



**UNIVERSIDAD  
DE GRANADA**

**FACULTAD DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN**

Trabajo Fin de Grado  
Curso 2020/2021

**Programa educativo UGR.CRAFT aplicado a los estudios de  
Traducción e Interpretación: la importancia de las competencias  
transversales en el rendimiento académico y la empleabilidad del  
estudiantado**

Autor

**Pablo Sánchez Ayuso**

Tutora

**Mercedes Trinidad García de Quesada**





ugr

Universidad  
de Granada

### Declaración de Originalidad del TFG

(Este documento debe adjuntarse cuando el TFG sea depositado para su evaluación)

D./Dña. Pablo Sánchez Ayuso, con DNI  
(NIE o pasaporte) 08371984F, declaro que el presente Trabajo de  
Fin de Grado es original, no habiéndose utilizado fuente sin ser citadas debidamente. De  
no cumplir con este compromiso, soy consciente de que, de acuerdo con la [Normativa  
de Evaluación y de Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada](#) de 20  
de mayo de 2013, esto *conllevará automáticamente la calificación numérica de cero  
[...]independientemente del resto de las calificaciones que el estudiante hubiera  
obtenido. Esta consecuencia debe entenderse sin perjuicio de las responsabilidades  
disciplinarias en las que pudieran incurrir los estudiantes que plagie.*

Para que conste así lo firmo el 19 de junio de 2021 (FECHA)

Firma del alumno

SANCHEZ  
AYUSO  
PABLO -  
08371984F

Firmado  
digitalmente por  
SANCHEZ AYUSO  
PABLO - 08371984F  
Fecha: 2021.06.19  
13:08:28 +02'00'

## AGRADECIMIENTOS

A la Dra. Mercedes García de Quesada, directora de este trabajo, por su apoyo y esfuerzo, por darme la oportunidad de participar en este proyecto, por hacerme ver las cosas de otra manera y por transmitirme todas las ganas y la dedicación puestas en este trabajo.

A la Dra. María del Mar Haro Soler, por su colaboración activa y desinteresada en este trabajo, por la cercanía y la confianza que transmite, y, sobre todo, por el empeño que pone en todo lo que le gusta.

A todas las empresas que han cumplimentado la encuesta y que han permitido que este estudio sea posible.

A mis padres, Eleuteria y Pablo, por ser dos pilares fundamentales en mi vida y por confiar en mi desde el primer minuto; sin vuestro esfuerzo, hoy no estaría aquí. Gracias también a mi hermana, Soraya, quien me ha apoyado en los peores momentos, y a Javier, por servir de (pequeño) faro en la oscuridad.

A mis amigos y compañeros, Ángel y Álvaro, por ser dos personas esenciales tanto en la elaboración de este trabajo como en los cuatro años del Grado, y por hacer de mi estancia en Granada una experiencia única e inolvidable. *Danke*.

A David, Marta, María, Sara y Pilar, y a muchos que me dejó en el tintero. Soy quien soy gracias a todos vosotros. Gracias por apoyarme, siempre.

# Índice de contenidos

Introducción.....	1
Objetivos.....	2
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	3
1. El contexto: el proyecto UGRCraft.....	4
2. Competencias transversales: definición y clasificación.....	5
3. Competencias transversales y empleabilidad.....	8
4. Competencias transversales y su maleabilidad.....	10
5. LifeComp, el marco de referencia de competencias de la UE.....	11
6. Competencias transversales en Traducción e Interpretación.....	13
6.1. Competencias transversales y empleabilidad en Traducción e Interpretación.....	15
6.2. Competencias transversales y maleabilidad en Traducción.....	16
6.3. El marco LifeComp aplicado al ámbito de la Traducción.....	17
6.3.1. Área personal.....	17
6.3.2. Área social.....	19
6.3.3. Área de aprender a aprender.....	20
<b>MARCO APLICADO</b> .....	22
7. Introducción.....	23
8. Estudio 1.....	23
8.1. Diseño y procedimiento.....	23
8.2. Resultados y conclusiones.....	25
9. Estudio 2.....	26
9.1. Diseño y muestra.....	26
9.2. Resultados y conclusiones.....	30
10. Conclusiones finales y líneas de acción futuras.....	35
<b>Bibliografía</b> .....	38
<b>Anexos</b> .....	47
Anexo I. Recopilación de ofertas de empleo.....	48
Anexo II. Taxonomía de competencias transversales.....	82
Anexo III. Cuestionario sobre competencias transversales.....	91
Anexo IV. Correo distribuido a las empresas participantes en el estudio.....	102

## Introducción

El presente trabajo nace en el marco de un Proyecto de Innovación y Buenas Prácticas Docentes de la convocatoria del Plan FIDO 2020/2022 centrado en la formación en competencias transversales y su impacto en el desarrollo profesional y personal del alumnado. Dicho proyecto surge de la falta de formación en competencias transversales de la que carece la gran mayoría de universidades públicas españolas.

Este Trabajo de Fin de Grado se estructura en torno a dos grandes bloques, uno teórico y el otro aplicado. En el primer bloque, tras una breve descripción del proyecto de innovación docente donde se enmarca este TFG, describiremos lo que entendemos por competencias transversales y abordaremos conceptos relacionados con esta noción como son la empleabilidad y su maleabilidad. Posteriormente, explicaremos con algo más de detalle el marco de referencia en competencias transversales propuesto desde la UE, LifeComp, que ha servido de base para el diseño del programa psicoeducativo que se testará el próximo curso académico y, por lo tanto, también para el trabajo que nos ocupa. A continuación, nos centraremos en la relevancia de este tipo de competencias en Traducción e Interpretación y analizaremos también su repercusión en el mercado laboral, así como su maleabilidad en el contexto de la Educación Superior. Para finalizar este bloque teórico, propondremos una adaptación del marco LifeComp al contexto traductor, siguiendo la arquitectura original en torno a las tres áreas: personal, social y aprender a aprender.

En el segundo bloque de corte más aplicado, nos proponemos un doble objetivo. Por un lado, sondear, mediante un vaciado de términos relacionados con las competencias transversales descritas anteriormente, cuáles son las más demandadas según las ofertas de trabajo *online* en el ámbito de la Traducción. Por otro, mediante el análisis de resultados de una encuesta, recabar información por parte de las empresas del sector sobre

1. Cuáles son las competencias más necesarias en este ámbito.
2. Cuáles son las competencias sobre las que hace falta incidir más en la formación.

Para concluir, extraeremos algunas conclusiones y líneas futuras de trabajo.

## Objetivos

A través de este estudio, pretendemos colaborar con el proyecto de innovación docente que se está realizando desde la Universidad de Granada y, para ello, tras un breve repaso teórico, tenemos dos objetivos principales. En primer lugar, ver cuáles son las competencias transversales más demandadas o necesarias en el mercado. En segundo lugar, conocer qué competencias son las más importantes a la hora de hablar de formación en Traducción. De forma más pormenorizada, es posible desglosar estos objetivos en varios epígrafes:

1. Realizar un vaciado y una posterior taxonomía de dichas competencias, en función de los anuncios de trabajo y análisis de las empresas del sector.
2. Estimar la importancia que se le atribuye en el entorno laboral, según los anuncios de puestos de trabajo y según expresan las propias empresas del sector, a las diferentes competencias transversales.
3. Estimar las carencias de competencias transversales que, según expresan las propias empresas del sector, existen en el actual mercado laboral.
4. Estimar las necesidades de formación en competencias transversales que, según expresan las propias empresas del sector, existen actualmente.
5. Servir de base para un óptimo desarrollo del proyecto de innovación docente en el que se enmarca este estudio, con el fin último de implementar las competencias transversales como parte clave en la formación curricular del alumnado.

## **MARCO TEÓRICO**

## **1. El contexto: el proyecto UGRCraft**

Desde hace unos años, como docentes e investigadores, los miembros del grupo UGRCraft llevan observando la necesidad de una formación en competencias en la universidad pública española. Competencias como la gestión emocional, empatía, pensamiento crítico, aprender a aprender o liderazgo, entre otras, son, hoy más que nunca, esenciales para la empleabilidad y el bienestar integral del alumnado y, como consecuencia, para el crecimiento saludable de la sociedad en la que vivimos.

Con esta necesidad y convencidos del impacto transformador que una formación de este tipo podría tener, el curso académico pasado se impartió un programa educativo basado en competencias transversales en los estudios del Grado en Facultad de Traducción e Interpretación de la UGR. Con la ayuda del Centro de Investigación Mente, Cerebro y Comportamiento (CIMCYC), un centro de excelencia en investigación aplicada de la UGR, se realizó un ensayo clínico paralelo que se dio de alta en la base de datos del Departamento de Salud del Gobierno de los EE. UU. Actualmente se están interpretando los datos, pero según arrojan los resultados preliminares podemos constatar que una formación de este tipo tiene un efecto potenciador de competencias como bienestar, inteligencia cultural, creatividad y regulación emocional, entre otras.

En este curso académico se les ha concedido otro proyecto de innovación docente para escalar los resultados a cuatro grados de diferente especialidad. El objetivo de este es hacer una propuesta de innovación de la docencia actual en la que se contemplen las competencias transversales como parte clave en la formación curricular del alumnado. Como base para el diseño de dicha formación, se utilizará el marco de referencia europeo de competencias, LifeComp (2020). Al igual que se hiciera en el anterior proyecto, el objetivo es diseñar e implementar un estudio paralelo que mida el impacto de dicha intervención psicoeducativa. Así pues, el objetivo es diseñar, implementar, acreditar y medir la eficacia de un programa basado en competencias transversales adaptado a las Memorias de Verifica de cuatro grados y a los criterios de empleabilidad de sus egresados.

Los grados pertenecerían a cuatro ámbitos de conocimiento, a saber: artes y humanidades (Grado en Traducción e Interpretación), ámbito biosanitario (Grado en Medicina), educación y bienestar (Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte) e ingeniería y construcción (Grado en Ingeniería Civil). Además de los centros en cuestión, también están involucrados la Unidad de Formación del Vicerrectorado de

Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad, el CIMCYC y un Laboratorio experto en diseño curricular, ProfesioLab, todos ellos de la UGR. Asimismo, también participan dos centros especializados en este tipo de intervenciones e instructores acreditados como formadores en *mindfulness* por la Universidad de Brown (EE. UU.).

La idea es acreditar estas competencias en el currículum oficial de grado y, de forma paralela, recabar datos referentes al impacto cognitivo-emocional que este tipo de formación tiene sobre el alumnado a corto-medio-largo plazo. Entre las hipótesis que se barajan, se cree que esta formación puede suponer una diferencia bastante significativa en el rendimiento y bienestar del alumnado con efectos positivos a medio y largo plazo.

El presente Trabajo Fin de Grado pretende aportar un análisis de las competencias transversales tal y como se ven desde el mercado laboral en Traducción e Interpretación. Creemos que esta perspectiva puede ser complementaria a la propuesta desde el Proyecto de Innovación Docente, ya que supone mirar la realidad desde el punto de vista, no del formador, sino del empleador.

## **2. Competencias transversales: definición y clasificación**

Desde comienzos del siglo XXI, las competencias no cognitivas han ido adquiriendo importancia tanto en el mundo laboral como en el académico y cada vez son objeto de más estudios y programas de formación. De hecho, estudios recientes como Balcar (2014), Succi (2019) y Khaouja et al. (2019) señalan que las competencias transversales son más necesarias que nunca en el mundo actual, en el que las personas necesitan reciclarse y mejorar sus cualificaciones continuamente para adaptarse mejor a las cambiantes necesidades del mercado laboral (Arroyo, 2019). No obstante, aún hoy en día hay cierta confusión sobre qué se entiende por competencia transversal.

El término «competencia transversal» hace referencia a un conjunto de competencias intangibles difíciles de medir y estrechamente relacionadas con la actitud de uno mismo, entre las que se incluyen: comunicación, creatividad, trabajo en equipo, resolución de problemas y gestión del tiempo, entre otras (Balcar et al., 2011). Las competencias transversales (*soft skills*, en inglés) se contraponen a lo que vendrían a ser las competencias meramente cognitivas o *hard skills*, que podrían definirse como un conjunto de competencias que son fáciles de observar, medir y enseñar, y que están estrechamente relacionadas con el conocimiento de un individuo (Balcar et al., 2011).

Para Heckman y Kautz (2012), este tipo de competencias incluyen, además, un conjunto de rasgos de personalidad, metas, motivaciones y preferencias que se tiene en cuenta en el mercado laboral, en los centros educativos y en muchos otros ámbitos. Otros estudios (Knight y Page, 2007; Ciappei y Cinque, 2014) incluso se refieren a estas competencias como *wicked competencies*, ya que es muy difícil definir las debido a que están en continuo desarrollo y a que aparecen de diferentes formas en función del contexto (en Succi, 2019).

Lo cierto es que el concepto de competencia transversal se ha ido acuñando con el paso de los años a medida que diferentes estudios (Balcar, 2014; Kautz et al., 2014) demostraron que este tipo de competencias tenía una influencia directa en la empleabilidad. De hecho, en un estudio llevado a cabo por Borghans, Weel y Weinberg (2006), se demostró un aumento significativo entre los años 1970 y 2002 del número de empleados que necesitaban competencias transversales para desempeñar bien su trabajo (en Balcar, 2014).

En la misma línea, en el marco de un contexto global marcado por la gran influencia de las competencias transversales en nuestra vida diaria, nace el proyecto europeo ModEs, en el que se aporta una de las definiciones de *soft skills* (Haselberger et al., 2012) más utilizada a día de hoy (Cinque, 2016; Succi, 2019):

Soft skills represent a dynamic combination of cognitive and meta-cognitive skills, interpersonal, intellectual and practical skills. Soft skills help people to adapt and behave positively so that they can deal effectively with the challenges of their professional and everyday life. (p. 67)

Un estudio más reciente (Khaouja et al., 2019) abarca nuevos aspectos en su definición y señala la repercusión de este tipo de competencias en nuestra vida diaria. Habida cuenta de esto, es posible definir las competencias transversales como un amplio conjunto de habilidades, comportamientos, actitudes y características personales que nos permiten adaptarnos de manera efectiva a nuestro entorno, trabajar bien con los demás, desempeñar un buen trabajo y alcanzar nuestras metas (Khaouja et al., 2019).

No obstante, a pesar de todas las definiciones recién aportadas, Tahirsylaj y Sundberg (2020) señalan que aún queda mucho camino por recorrer en lo que a la clasificación y definición de competencias se refiere. De hecho, a esta dificultad con respecto a la definición del término «competencia transversal», se le suma un doble

problema terminológico a la hora de analizarlas: la denominación y clasificación del tipo de competencias (en su conjunto) y la denominación de cada una de las competencias como tal.

Antes de analizar la terminología en castellano, cabe destacar que este conflicto ya surge con su término en inglés. Tal y como indica Succi (2019), existen muchas maneras de referirnos a las llamadas *soft skills*. En su estudio, se mencionan algunos de los conceptos más utilizados a lo largo de las últimas décadas: *life skills* (WHO, 1993); *transversal skills* (ISFOL, 1998); *generic competences* (Tuning Project, 2000); *key competences for a successful life and a well-functioning society* (OECD, 2003, 2012); *key competences for lifelong learning* (EU, 2006); *21st-century skills* (Ananiadou y Claro, 2009); *future work skills 2020* (IFTF, 2011) (en Succi, 2019).

Este conflicto se replica también en castellano, aunque la variedad lingüística es mucho menor debido a la escasez de literatura científica al respecto. Habida cuenta de esto, nos encontramos con diferentes denominaciones como: competencias genéricas (Proyecto Tuning, 2003), competencias clave para el aprendizaje permanente (UE, 2006), o competencias del siglo XXI (Almerich et al., 2019), si bien estas últimas también incluyen competencias tecnológicas. En el presente estudio, vamos a referirnos a este tipo de competencias no cognitivas como competencias transversales, tal y como propone la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en su Libro Blanco sobre el Título de Grado en Traducción e Interpretación (2013).

Una vez abordado este problema terminológico, es necesario ahondar en cuestiones terminológicas de algunas de las competencias de manera específica, ya que esto tiene una repercusión directa en la forma y el método de medición de las mismas. Tal y como señalaron Khaouja et al. (2019), son muchos los estudios que han intentado procesar las competencias transversales (*soft skills*) de la misma manera que las competencias cognitivas (*hard skills*); no obstante, este tipo de competencias necesitan un método de procesamiento diferente, ya que no son términos o conceptos concretos y, por tanto, es posible hacer referencia a ellas en forma de adjetivo, verbos, adverbios e incluso oraciones.

Este fenómeno queda reflejado claramente en el siguiente ejemplo: una de las competencias transversales que se va a analizar en este estudio es el trabajo en equipo. Para hacer referencia a dicha competencia, es posible utilizar diferente terminología:

*cooperación, colaboración, trabajo en equipo, capacidad de trabajar en grupo o tener espíritu grupal.* A pesar de que todas hacen referencia al mismo concepto, no existe una forma unificada para denominar dicha competencia transversal, lo que dificulta gran parte de los estudios que intentan medir este tipo de competencias en función de la frecuencia de uso de estos términos en ofertas de empleo.

De hecho, la variedad terminológica es tal que la Comisión Europea decidió lanzar un proyecto multilingüe para clasificar las diferentes habilidades, competencias y puestos de trabajo (De Smedt et al., 2015). De esta manera, sería mucho más sencillo poder identificar las diferentes opciones terminológicas que se pueden recoger para un mismo concepto en distintos idiomas.

### **3. Competencias transversales y empleabilidad**

Tal y como señalamos al principio del presente trabajo, desde hace tiempo se viene observando la falta de competencias no cognitivas y, por lo tanto, la necesidad de formar en ellas, sobre todo en la universidad pública española. No obstante, esta carencia de competencias transversales no solo se aprecia en el ámbito académico, sino también en el ámbito laboral (Astigarraga, 2019). De hecho, uno de los principales motivos del auge de las competencias transversales es su indudable repercusión en el mundo laboral.

Muchas empresas hacen cada vez más hincapié en la importancia y necesidad de formar en estas competencias para un rendimiento óptimo en el trabajo (LinkedIn, 2019; Burning Glass Technologies, 2019; Fundación Telefónica, 2020). De hecho, según el último informe de 2020 del Foro Económico Mundial (FEM), esta Cuarta Revolución Industrial que estamos viviendo está siendo testigo del nacimiento de nuevos perfiles laborales que se (re)configuran a gran velocidad y que requieren de la rápida coordinación entre los distintos agentes de la sociedad.

