importancia de la competencia personal e interpersonal ya que, como indica la EMT (2022: 10), está directamente relacionada con la adaptabilidad y empleabilidad del/de la candidato/a. Este aspecto es acorde a las observaciones de Gómez Vélez (2012: 65, 81), que indica el compromiso ético, el trabajo en equipo, la disposición y capacidad de aprendizaje como algunas de las competencias más deseables en el mercado laboral del sector privado. También son acordes con las observaciones de Cifuentes

Férez (2017: 209-211), que determina como competencias especialmente valoradas por el mercado laboral la flexibilidad y la adaptabilidad a nuevas situaciones, el liderazgo, el trabajo en equipo y la relación con personas del mismo entorno profesional y de otros entornos.

En la misma línea, destaca la competencia temática que se exige en el ámbito jurídico debido a su amplitud y a la variedad de sectores que engloba (policial, judicial, administrativo, económico, entre otros). Se insiste en el lenguaje especializado y la familiarización con este tipo de discurso, que implica no solo terminología sino también otros lenguajes e incluso el lenguaje críptico como es el caso de las escuchas telefónicas. A raíz de este requisito primordial, los dos sectores insisten sobre la importancia de la formación continua y de la especialización por diferentes vías.

Por otro lado, se observan ciertas diferencias en cuanto al planteamiento de las habilidades requeridas por los dos sectores analizados. En el sector público, destaca la importancia que también se le da a la gestión de emociones y empatía, dado que se trabaja con personas en situaciones de vulnerabilidad y se requiere experiencia en este sentido. El hecho de que se subraye también el compromiso y la vocación para esta profesión sugiere la relación entre estos aspectos y las dificultades que acarrea trabajar en situaciones problemáticas (refugiados, situaciones de vulnerabilidad crisis, problemas de salud, sociales, psicológicos o físicos), que implican una fuerte carga emocional para el intérprete. Esta observación refuerza los datos obtenidos por Pena Díaz (2016: 84-87), que indican que en TISP, las habilidades relacionadas con el la empatía, la gestión del estrés y las emociones, entre otros, son más relevantes que otras habilidades. En cambio, en el sector privado, es importante saber priorizar y optimar el tiempo, así como conocer y saber utilizar la tecnología disponible para una variedad de tareas no solo las tareas relacionadas con la documentación y la traducción, como la maquetación, la edición de textos y vídeos, etc. A su vez, las habilidades indicadas en el marco de la competencia profesional son más variadas en el sector privado y, además de la profesionalidad y los principios éticos, que coinciden entre los dos sectores, se valora la actitud y una serie de aspectos específicos para este sector: la agilidad, la disponibilidad, la movilidad y la

flexibilidad horaria. Por último, el trabajo en grupo, si bien es señalado por los dos sectores, parece que es especialmente valorado en diferentes situaciones del sector público.

Teniendo en cuenta estos aspectos, para asegurar la aplicabilidad de la formación al mercado laboral, los programas formativos de TISP deben incluir tres aspectos fundamentales además de la formación enfocada a la competencia lingüística, terminológica, documental, temática y traductora. En primer lugar, actividades que aseguren el desarrollo del trabajo en grupo e individual de manera organizada y planificada, la reflexión sobre las habilidades de uno/a mismo/a, la resolución de problemas y la flexibilidad y adaptabilidad a diferentes situaciones y entornos de trabajo como habilidades especialmente buscadas tanto por el sector público como por el sector privado. En segundo lugar, una base formativa sobre la gestión del impacto emocional en la T&I en situaciones problemáticas aplicable especialmente, aunque no exclusivamente, al sector público. En tercer lugar, actividades centradas en la priorización de tareas y optimización del tiempo y, además de las herramientas de traducción ya conocidas, la gestión de proyectos de traducción con software específico utilizado actualmente en las empresas de traducción para asegurar una posible incorporación laboral en el sector privado.

En definitiva, este estudio aporta una visión más específica sobre las habilidades que los/as alumnos/as en formación deben tener en cuenta en su proceso de formación general en TISP para facilitar su especialización y orientación hacia un ámbito u otro. También es relevante para formadores/as e investigadores/as para observar los perfiles y posibles salidas laborales disponibles actualmente en el mercado más específico de la TISP y encontrar coincidencias y diferencias no solo entre el sector público y privado sino también entre los diferentes ámbitos de la TISP (sanitario, social y jurídico).