Ante la creciente demanda de estas competencias, son muchos los documentos emitidos por la Unión Europea y por la Comisión Europea en los que se afirma que las competencias transversales están estrechamente relacionadas con la empleabilidad, principalmente en jóvenes que intentan acceder al mundo laboral (Succi, 2019).

Dicha referencia a los jóvenes (normalmente, recién graduados) es muy importante, ya que tanto investigadores como docentes vienen señalando recientemente que «el título no es suficiente» (Tomlinson, 2008). Según un estudio llevado a cabo por

PayScale en el año 2016, un 36% de los empleadores encuestados afirmó que los estudiantes recién graduados carecían de competencias interpersonales y de la capacidad para trabajar en equipo (Lacerenza et al., 2018).

Esto pone de manifiesto el vacío insalvable que existe entre el mercado laboral y la institución universitaria, así como el hecho de que la falta de competencias transversales puede ser uno de los motivos que incentiva esta situación (Dubey y Tiwari, 2020; Garner et al., 2019; Rhew et al., 2019). Este vacío desemboca indudablemente en problemas de empleabilidad, ya que muchos empleadores afirman que parte de los empleados o aspirantes a serlo carecen de las competencias transversales necesarias para dichos puestos de trabajo (Hurrell, 2016; Manpower, 2017).

Dadas estas circunstancias, son muchas las empresas mundiales que se están encargando de analizar la estrecha relación existente entre las competencias transversales y la empleabilidad. Una de ellas es LinkedIn, en cuyo informe anual de 2019 anunció que el 80 % de los empleadores consideraban que las competencias transversales eran cada vez más relevantes para el éxito de la empresa (LinkedIn, 2019).

Esta creciente demanda de competencias no cognitivas da lugar a un perfil «híbrido» de los empleados, que cada vez es más habitual en el mercado laboral. En la actualidad, los trabajos son cada vez más complejos, multidisciplinarios y requieren tanto conocimientos técnicos como una gran variedad de *soft skills*. (Fundación Telefónica, 2019, p. 169). Tal y como indica el Foro Económico Mundial en su informe anual (2020), se requiere con urgencia una combinación e integración de competencias que combine lo cognitivo y no cognitivo, de forma que el sujeto pueda desarrollarse y ser causa de desarrollo en la sociedad en la que vive (M. García, documentación aportada en la solicitud del PID 20-106, 8 de marzo de 2021).

Estos puestos de trabajo «híbridos» no solo están creciendo a un ritmo sorprendentemente rápido, sino que además están bien remunerados y es menos probable que se automaticen en un futuro (Burning Glass Technologies, 2019). De hecho, un estudio reciente muestra que mientras que el 42 % de todos los empleos está en riesgo de automatizarse, en el caso de los empleos híbridos (aquellos que combinan conocimientos técnicos y *soft skills*), solo lo está el 12% (Burning Glass Technologies, 2019). Ante esta situación, y bajo la amenaza de la automatización en el mercado laboral que venimos comentando, el último informe de la Comisión Europea sobre Competencias Clave recoge

que es necesario un desarrollo constante de nuestras destrezas personales (Sala et al., 2020).

Por último, cabe señalar que, en un estudio similar al presente trabajo (Khaouja et al., 2019), se realizó una taxonomía de *soft skills* a partir de ofertas de empleo y se llegó a la conclusión de que este tipo de competencias puede marcar la diferencia en la contratación de trabajadores. Dicho esto, se concluyó que las universidades deberían incluir la formación en competencias transversales en su programa curricular (Khaouja et al., 2019).

#### **4. Competencias transversales y su maleabilidad**

Si retomamos la idea del vacío existente ya mencionado entre el mercado laboral y la institución universitaria, son muchos los estudios (UNESCO, 2015; Comisión Europea, 2017; OCDE, 2019) que señalan que hay una gran descoordinación entre los actuales programas educativos y las necesidades de la sociedad actual (en Birtwistle y Wagenaar, 2020). Si bien el estudiante universitario cada vez está más preparado cognitivamente, lo cierto es que carece de herramientas de gestión emocional, lo que le impide un óptimo desarrollo y rendimiento académico, personal y profesional (Ramasubramanian, 2017; Pogrebtsova et al., 2018).

Teniendo en cuenta esta carencia tan habitual de competencias transversales, sería un error dar por sentado que un futuro empleado contará, de forma automática, con dichas competencias. Además, como no se suelen encontrar de forma explícita en los contenidos curriculares de los grados, existe un interés creciente en potenciar tanto el estudio como la formación en competencias transversales, con el objetivo de alcanzar una mayor empleabilidad de los egresados (Brown et al., 2017).

Dada la gran transcendencia que estas competencias están adquiriendo, Birtwistle y Wagenaar (2020) señalan que la Educación Superior desempeña un papel esencial en la formación de dichas competencias, ya que los alumnos no solo deben adquirir conocimiento como tal, sino también una serie de habilidades y competencias que les permitan desarrollar la noción de aprender a aprender.

Al respecto, cabe añadir que este tipo de formación, a pesar de ser esencial, tiene una dificultad bastante elevada, ya que esto supondría grandes cambios en los planes curriculares y, por lo tanto, se requeriría un nuevo formato de educación más

personalizado en el que tanto competencias genéricas como específicas formasen parte del proceso de aprendizaje (Birtwistle y Wagenaar, 2020).

No obstante, es bastante evidente que el mundo laboral está en constante cambio, sobre todo debido a los grandes avances tecnológicos y a la automatización de gran parte de los trabajos (Sala et al., 2020). Por tanto, no cabe duda de que los programas educativos también deben reaccionar ante dichos cambios y, teniendo en cuenta que las competencias cognitivas cada vez se vuelven más obsoletas, la capacidad de aprender a aprender resulta fundamental (Succi, 2019).

A nivel nacional, esta situación está teniendo una repercusión tan directa en el mundo académico que algunas universidades españolas como la Universidad Pontificia de Comillas y la Universitat Politècnica de València ya han integrado en su plan curricular la formación en competencias transversales.

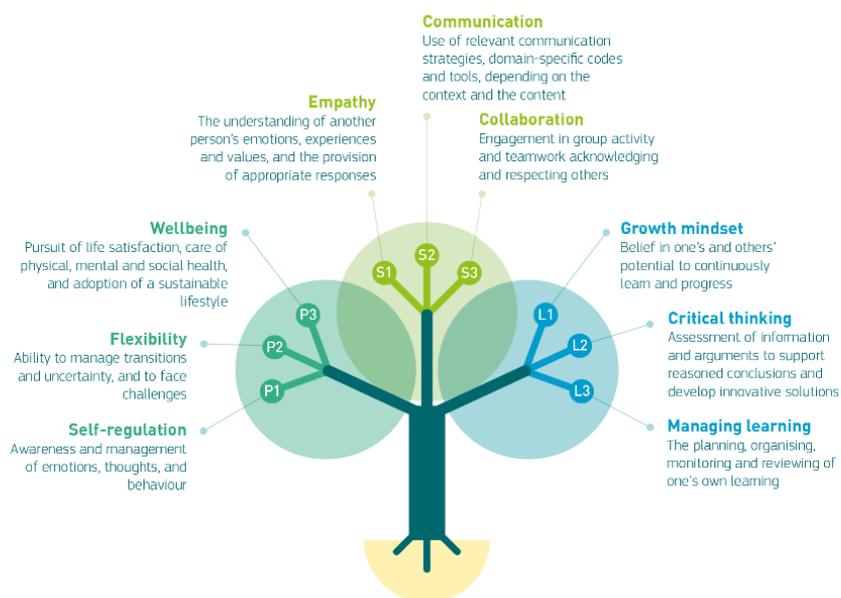
## **5. LifeComp, el marco de referencia de competencias de la UE**

Tal y como hemos mencionado anteriormente, y habida cuenta del papel esencial que desempeñan las competencias no cognitivas en la actualidad, muchos organismos internacionales como la Comisión Europea proponen estudiar y formar en estas competencias (Succi y Canovi, 2019). De esta manera, podremos gestionar de forma exitosa nuestra realidad tanto a nivel profesional como personal, y como integrantes de una sociedad cada vez más compleja (M. García, documentación aportada en la solicitud del PID 20-106, 8 de marzo de 2021). Por ello, la Comisión ha elaborado recientemente tres marcos de competencias: el Marco Europeo de Competencias de Emprendimiento (EntreComp, Bacigalupo et al., 2016), el Marco Europeo de Competencias Digitales para el Ciudadano (DigComp, Centeno et al., 2019, Vuorikari et al., 2016) y el Marco Europeo de Competencias Clave Personales, Sociales y de Aprender a Aprender (LifeComp, Sala et al., 2020).

Con el fin de analizar las competencias transversales más demandadas en el mercado actual y realizar una posterior taxonomía de las mismas, el presente estudio sigue los parámetros indicados en LifeComp, el último marco de referencia publicado por la Unión Europea, en el que aparecen de forma transversal competencias como la creatividad y, de forma más localizada, otras competencias como la de autorregulación o empatía, entre otras (M. García, documentación aportada en la solicitud del PID 20-106, 8 de marzo de 2021).

Tomando como base la *Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente* (2018), el marco de referencia LifeComp pretende establecer un conjunto de competencias necesarias para vivir y trabajar en el siglo XXI (Sala et al., 2020). Para ello, tiene como objetivo que todos los individuos adquieran las competencias esenciales y necesarias para el desarrollo personal, la integración social, la ciudadanía activa y para conseguir empleo (Sala et al., 2020).

Este marco de referencia se plasma a la perfección en la figura de un árbol (véase Figura 1), debido a la interdependencia dinámica que existe entre las nueve competencias que en él se exponen. Asimismo, esta representación visual en forma de árbol también sirve para ilustrar el modelo de desarrollo de los individuos a lo largo de la vida, en el que las ramas representan la conexión con otros miembros de la sociedad y las raíces del árbol simbolizan el arraigo al contexto sociocultural de cada individuo. De esta manera, sabiendo que las competencias son interdependientes y que no forman parte de compartimentos estancos, Sala et al. (2020) proponen que todos los elementos del árbol (es decir, las nueve competencias) son igual de importantes y que todas ellas son necesarias para el desarrollo completo de cualquier individuo.



**Figura 1. Marco de referencia de la Unión Europea LifeComp (Sala et al., 2020).**

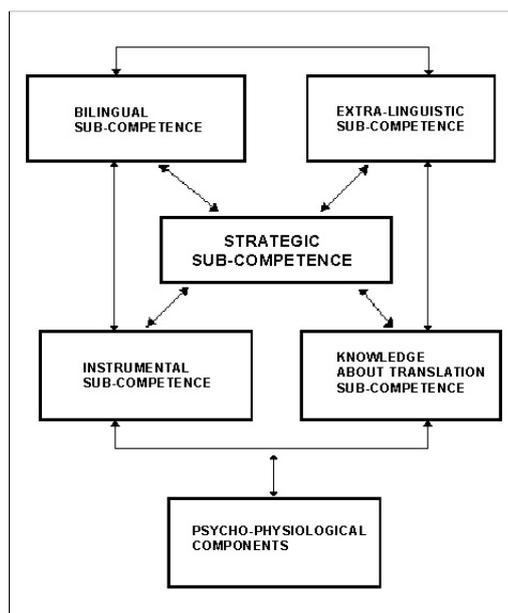
El marco LifeComp hace bastante énfasis en la creciente importancia de las *soft skills* en un contexto global que está cambiando a un ritmo vertiginoso. Según esta propuesta de Sala et al. (2020), es necesario que desarrollemos continuamente las capacidades personales a lo largo de nuestra vida, ya que los empleadores cada vez buscan más trabajadores con competencias como la flexibilidad o disposición a un aprendizaje continuo. Por ello, proponen una competencia clave que se denomina *Personal, Social y de Aprender a aprender*, que se define de la siguiente manera: «la habilidad de reflexionar sobre uno mismo, gestionar el tiempo y la información eficazmente, colaborar con otros de forma constructiva, mantener la resiliencia y gestionar el aprendizaje y la carrera propios» (Consejo de la Unión Europea, 2018, p. 11).

Esta nueva definición también incluye competencias como la capacidad de lidiar con la incertidumbre y la complejidad, aprender a aprender, conservar la salud física y mental, y empatizar y ser capaz de resolver problemas en un contexto integrador y de apoyo, entre otras (Consejo de la Unión Europea, 2018).

LifeComp se presenta como un marco de referencia flexible que se puede adaptar a diferentes contextos de aprendizaje (Sala et al., 2020). Para ello, se establecen de forma conceptual tres grandes áreas en las que se categorizan nueve diferentes competencias transversales, tres por cada área. Estas competencias se componen, a su vez, de tres descriptores que nos ayudarán a entender mejor el contenido de cada una de las competencias y, por consiguiente, facilitarán la posterior taxonomía de las mismas que se va a realizar en el presente estudio.

## **6. Competencias transversales en Traducción e Interpretación**

A comienzos del s. XXI, el grupo de investigación PACTE (2000, 2003) propuso un modelo de competencias de Traducción en el que se incluía un componente psicofisiológico. Esta era una de las primeras veces que un modelo de competencias de Traducción incluía un aspecto o apartado psicológico y, por tanto, no cognitivo. No obstante, tal y como se muestra en el siguiente esquema (PACTE, 2003), este aspecto psicofisiológico se considera más un componente que una competencia en sí, ya que se considera tan esencial que va intrínseco con el conocimiento.



**Figura 2. Modelo de competencias de Traducción. PACTE (2003). *Building a Translation Competence Model.***

Si bien es cierto que la relación entre el campo de la Traducción y el de la psicología es cada vez mayor, pocos fueron los estudios que se realizaron en la primera década del siglo XXI sobre factores no cognitivos como la influencia de la personalidad en Traducción (Hubscher-Davidson, 2009), un aspecto muy ligado al objeto de este trabajo: las competencias transversales.

Algo después, el Libro Blanco sobre el Título de Grado en Traducción e Interpretación (ANECA, 2013) ya reflejó la importancia de las competencias transversales (también llamadas competencias genéricas). La mayor parte de las competencias recogidas en esta categoría hacen referencia a aspectos no cognitivos y se oponen a las llamadas competencias específicas, entre las que se incluyen habilidades cognitivas y lingüísticas como el dominio de lenguas o el manejo de herramientas informáticas.

En este volumen, se dividen las competencias transversales en tres grandes grupos: instrumentales (capacidad de organización y planificación, resolución de problemas, y capacidad de análisis y síntesis), personales (compromiso ético, razonamiento crítico, reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad, habilidades en las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, trabajo en un contexto internacional, y trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar) y sistémicas (motivación por la calidad, aprendizaje

autónomo, adaptación a nuevas situaciones, conocimientos de otras culturas y costumbres, creatividad, iniciativa y espíritu emprendedor, liderazgo, y sensibilidad hacia temas medioambientales) (ANECA, 2013).

Otro estudio más reciente (Schnell y Rodríguez, 2017) divide las competencias transversales o no cognitivas en dos grandes grupos: competencias genéricas y atributos personales. Mientras que en el primer grupo se incluirían competencias como la creatividad, la organización del tiempo, la capacidad de trabajar bajo presión, la toma de decisiones y las competencias interpersonales, el segundo grupo abarcaría un ámbito más personal en el que destacan, entre otras, la empatía, la flexibilidad, la iniciativa y la autoconfianza.

Tal y como podemos observar, la relación entre el ámbito psicológico y el campo de la Traducción es cada vez mayor, como también lo es el número de estudios al respecto. No obstante, a pesar de la gran variedad de clasificaciones que existen en la actualidad (Tuning, 2003; ANECA, 2013; Schnell y Rodríguez, 2017), el presente estudio se centrará en aplicar el marco de referencia de la Unión Europea sobre competencias clave (LifeComp) al campo de la Traducción.

## **6.1. Competencias transversales y empleabilidad en Traducción e Interpretación**

Recientemente, se han realizado diversos estudios (Schnell y Rodríguez, 2017; Rodríguez de Céspedes, 2017; Álvarez-Álvarez y Arnáiz-Uzquiza, 2017) para analizar la empleabilidad en egresados de Traducción e Interpretación. De los resultados obtenidos, cabe destacar la gran demanda de competencias no cognitivas en el mercado laboral de Traducción y su indudable repercusión en la empleabilidad. De hecho, la mayoría de los empleadores que participaron en uno de los estudios (Schnell y Rodríguez, 2017) calificó gran parte de las competencias genéricas y de los atributos personales (ambos conceptos recogidos en nuestra definición de competencias transversales) como importantes, bastante importantes o muy importantes, dándoles prioridad, por tanto, a este tipo de competencias. Llegados a este punto, cabe preguntarse si este tipo de competencias no cognitivas tienen tanta o incluso mayor importancia que las competencias cognitivas en sí.

Esta situación se opone, en gran medida, a la realidad académica y pone de manifiesto el gran vacío existente entre la institución académica y el mercado laboral: los

estudiantes de Traducción adquieren un gran nivel de competencias académicas (y, por tanto, cognitivas), pero necesitan tener acceso a herramientas (*employability skills*) que les permitan hacer frente a la transición del mundo académico al mundo laboral (Rodríguez de Céspedes, 2017).

A la hora de analizar el motivo de este vacío, la mayoría de los empleadores considera que el desarrollo de este tipo de competencias genéricas (transversales) es principalmente responsabilidad de la universidad (Schnell y Rodríguez, 2017), lo que refleja la gran necesidad de cooperación entre instituciones académicas, empleadores e incluso asociaciones profesionales (Rodríguez de Céspedes, 2017).

## **6.2. Competencias transversales y maleabilidad en Traducción**

Si bien muchos de los estudios relacionados con la formación en estas competencias en el área de Traducción e Interpretación se centran específicamente en el ámbito de la Interpretación, lo cierto es que también podemos encontrar algunos trabajos en el campo de la Traducción.