Referencias bibliográficas

ABRIL, Isabel & MARTIN, Anne. (2008). "Profesionalizar en la práctica: la competencia en isp como base para la formación

- de profesionales". En: Valero-Garcés, Carmen & Pena Díaz, Carmen. (eds.). *Investigación y Práctica en Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos: Desafíos y Alianzas*. Alcalá de Henares: Servicio de Publicaciones UAH, pp. 103-120.
- AIRAPÉTOV, Antonio. (2020). Panelista Mesa redonda. "Salidas profesionales de TISP": CEAR. XIV Jornadas sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos, 3 julio 2020, Universidad de Alcalá.
- ÁLVAREZ-ÁLVAREZ, Susana & ARNÁIZ-UZQUIZA, Verónica. (2017). "Translation and interpreting graduates under construction: do Spanish translation and interpreting studies curricula answer the challenges of employability?". *The Interpreter and Translator Trainer*, 11(2-3): 139-159.
- CABRERA MÉNDEZ, Gabriel. (2021). Panelista Mesa redonda. Salidas profesionales de la TISP en tiempos de COVID: "Dualia". XIV Jornadas sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos, 3 julio 2020 y XV Jornadas sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos, 2 julio 2021, Universidad de Alcalá. Sin publicar.
- CASAMAYOR MASPÓNS, Reynaldo. (2021). Panelista Mesa redonda. Salidas profesionales de la TISP en tiempos de COVID: "Ofilingua". XIV Jornadas sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos, 3 julio 2020 y XV Jornadas sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos, 2 julio 2021, Universidad de Alcalá. Sin publicar.
- CEAR (s.f.). *Traducción e interpretación*. CEAR <<https://www.pear.es/projects/traduccion-e-interpretacion/>> (última consulta 18 de abril de 2023).
- CIFUENTES FÉREZ, Paula. (2017). "Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación". *Quaderns: Revista de Traducció*, 24: 197-216.
- CORRAL ALLER, Martina. (2021). Panelista. Mesa redonda. Salidas profesionales de la TISP en tiempos de COVID: "Salud entre Culturas". XV Jornadas sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos, 2 julio 2021, Universidad de Alcalá.

- DUALIA. (s.f.). Dualia. Disponible online (última consulta 18 de abril de 2023): <<https://www.dualia.es/>>.
- EMT (European Master’s in Translation). (2022). *Competence Framework*, pp. 1-12.
- FERNÁNDEZ ÚBEDA, Cristina. (2021). Entrevista sobre Interpret Solutions. Entrevistada por Bianca Vitalaru, 25 agosto 2021.
- GALÁN BARRERA, María. (2020). Panelista Mesa redonda. Salidas profesionales de la TISP en tiempos de COVID: "Perspectiva de los profesionales autónomos". XIV Jornadas sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos, 3 julio 2020 y XV Jornadas sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos, 2 julio 2021, Universidad de Alcalá. Sin publicar.
- GALÁN-MAÑAS, Anabel. (2017). "Programa para la mejora de la empleabilidad de los egresados en traducción e interpretación. Un estudio de caso". *Revista Conexão Letras*, 12(17): 153-171.
- GÓMEZ VÉLEZ, María Alejandra. (2012). "La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones". *Katharsis*, 13: 63-83.
- HANDI, Hassan. (2020). Panelista Mesa redonda. Salidas profesionales de TISP: "Ministerio del Interior (DGP y OAR)". XIV Jornadas sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos. 3 julio de 2020, Universidad de Alcalá. Sin publicar.
- INTERPRET SOLUTIONS. (2021). Entrevista. Entrevistada por Bianca Vitalaru, 25 agosto 2021.
- INTÉRPRETES MIR 1 y 2. (2021). Entrevista. Entrevistados por Bianca Vitalaru, 10 julio 2021.
- JAIME PÉREZ, Adriana. (2021). Panelista Mesa redonda. Salidas profesionales de la TISP en tiempos de COVID: "Migralingua y VOZE". XV Jornadas sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos. 2 julio de 2021, Universidad de Alcalá. Sin publicar.
- JIMÉNEZ IVARS, Amparo & LEÓN PINILLA, Ruth. (2018). "Interpreting in refugee contexts. A descriptive and qualitative study". *Language & Communication*, 60: 28-43.
- KELLY, Dorothy. (2002). "Un modelo de competencia traductora: bases para el diseño curricular". *Puentes*, 1: 9-20.

- KRAUSE, Alexandra. (2017). "Programme designing in translation and interpreting and employability of future degree holders". En: Valero-Garcés, Carmen *et al.* (eds.). *Superando Límites en Traducción e Interpretación*. Ginebra: Tradulex, 147-158.
- LAS HERAS, Carmen. (2021). Panelista Mesa redonda. Salidas profesionales de la TISP en tiempos de COVID: "CEAR". XV Jornadas sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos, 2 julio 2021, Universidad de Alcalá. Sin publicar.
- LÓPEZ PÉREZ, María de las Mercedes. (2014). *La interpretación en la Dirección General de la Policía, sus peculiaridades, su organización y sus profesionales: "la policía traductora del futuro"*. Universidad de Alcalá, Trabajo Fin de Máster.
- MINCULESCU, Andrada Mihaela. (2021). Panelista. Mesa redonda. Salidas profesionales de la TISP en tiempos de COVID: "Seprotect". XV Jornadas sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos, 2 julio 2021, Universidad de Alcalá. Sin publicar.
- MÁRQUEZ, Daniel Alejandro. (2011). "Las once competencias del traductor: El perfil ideal en servicios de traducción". *Comunicación, Cultura y Política. Revista de Ciencias Sociales*, 4: 53-68.
- MINISTERIO DEL INTERIOR. (s.f.) *Dirección General de la Policía. Funciones*. Disponible online (última consulta 20 de junio de 2023): <<https://www.interior.gob.es/opencms/es/el-ministerio/funciones-y-estructura/secretaria-de-estado-de-seguridad/direccion-general-de-la-policia/#:~:text=Dirigir%2C%20organizar%20y%20controlar%20el,espect%C3%A1culos%20p%C3%ABlicos%2C%20en%20el%20C3%A1mbito>>.
- OFILINGUA. (S.f.) *Servicios*. Disponible online (última consulta 18 de abril de 2023): <<https://www.ofilingua.com/es/servicios-2>>.
- OLALLA FERNÁNDEZ, Pilar. (2006). "El intérprete en la investigación policial". *Revista Española de Lingüística Aplicada*, 1: 239-248.
- PACTE. (2023). *MONTI: Hacia un marco europeo de niveles de competencias en traducción. El proyecto NACT del grupo PACTE*, número especial 7.

- PENA DÍAZ, Carmen. (2016). "Competences in Public Service Interpreter and Translator Training". *Babel-Afial*, 25: 75-88.
- PÖCHHACKER, Franz. (2004). *Introducing Interpreting Studies*. London: Routledge.
- RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, Manuel Cristóbal. (2016). "Competencias y recursos para la práctica eficiente de la traducción profesional (parte I)". *Entreculturas*, 7-8: 231-257.
- SEPROTEC. (S.f.). *Seprotectec*. Disponible online (última consulta 18 de abril de 2023): <<https://seprotectec.com/>>.
- SÁNCHEZ RAMOS, María del Mar. (2020). *Documentación digital y léxico en la Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos (TISP): fundamentos teóricos y prácticos*. Berlin: Peter Lang.
- SCHNELL, Bettina, & RODRÍGUEZ, Nadia. (2017). "Ivory Tower vs. Workplace Reality". *The Interpreter and Translator Trainer*, 11(2-3): 160-186.
- SERRANO MAYOR, María Blanca; AREVALILLO DOVAL, Juan José; ROIG CASTRO, Xosé; DE MIGUEL, Estela & TURRIÓN, Miguel. (2004). "¿Y ahora qué? Salidas profesionales del traductor médico". *Panace@*, 5(16): 127-134.
- SEVENER, Miguel. (2021). Panelista: Traductor e intérprete autónomo en el ámbito sanitario. Mesa redonda. Salidas profesionales de la TISP en tiempos de COVID. XV Jornadas sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos. 2 julio 2021, Universidad de Alcalá. Sin publicar.
- VALERO-GARCÉS, Carmen. (2017). "Training Interpreters and Translators in Spain's Asylum and Refugee Office (OAR): A Case Study". *International Journal of Interpreter Education*, 9(2): 5-20.
- VALERO-GARCÉS, Carmen. (2018). "Training and employability: what are the LSPs looking for and what can the graduates offer?". *International Journal of Innovative Research in Education*, 5(1): 1-10.
- VALERO-GARCÉS, Carmen & TOUDIC, Daniel. (2014). "Technological innovation and translation. Training translators in the EU for the 21st century". *Verbeia*, 0: 183-202.
- VALERO-GARCÉS, Carmen & GAMBIER, Yves. (2014). "Mapping Translator Training in Europe". *Trujuman*, 23(2): 279-303.