Algunos de estos estudios (Rojo y Ramos, 2016; Hubscher-Davidson, 2018) han demostrado que existe una estrecha relación entre la regulación de las emociones y el proceso traductor. Rojo y Ramos (2016) se encargaron de analizar los diferentes tipos de *feedback* que el docente puede proporcionar al estudiantado y su repercusión en la regulación de las emociones. Una idea similar es la expuesta en Haro-Soler (2017, 2018), quien demuestra lo importantes que son las creencias de autoeficacia en el proceso traductor y recoge cómo diferentes prácticas docentes pueden influir en el desarrollo de las creencias de autoeficacia del alumnado de Traducción e Interpretación. En la misma línea, Hubscher-Davidson (2018) afirma que, habida cuenta del papel tan determinante que desempeñan las emociones en el proceso traductor, se le debería enseñar a los traductores durante su formación académica a lidiar con las diferentes emociones que se pueden encontrar posteriormente en su vida laboral.

Esto demuestra la posible maleabilidad de las diferentes competencias transversales (como la autorregulación y las creencias de autoeficacia, entre otras) a través de diversas prácticas docentes. Esta maleabilidad ya se vio reflejada a la hora de realizar el marco de referencia del programa *European Master's in Translation* (2017), en el que se recoge que, además de competencias lingüísticas específicas, un traductor también debe adquirir competencias personales e interpersonales (*soft skills*) que ayudan a

aumentar la adaptabilidad y la empleabilidad de los graduados en Traducción (EMT, 2017).

No obstante, es evidente que hay contenidos que aún no se imparten en los estudios de grado y que afectan directamente a la empleabilidad de los graduados (Álvarez-Álvarez y Arnáiz-Uzquiza, 2017), por lo que cabe preguntarse si sería necesario un cambio en el diseño curricular en el que se incluyan otro tipo de competencias que no sean cognitivas, como es el caso de las transversales (Rodríguez de Céspedes, 2017).

### **6.3. El marco LifeComp aplicado al ámbito de la Traducción**

A continuación, procedemos a proponer una adaptación del marco de referencia de la Unión Europea, LifeComp, al contexto traductor. Para ello, hemos decidido mantener la arquitectura original en torno a las tres áreas establecidas en este: personal, social y aprender a aprender, cada una con sus respectivas competencias transversales.

#### **6.3.1. Área personal**

Ante la gran influencia que tienen los diferentes factores personales en nuestra vida diaria, huelga mencionar que esta área se considera fundamental en una sociedad que está en continuo cambio, ya que hace referencia al desarrollo personal y al hecho de ser consciente del potencial de uno mismo (Sala et al., 2020).

Esta área está estrechamente relacionada con la personalidad del individuo y hace referencia principalmente a la capacidad de actuar con autonomía, juicio y responsabilidad propia. Coincidimos con Sala et al. (2020) en que el área personal implica muchos aspectos relacionados con el bienestar propio tales como la resiliencia, lidiar con la incertidumbre y el estrés, y buscar ayuda cuando sea necesario. Asimismo, en esta área también se incluyen diferentes actitudes como pueden ser la confianza, la integridad y la motivación, entre muchas otras.

Dentro del campo de la Traducción, cabe destacar que ya han sido varios los estudios (Jääskeläinen, 2012; Bolaños-Medina, 2016) que han señalado la gran importancia del área personal (principalmente, de aspectos psicológicos) en el proceso traductor, ya que consideran que el traductor es un individuo complejo que funciona como un todo, donde se presta atención a sus emociones, sus percepciones o su comportamiento (en Haro-Soler, 2018).

### ***Autorregulación***

De acuerdo con lo que proponen Sala et al. (2020), la autorregulación hace referencia a la capacidad de identificar y gestionar emociones, pensamientos y comportamientos propios. Esta competencia implicaría diversos factores, entre los que destacan una mentalidad positiva, la motivación, la capacidad de concentración y la capacidad de mantener la calma en situaciones de estrés.

Asimismo, también se podrían incluir en esta categoría tanto la confianza como las creencias de autoeficacia, que, aplicadas al campo de la Traducción, podrían definirse como «la confianza que los estudiantes o traductores profesionales tienen en su capacidad para realizar con éxito una tarea concreta» (Haro-Soler, 2018).

### ***Flexibilidad***

En el contexto global en el que nos encontramos, ser flexible se considera una competencia prácticamente esencial. De hecho, en un reciente estudio sobre las competencias más demandadas en ofertas de trabajo (CEDEFOP, 2019), la «adaptación al cambio» fue la más solicitada por los empleadores (en Sala et al., 2020).

Dicho esto, la flexibilidad podría definirse como la capacidad de un individuo de adaptarse a nuevas condiciones o entornos, afrontar desafíos y gestionar las transiciones y la incertidumbre. Del mismo modo, ser flexible también implica ser capaz de tomar decisiones de manera consciente, tener predisposición a cambiar acciones y opiniones propias, así como adoptar nuevas ideas, enfoques y herramientas.

### ***Bienestar***

Al estar estrechamente relacionado con la autorregulación y con la flexibilidad, el bienestar es la tercera competencia del área personal del marco LifeComp (Sala et al., 2020). El bienestar hace referencia a la capacidad de búsqueda de la satisfacción vital, cuidado de la salud física, mental y social, y adopción de un estilo de vida sostenible.

Asimismo, poseer esta competencia implicaría el hecho de ser consciente de que el comportamiento de uno mismo, diferentes características personales y una gran variedad de factores sociales y medioambientales pueden repercutir en nuestra salud y en nuestro bienestar (Sala et al., 2020). A efectos prácticos, algunos factores muy ligados a esta competencia serían los siguientes: ser capaz de trabajar bajo presión, ajustarse a fechas de entrega estrictas, una buena gestión de la carga de trabajo y la resistencia psicológica.

### **6.3.2. Área social**

No cabe duda de que la mayor garantía para un futuro marcado por la automatización y robotización es el desarrollo de aquello que nos diferencia de las máquinas: la digitalización junto con la creatividad, el pensamiento crítico, el pensamiento emocional, el trabajo colaborativo y la capacidad de inspirar (Fundación Telefónica, 2020, p. 224). Ante esta digitalización, coincidimos con Sala et al. (2020) en que la empatía, la comunicación y la colaboración desempeñan un papel fundamental para evitar la automatización de gran parte de los trabajos y serán estos factores, por lo tanto, los que nos diferencien de las futuras máquinas o robots.

Esta área social incluye, por consiguiente, el conocimiento de las normas de conducta y comunicación de nuestra sociedad, así como cualquier tipo de habilidad que nos permita comunicarnos en diferentes entornos, trabajar colaborativamente, entender diferentes puntos de vista, generar confianza y ser empáticos (Sala et al., 2020). Del mismo modo, también incluiríamos en esta categoría el respeto al prójimo y a la diversidad, aspectos muy relacionados con la tan necesaria conciencia cultural (*cultural awareness*) en el campo de la Traducción (Olalla-Soler, 2017).

#### ***Empatía***

En línea con lo que proponen Sala et al. (2020), en este estudio definimos la empatía como la capacidad de comprender las emociones, experiencias y valores de otra persona y responder adecuadamente. La importancia de esta competencia es tal que se considera esencial para una posterior comunicación y colaboración (Sala et al., 2020).

A pesar de lo complejo que pueda parecer formar en empatía, lo cierto es que hay estudios (Phillips et al., 2013; Cavellini et al., 2015) que han demostrado que es posible aumentar esta competencia por medio de formación específica (en Sala et al., 2020). Asimismo, si nos centramos en el campo de la Traducción, es importante mencionar que la empatía puede tener un impacto directo tanto en el proceso de traducción como en el producto final (Apfelthaler, 2014; Hubscher-Davidson, 2018).

#### ***Comunicación***

Es bastante evidente que la comunicación desempeña un papel esencial en el campo de la Traducción. De hecho, muchas teorías de traducción (Holz-Mänttari, 1984; Nord, 1988) parten de un concepto de traducción como una forma específica de comunicación intercultural (en Olalla-Soler, 2017).

En el presente estudio, concebimos la comunicación como la capacidad de transmitir un mensaje de forma precisa empleando estrategias de comunicación relevantes que se atengan a un contexto determinado. Si tenemos en cuenta el marco global en el que nos encontramos, esta comunicación también debe llevarse a cabo en los diferentes contextos multiculturales a los que suele estar expuesto el traductor y, por lo tanto, también implica el respeto a las diferentes culturas (adaptado de Sala et al., 2020).

### ***Colaboración***

Al examinar esta competencia, Sala et al. (2020) hacen hincapié en la necesidad de participar en actividades colectivas y en la importancia de trabajar en equipo para alcanzar un objetivo común.

No obstante, en el presente estudio recogemos la definición de *subcompetencia interpersonal* (Olalla-Soler, 2017) para aplicarla a nuestra definición de colaboración, que podría definirse como la capacidad de relacionarse y trabajar en equipo con otros agentes implicados en el proceso traductor. Esta interacción y colaboración iría más allá del trabajo en equipo con otros traductores, ya que también se aplica a trabajar de manera colaborativa con clientes, usuarios, expertos, etc. (Olalla-Soler, 2017).

### **6.3.3. Área de aprender a aprender**

Dado que el mundo está cambiando a un ritmo vertiginoso, desde la Comisión Europea (2017) afirman que la competencia más importante de todas es la de aprender a aprender (*learn to learn*). De hecho, aseguran que invertir en un aprendizaje continuo es la mayor garantía para conseguir una mayor empleabilidad en el futuro (Comisión Europea, 2017).

Esta área también implicaría varios componentes del área social y personal, lo que demuestra claramente la intertextualidad de las áreas y competencias que se exponen en el marco de referencia LifeComp. En lo que al área personal respecta, aprender a aprender implica cualquier tipo de desarrollo personal, tanto a nivel cognitivo como a nivel metacognitivo (Sala et al., 2020). En cuanto al área social, aprender a aprender hace referencia a la capacidad de aprender de nuestros compañeros en diferentes contextos sociales, históricos, económicos y culturales, especialmente cuando se trabaja de forma colaborativa (Sala et al., 2020).

Dada la gran repercusión del área de aprender a aprender, cabe destacar que en esta categoría se incluyen las competencias de: *growth mindset*, pensamiento crítico y la gestión del autoaprendizaje, las cuales se analizarán brevemente a continuación.

### ***Growth mindset***

Definida como la capacidad de creer tanto en el potencial de uno mismo como en el de otros, como forma de aprender y progresar continuamente (Sala et al., 2020), esta competencia se plantea como un aspecto esencial dentro del área de aprender a aprender.

El individuo que posea esta competencia contemplará la vida como un aprendizaje continuo e inacabado, capacidad que se plantea como algo esencial en un mercado laboral que está en constante cambio (Comisión Europea, 2017). Asimismo, en este apartado cabría destacar la insaciable curiosidad de los traductores e intérpretes (EMT, 2017; AIIC, 2019), así como una actitud abierta y proactiva, y la capacidad de encajar, integrar y aprender del fracaso (Sala et al., 2020).

### ***Pensamiento crítico***

Debido a la inmensa cantidad de información a la que podemos acceder en la actualidad (sobre todo, información en línea), son muchos los que señalan que vivimos en la era de la posverdad (Vega, 2020), en la que es muy difícil separar la mentira de la verdad.

Ante esta situación, es necesario que los usuarios desarrollen un pensamiento crítico, es decir, que adquieran la capacidad de analizar, sintetizar y evaluar la información, resolver problemas y desarrollar soluciones innovadoras (Sala et al., 2020). En el campo de la Traducción, esta competencia se considera muy importante, ya que un buen traductor debe evaluar y analizar la relevancia y la fiabilidad de las fuentes de información que consulta para satisfacer sus necesidades de traducción (EMT, 2017).

### ***Gestión del autoaprendizaje***

Esta competencia hace referencia a la capacidad de planificación, organización y autoevaluación del aprendizaje de uno mismo (Sala et al., 2020). Por lo tanto, dentro de esta categoría podrían incluirse capacidades como una buena gestión del tiempo y la capacidad de trabajar de forma autónoma sin supervisión.

Dada la intertextualidad de las competencias transversales que estamos analizando, para la adquisición de esta competencia son necesarias otras capacidades y habilidades como la motivación, la autorregulación y las creencias de autoeficacia. Todas ellas son esenciales para que un individuo pueda establecerse unos objetivos, tener buena motivación y pueda aplicar las estrategias que considere oportunas con el fin último de alcanzar los objetivos previamente establecidos (Sala et al., 2020).

## **MARCO APLICADO**

## **7. Introducción**

Una vez establecido el marco teórico que servirá de base para esta investigación, procedemos ahora a indagar en el marco aplicado del presente trabajo. Esta investigación aplicada se compone de dos estudios principales que se desarrollarán a continuación, y pretende buscar respuestas a tres grandes preguntas: 1) ¿Qué suelen pedir como requisito las empresas?; 2) ¿Qué competencias transversales son las más importantes en el entorno laboral de las empresas?; 3) ¿De qué competencias transversales se carece en el mundo laboral?

## **8. Estudio 1**

En este primer estudio, se pretende cumplir con los objetivos 1 y 2 expuestos al principio del presente trabajo, que, a modo de recordatorio, son los siguientes:

1. Realizar un vaciado y una posterior taxonomía de dichas competencias, en función de los anuncios de trabajo y análisis de las empresas del sector.
2. Estimar la importancia que se le atribuye en el entorno laboral, según los anuncios de puestos de trabajo y según expresan las propias empresas del sector, a las diferentes competencias transversales.

### **8.1. Diseño y procedimiento**

A la hora de llevar a cabo este estudio, hemos tomado como base algunos de los métodos y conclusiones expuestos en Khaouja et al. (2019), en el que se analizó, de forma general, la demanda de competencias transversales en el mercado laboral y se realizó una taxonomía de las mismas. Si bien este tipo de estudios y taxonomías ya se han aplicado a otros campos (principalmente, al campo de Ingeniería), lo cierto es que aún no se han realizado estudios tan específicos sobre el mercado laboral en el ámbito de la Traducción.

Para alcanzar los objetivos mencionados anteriormente, hemos recopilado un total de 80 ofertas de empleo relacionadas con el campo de la Traducción (traductores, intérpretes, localizadores, gestores de proyecto, etc.). En primer lugar, comenzamos la búsqueda de estas ofertas de empleo en páginas web de organismos internacionales que bien cuentan con traductores en plantilla o bien contratan a traductores autónomos (ONU, UE, OSCE y OCDE). Posteriormente, procedimos a realizar la búsqueda en páginas web de empresas de traducción (como LionBridge, RWS o Absolute Translations) y, por último, accedimos a diferentes portales de empleo (como LinkedIn, Glassdoor Jobs o Indeed) para que el número de ofertas de empleo analizadas fuese mayor y, por tanto,

obtener resultados más significativos de este estudio. Cabe destacar que se han recopilado más ofertas de empleo en inglés que en castellano, ya que la búsqueda de empleos únicamente en castellano limitaba mucho el alcance de este estudio.

Una vez realizada dicha recopilación, procedimos a incluir todos los descriptores de las ofertas de empleo en un archivo de texto editable, con el fin de poder señalar más fácilmente aquellos términos, expresiones e incluso oraciones que hiciesen referencia a cualquiera de las competencias transversales analizadas en el presente trabajo. Asimismo, en dicho archivo se incluyeron los enlaces a las diferentes ofertas de empleo, de manera que es posible localizar los datos de las mismas si fuese necesario (véase Anexo I).

Acto seguido, realizamos el recuento de competencias transversales mencionadas en las diferentes ofertas de empleo y la posterior taxonomía de las mismas. Cabe destacar que tanto el recuento como la taxonomía se realizó de forma manual, ya que la variedad terminológica utilizada para hacer referencia a estas competencias es tal que consideramos que realizarlo de forma automática le restaría precisión al estudio.

Para llevar a cabo dicha taxonomía, identificamos cualquier tipo de referencia a estas competencias en las diferentes ofertas de empleo y, después, las categorizamos dentro de las nueve grandes competencias establecidas en el marco de referencia LifeComp, en función de los descriptores proporcionados en dicho marco. De esta manera, obtendríamos una taxonomía o clasificación de las diferentes competencias transversales demandadas en el mercado laboral, junto con la diferente terminología que se utiliza para hacer referencia a cada una de dichas competencias (véase Anexo II).

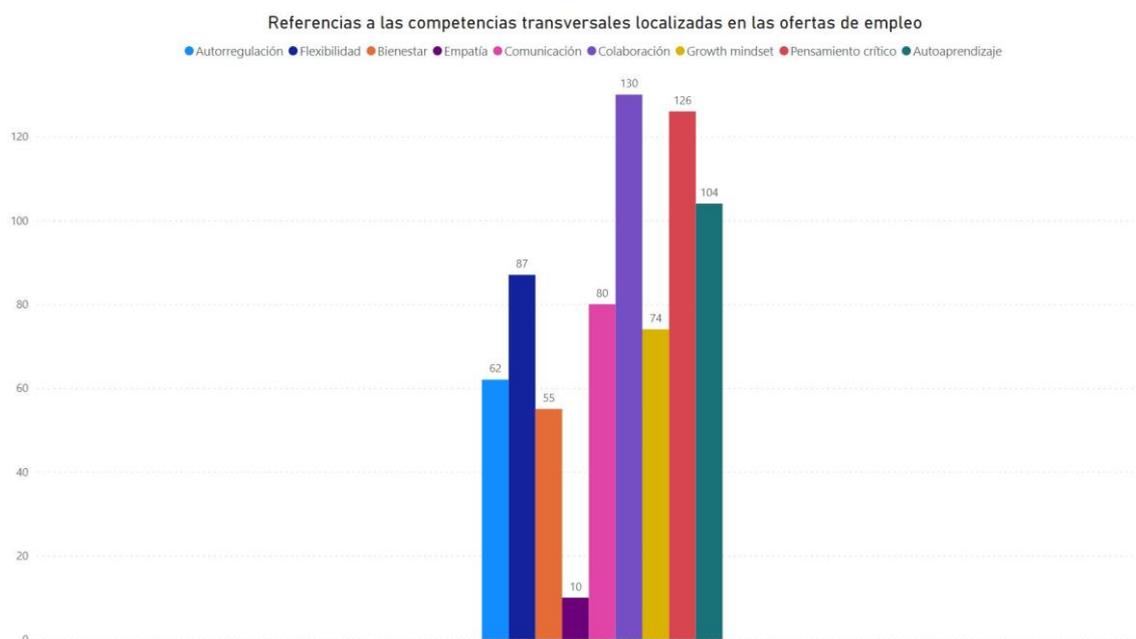
A la hora de analizar los datos obtenidos de dicha recopilación, la metodología utilizada fue la siguiente: en primer lugar, le otorgamos el valor de 1 punto a cada una de las referencias localizadas en las diferentes ofertas de empleo; posteriormente, añadimos los datos extraídos de cada una de las ofertas de empleo en una hoja de cálculo y procedimos a realizar la contabilización total de los mismos (véase Gráfico 1).