- VIGIER, Francisco. (2018). "Is Translation Studies the Cinderella of the Spanish University Sector, Or Is It Its New Milkmaid?" *Transletters*, 1: 167-183.
- VITALARU, Bianca. (2018). "Documentación comparativa: competencia y método de trabajo para traductores de textos jurídicos de español-rumano". *RIELMA*, 11: 35-50.
- VITALARU, Bianca. (2022a). "Public Service Interpreting and Translation: Employability, Skills, And Perspectives on the Labour Market in Spain". *The Interpreter and Translator Trainer*, 16(2): 247-269.
- VITALARU, Bianca. (2022b). Public Service Interpreting and Translation: Training and Useful Skills for the Labour Market. *Trans*, 26: 179-197.
- WEBER, Charlotte Teresa *et al.* (2018). *Identifying and Documenting Transferable Skills and Competences to Enhance Early Career Researchers Employability and Competitiveness*. Brussels: European Council of Doctoral Candidates and Junior.

Anexos

Anexo 1. Propuesta modelo de definición de competencias.⁹

Competencias propuestas basadas en la adaptación de EMT (2022), Vitalaru (2018) y propuestas personales	Definición
1. Lingüística, cultural e intercultural	-“todos los conocimientos y habilidades lingüísticas, sociolingüísticas, culturales y transculturales, generales o específicos de una lengua, que constituyen la base de una competencia traductora avanzada”. -“habilidades comunicativas” y “conciencia transcultural y sociolingüística” (EMT 2022: 6).
2. Temática¹⁰	-conocimiento profundo del tema y sistema conceptual implicado (propuesta personal).
3. Traducción e Interpretación	-“transferencia de significado [...] todas las competencias estratégicas, metodológicas y temáticas que entran en juego antes, durante y la fase de transferencia propiamente dicha, desde el análisis de documentos hasta los procedimientos de control de calidad” (EMT 2022: 6).
4. Documental, terminológica y tecnológica	-Documental: “saber utilizar adecuadamente los mejores recursos a su alcance que le permitan resolver sus dudas terminológicas y completar su formación” (Vitalaru 2018: 51).

⁹ Las competencias en cursiva se han añadido al modelo establecido por la EMT. Las propuestas nuevas se citan como “propuesta personal”.

¹⁰ El modelo original engloba la competencia temática en la competencia de traducción.

	<p>-Terminológica: “el manejo y la gestión de fuentes documentales” (Vitalaru 2018: 51).</p> <p>-Documental y terminológica: saber aplicar técnicas de documentación para solucionar dificultades de traducción. así como para gestionar esa terminología y las fuentes disponibles (propuesta personal).</p>
	<p>-Tecnológica: “todos los conocimientos y aptitudes necesarios para aplicar y asesorar sobre el uso de las tecnologías de traducción actuales y futuras dentro del proceso de traducción” (EMT 2022: 9).</p>
5. Personal e interpersonal	<p>-“todas las habilidades genéricas, [...], que mejoran la adaptabilidad y la empleabilidad de los titulados”.</p> <p>-permite la planificación y organización personal desde todos los puntos de vista, el cumplimiento de los plazos y las instrucciones, adaptabilidad.</p> <p>-“Trabajar tanto de forma autónoma como en equipos virtuales, multiculturales y multilingües, utilizando las tecnologías de la comunicación adecuadas”.</p> <p>-“Planificar y gestionar el tiempo [...]”.</p> <p>-“Gestionar la carga de trabajo, la carga cognitiva, el estrés y las situaciones profesionales críticas”.</p> <p>-autoevaluación personal y actualización de competencias y estrategias (EMT 2022: 10).</p>
6. Profesional/Provisión de servicios.	<p>-“[...] todas las competencias relacionadas con la realización de la traducción y, en general, a los servicios lingüísticos en un contexto profesional: desde el conocimiento de los clientes, la negociación, la gestión de proyectos y la garantía de calidad” (EMT 2022: 11).</p>