Habida cuenta de esto, cabe mencionar que en una oferta de empleo se pueden identificar varias referencias a una misma competencia, de manera que hemos recogido en nuestro recuento cualquier tipo de mención a las competencias del marco de referencia LifeComp. Asimismo, también es necesario señalar que hay referencias o descriptores en las ofertas de empleo que se encuentran a caballo entre varias competencias. Este es el caso, por ejemplo, del descriptor *aim to be perfect*, que se encontraría entre las

competencias de autorregulación y de pensamiento crítico. En estos casos, hemos decidido otorgarle un punto a cada una de las competencias a las que podría hacer referencia; de este modo, en el ejemplo mencionado anteriormente, le otorgaríamos 1 punto a la competencia de autorregulación y otro a la competencia de pensamiento crítico.

## 8.2. Resultados y conclusiones

En el gráfico que sigue se ilustra la contabilización de todas las referencias a competencias transversales encontradas en las 80 ofertas de empleo que hemos recopilado para este estudio.



**Gráfico 1. Recuento final de las referencias a competencias transversales en ofertas de empleo.**

Tal y como se puede observar en el gráfico, el papel esencial que desempeña la colaboración en el ámbito laboral de la Traducción es innegable. Con un total de 130 menciones en tan solo 80 ofertas de empleo, las destrezas de trabajo en equipo se postulan como una de las competencias transversales más requeridas por las empresas a la hora de contratar a un traductor.

Algo similar ocurre con las competencias de pensamiento crítico y con la gestión del autoaprendizaje, ya que ambas están presentes en gran parte de las ofertas de empleo que han formado parte de la muestra de este estudio. Muchas empresas consideran que un traductor debe contar con una gran capacidad de resolución de problemas y que debe ser capaz de analizar la calidad de la información con la que trabaja, siendo estos aspectos descriptores del pensamiento crítico (véase Anexo II). Del mismo modo, especial

atención se le presta también a la capacidad de organización y gestión del tiempo, así como a la capacidad de trabajar de manera autónoma, dos descriptores que hacen clara referencia a la gestión del autoaprendizaje.

No obstante, si hay algún dato que sorprende sobre el recuento total de referencias, este es, sin duda, el escaso número de menciones a la empatía. A pesar de tratarse de una competencia esencial para el desarrollo de otras competencias sociales y emocionales (Sala et al., 2020), son muy pocas las referencias a la empatía que encontramos en las ofertas de empleo analizadas. Teniendo en cuenta estos resultados, cabe preguntarse si realmente las empresas no consideran la empatía como un requisito o si, por el contrario, es algo que dan por sentado y, por lo tanto, no realizan una mención de forma explícita a dicha competencia.

## **9. Estudio 2**

Con el fin de satisfacer los objetivos 3 y 4 descritos en la parte introductoria del presente trabajo, este segundo estudio tiene como base la elaboración de un cuestionario en el que diferentes empresas del ámbito de la Traducción e Interpretación, así como empresas no especializadas en Traducción (pero que contratan a traductores), evalúan la importancia que se les da a las competencias transversales en su entorno laboral.

Cabe mencionar que a este cuestionario le precedió una fase de identificación de competencias transversales en diferentes portales web de varias empresas y asociaciones del campo de la Traducción. No obstante, debido a la escasa recopilación de datos de esta primera fase, procedimos a elaborar un cuestionario de cara a conseguir unos resultados más significativos.

### **9.1. Diseño y muestra**

Un cuestionario puede definirse como «un formulario escrito en el que los encuestados responden a una serie de preguntas o enunciados seleccionando una de las opciones ofrecidas o escribiendo su propia respuesta» (Rojo, 2013, p. 109). Dado que se trata de un instrumento que permite obtener información sobre las actitudes y opiniones de un número amplio de sujetos de manera simultánea (Rojo, 2013, pp. 108-109), consideramos que elaborar un cuestionario sería una de las mejores opciones para valorar la opinión de las empresas acerca de las competencias transversales analizadas en este estudio. Para diseñar dicho cuestionario, tomamos como referencia el modelo utilizado por Haro-Soler (2018) y seguimos las siguientes fases:

1. Establecimiento de objetivos
2. Planificación del contenido y formulación de preguntas
3. Validación del cuestionario
4. Distribución del cuestionario por correo electrónico

#### ***Establecimiento de objetivos y metodología de estudio***

Este cuestionario tiene como objetivo principal conocer la opinión de diferentes empresas sobre las competencias transversales analizadas en este estudio (véase 6.3.), de manera que podamos identificar y analizar el impacto que estas tienen en el entorno laboral, ya que se ha demostrado que su demanda cada vez es mayor y que su relación con la empleabilidad está más que justificada (véase 3. y 6.1.).

Además de conocer el impacto que tienen dichas competencias, este estudio también pretende obtener información sobre la situación actual del mercado laboral en el ámbito de la Traducción e Interpretación, de manera que sean las propias empresas quienes afirmen de qué competencias transversales suelen carecer los empleados en la actualidad.

Para cumplir los objetivos recién mencionados, diseñamos el estudio y planificamos el proceso. Decidimos alojar el cuestionario en la plataforma de encuestas LimeSurvey, con servidor en la UGR, para garantizar una mayor seguridad de los datos y para optar a una mayor funcionalidad, entre otras razones. Asimismo, decidimos el destinatario del mismo: el cuestionario se lanzaría a personas jurídicas, con actividad en el mundo laboral de Traducción.

En cuanto al contenido del cuestionario, además de las dos preguntas que constituyen los dos objetivos (cuáles son las competencias más importantes y las que más se necesitan), se redactó la información acerca del presente trabajo y el consentimiento informado. Del mismo modo, se vio la necesidad de validar el cuestionario y el calendario de lanzamiento.

#### ***Contenido y formulación de preguntas***

El cuestionario elaborado en este estudio está compuesto por cuatro partes principales: un apartado de información sobre el estudio, un consentimiento informado, un breve cuestionario demográfico y dos bloques de preguntas sobre competencias no cognitivas (véase Anexo III).

En primer lugar, tal y como indican Van Peer et al. (2012, p. 119), en el apartado introductorio es necesario plantear el objeto de estudio de forma general, así como incluir información sobre los responsables del estudio y la institución a la que pertenecen y especificar el anonimato (o no) del cuestionario, todo ello sin revelar ningún tipo de información que pueda sesgar los resultados (en Haro-Soler, 2018).

La segunda parte del cuestionario consiste en un breve consentimiento informado en el que los usuarios pueden encontrar información sobre la forma en la que se tratarán sus datos en el análisis del estudio. Cabe mencionar que, de no aceptar dicho consentimiento, el cuestionario no se podrá cumplimentar.

En lo que a las preguntas demográficas respecta, es importante destacar que estas incluyen datos generales sobre la empresa y sobre el papel que desempeña en la empresa la persona responsable de rellenar el cuestionario, así como sobre su formación profesional. Teniendo en cuenta el tipo de preguntas presentadas y siguiendo la recomendación de Vigier (2010, p. 396), decidimos colocar dichas preguntas demográficas al comienzo del cuestionario para romper el hielo, ya que son preguntas de fácil respuesta (en Haro-Soler, 2018).

Una vez analizadas las tres primeras partes, es necesario indagar en los bloques de preguntas que constituyen el cuestionario en sí y que, por tanto, son los que servirán de base para el análisis de este estudio. Como ya hemos indicado anteriormente, decidimos dividir el cuestionario en dos bloques de preguntas para abordar dos perspectivas diferentes: conocer la importancia que se le otorga a las diferentes competencias transversales en el entorno laboral e identificar cuáles son las competencias transversales de las que más se carece en la actualidad.

Centrándonos en las preguntas específicas sobre competencias no cognitivas, fue necesario analizar las ventajas e inconvenientes de los diferentes tipos de preguntas. Si bien las preguntas abiertas ofrecen un mayor grado de calidad de información, lo cierto es que son mucho más difíciles de analizar y requieren más tiempo a la hora de rellenarlas, por lo que la tasa de respuesta suele ser más baja (Haro-Soler 2018). Por el contrario, aunque las preguntas cerradas limitan las opciones de respuesta, arrojan datos estructurados y, por lo tanto, facilitan tanto el análisis estadístico como la comparación entre grupos (Haro-Soler 2018). Por este motivo, decidimos basar nuestro cuestionario en

dos bloques de preguntas cerradas, con el fin de lograr una mayor participación por parte de las empresas.

A la hora de elaborar el primer bloque de preguntas, realizamos una adaptación de la definición de las diferentes competencias recogidas en el marco de referencia de la Unión Europea, LifeComp, aplicadas al campo de la Traducción (véase 6.3.). Una vez realizado este paso, era necesario establecer el tipo de respuesta que podrían elegir los responsables de rellenar el cuestionario. Para ello, seguimos la recomendación de Rojo (2013, p. 110) y el modelo utilizado por Haro-Soler (2018), que consistía en adoptar un formato de escala tipo Likert, en el que los usuarios pueden elegir entre un total de cuatro opciones para establecer la importancia que se le da en el entorno laboral a cada una de las nueve competencias transversales recogidas en este estudio. Las posibles respuestas eran: nada importante (1), poco importante (2), bastante importante (3) y muy importante (4).

En cuanto al segundo bloque de preguntas, volvimos a recoger las nueve competencias señaladas en el bloque anterior, esta vez para que los diferentes usuarios las clasificasen en función de su carencia en el entorno laboral. De esta manera, sería posible saber de primera mano de qué competencias suelen carecer los empleados en Traducción y, por tanto, en qué competencias hace más falta incidir en su formación, aspecto muy ligado al objetivo 4 del presente estudio.

#### ***Validación del cuestionario***

Como parte del proceso de validación de este cuestionario, este instrumento fue sometido al juicio de:

- Mercedes Trinidad García de Quesada, tutora del presente estudio, profesora titular del Departamento de Traducción e Interpretación de la Universidad de Granada y coordinadora del PID 20-106 en el que se enmarca este TFG.
- María del Mar Haro Soler, profesora ayudante doctora del Departamento de Traducción e Interpretación de la Universidad de Granada, codiseñadora del programa educativo UGRComp y miembro del grupo de investigación AVANTI.

#### ***Distribución del cuestionario y tamaño de la muestra***

Gracias a la colaboración de la coordinadora del Máster Universitario en Traducción Profesional de la Universidad de Granada, quien nos facilitó el correo de diferentes empresas que tienen o han tenido convenios de prácticas con la Facultad de Traducción e

Interpretación, el cuestionario se distribuyó en un primer momento a un total de 60 empresas. No obstante, también fue esencial la colaboración de la Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes (ASETRAD), que aprobó en Junta nuestro cuestionario y lo distribuyó entre sus socios, lo que llevó a que el número de participantes de este estudio ascendiese hasta 91. Sin embargo, 36 empresas cumplimentaron el cuestionario de forma parcial, por lo que, para evitar un análisis impreciso de los resultados, las respuestas parciales no se tendrán en cuenta en el análisis que a continuación se presenta. Habida cuenta de esto, la muestra final del estudio fue de un total de 55 empresas.

El enlace al cuestionario se distribuyó el 14 de abril por correo electrónico, en el que también se adjuntaba información general sobre el estudio (véase Anexo IV). En un principio, las empresas dispondrían de dos semanas para cumplimentar dicho cuestionario; es decir, el plazo de cumplimentación estaría abierto hasta el día 28 de abril. No obstante, tras tener constancia de la colaboración de ASETRAD, decidimos aumentar el plazo de cumplimentación una semana más.

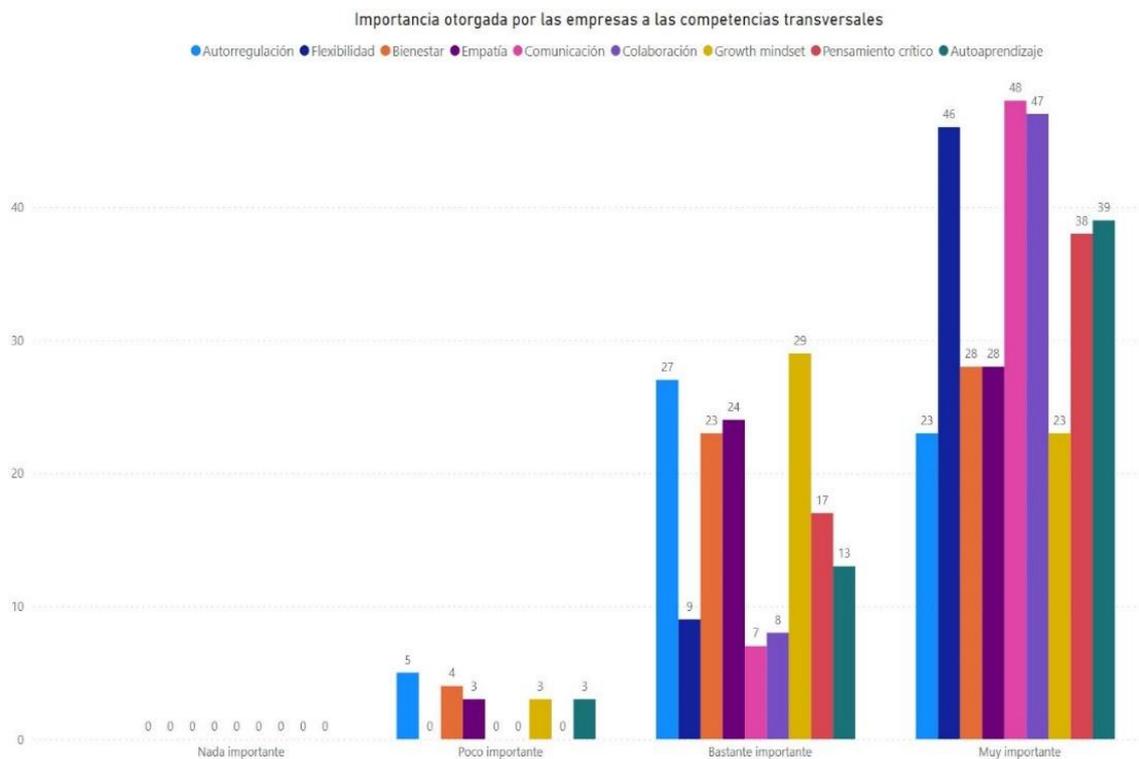
Asimismo, cabe destacar que en este período de tiempo también se tuvieron que enviar varios recordatorios por correo electrónico a las empresas, así como algunas llamadas telefónicas a miembros de las mismas para confirmar su participación en el presente estudio.

## **9.2. Resultados y conclusiones**

En el presente apartado, procederemos a analizar de forma pormenorizada los resultados recopilados en los dos bloques de preguntas principales de nuestro cuestionario. No obstante, cabe mencionar que, por motivos de extensión, el presente estudio no se encargará de analizar las preguntas demográficas presentadas al comienzo del cuestionario ni su relación o influencia en las demás respuestas del cuestionario, de manera que estos datos servirán de base para futuros estudios.

### ***Importancia de las competencias transversales en el ámbito laboral***

En el siguiente gráfico, se exponen de manera completa todas las respuestas de las empresas con respecto al primer bloque de preguntas, que, tal y como hemos mencionado anteriormente, está destinado a evaluar la importancia que les otorgan las empresas a las nueve competencias transversales del marco de referencia LifeComp.



**Gráfico 2. Importancia otorgada por parte de las empresas a las diferentes competencias transversales (primer bloque de preguntas).**

En primer lugar, a la hora de analizar estos resultados, sorprende el hecho de que ninguna de las nueve competencias presentadas en este estudio ha sido considerada por las empresas como nada importante, lo que refleja, sin duda, el determinante papel que desempeñan este tipo de competencias actualmente en el campo de la Traducción. Estos datos sirven para ratificar lo que ya señaló Rodríguez de Céspedes (2017), quien afirmó que las competencias transversales (entre las que se incluyen la flexibilidad y la autoeficacia, entre muchas otras) son cruciales en este campo de estudio.

Asimismo, a nivel general, cabe destacar que siete de las nueve competencias analizadas han sido reconocidas por más de la mitad de las empresas como competencias muy importantes en su entorno laboral. Esto demuestra que no se trata únicamente de una percepción particular de un grupo de empresas, sino que la trascendencia y la necesidad de estas competencias transversales en Traducción es un sentimiento bastante generalizado.

Si realizamos un análisis más pormenorizado de las nueve competencias, observamos claramente que comunicación, colaboración y flexibilidad son las competencias a las que las empresas le han otorgado una mayor importancia. De hecho, sorprende la casi unanimidad por parte de las empresas a la hora de evaluar estas tres

competencias como muy importantes. En el caso de la comunicación, un 87,27 % de las empresas estaba de acuerdo en otorgarle la máxima importancia de nuestra encuesta a dicha competencia, mientras que un 85,45 % y un 83,64 % lo hicieron con la colaboración y con la flexibilidad, respectivamente. Muy en relación con esto, cabe señalar que el porcentaje restante de empresas consideraron estas tres competencias como bastante importante, lo que pone de manifiesto el papel tan esencial que desempeñan la comunicación, la colaboración y la flexibilidad actualmente en el mercado laboral de Traducción.

Tal y como podemos observar en el gráfico 2, también reciben gran atención por parte de las empresas las competencias de pensamiento crítico y de gestión del autoaprendizaje. A pesar de no llegar al nivel de importancia de las tres competencias mencionadas anteriormente, cabe destacar que el porcentaje de empresas que consideran estas dos competencias como competencias muy importantes (69,09 % y 70,91 %, respectivamente) es mucho mayor del que las consideran bastante importantes (30,91 % y 23,64 %, respectivamente), lo que demuestra que estas dos competencias también son más que necesarias entre el personal dedicado profesionalmente a la Traducción.

Mayor disparidad es la que nos encontramos a la hora de evaluar la importancia de competencias como la autorregulación, el bienestar, la empatía y el *growth mindset*. Lo cierto es que la opinión de las empresas sobre la importancia de estas competencias está mucho más segmentada, lo que hace entrever que estas competencias no son tan prominentes en el entorno laboral de las empresas que han cumplimentado el cuestionario. Si bien gran parte de las empresas consideraron dichas competencias como muy o bastante importantes, es necesario mencionar que estas son las únicas cuatro competencias (junto con la gestión del autoaprendizaje) que han sido definidas por algunas empresas como poco importantes.