Elaboración propia



Anexo 2. Perfiles representantes del sector público

	CEAR (CEAR, s.f)	MIR (DGP/Cuerpo Nacional de Policía) (López Pérez 2014: 8; Olalla Fernández 2006: 240-241).	MIR (OAR) (Jiménez Ivars & León Pinilla 2018: 31; Valero Garcés 2017: 6).	Salud entre Culturas (Corral 2021).
Servicio	-interpretación. -traducción.	-traducciones escritas. -entrevistas personales. -escuchas telefónicas. -transcripción de audio u otros soportes grabados.	-traducción. -entrevistas. -acompañar. -información. ¹¹ -funciones administrativas. ¹²	-interpretación sanitaria. -mediación intercultural. -traducciones puntuales de documentos sanitarios. -promoción de la salud.
Situación /es órganos	-tipo social. ¹³ -documentos más	-asistencia en dependencias policiales (extranjería). -crimen organizado.	-asilo. -amplia variedad de	-consultas. -pruebas diagnósticas. -trámites administrativos.

¹¹ Ejemplos: responder a preguntas con relación a la verificación de cualquier registro, referir a los centros pertinentes, informar sobre ayudas sociales, etc.

¹² Ejemplos: emitir y renovar documentos, registrar documentos entrantes y salientes.

¹³ atención humanitaria, protección internacional, programas de primera acogida, inserción laboral; defiende y asesora sobre “los derechos de las personas solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas y desplazadas” (CEAR, s.f.).

	requeridos: -alegaciones. -documentos del Registro Civil. -documentación médica. -documentos relevantes para la resolución de expedientes e integración sociolaboral.	-declaraciones orales. -delitos sexuales. -denuncias. -terrorismo. -tráfico de personas. -tráfico ilícito de armas y vehículos. -violencia de género.	documentos. ¹⁴	
			-centros de recepción. -oficinas de asilo y de inmigración. -juzgados. -comisarias de policía. -hospitales. -colegios. -ONG. -oficinas de servicios sociales. -bancos. -entrevistas de trabajo.	-Hospital Ramón y Cajal. -otros centros sanitarios. -centros psiquiátricos. -promoción de la salud: fuera del hospital.
Lenguas	-árabe. -francés. -ruso. -ucraniano. -georgiano.	Más demandadas (López Pérez 2014: 23): -árabe, inglés y francés. Otras:	Jiménez-Ivars y León-Pinilla (2018: 39) -árabe. -francés.	-francés. -árabe (magrebí; desde 2021 árabe oriental y clásico).

¹⁴ (antecedentes penales, Registro civil, informes médicos, policiales, sentencias, etc.).

		-alemán. -chelja y dariya. -chino. -italiano. -pulaar. -ruso. -turco.	-inglés.	-lenguas africanas: bámbara, wólof. -inglés.
Personal	-plantilla. -auto-nomos.	-plantilla. -externa-lización.	-plantilla. -externa-lización.	-plantilla. -autónomos.