#### ***Carencia de competencias transversales en el ámbito laboral***

En lo que al segundo bloque de preguntas respecta, cabe destacar que, con el fin de llevar a cabo un análisis más completo y objetivo de los resultados, hemos realizado un *ranking* promedio de los mismos. De esta manera, será posible conocer cuáles son las competencias de las que más se carece en el mundo laboral según las empresas participantes en el presente estudio y, por lo tanto, podremos determinar aquellas competencias en cuya formación hace más falta incidir.

Para ello, le hemos otorgado ponderaciones en orden inverso a las diferentes competencias evaluadas, de manera que las competencias a las que las empresas le han dado prioridad en esta pregunta serán las que reciban la mayor ponderación. Siguiendo este patrón, es importante mencionar que una misma competencia puede tener diferentes ponderaciones (siendo 1 la ponderación mínima y 9, la máxima), ya que estas variarán en función del puesto en el que las empresas hayan situado a cada una de estas competencias. Esta ponderación se ve reflejada claramente en el siguiente ejemplo: si una empresa sitúa la competencia de bienestar en primera posición de la pregunta, esta recibirá un total de 9 puntos; si lo hace en segundo lugar, recibirá un total de 8, y así sucesivamente hasta recibir 1 solo punto si la sitúa en novena (y última) posición. Una vez realizado este ranking promedio, obtuvimos los resultados que se plasman en la siguiente tabla:

Posición	Número de veces que aparecen en cada posición (ponderación correspondiente)								
	Autorregulación	Flexibilidad	Bienestar	Empatía	Comunicación	Colaboración	Growth mindset	Pensamiento crítico	Autoaprendizaje
Primera	7 (63)	6 (54)	6 (54)	5 (45)	16 (144)	2 (18)	4 (36)	5 (45)	4 (36)
Segunda	3 (24)	9 (72)	5 (40)	6 (48)	10 (80)	8 (64)	3 (24)	5 (40)	6 (48)
Tercera	5 (35)	10 (70)	7 (49)	6 (42)	8 (56)	9 (63)	2 (14)	3 (21)	5 (35)
Cuarta	8 (48)	8 (48)	3 (18)	7 (42)	4 (24)	9 (54)	4 (24)	8 (48)	4 (24)
Quinta	6 (30)	7 (35)	6 (30)	8 (40)	4 (20)	5 (25)	11 (55)	6 (30)	2 (10)
Sexta	5 (20)	4 (16)	6 (24)	9 (36)	7 (28)	7 (28)	3 (12)	6 (24)	8 (32)
Séptima	8 (24)	5 (15)	6 (18)	5 (15)	3 (9)	6 (18)	4 (12)	10 (30)	8 (24)
Octava	8 (16)	6 (12)	7 (14)	5 (10)	3 (6)	3 (6)	10 (20)	5 (10)	8 (16)
Novena	5 (5)	0 (0)	9 (9)	4 (4)	0 (0)	6 (6)	14 (14)	7 (7)	10 (10)
<b>Total</b>	55 (265)	55 (322)	55 (256)	55 (282)	55 (367)	55 (282)	55 (211)	55 (255)	55 (235)

**Tabla 1. Ranking promedio acerca de la carencia de las diferentes competencias transversales en el ámbito laboral según las empresas.**

Si indagamos en el análisis de los resultados extraídos de este *ranking* promedio, cabe mencionar una serie de aspectos de gran interés que procedemos a mencionar. Para ello, hemos decidido agruparlos según las áreas establecidas en el marco de referencia LifeComp.

En lo que al área personal respecta, es importante resaltar los datos obtenidos para la competencia de flexibilidad: a pesar de ser una de las competencias transversales más importantes en el ámbito laboral, en esta segunda parte del estudio se postula como la segunda competencia de la que más se carece en la actualidad desde el punto de vista de las empresas. Dentro de esta área, también sorprende la opinión de las empresas acerca de la autorregulación: si bien se trata de una de las competencias más perjudicadas en el primer bloque de preguntas de este estudio, la autorregulación aparece como la quinta competencia transversal de la que más se carece y, por lo tanto, en cuya formación hace

gran falta incidir. De hecho, siete de las empresas participantes en el estudio (un 12,73 % de la muestra total) consideran que la autorregulación es la competencia de la que más carecen actualmente los traductores.

Con respecto al área social, el presente estudio refleja una enorme carencia de las competencias del área social en el entorno laboral de las empresas, lo que deja entrever lo necesaria que es la formación en este tipo de competencias transversales antes de que los graduados en Traducción e Interpretación accedan al mundo laboral. De las tres competencias que se presentan en esta área, la comunicación es, de nuevo, la que se sitúa a la cabeza. De esta manera, podemos deducir que, en general, las empresas no solo consideran que esta es la competencia transversal más importante de las nueve, sino que además también es la competencia en cuya formación hace más falta incidir. Este bloque de competencias lo completan la empatía y la colaboración, ambas situadas en la tercera posición de este *ranking* promedio.

Por último, cabe mencionar que las tres competencias que componen el área aprender a aprender son las que menos atención han recibido por parte de las empresas en este segundo bloque de preguntas. Esto puede deberse a que son las competencias que más presentes están en el mundo laboral, o bien a que son competencias que no se echan tanto en falta como las del área personal y social. Dentro de este grupo de tres competencias, el pensamiento crítico se situaría en la cabeza, seguido de la gestión del autoaprendizaje y de *growth mindset*. Con respecto a esta última competencia, sorprende el hecho de que un 50 % de las empresas consideran que es una de las tres competencias de las que menos se carece en la actualidad, lo que demuestra que gran parte de los participantes en este estudio comparten la misma opinión sobre la competencia *growth mindset* en el campo de la Traducción.

Una vez analizados estos datos, podemos concluir que sorprende el hecho de que aquellas competencias a las que las empresas les otorgan mayor importancia sean exactamente las competencias de las que más se carece en el entorno laboral de las empresas. Esto sirve para ratificar el gran vacío que existe entre la institución académica y el mundo laboral, así como para corroborar lo necesaria que es la cooperación entre las instituciones académicas y los empleadores (Rodríguez de Céspedes, 2017).

## **10. Conclusiones finales y líneas de acción futuras**

Para concluir este trabajo, consideramos necesario realizar un análisis transversal de los dos estudios que se han llevado a cabo, con el objetivo último de realizar una aproximación completa al mundo laboral del campo de la Traducción. De esta manera, nos encontramos con tres grandes variantes que podemos analizar y que, a modo de recordatorio, son las siguientes: qué piden las empresas, a qué le otorgan importancia y qué es lo que realmente necesitan o echan en falta.

En primer lugar, sorprende la gran disparidad de opiniones acerca de la autorregulación. Si bien es una de las competencias a la que las empresas le otorgaron menos importancia en nuestro cuestionario, son muchas las empresas que comparten la idea de que hace falta incidir en su formación. De hecho, la autorregulación aparece en gran parte de las ofertas de empleo que hemos analizado como uno de los requisitos que debe tener un buen traductor, lo que pone de relieve que esta competencia cada vez es más importante y que, tal y como afirmaron Sala et al. (2020), es esencial y necesaria para el desarrollo de otras competencias clave.

En cuanto a la flexibilidad, cabe destacar que gran parte de las empresas reconoce, tanto en nuestro cuestionario como en las ofertas de empleo analizadas, lo imprescindible que es la capacidad de adaptarse a nuevas condiciones, de afrontar desafíos y de gestionar las transiciones y la incertidumbre. Justo lo contrario ocurre con la última competencia del área personal, el bienestar, que, si bien se plantea como una competencia trascendente en el campo de la Traducción, los resultados obtenidos de ambos estudios reflejan que no se trata de una competencia prominente en el entorno laboral de las empresas.

Al igual que ocurre con la autorregulación, llama la atención la diversidad de resultados obtenidos para la empatía. Tal y como mencionamos anteriormente (véase 8.2.), las referencias a la empatía encontradas en las ofertas de empleo fueron escasas, lo que contradice la opinión de muchas empresas que afirmaron que esta es una de las competencias de la que más se carece en la actualidad. Habida cuenta de esto, podemos afirmar que la empatía es más que necesaria en el mundo traductor y que la carencia de menciones a dicha competencia puede deberse a que se trate de una competencia que se da por sentada o, incluso, a que vaya intrínseca en posibles menciones a otras competencias.

Por otro lado, es más que evidente el papel esencial que desempeñan las otras dos competencias del área social: comunicación y colaboración. En este caso, la opinión de las empresas es bastante unánime y las tres variantes analizadas en el presente trabajo demuestran que un traductor necesita, sin duda alguna, dotes comunicativas y de trabajo en equipo. Ya que se postulan como dos de las competencias transversales más importantes en el campo de la Traducción, no cabe duda de que incidir en la formación de dichas competencias es un aspecto clave para salvar el vacío existente entre la institución académica y el mercado laboral.

Por último, mencionaremos brevemente algunos aspectos interesantes con respecto al área aprender a aprender. Cabe señalar que la competencia de *growth mindset* ha sido la que menos atención ha recibido por parte de las empresas, tanto en la recopilación de las ofertas de empleo como en las respuestas obtenidas en nuestro cuestionario. No obstante, esto no significa que los traductores no deban desarrollar esta competencia, sino que, simplemente, no es tan prominente como las otras competencias analizadas en el presente trabajo. Con respecto al pensamiento crítico y a la gestión del autoaprendizaje, es necesario destacar que ambas competencias se postulan como dos de las competencias más demandadas en nuestra recopilación de ofertas de empleo. Teniendo esto en cuenta, sorprende que muchas empresas consideren que no hace tanta falta incidir en su formación, ya que no cabe duda de que ambas desempeñan un papel fundamental en el mercado laboral de Traducción.

En definitiva, podemos concluir que esta investigación aplicada ha satisfecho los objetivos establecidos al comienzo del presente trabajo. Es evidente que las competencias transversales están ganando cada vez más importancia en la actualidad y, debido a la gran relación directa que guardan con la empleabilidad, es posible afirmar que este tipo de competencias constituye una parte esencial del perfil de un traductor profesional.

Aún queda un largo camino por recorrer en la incorporación y formación de competencias transversales, y este trabajo pone de manifiesto algunas de las líneas a seguir. Sin la intención de ser exhaustivos apuntamos a la necesidad de ahondar en el estudio no solo de las competencias de forma individual, sino de la interacción entre ellas. Es difícil construir empatía sin autoconocimiento (McNaughton, 2016), o aprendizaje sin flexibilidad y humildad (Krumrei et al., 2020). Otra línea de actuación tiene que ver con

el estudio, diseño e implementación de programas psicoeducativos que faciliten este tipo de herramientas: programas que irían dirigidos no solo a la comunidad universitaria, sino al tejido laboral/empresarial, de manera que sea posible construir así una verdadera transferencia de conocimiento que sea bidireccional y continuada (Birtwistle y Wagenaar, 2020).

## Bibliografía

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2013). *Libro Blanco. Título de Grado en Traducción e Interpretación.*

Almerich, G., Suárez-Rodríguez, J., Díaz-García, I. y Orellana, N. (2020). Estructura de las competencias del siglo XXI en alumnado del ámbito educativo. Factores personales influyentes. *Educación XXI*, 23(1), 45-74. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23853>

Álvarez-Álvarez, S. y Arnáiz-Uzquiza, V. (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. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2017.1344812>

Apfelthaler, M. (2014). Stepping into others' shoes: a cognitive perspective on target audience orientation in written translation. *MonTI. Monografías De Traducción E Interpretación*, 1, 303-330. <https://doi.org/10.6035/MonTI.2014.ne1.10>

Arroyo, J. (2019, octubre 13). Un currículum más allá del aula. *El País*. [https://elpais.com/sociedad/2019/10/13/actualidad/1570981445\\_198065.html](https://elpais.com/sociedad/2019/10/13/actualidad/1570981445_198065.html)

Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencias. (2019). *Conference Interpreting explained*. AIIC. <https://aiic.org/site/world/conference>

Astigarraga, E. (2019, octubre 30). A vueltas con las competencias transversales. *Universidad. Una conversación pública sobre la universidad*. <https://www.universidadsi.es/a-vueltas-con-las-competencias-transversales/>

- Bacigalupo, M., Kampleyis, P., Punie, Y. y Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Publications Office of the European Union, EUR 27939 EN. <http://doi.org/10.2791/593884>
- Balcar, J. (2014). Soft Skills and Their Wage Returns: Overview of Empirical Literature. *Review of Economic Perspectives*, 14(1), 3-15. <https://doi.org/10.2478/revecp-2014-0001>
- Balcar, J., Blažíčková, J., Braňka, J., Czesaná, V., Gavenda, M., Grygerová, S., Havlena, J., Havlíčková, V., Hladká, M., Homolová, E., Janoš, J., Karásek, Z., Karásková, J., Kavan, L., Kotíková, J., Larsen, C., Micková, E., Rand, S., Schmid, A. et al. (2011). Transferable competences across economic sectors: Role and importance for Employment at European level. *Publications Office of the European Union*. <http://doi.org/10.2767/40404>
- Birtwistle T. y Wagenaar R. (2020). Re-Thinking an Educational Model Suitable for 21st Century Needs. En A. Curaj, L. Deca, y R. Pricopie, (Eds.), *European Higher Education Area: Challenges for a New Decade*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-56316-5\\_29](https://doi.org/10.1007/978-3-030-56316-5_29)
- Brown, J., Gosling, T., Sethi, B., Sheppard, B., Stubbings, C., Sviokla, J., Williams, J. y Zarubina, D. (2017). *Workforce of the future: The competing forces shaping 2030*. <https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf>
- Burning Glass Technologies. (2019). *The Hybrid Job Economy: How New Skills are Rewriting the DNA of the Job Market*. [https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/hybrid\\_jobs\\_2019\\_final.pdf](https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/hybrid_jobs_2019_final.pdf)

- Centeno, C., Vuorikari, R., Punie, Y., O’Keeffe, W., Kluzer, S., Vitorica, A., Lejarzegi, R., Martínez de Soria, I. y Bartolomé, J. (2019). *Developing digital competence for employability: Engaging and supporting stakeholders with the use of DigComp*. Publications Office of the European Union, JRC118711. <http://doi.org/10.2760/625745>
- Cinque, M. (2016). “Lost in translation”. Soft skills development in European countries. *Tuning Journal for Higher Education*, 3(2), 389-427. [https://doi.org/10.18543/tjhe-3\(2\)-2016pp389-427](https://doi.org/10.18543/tjhe-3(2)-2016pp389-427)
- Comisión Europea. (2017). *EPSC. 10 trends transforming education as we know it*. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/227c6186-10d0-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>
- Consejo de la Unión Europea. (2018, mayo 22). *Recomendación del consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente*. *Diario Oficial de la Unión Europea*. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)
- De Smedt, J., Le Vrang, M. y Papantoniou, A. (2015). *ESCO: Towards a Semantic Web for the European Labour Market* [Taller]. WWW2015 Workshop: Linked Data on the Web (LDOW2015), Florencia, Italia.
- Dubey, R., y Tiwari, V. (2020). Operationalisation of soft skill attributes and determining the existing gap in novice ICT professionals. *International Journal of Information Management*, 50, 375-386.

- European Master's in Translation. (2017). *Competence Framework 2017*.  
[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/emt\\_competence\\_fwk\\_2017\\_en\\_web.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/emt_competence_fwk_2017_en_web.pdf)
- Foro Económico Mundial. (2020). *Jobs of Tomorrow. Mapping Opportunities in the New Economy*. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Jobs\\_of\\_Tomorrow\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf)
- Fundación Telefónica. (2020). *Sociedad Digital en España 2019*.  
<https://www.fundaciontelefonica.com/cultura-digital/publicaciones/sociedad-digital-en-espana-2019/699/>
- García de Quesada, M. (2020). *The Effects of Mindfulness-based Training in Undergraduate Students of Translation and Interpreting*. ClinicalTrials.gov.  
<https://clinicaltrials.gov/ct2/show/NCT04392869>
- Garner, B. R., Gove, M., Ayala, C., y Mady, A. (2019). Exploring the gap between employers' needs and undergraduate business curricula: A survey of alumni regarding core business curricula. *Industry and Higher Education*, 33(6), 439-447.  
<https://doi.org/10.1177/0950422219876498>
- González, J. y Wagenaar, R. (Eds.). (2003). Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final. Fase Uno. [http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI\\_Final-Report\\_SP.pdf](http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf)
- Haro-Soler, M. M. (2017). Teaching Practices and Translation Students' Self-efficacy: A Qualitative Study of Teachers' Perceptions. *Current Trends in Translation Teaching and Learning E*, 4, 198-228.

- Haro-Soler, M. M. (2018). *Las creencias de autoeficacia del estudiantado de Traducción: una radiografía de su desarrollo* [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. <http://hdl.handle.net/10481/53590>
- Haselberger, D., Oberhuemer, P., Perez, E., Cinque, M., y Capasso, F. (2012). *Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions: Guidelines for the design of learning situations supporting soft skills achievement*. [https://gea-college.si/wp-content/uploads/2015/12/MODES\\_handbook\\_en.pdf](https://gea-college.si/wp-content/uploads/2015/12/MODES_handbook_en.pdf)
- Heckman, J. y Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451-464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
- Hubscher-Davidson, S. (2009). Personal Diversity and Diverse Personalities in Translation: A Study of Individual Differences. *Perspectives: Studies in Translatology*, 17(3), 175–192. <https://doi.org/10.1080/09076760903249380>
- Hubscher-Davidson, S. (2018). *Translation and Emotion: A Psychological Perspective*. Routledge.
- Hurrell, S. A. (2016). Rethinking the soft skills deficit blame game: Employers, skills withdrawal and the reporting of soft skills gaps. *Human Relations*, 69(3), 605-628. <https://doi.org/10.1177/0018726715591636>
- Kautz, T., Heckman, J. J., Diris, R., Ter Weel, V. y Borghans, L. (2014). Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-cognitive Skills to Promote Lifetime Success. *OECD Education Working Papers*, 110. <https://doi.org/10.1787/5jxsr7vr78f7-en>

- Khaouja, I., Mezzour, G., Carley, K. M., y Kassou, I. (2019). Building a soft skill taxonomy from job openings. *Social Network Analysis and Mining*, 9(43). <https://doi.org/10.1007/s13278-019-0583-9>
- Krumrei-Mancuso, E. J., Haggard, M. C., LaBouff, J. P. y Rowatt, W. C. (2020). Links between intellectual humility and acquiring knowledge. *The Journal of Positive Psychology*, 15(2), 155-170. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1579359>
- Lacarenza, C. N., Marlow, S. L., Tannenbaum, S. I. y Salas, E. (2018). Team Development Interventions: Evidence-Based Approaches for Improving Teamwork. *American Psychologist*, 73(4), 517-531. <https://doi.org/10.1037/amp0000295>
- LinkedIn. (2019). *Global Talent Trends 2020*. <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs/linkedin-2020-global-talent-trends-report.pdf>
- Manpower. (2017). *2016/ 2017 Talent Shortage Survey*. Manpower Group. [https://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/389b7a9d-cfe2-4b22-bd61-f0febc709cd6/2016\\_TSS\\_Global\\_Infographic+-+Final.pdf?MOD=AJPERES](https://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/389b7a9d-cfe2-4b22-bd61-f0febc709cd6/2016_TSS_Global_Infographic+-+Final.pdf?MOD=AJPERES)
- McNaughton, S. M. (2016). Developing pre-requisites for empathy: increasing awareness of self, the body and the perspectives of others. *Teaching in Higher Education*, 21(5), 501-515. <https://doi.org/10.1080/13562517.2016.1160218>
- Olalla Soler, C. (2017). *La competencia cultural del traductor y su adquisición. Un estudio experimental en la traducción alemán-español* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. [https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl\\_10803\\_456027/cos1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl_10803_456027/cos1de1.pdf)

- PACTE. (2000). Acquiring Translation Competence: Hypotheses and Methodological Problems in a Research Project. En A. Beeby, D. Ensinger y M. Presas (Eds.), *Investigating Translation* (pp. 99-106). <https://doi.org/10.1075/btl.32>
- PACTE. (2003). Building a Translation Competence Model. En F. Alves, (Ed.), *Triangulating Translation: Perspectives in Process Oriented Research* (pp. 43-66). <https://doi.org/10.1075/btl.45>
- Pogrebtsova, E., Craig, J., Chris, A., O'Shea, D. y González-Morales, M. G. (2018). Exploring daily affective changes in university students with a mindful positive reappraisal intervention: A daily diary randomized controlled trial. *Stress Health*, 34(1):46-58. <https://doi.org/10.1002/smi.2759>
- Ramasubramanian, S. (2017). Mindfulness, stress coping and everyday resilience among emerging youth in a university setting: a mixed methods approach. *International Journal of Adolescence and Youth*, 22(3), 308-321. <https://doi.org/10.1080/02673843.2016.1175361>
- Rhew, N. D., Black, J. A., y Keels, J. K. (2019). Are we teaching what employers want? Identifying and remedying gaps between employer needs, accreditor prescriptions, and undergraduate curricular priorities. *Industry and Higher Education*, 33(6), 362–369. <https://doi.org/10.1177/0950422219874703>
- Rodríguez de Céspedes, B. (2017). Addressing employability and enterprise responsibilities in the translation curriculum. *The Interpreter and Translator Trainer*, 11(2-3), 107-122. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2017.1344816>
- Rojo López, A. M. (2013). *Diseños y métodos de investigación en traducción*. Síntesis.

- Rojo López, A. y Ramos Caro, M. (2016). Can Emotion Stir Translation Skill? En R. Muñoz Martín (Ed.), *Reembedding Translation Process Research* (pp. 107-130). <https://doi.org/10.1075/btl.128.06roj>
- Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. y Cabrera Giraldez, M. (2020). *LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence*. Publications Office of the European Union, JRC120911. <http://doi.org/10.2760/302967>
- Schnell, B. y Rodríguez, N. (2017) Ivory tower vs. workplace reality. *The Interpreter and Translator Trainer*, 11(2-3), 160-186. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2017.1344920>
- Succi, C. (2019). Are you ready to find a job? Ranking of a list of soft skills to enhance graduates' employability. *Int. J. Human Resources Development and Management*, 19(3), 281–297.
- Succi, C. y Canovi, M. (2019). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Tahirsylaj, A. y Sundberg, D. (2020). The unfinished business of defining competences for 21st century curricula—a systematic research review. *Curriculum Perspectives*, 40, 131–145. <https://doi.org/10.1007/s41297-020-00112-6>
- Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49-61. <https://doi.org/10.1080/01425690701737457>

Unión Europea. (2006, diciembre 18). *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE)*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32006H0962>

Vega Gómez, C. M. (2020). La era de la posverdad. *El País*. <https://elpais.com/opinion/2020-06-09/la-era-de-la-posverdad.html>

Vigier Moreno, F. J. (2010). *El nombramiento de traductores-intérpretes jurados de inglés mediante acreditación académica descripción de la formación específica y del grado de satisfacción de los egresados* [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. <http://hdl.handle.net/10481/5658>

Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gomez S. y Van den Brande, G. (2016). *DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: The Conceptual Reference Model*. Publication Office of the European Union, EUR 27948 EN. <http://doi.org/10.2791/11517>

# **ANEXOS**

## **Anexo I. Recopilación de ofertas de empleo**

### **1. UN Careers. Reviser/Self-revising Translator (Chinese), P4 - Department for General Assembly and Conference Management (Vienna)**

- Is able to work under pressure and maintain adequate speed and volume of output.
- Ability to show a high level of versatility, judgement and discretion.
- Efficient in observing deadlines and achieving results.
- Shows persistence when faced with difficult problems or challenges.
- Remains calm in stressful situations.
- Ensures the equal participation of women and men in all areas of work.
- Teamwork: works collaboratively with colleagues to achieve organizational goals.
- Is willing to learn from others.
- Supports and acts in accordance with final group decision, even when such decisions may not entirely reflect own position.
- Develops clear goals that are consistent with agreed strategies.
- Identifies priority activities and assignments.
- Adjusts priorities as required.
- Foresees risks and allows for contingencies when planning.
- Monitors and adjusts plans and actions as necessary.
- Uses time efficiently.
- Decision-making.
- Identifies the key issues in a complex situation, and comes to the heart of the problem quickly.
- Gathers relevant information before making a decision.
- Considers positive and negative impacts of decisions prior to making them.
- Takes decisions with an eye to the impact on others and on the Organization.
- Makes tough decisions when necessary.

<https://careers.un.org/lbw/jobdetail.aspx?id=141614>

## **2. 2020 LCE FOR SPANISH TRANSLATORS, EDITORS AND VERBATIM REPORTERS, SPANISH (P2/P3), P3**

- Efficient in observing deadlines and achieving results.
- Shows persistence when faced with difficult problems or challenges.
- Remains calm in stressful situations.
- Ensuring the equal participation of women and men in all areas of work.
- Teamwork: Works collaboratively with colleagues to achieve organizational goals.
- Willing to learn from others.
- Supports and acts in accordance with final group decision, even when such decisions may not entirely reflect own position.

<https://careers.un.org/lbw/jobdetail.aspx?id=132573&Lang=en-US>

## **3. TRANSLATOR, SPANISH, P3 - Department for General Assembly and Conference Management (Nairobi)**

- Ability to work under pressure.
- Demonstrated flexibility, judgement and discretion.
- Efficient in observing deadlines and achieving results.
- Shows persistence when faced with difficult problems or challenges.
- Remains calm in stressful situations.
- Takes responsibility for incorporating gender perspectives and ensuring the equal participation of women and men in all areas of work.
- Teamwork: Works collaboratively with colleagues to achieve organizational goals.
- Is willing to learn from others.
- Supports and acts in accordance with final group decision, even when such decisions may not entirely reflect own position.

<https://careers.un.org/lbw/jobdetail.aspx?id=120857>

#### **4. FRENCH TRANSLATOR, KINYARWANDA, P3 - International Residual Mechanism for Criminal Tribunals (Arusha)**

- Commitment to implementing the goal of gender equality by ensuring the equal participation and full involvement of women and men in all aspects of work.
- Efficient in meeting commitments, observing deadlines and achieving results.
- Shows persistence when faced with difficult problems or challenges.
- Remains calm in stressful situations.
- Commitment to Continuous Learning.
- Actively seeks to develop oneself professionally and personally.
- Contributes to the learning of colleagues and subordinates.
- Shows willingness to learn from others.
- Works collaboratively with colleagues to achieve organisational goals.

<https://careers.un.org/lbw/jobdetail.aspx?id=124166>

#### **5. REVISER, SPANISH, P4 - United Nations Office at Geneva**

- Is conscientious and efficient in meeting commitments, observing deadlines and achieving qualitative and quantitative results.
- Shows persistence when faced with difficult problems or challenges.
- Remains calm in stressful situations.
- Takes responsibility for incorporating gender perspectives and ensuring the equal participation of women and men in all areas of work.
- Develops clear goals that are consistent with agreed strategies.
- Identifies priority activities and assignments;
- Adjusts priorities as required.
- Foresees risks and allows for contingencies when planning.
- Monitors and adjusts plans and actions as necessary.
- Uses time efficiently.

[https://careers.un.org/lbw/jobdetail.aspx?id=121976&Lang=en-US&fbclid=IwAR1uNs-lAE1wqHH4s1VL6K\\_Y3ogAIJGqlykCnjmIyrO1cru0m9Lt61Rf2E](https://careers.un.org/lbw/jobdetail.aspx?id=121976&Lang=en-US&fbclid=IwAR1uNs-lAE1wqHH4s1VL6K_Y3ogAIJGqlykCnjmIyrO1cru0m9Lt61Rf2E)

## **6. SENIOR REVISER, SPANISH, P5 - United Nations Office at Nairobi**

- Ability to demonstrate excellent writing and analytical skills.
- Ability to demonstrate the highest level of versatility, judgement and discretion, tact and negotiating skills.
- Is conscientious and efficient in meeting commitments, observing deadlines and achieving results.
- Shows persistence when faced with difficult problems or challenges.
- Remains calm in stressful situations.
- Teamwork: Works collaboratively with colleagues to achieve organisational goals.
- Is willing to learn from other.
- Supports and acts in accordance with final group decision, even when such decisions may not entirely reflect own position.
- Planning and organizing.
- Develops clear goals that are consistent with agreed strategies.
- Identifies priority activities and assignments.
- Adjusts priorities as required.
- Foresees risks and allows for contingencies when planning.
- Monitors and adjusts plans and actions as necessary.
- Uses time efficiently.
- Is proactive in developing strategies to accomplish objectives.
- Anticipates and resolves conflicts by pursuing mutually agreeable solutions.
- Ensuring the equal participation of women and men in all areas of work.
- Decision-making.
- Identifies the key issues in a complex situation, and comes to the heart of the problem quickly.
- Gathers relevant information before making a decision.
- Considers positive and negative impact of decision prior to making them.
- Takes decisions with an eye to the impact on others and on the organization.
- Makes tough decision when necessary.

<https://careers.un.org/lbw/jobdetail.aspx?id=148615&Lang=en-US>

## **7. Interpreter-Translator, Spanish, LP, P4 - International Civil Aviation Organization (Montreal)**

- Is conscientious and efficient in meeting commitments, observing deadlines and achieving results.
- Shows persistence when faced with difficult problems or challenges.
- Remains calm in stressful situations.
- Communication: Speaks and writes clearly and effectively.
- Works collaboratively with colleagues to achieve organizational goals.
- Is willing to learn from others.
- Supports and acts in accordance with final group decision, even when such decisions may not entirely reflect own position.
- Develops clear goals that are consistent with agreed strategies.
- Identifies priority activities and assignments.
- Adjusts priorities as required.
- Foresees risks and allows for contingencies when planning.
- Monitors and adjusts plans and actions as necessary.
- Uses time efficiently.
- Commitment to Continuous Learning.
- Actively seeks to develop oneself professionally and personally.
- Contributes to the learning of colleagues and subordinates.
- Identifies the key issues in a complex situation, and comes to the heart of the problem quickly.
- Gathers relevant information before making a decision.
- Considers positive and negative impacts of decisions prior to making them.
- Takes decisions with an eye to the impact on others and on the Organization.
- Makes tough decisions when necessary.

<https://careers.un.org/lbw/jobdetail.aspx?id=148661&Lang=en-US>

## **8. Senior Technical Writer-Editor (English), LP, P4 - International Civil Aviation Organization (Montreal)**

- Has proven ability to develop innovative publishing products targeting specific clients/audience.
- Is conscientious and efficient in meeting commitments, observing deadlines and achieving results.
- Shows persistence when faced with difficult problems or challenges.
- Remains calm in stressful situations.
- Communication: Speaks and writes clearly and effectively.
- Works collaboratively with colleagues to achieve organizational goals.
- Is willing to learn from others.
- Supports and acts in accordance with final group decision, even when such decisions may not entirely reflect own position.
- Develops clear goals that are consistent with agreed strategies.
- Identifies priority activities and assignments.
- Adjusts priorities as required.
- Foresees risks and allows for contingencies when planning.
- Monitors and adjusts plans and actions as necessary.
- Uses time efficiently.
- Is proactive in developing strategies to accomplish objectives.
- Anticipates and resolves conflicts by pursuing mutually agreeable solutions.

<https://careers.un.org/lbw/jobdetail.aspx?id=148669&Lang=en-US>

## **9. SENIOR INTERPRETER, SPANISH, P5 - Department for General Assembly and Conference Management (New York)**

- Ability to demonstrate a high level of concentration.
- Ability to work under continuous stress.
- Is conscientious and efficient in meeting commitments, observing deadlines and achieving results.
- Shows persistence when faced with difficult problems or challenges.
- Remains calm in stressful situations.
- Works collaboratively with colleagues to achieve organizational goals.
- Is willing to learn from others.
- Supports and acts in accordance with final group decision, even when such decisions may not entirely reflect own position.
- Commitment to Continuous Learning.
- Actively seeks to develop oneself professionally and personally.
- Contributes to the learning of colleagues and subordinates.
- Delegates the appropriate responsibility, accountability and decision-making authority.
- Encourages risk-taking and supports creativity and initiative.
- Actively supports the development and career aspirations of staff.
- Is proactive in developing strategies to accomplish objectives.
- Anticipates and resolves conflicts by pursuing mutually agreeable solutions.
- Ensuring the equal participation of women and men in all areas of work.

<https://careers.un.org/lbw/jobdetail.aspx?id=150689&Lang=en-US>

## **10. European Union Careers Profile**

### **10.1. Conference interpreters**

EU interpreters work in a stimulating, multi-cultural environment, and must be able to communicate effectively, grasp varied and often complex issues, react and adapt swiftly to changing circumstances, work under pressure, independently and as part of a team.

### **10.2. Translators**

Translators in the various EU institutions and bodies, working in a challenging, multi-cultural environment, help 500 million Europeans, in different EU countries understand EU policies. Working to some strict deadlines, the job may involve translating a broad range of political, legal, financial, scientific and technical texts and providing wide-ranging linguistic advice to colleagues.

You must have perfect command of one EU language and a thorough command of at least 2 others, and a degree in any discipline.

### **10.3. Lawyer-linguist**

EU lawyer-linguists ensure that all new legislation has the same meaning in every European language. The job requires capable lawyers with outstanding linguistic abilities, who are experienced in drafting or translating, checking or revising legal texts. Lawyer-linguists must be able to discern precisely what EU legislation is intended to convey, and faithfully reflect that intention in their own native language.

### **10.4. Proof-readers**

Working under supervision, proof-readers in the publications office are expected to proofread manuscripts in their native language. This involves preparing manuscripts in terms of style and typography, proofreading printers' proofs, delivering the "passed for press" order, participating in the design of publications, and helping to organise and monitor the production processes involved in publication.

Proof-readers (language editors) in the Court of Justice assist in preparing texts to be published in the Court Reports.

[https://epso.europa.eu/career-profiles/languages\\_en](https://epso.europa.eu/career-profiles/languages_en)

## **11. Translator – OSCE Programme Office in Dushanbe**

- Demonstrated gender awareness and sensitivity, as well as the ability to integrate gender perspective into tasks and activities.
- Ability to work with people of different nationalities, religions or cultural backgrounds and diverse views while maintaining impartiality and objectivity.
- Commitment: actively contributes to achieving organizational goals.
- Communication.
- Collaboration.
- Planning: Works towards the achievement of goals in a structured and measured manner.
- Analysis and decision-making.
- Initiative-taking.
- Flexibility: responds positively and effectively to changing circumstances.
- Strategic thinking.
- Managing performance: Helps to maximize team performance by providing active feedback and skill development opportunities.

<https://jobs.osce.org/vacancies/translator-vntajc00726>

## **12. English-Serbian Translators (local consultancy) – OSCE**

- Demonstrated gender awareness and sensitivity, as well as the ability to integrate gender perspective into tasks and activities.
- Ability to work with people of different nationalities, religions or cultural backgrounds and diverse views while maintaining impartiality and objectivity.
- Commitment: actively contributes to achieving organizational goals.
- Communication.
- Collaboration.
- Planning: Works towards the achievement of goals in a structured and measured manner.
- Analysis and decision-making.
- Initiative-taking.
- Flexibility: responds positively and effectively to changing circumstances.
- Strategic thinking.

- Managing performance: Helps to maximize team performance by providing active feedback and skill development opportunities.

<https://jobs.osce.org/vacancies/english-serbian-translators-local-consultancy-vnsrmc00662>

### **13. Assistant Translator/Interpreter – OSCE**

- Excellent written and oral communication skills in English and in local languages.
- Ability to work with people of different nationalities, religions and cultural backgrounds.
- Demonstrated gender awareness and sensitivity, and an ability to integrate a gender perspective into tasks and activities.
- Commitment: actively contributes to achieving organizational goals.
- Communication.
- Collaboration.
- Planning: Works towards the achievement of goals in a structured and measured manner.
- Analysis and decision-making.
- Initiative-taking.
- Flexibility: responds positively and effectively to changing circumstances.
- Strategic thinking.
- Managing performance: Helps to maximize team performance by providing active feedback and skill development opportunities.

<https://jobs.osce.org/vacancies/assistant-translatorinterpreter-vnskpg00547>

### **14. Senior Translator/Interpreter Assistant - OSCE**

- Excellent written and oral communication skills in English, Russian and Kyrgyz language.
- Commitment: actively contributes to achieving organizational goals.
- Communication.
- Collaboration.