Elaboración propia

Anexo 3. Perfiles representantes sector privado

	Oflingua (Casamayor Maaspons 2020; 2021).	Seprotect (Mínculescu 2021; Seprotect s.f.).	Dualia (Cabrera Méndez 2020; 2021)	Inter- pret Solu- tions (Ferná ndez Úbeda 2021)	Mígralin gua/ Voze (Jaime Pérez 2021).
Servicio	-traducción. -traslación o trans- cripción. -interpre- tación.	-traducción. -transcrip- ción. -transcrea- ción. -maqueta- ción. -subtitula- ción. -doblaje. -interpre- tación presencial,	-inter- preta- ción telefóni- ca, re- mota y presen- cial. ¹⁶ -traduc- ción.	-inter- preta- ción telefó- nica y pre- sencial -tra- duc- ción -locali- zación.	-inter- preta- ción. -traduc- ción. -App de acceso a un intér- prete.

¹⁶ (telefónica consecutiva, simultánea remota, en lengua de signos).

		remota y telefónica. ¹⁵			
Situaciones/ órganos	-jurídico. -judicial. -policial. -social. -sector privado.	-administrativo. -financiero. -jurídico. -sanitario. -sector privado.	-administrativo. -educativo. -jurídico. -penitenciario -policial. -sanitario. -social. -sector privado.	-cultural. -profesional. -sanitario. -social. -sector privado.	-acogida. -administrativo. -asociaciones. -jurídico. -sanitario. -social (acogida, asilo). -sector privado.
	Policial: -DGP y comisarías. Judicial: -Audiencia Nacional. -Fiscalía Anticorrupción. -Juzgados Centrales de Instrucción. -Oficinas de asilo. -Órganos judiciales en distintas comunidades autónomas. -Tribunal Supremo. Otros: -Parlamentos.	-administraciones públicas. -entidades sociales. -Fiscalías. -Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. -Instituciones de tipo jurídico y financiero. -Órganos judiciales.			

¹⁵ (conferencias, servicios públicos, simultánea remota, remota por vídeo, telefónica, lengua de signos).

Lenguas	varias: (2020: más de 45 y 2021: 38). -Tipo A ¹⁷ : inglés, francés, alemán, árabe estándar. -Tipo B: ¹⁸ rumano, serbio, ruso, portugués, albanés, búlgaro, italiano, ucraniano, polaco, chino mandarín, neerlandés, georgiano, japonés, turco. -Tipo C: ¹⁹ Otras lenguas y dialectos: romaní, igbo, edo, wolof, estonio,	750 combinaciones lingüísticas. -más demandadas en 2020: árabe, rumano, chino mandarín, inglés, francés, búlgaro, ucraniano, ruso, bengalí, albanés, tagalo, portugués, wolof, polaco.	80 lenguas 24h	más de 70 lenguas. inglés, alemán, francés, armenio, bámbara, búlgaro, chino, danés, finés, georgiano, rumano, ruso, entre otros.	servicios públicos 2020: árabe, francés, ruso, Georgiano, farsi. 50 lenguas con 20 ONG. App: 14 lenguas 24 hs.
----------------	--	---	-------------------	--	--

¹⁷ Se exige formación reglada, acreditación como traductor jurado, 2 años de experiencia (Casamayor Maaspons, 2021).

¹⁸ Se exige formación reglada o bien cursos de perfeccionamiento y 2 años de experiencia (Casamayor Maaspons, 2021).

¹⁹ Se exige acreditar competencia lingüística óptima en las lenguas de trabajo y 2 años de experiencia (Casamayor Maaspons, 2021).



	dariya, sussya, rifeño, hassanya, urdu, hindi, pashtu, napolitano, macedonio, penjabi, pulaar, kurdo, tamil, darí, persa, lingala, bambara, qintian.				
Personal	-traductores e intérpretes en plantilla. -profesionales autónomos.				

Elaboración propia

REQUISITS I COMPETÈNCIES PER A LA INTERPRETACIÓ I LA TRADUCCIÓ PÚBLICA A ESPANYA: QUÈ BUSQUEN ELS OCUPADORS PÚBLICS I PRIVATS?