- Planning: Works towards the achievement of goals in a structured and measured manner.
- Analysis and decision-making.
- Initiative-taking.
- Flexibility: responds positively and effectively to changing circumstances.
- Strategic thinking.
- Managing performance: Helps to maximize team performance by providing active feedback and skill development opportunities.

<https://jobs.osce.org/vacancies/senior-translatorinterpreter-assistant-vnkyrg00998>

### **15. OCDE: perfil de personal lingüístico**

- Effective oral and written communication.
- Commitment to continual learning and improvement of professional and personal competencies.
- Ability to work co-operatively and effectively in multi-cultural and multi-disciplinary teams.
- Team spirit.
- Ability to establish empathetic relationships based on an awareness and recognition of the values and perspectives of others in a multicultural environment.
- Adaptability/Flexibility.
- Ability to anticipate and accept new demands and challenges, display mental agility and elasticity, work constructively under stress.
- Persistence, task focus, high energy and constructive work in a stressful environment.
- Active in professional networks/associations.
- A cultured individual with an intellectual curiosity.
- Commitment to equal opportunities.

<https://www.oecd.org/careers/languagespecialistsjobvacancies.htm>

#### **16. ONG Plan International Translator – Inhambane (Mozambique)**

- Proven experience as a team player.
- Strong interpersonal skills.
- Excellent problem-solving, analytical and evaluative skills.
- Excellent oral and written communication skills.
- Demonstrates collaboration skills.
- Ability to work autonomously.
- Able to work according to set work plans and to meet deadlines.

<https://unjobs.org/vacancies/1613750676921>

#### **17. WIPO Genève - Translation (Asian Languages)**

- Ability to work accurately and respect strict deadlines.
- Excellent communication and interpersonal skills.
- Communicating effectively.
- Ability to maintain effective partnerships and working relations in a multi-cultural environment with sensitivity and respect for diversity.
- Showing team spirit.
- Demonstrating integrity.
- Seeking change and innovation.
- Developing yourself and others.

<https://unjobs.org/vacancies/1609785090142>

#### **18. International Criminal Courts (The Hague, Netherlands)**

- Ability to work effectively to deadlines and as part of a translation team.
- Good analytical skills.
- Good organisational and time management skills.
- Openness to skill development.
- Learns from successes and failures.
- Has an open mind and contributes to innovation.
- Adapts to changing circumstances.
- Manages time effectively.

<https://unjobs.org/vacancies/1605728375405>

### **19. Translator (Spanish) (P3), Vienna, Austria - International Atomic Energy Agency (IAEA)**

- Planning and organizing: plans and organizes his/her own work in support of achieving the team or Section's priorities.
- Communication: communicates orally and in writing in a clear, concise and impartial manner.
- Achieving Results: Takes initiative in defining realistic outputs and clarifying roles, responsibilities and expected results in the context of the Department/Division's programme. Evaluates his/her results realistically, drawing conclusions from lessons learned.
- Teamwork: Actively contributes to achieving team results.
- Client orientation: Helps clients to analyse their needs. Seeks to understand service needs from the client's perspective.
- Judgement/decision making.
- Actively seeks learning opportunities and actively shares knowledge and information with others.

<https://www.wienerzeitung.at/amtsblatt/jobs/internationale-jobs/2074315-Translator-Spanish-P3-Vienna-Austria.html>

### **20. Translation Project Manager (Globalexicon)**

- Ability to adapt to a rapidly changing & growing business.
- Driving workload to successful completion.
- Communicate effectively (verbal and written).
- Proactively lead the identification of any potential issues and resolve and close identified gaps.
- Ability to multi-task.
- Excellent time management and organisational skills.
- Organised.
- Self-motivated.
- Enthusiastic to work with the team to continue to grow the business.

<https://www.globalexicon.com/work-for-us/translation-project-manager/>

## **21. Technical Translator – German (Apple, Barcelona)**

- Highly motivated individuals.
- Creative, organisational and communication skills.
- Strong communication and collaboration skills.
- Attention to detail.
- Proven ability to manage priorities.

<https://jobs.apple.com/es-es/details/200192522/technical-translator-german?team=SFTWR>

## **22. Traductor en Veepee (Barcelona)**

- Entusiasmo y positividad.
- Alta capacidad de organización personal y autonomía.
- Alta capacidad de adaptación ante los cambios.
- Capacidad de trabajar con timings limitados.
- Capacidad de trabajar en equipo (¡un equipo genial!), de integrarse y de contribuir al buen ambiente.

<https://jobs.lever.co/veepee/70901b04-e917-4af7-885c-815bd3f8610c>

## **23. Audiovisual translator (English) for Domestika**

- Close attention to detail and very organized.
- Capable of working independently and very adaptable.
- You use judgment and autonomy to find and solve problems accurately.
- Self-critical.
- Aim to be perfect.
- Team player.
- Proactive about suggesting ideas and understand differences in cultures and languages.
- Flexible and open to feedback.

<https://www.domestika.org/es/jobs/82275-audiovisual-translator-english-us-en-remoto>

#### **24. Quant Capital Mandarin Speaking Translator (Londres)**

- Ability to work efficiently to meet tight deadlines in a fast-paced environment.
- Ability to prioritize effectively and multi-task.
- Independent, punctual and careful working methods.
- Motivated and trustworthy personality.
- Self-organized team player with a great eye for details.

[https://www.linkedin.com/jobs/view/2426760847/?alternateChannel=search&refId=tiSmwOTd9TXjWMG81gcDvQ%3D%3D&trackingId=c1UyKoZJLjuLnQSZRrvXHg%3D%3D&trk=flagship3\\_search\\_srp\\_jobs](https://www.linkedin.com/jobs/view/2426760847/?alternateChannel=search&refId=tiSmwOTd9TXjWMG81gcDvQ%3D%3D&trackingId=c1UyKoZJLjuLnQSZRrvXHg%3D%3D&trk=flagship3_search_srp_jobs)

#### **25. In-house Content Translators – Datawords (Barcelona)**

- Highly adaptable.
- Great adaptability: appreciation for a young and multicultural work environment.
- Strong work ethic.
- Team player.

<https://datawords.recruiterbox.com/jobs/fk0jbta/>

#### **26. Financial Translator - Simplified Chinese<>English (Transperfect)**

- Juggle multiple projects and priorities in a fast-paced environment.
- Flexibility to work in a shift schedule including evenings and weekends.
- Excellent communication (written and verbal) skills.
- Ability to accept feedback and use it advantageously on future tasks.
- Sound project management and organizational skills required.
- High attention to details, focused on effectiveness and accuracy.
- Able to work under pressure and meet tight deadlines.
- Ability to work in a team environment.

[https://www.linkedin.com/jobs/view/1879717870/?alternateChannel=search&refId=y9nbuJMbqc%2Fep%2FfAl0tycw%3D%3D&trackingId=kn5jKSp%2BzmzmXR94sVzZEQ%3D%3D&trk=flagship3\\_search\\_srp\\_jobs](https://www.linkedin.com/jobs/view/1879717870/?alternateChannel=search&refId=y9nbuJMbqc%2Fep%2FfAl0tycw%3D%3D&trackingId=kn5jKSp%2BzmzmXR94sVzZEQ%3D%3D&trk=flagship3_search_srp_jobs)

## **27. Spanish Translator for Channelthon (Barcelona)**

- Attention to detail.
- Ability to meet tight deadlines.
- Team player with great communication skills.
- Good at handling large amounts of user generated content.

<https://es.indeed.com/ver-oferta?cmp=Channelthon.com&t=Spanish+translator&jk=53cd4d68e770b2de&q=traductor&vjs=3>

## **28. Associate Spanish Translator for SDL (Granada)**

- Have good organizational and time management skills.
- An eye for detail.
- The ability to work successfully under pressure and to tight deadlines.
- Good communication skills.
- Be a strong team player, who will prove flexible and motivated, and keen to learn.

<https://sdl.mua.hrdepartment.com/hr/ats/Posting/view/15896>

## **29. German & French to English Language Specialist – SDL (Sheffield)**

- Managing your time effectively.
- Strong organisational skills and attention to detail.
- The ability to work under pressure and to deadlines.

<https://sdl.mua.hrdepartment.com/hr/ats/Posting/view/16017>

## **30. Associate Senior Translator – SDL (Seoul)**

- Have good organizational and time management skills.
- An eye for detail.
- The ability to work successfully under pressure and to tight deadlines.
- Be a strong team player, who will prove flexible and motivated, and keen to learn.

<https://sdl.mua.hrdepartment.com/hr/ats/Posting/view/15908>

### **31. Customer Service In-House Translator – German native (eDreams ODIGEO)**

- Acute attention to detail.
- Ability to support multiple projects.
- Ability to maintain professionalism in all situations, especially under tight deadlines.
- Should be a strong team player, who will prove flexible and motivated as well as keen to learn.
- Have strong organizational skills and time management skills.
- Excellent written, verbal, and writing skills.

<https://www.edreamsodigeocareers.com/job/customer-service-in-house-translator-german-native/>

### **32. Transcreation Executive - OLIVER (London)**

- You will be required to plan your projects at hand in a proactive manner, monitor their progress and solve problems that might arise.
- You will be a fast thinker and will be able to apply problem-solving techniques.
- Ability to multi-task, as well as excellent time management and organisational skills.

<https://startup.jobs/transcreation-executive-at-oliver>

### **33. Translator, Spanish Interpreter - Dallas Independent School District**

- Pursue continued development of skills and knowledge.
- Be an actively contributing team member.
- Demonstrate strong written and oral language skills.
- Strong organization, time management, prioritization, problem-solving, and communication skills.
- Demonstrate ability to work independently.
- Excellent interpersonal and customer service skills.

<https://www.topschooljobs.org/job/1111895/translator-spanish-interpreter-205-days-/>

### **34. Document Translator – JPMorgan Chase Bank**

- Must be self-motivated.
- Must have strong oral and written communication skills.
- Must possess effective time management skills to meet deadlines.
- Must be able to identify and resolve situations that require attention as well as issues requiring escalation.
- Must possess effective time-management, organizational, and leadership competencies.
- Must be detail Oriented and able to work well with a team of translators and other partners.
- Must be able to accept and provide peer review of translations.

<https://lensa.com/document-translator-customer-communications-development-bilingual-spanish--english-required-jobs/elgin/jd/e64d80cb41eb5d0566966e416edbc681>

### **35. Interpreter and translator - Multicultural Center of Sioux Falls (Dakota del Sur)**

- Flexible schedule.
- Able to work independently using sound judgment and professional ethics.
- Planning and organizational skills.
- Interpersonal and human relations skills.
- Verbal and/or written communication skills in a language other than English.
- Sensitivity to the needs of a diverse population.
- Ethical and honest behavior.
- Ability to initiate and maintain positive relationships with a variety of individuals and groups.
- Flexibility to adapt to the changing needs of the Multi-Cultural Center interpreting services program.

[https://www.glassdoor.es/Empleo/sioux-falls-translator-empleos-SRCH\\_IL.0,11\\_IC1141041\\_KO12,22.htm?rdserp=true&jl=3628756125&guid=00000177f3c90e2489087cf3787b374b&pos=101&src=GD\\_JOB\\_AD&t=ESR&srs=EI\\_JOBS&s=21&ao=1044077](https://www.glassdoor.es/Empleo/sioux-falls-translator-empleos-SRCH_IL.0,11_IC1141041_KO12,22.htm?rdserp=true&jl=3628756125&guid=00000177f3c90e2489087cf3787b374b&pos=101&src=GD_JOB_AD&t=ESR&srs=EI_JOBS&s=21&ao=1044077)

### **36. Translator/Interpreter and Cultural Outreach Officer - LE4 – Paris (Australian Embassy)**

- Ability to manage and prioritise a variety of tasks in a demanding environment.
- Ability to work effectively and harmoniously in a small team environment.
- Flexibility, high-level interpersonal skills and discretion essential.
- Ability to take initiative, set priorities and organise work effectively and efficiently, and to complete projects and assignments with limited supervision.
- Demonstrated ability to undertake independent research.
- Demonstrated ability to be flexible, adaptable and work within a collaborative team in a constantly changing environment.

<https://freejobsolution.com/job/translator-interpreter-and-cultural-outreach-officer-le4-paris/>

### **37. Content Translator & linguist French/English - Scaleway**

- Eager to discover what it's like to work as an in-house translator & linguist in a rapidly growing startup atmosphere.
- Determined hard worker, flexible & open to working on different projects.
- Autonomy, responsiveness, excellent organizational skills and a team player.

[https://www.welcometothejungle.com/es/companies/scaleway/jobs/content-translator-linguist-french-english-apprenticeship\\_paris](https://www.welcometothejungle.com/es/companies/scaleway/jobs/content-translator-linguist-french-english-apprenticeship_paris)

### **38. Alpha CRC Ltd. English into Hungarian Translator (relocation to Cambridge)**

- Willingness to learn new things and to go the extra mile.
- Ability to review work of others, edit and provide feedback.
- Ability to work under pressure without impacting quality.
- Good time management, versatility.
- Able to work autonomously as well as within a team.
- Good eye for detail and ability to pay attention to multiple references.
- Client-orientation.

<https://uk.indeed.com/cmp/Alpha-Crc-Ltd/jobs?jk=3dcd8b2b46c97dea&start=0&clearPrefilter=1&from=acme-wonder>

### **39. Translation Project Coordinator – TransPerfect**

- Excellent written and verbal English communication skills.
- Excellent problem solving and analytical skills.
- Strong interpersonal skills.
- Effective time management.
- Strong organizational skills, attention to detail, and the ability to multi-task.
- Ability to prioritize and schedule tasks and work in a team environment.
- Must be willing to learn new things, be open to challenges and thrive on success.

<https://www.linkedin.com/jobs/view/translation-project-coordinator-at-transperfect-1594501926/?originalSubdomain=uk>

### **40. Junior Translation Project Manager – Absolute Translations Ltd**

- Multitasking and excellent time management.
- Flexibility to work independently, as part of a team but also under supervision.
- Strong verbal and written communication skills.
- Team player with a winning attitude.
- An absolute ‘can-do’ attitude.

<https://absolutetranslationsltd.recruitee.com/o/junior-translation-project-manager>

### **41. In-House French Translator– Microlise (Nottingham)**

- Excellent communication skills, particularly writing skills, in English.
- An eye for absolute accuracy and endless curiosity.
- Ability to work under pressure and autonomously, managing your own workload where priorities may change.

<https://www.microlise.com/careers/job/?jobID=129382>

#### **42. Freelance Chinese (Traditional) Localisation Specialist – Bumble**

- You are comfortable in a fast-paced environment where you communicate daily with your manager and other translators.
- You are positive and committed with a 'can-do' attitude and a flexible approach.
- You are a problem solver and a forward thinker.
- You have excellent time management skills and you know how to manage multiple priorities breaking large projects into manageable pieces.
- You have great communication skills, both verbal and written.

<https://bumble.com/es/jobs/freelance-chinese-traditional-localisation-specialist-469>

#### **43. Total Recruitment Resourcing - German Translator (Glasgow)**

- Excellent attention to detail, strong communication skills.
- Self-motivated, a proactive attitude with the ability to work productively and collaboratively within a multilingual team.
- A logical, methodical approach with good analytical and problem-solving skills.
- Excellent observation and attention to detail skills with patience, perseverance and good concentration.
- A willingness to do repetitive tasks and adapt to ever-changing technology.
- An ability to work either alone or in a project team, sometimes under pressure to meet deadlines.

<https://www.totaljobs.com/job/german-translator/total-recruitment-group-ltd-job91790274>

#### **44. Localisation Specialist - Japanese to German (The Pokémon Company International)**

- Good written and oral communication skills in both Japanese and English.
- Native German speaker with creative writing style.
- Great attention to details.
- Flexibility and ability to work under pressure with unpredictable schedules and tight deadlines.
- Good team-player.

<https://gamejobs.co/Localisation-Specialist-Japanese-to-German-4-Months-Contract-at-London>

**45. Junior In-house Translator German – GlobaLoc (Alemania)**

- Good organizational skills and detail oriented work ethic.
- Excellent communication and deadline driven.
- Ability to identify creative solutions for complex issues.
- Self-motivated in pro-active.

<https://www.recruit.net/job/translator-jobs/7666FCF63597D45C>

**46. Part-Time Translator, Chinese-English – Rakutem Viki**

- Excellent written and verbal communication skills.
- Able to work independently and with minimal supervision.
- A great team player.
- Flexibility with last minute changes with schedules.

[https://www.linkedin.com/jobs/view/2406625238/?alternateChannel=search&refId=CsJs5pub%2BPCgVv%2BgZfB8SQ%3D%3D&trackingId=rloKAuvZK3hWH2EyDYA46g%3D%3D&trk=flagship3\\_search\\_srp\\_jobs](https://www.linkedin.com/jobs/view/2406625238/?alternateChannel=search&refId=CsJs5pub%2BPCgVv%2BgZfB8SQ%3D%3D&trackingId=rloKAuvZK3hWH2EyDYA46g%3D%3D&trk=flagship3_search_srp_jobs)

**47. European Spanish Translator – Contractor – OneTrust (Atlanta)**

- You are able to communicate complex technical and non-technical concepts in a clear and a concise manner.
- You are flexible in working with international teams and meet aggressive deadlines.
- You are able to work independently, collaborate with teammates and perform successfully in a fast-paced, intellectually intense, service-oriented environment.

[https://www.linkedin.com/jobs/view/2268502217/?eBP=JOB\\_SEARCH\\_ORGANIC&recommendedFlavor=ACTIVELY\\_HIRING\\_COMPANY&refId=1b5f0af0-daac-4cf7-94f1-b3dfa7eb0290&trackingId=6pdwy6Y7bRv%2BpWPGDID8kw%3D%3D&trk=flagship3\\_search\\_srp\\_jobs](https://www.linkedin.com/jobs/view/2268502217/?eBP=JOB_SEARCH_ORGANIC&recommendedFlavor=ACTIVELY_HIRING_COMPANY&refId=1b5f0af0-daac-4cf7-94f1-b3dfa7eb0290&trackingId=6pdwy6Y7bRv%2BpWPGDID8kw%3D%3D&trk=flagship3_search_srp_jobs)

#### **48. Medical Interpreter/Translator – Stanford Children’s Health**

- Ability to adjust communications to fit the needs and level of understanding of the receiver.
- Ability to establish and maintain excellent client relationships, exhibit exemplary interpersonal skills and exercise sound judgment and professionalism in business and personnel matters.
- Ability to remain calm under pressure and apply sound judgment.
- Ability to work well with individuals at all levels of the organization.
- Knowledge of cultural and perceptual factors that may affect patient treatment and communication.