Resum:

La Traducció i Interpretació als Serveis Públics (TISP) forma part de l'àmbit professional i acadèmic de la traducció i interpretació (T&I) i té un paper fonamental per facilitar la comunicació entre els usuaris de serveis públics i els diferents proveïdors d'aquests serveis públics. Aquest àmbit és molt variat i no sols engloba diferents sectors sinó també la realització de diferents modalitats de T&I i funcions. Conèixer la varietat de sortides professionals amb els seus requisits i les diferències per sectors és una necessitat primordial per als professionals, organitzadors de programes i l'alumnat que es forma per treballar en aquest àmbit. A més, és essencial determinar les competències que busquen els ocupadors en els potencials candidats per introduir-se al mercat laboral de la TISP tenint en compte aquests sectors i les diferències entre cadascun. Aquest estudi s'emmarca en la necessitat d'aprofundir respecte a l'ocupabilitat a TISP i es proposa recopilar els requisits i les habilitats específiques necessàries per treballar en aquest àmbit. També es proposa comparar aquestes percepcions tenint en compte alguns dels seus sectors (sanitari, social i judicial) i la distinció entre el sector públic (institucions i ONG) i privat (empreses i professionals autònoms que presten serveis de traducció i/o interpretació als serveis públics). Per això utilitzarà els resultats qualitatius aportats a través de dues taules rodones i entrevistes complementàries a ocupadors i traductors i intèrprets de diferents àmbits de la TISP.

Paraules clau: Habilitats; Competències; Traducció i Interpretació als Serveis Públics; Ocupabilitat.

REQUISITOS Y HABILIDADES PARA LA TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN ESPAÑA: ¿QUÉ BUSCAN LOS EMPLEADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS?

Resumen:

La Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos (TISP) forma parte del ámbito profesional y académico de la traducción e interpretación (T&I) y tiene un papel fundamental para facilitar la comunicación entre los usuarios de servicios públicos y los distintos proveedores de esos servicios públicos. Este ámbito es muy variado y no solo engloba diferentes sectores sino también la realización de diferentes modalidades de T&I y funciones. Conocer la variedad de salidas profesionales con sus requisitos y sus diferencias por sectores es una necesidad primordial para profesionales, organizadores de programas y alumnado que se forma para trabajar en este ámbito. Además, es esencial determinar las competencias que buscan los empleadores en los potenciales candidatos para introducirse en el mercado laboral de la TISP teniendo en cuenta esos sectores y las diferencias entre cada uno. El presente estudio se enmarca en la necesidad de profundizar con respecto a la empleabilidad en TISP y se propone recopilar los requisitos y habilidades específicas necesarias para trabajar en este ámbito. También se propone comparar estas percepciones teniendo en cuenta algunos de sus sectores (sanitario, social y judicial) y la distinción entre el sector público (instituciones y ONG) y privado (empresas y profesionales autónomos que prestan servicios de traducción y/o interpretación en los servicios públicos). Para ello utilizará los resultados cualitativos aportados a través de dos mesas redondas y entrevistas complementarias a empleadores y a traductores e intérpretes de diferentes ámbitos de la TISP.

Palabras clave: Habilidades; Competencias; Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos; Empleabilidad.

REQUIREMENTS AND SKILLS FOR PUBLIC SERVICE INTERPRETING AND TRANSLATION IN SPAIN: WHAT ARE PUBLIC AND PRIVATE EMPLOYERS LOOKING FOR?

Abstract:

Public Service Interpreting and Translation (PSIT) is part of the professional and academic field of translation and interpreting



(T&I) and plays a key role in facilitating communication between the users of public services and the various providers of those public services. This field is very varied and encompasses not only different sectors but also the performance of different T&I modalities and functions. Knowledge of the variety of career opportunities with their requirements and their differences by sectors is an essential need for professionals, programme organizers and students training to work in this field. In addition, it is essential to determine the competences that employers are looking for in potential candidates to enter the PSIT labour market, considering these sectors and the differences between them. This study is framed by the need to go deeper regarding employability in PSIT and proposes to collect the specific requirements and skills needed to work in this field. It also proposes to compare these perceptions considering some of its sectors (health, social and judicial) and the distinction between the public sector (institutions and NGO) and the private sector (companies and freelance professionals who provide T&I in public services). To do so, it will use qualitative results provided through two round tables and complementary interviews with employers and translators and interpreters from different PSIT fields.

Keywords: Skills; Competences; Translation and Interpreting in Public Services; Employability.

Fecha de recepción: 17-V-2023;

Fecha de aceptación: 12-VI-2023