<http://careers-internal.stanfordchildrens.org/jobs/6385705-med-interpreter-slash-translator-1-dot-0-fte-days>

#### **49. Analytics Translator – Deckers Brands**

- A well-organized self-starter able to communicate professionally at all levels.
- Skilled at developing and exercising cross-functional influence.
- Thrives in an adaptable environment, maintaining composure and a positive attitude.
- Excellent ability to identify sources of value from data analytics across core business domains (such as marketing, risk, and operations) and to define paths realizing that value.
- Excellent communication skills.
- Leadership skills, with a team-player attitude to drive the end-to-end implementation of use cases under time pressure.

[https://deckers.wd5.myworkdayjobs.com/es/Deckers/job/Goleta-California/Analytics-Translator\\_10356](https://deckers.wd5.myworkdayjobs.com/es/Deckers/job/Goleta-California/Analytics-Translator_10356)

#### **50. Document Translator (Spanish)/Media Interpreter (Spanish) - PARTNERS IN DIVERSITY (LA)**

- Ability to maintain a professional, positive attitude and work ethic.
- Excellent customer service, written and oral communication, organization, time management, and prioritization skills.
- Ability to work well independently and with co-workers.
- Ability to set and adhere to deadlines.
- Ability to interact professionally with culturally diverse individuals during a time of crisis and distress.
- Excellent critical thinking and judgment skills.
- Detail-oriented.

<https://partnersindiversity.jobs.net/job/document-translator-media-interpreter-bilingual-spanish/J3N5K465JC6BLMJ5MLH/>

#### **51. Translator – Mass General Brigham**

- Strong organizational, administrative, and project management skills.
- Ability to prioritize and resolve critical issues efficiently and effectively.
- Strong written and verbal communication skills.
- Strong commitment to customer service.
- Ability to work independently and as part of a team working toward the same objectives.
- Ability to handle multiple tasks and set appropriate priorities among competing demands.
- Ability to flex within a dynamic organization/policy environment.
- Demonstrated commitment to health equity, antiracism, social justice causes, or community development.

[https://www.linkedin.com/jobs/view/translator-at-mass-general-brigham-2386985616/?refId=d1752af7-1a26-4e46-b455-b1b7f78cb581&trackingId=z7s3naX1PkH0oCstXrsdJg%3D%3D&position=8&pageNum=0&trk=public\\_jobs\\_job-result-card\\_result-card\\_full-click](https://www.linkedin.com/jobs/view/translator-at-mass-general-brigham-2386985616/?refId=d1752af7-1a26-4e46-b455-b1b7f78cb581&trackingId=z7s3naX1PkH0oCstXrsdJg%3D%3D&position=8&pageNum=0&trk=public_jobs_job-result-card_result-card_full-click)

## **52. Translation Project Manager with German – Amplexor International (País Vasco)**

- Motivation and flexibility in order to meet tight deadlines and organize heavy workloads.
- Solution-oriented attitude and initiative.
- Good communications skills.
- Ability to work individually or as part of a local or virtual team.

[https://www.linkedin.com/jobs/view/1442552272/?fbclid=IwAR2VMuiqT0AGILfYaH0QM9c7LfuQDB808Ab2\\_XyfQYdi\\_X3d9IaMqnahP1U](https://www.linkedin.com/jobs/view/1442552272/?fbclid=IwAR2VMuiqT0AGILfYaH0QM9c7LfuQDB808Ab2_XyfQYdi_X3d9IaMqnahP1U)

## **53. Translation Project Coordinator – Transperfect (Madrid)**

- Excellent written and verbal English and Arabic communication skills.
- Excellent problem solving and analytical skills.
- Customer service and/or project management experience.
- Strong interpersonal skills.
- Effective time management.
- Strong organizational skills, attention to detail, and the ability to multi-task.
- Ability to prioritize and schedule tasks and work in a team environment.
- Must be willing to learn new things, be open to challenges and thrive on success.

[https://www.linkedin.com/jobs/view/1442588203/?fbclid=IwAR1PhZkSm2u0GjQs4cHcN7DU\\_W8X6JBWVLqkyFdgUUsjQIRZbGykBn1hn2A](https://www.linkedin.com/jobs/view/1442588203/?fbclid=IwAR1PhZkSm2u0GjQs4cHcN7DU_W8X6JBWVLqkyFdgUUsjQIRZbGykBn1hn2A)

## **54. Spanish (Spain) Language Lead – Flo**

- Focus on detail and high quality.
- Proactive attitude and a sense of urgency.
- Solution-driven thinking.
- Must be able to work collaboratively and across cultures.
- Exceptional organizational skills.
- Excellent verbal and written communication and interpersonal skills.

<https://flo.health/careers/4367264003>

### **55. Glasgow Central Station - German Technical Support / Translator**

- Excellent attention to detail.
- Strong communication skills.
- Self-motivated, a proactive attitude with the ability to work productively and collaboratively within a multilingual team.
- A logical, methodical approach with good analytical and problem-solving skills.
- Excellent observation and attention to detail skills with patience, perseverance and good concentration.
- A willingness to do repetitive tasks and adapt to ever-changing technology.
- An ability to work either alone or in a project team, sometimes under pressure to meet deadlines.

<https://uk.indeed.com/Translator-jobs-in-Glasgow-Central-Station>

### **56. Translation Manager – Shark NINJA (Leeds)**

- Excellent written and verbal English communication skills.
- Detail orientation with the ability to multitask.
- Ability to meet deadlines.
- Excellent problem solving and analytical skills.
- Independence in carrying out assigned tasks.
- Ability to work under pressure in a fast-paced environment.

<https://jobs.lever.co/sharkninja/41512e3f-e18f-447f-be50-ae59d0f97999>

### **57. French Translator - Pole To Win International (Londres)**

- Excellent attention to detail.
- Strong communication skills.
- A willingness to do repetitive tasks and adapt to ever-changing technology.
- An ability to work either alone or in a team and with other colleagues, sometimes under pressure to meet deadlines.

<https://apply.workable.com/ptw-i/j/F27D0AFAB8/>

#### **58. Turkish Speaking Financial Translator - CPL Recruitment (Dublin)**

- Excellent communication and customer service skills.
- Ability to prioritize tasks accordingly and work to tight deadlines.
- Speed and accuracy when processing data with a high level of attention to detail.
- Ability to thrive in a fast paced, team environment.

<https://www.cpl.com/job/turkish-speaking-financial-software-translator-in-dublin>

#### **59. Content Localization Specialist (French Speaker, Canadian Market)**

- You should have a strong linguistic and creative background, combined with exemplary interpersonal skills. We are looking for someone who uses a data-first approach to make decisions and has experience in fast-paced international expansion.
- Excellent time management and collaboration skills.

<https://ie.indeed.com/French-Content-Marketing-jobs?advn=6601361877113826&vjk=753d7392639cd163>

#### **60. In-house Japanese Translator / Interpreter - Adecco**

- The ideal candidate will be self-motivated.
- Strong attention to detail and excellent time and task management skills.
- Excellent communication and interpersonal skills.
- Ability to work collaboratively in a team.

<https://www.adecco.com.au/advert-media-comm-ent-and-design-jobs/in-house-japanese-translator-interpreter/3186215>

#### **61. Coordinador proyectos de traducción – Ibidem Group**

- Persona ordenada y perfeccionista.
- Capaz de trabajar bajo presión.
- Actitud positiva.
- Excelentes dotes de comunicación.
- Persona motivada, con ganas de trabajar y aprender.

<https://www.wijobs.es/empleos/ibidem-group/coordinador-proyectos-de-traduccion/b1570147-b06b-46f9-8919-5937ce020884>

## **62. Spanish-Speaking Pharmacovigilance Affiliate in Hungary**

- Flexible.
- Multitasking,
- Dynamic personality,
- Team player attitude
- You have logical thinking,
- Good problem solving skills

<https://www.europelanguagejobs.com/jobs-with-Translation?keywords=spanish&job=133590>

## **63. Translator at Pierce (Barcelona)**

- You have excellent oral and written communication skills.
- You bring a can-do attitude.
- You are solution oriented
- Have a positive mindset.

[https://www.glassdoor.es/Empleo/barcelona-translator-empleos-SRCH\\_IL.0,9\\_IC2547194\\_KO10,20.htm?rdserp=true&jl=3657081730&guid=000001780cad132c94c41443a8685f80&pos=101&src=GD\\_JOB\\_AD&t=ESR&srs=EI\\_JOBS&s=21&ao=1136006&src=GD\\_JOB\\_AD](https://www.glassdoor.es/Empleo/barcelona-translator-empleos-SRCH_IL.0,9_IC2547194_KO10,20.htm?rdserp=true&jl=3657081730&guid=000001780cad132c94c41443a8685f80&pos=101&src=GD_JOB_AD&t=ESR&srs=EI_JOBS&s=21&ao=1136006&src=GD_JOB_AD)

## **64. Experienced French to Danish Editor – LionBridge**

- Ability to quickly learn new systems.
- Strictly respects deadlines.
- Organized, consistent, detail-oriented, proactive, solutions-oriented.
- Excellent communication skills.

<https://careers.lionbridge.com/jobs/experienced-french-to-danish-editor>

#### **65. Language Specialist - English & French into Italian (Financial Translator/Linguist) - SDL**

- Demonstrates a “development” mind-set by continuously improving translation techniques and skills and seeking feedback and mentoring.
- Actively assists other team members in their growth and development by providing feedback, on-the-job development, and mentoring.
- Collaborating with the team to deliver the highest quality output.
- Facilitates information validation and team decision-making process.

<https://sdl.mua.hrdepartment.com/hr/ats/Posting/view/15603>

#### **66. Job for junior translator at UNESCO**

- Willingness to engage in self-learning by keeping abreast of current affairs and of new developments at UNESCO and in the UN system.
- Ability to work quickly and accurately, often under pressure.
- Ability to maintain good working relations in a multicultural environment and to work effectively in a team.

<https://payyourintern.com/job-for-junior-translators-at-unesco-68-579-usd-annual-salary/>

#### **67. Translation Expert – My Job Tank**

- Excellent communication skills.
- Strong leadership, logical thinking and a clear communicator.
- Great organization and execution skills.
- Strong work ethic, punctuality, accuracy and efficiency.
- Client-orientated.
- Ability of working independently.
- Understanding of multi-culture in a business sense.
- Dedicated and hardworking personality.

<https://www.linkedin.com/jobs/view/translation-expert-at-my-job-tank-inc-2294641974/?originalSubdomain=cn>

#### **68. Medical Translation Specialist – BeiGene (Pekín)**

- Ability to prioritize tasks and deliver high-quality translation according to tight timelines and shifting priorities/demands.
- Independently motivated with good problem-solving ability.
- A good team player with integrity.

<https://www.linkedin.com/jobs/view/2436008010/?refId=dc1cnpQsNjqURUciJxSEGw%3D%3D&trackingId=JCaBNd6VpS3PhHKY8d%2B7pw%3D%3D>

#### **69. Global Translation Summer Intern – Dell Technologies**

- Attentive to details and organized in day-to-day execution.
- Have strong time management skills and sense of prioritization.
- Able to seek help and guidance.
- Team work and able to collaborate with others.

<https://jobs.dell.com/job/beijing/global-translation-summer-intern/375/17145056>

#### **70. Localization Program Manager – Amazon**

- Ability to communicate clearly and concisely with technical and non-technical teams across multiple businesses; written, verbal and interpersonal skills.
- Proven abilities to be self-starter and pro-active.
- Proven abilities in project planning, resource and risk management.
- Track record of effectively managing multiple projects and priorities in a fast-paced, deadline-driven environment.

<https://www.amazon.jobs/en/jobs/1417875/localization-program-manager>

#### **71. Translator - BEUMER Group (Qingpu, China)**

- Hard working and quick learning ability.
- Quick response and efficient working style.
- Detail oriented.
- Ability to work independently and work under pressure.
- Team work spirit.

<https://beumer-group.talentify.io/job/translator-qingpu-beumer-group-ref1150q>

## **72. Translator/ Editor Asia – Pictet Group (Hong Kong)**

- Independence, adaptability, ability to organise work and set priorities.
- Excellent communication skills.
- Conscientious and attention to detail.
- Client-oriented.
- Team work and collaborative spirit.

[https://www.linkedin.com/jobs/view/translator-editor-asia-at-pictet-group-2429991048/?trackingId=xkC9oNwhkgyvXUhtXhBPmw%3D%3D&refId=c88a0799-f9dd-47b2-8113-e8e49e0c57a9&pageNum=0&position=2&trk=public\\_jobs\\_job-result-card\\_result-card\\_full-click&originalSubdomain=hk](https://www.linkedin.com/jobs/view/translator-editor-asia-at-pictet-group-2429991048/?trackingId=xkC9oNwhkgyvXUhtXhBPmw%3D%3D&refId=c88a0799-f9dd-47b2-8113-e8e49e0c57a9&pageNum=0&position=2&trk=public_jobs_job-result-card_result-card_full-click&originalSubdomain=hk)

## **73. Smatched - Intern as English translator assistant**

- Ability to work independently and in a team.
- Commitment and dedication.
- A highly motivated, young and ambitious team.
- Continuous development of your skills.

<https://www.heysuccess.com/opportunity/Smatched-Intern-as-English-translator-assistant-52866>

## **74. Translation and Localization Project Specialist (Contract) - Tencent**

- Excellent organization, verbal communication and written communication skills.
- Detail-oriented, enthusiastic, and responsible.
- Ability to manage multiple competing priorities in a fast-paced, constantly evolving environment.
- Able to adapt and thrive in a fast-paced, ambiguous and cross-time zone working environment.

<https://boards.greenhouse.io/tencent/jobs/4932566002>

#### **75. Central Florida Immigration Attorneys – Spanish Translator**

- Great at organizing, prioritizing and time management.
- Excellent attention to detail.
- Willing to improve and open to feedback.
- Flexible schedule.
- Able to work independently and without multiple corrections.
- Able to work under pressure and with deadlines.
- Sensitivity to different cultures and social backgrounds.

<https://www.indeed.com/jobs?q=Immigration%20Attorney%20translator&l=Florida&jk=819d3e75a3761476>

#### **76. Traductor/PM en plantilla ES, FR >EN – Tatutrad (Sevilla)**

- It would be great if she/he has proven project management skills, ability to adapt to a rapidly changing & growing business, experience in managing or mentoring others, driving workload to successful completion, and managing & growing client relationships.
- This is a great opportunity for an upcoming leader who is smart, organised, self-motivated and enthusiastic to work with the team to continue to grow the business.
- Communicate effectively both in English and Spanish.
- Ability to adapt to a rapidly changing and growing business (we may work both remotely and at our office).
- Ability to multi-task.
- Client relationship building & management skills.
- Excellent time management and organisational skills.

[https://tatutrad.factorialhr.es/job\\_posting/traductor-pm-en-plantilla-es-fr-en-2990](https://tatutrad.factorialhr.es/job_posting/traductor-pm-en-plantilla-es-fr-en-2990)

### **77. Copywriter and translator – Glovo (Barcelona)**

- Collaboration with designers, product managers and engineers on product related copy.
- Effective prioritisation between several projects.
- Excellent interpersonal and communication skills and ability to build strong relationships with key stakeholders.
- Ability to articulate decisions.
- Self-motivated and organised.
- Ability to deliver high-quality work within a fast-paced environment.
- Exceptional ownership and attention to detail.

[https://www.linkedin.com/jobs/view/2554839505/?eBP=JOB\\_SEARCH\\_ORGANIC&recommendedFlavor=COMPANY\\_RECRUIT&refId=Ad%2BdhwVf7qrnL8RA1DPCtw%3D%3D&trackingId=RjN7qSQmAinY1RYdF52qYg%3D%3D&trk=flagship3\\_search\\_srp\\_jobs](https://www.linkedin.com/jobs/view/2554839505/?eBP=JOB_SEARCH_ORGANIC&recommendedFlavor=COMPANY_RECRUIT&refId=Ad%2BdhwVf7qrnL8RA1DPCtw%3D%3D&trackingId=RjN7qSQmAinY1RYdF52qYg%3D%3D&trk=flagship3_search_srp_jobs)

### **78. Korean Translator – GlobaLexicon (Londres)**

- Flexibility to complete additional tasks.
- Flexibility when a need arises due to project specific exceptional circumstances or urgent requests from key clients.
- Help team members within corresponding language.
- Strong attention to detail.
- Excellent time management and organizational skills.
- Strong written and oral communication skills.
- Ability to multitask and to adapt to new challenges.
- Remain positive and calm under pressure.

<https://www.linkedin.com/jobs/view/korean-translator-at-globalexicon-2584111162/?originalSubdomain=uk>

#### **79. Experienced Spanish to Danish Translator – LionBridge**

- Ability to quickly learn new systems.
- Strictly respects deadlines.
- Organized, consistent, detail-oriented, proactive, solutions-oriented.

<https://careers.lionbridge.com/jobs/experienced-spanish-to-danish-editor>

#### **80. Translator and Interpreter - Multi Lingual Church Media (London)**

- Excellent organisational, listening, interpersonal, and customer service skills.
- Strong self-awareness and cultural competence.
- Ability to work independently and in a team environment.
- Ability to function effectively in a fast-paced and changing environment, while also being able to tackle multiple priorities and objectives.

[https://www.reed.co.uk/jobs/translator-and-  
interpreter/42826100?utm\\_mark=1342177614&utm\\_away=211730442229518085&utm\\_away\\_dd=44342&utm\\_cc=uk&utm\\_medium=aggregator&utm\\_source=tjjobble&utm\\_term=23&utm\\_content=dist](https://www.reed.co.uk/jobs/translator-and-<br/>interpreter/42826100?utm_mark=1342177614&utm_away=211730442229518085&utm_away_dd=44342&utm_cc=uk&utm_medium=aggregator&utm_source=tjjobble&utm_term=23&utm_content=dist)

## Anexo II. Taxonomía de competencias transversales

Referencias del marco de referencia LifeComp	Palabras clave	Léxico utilizado en las diferentes ofertas de empleo
<b>Área personal</b>		
Autorregulación	Capacidad de mantener la calma	Ability to remain calm under pressure, remains calm in stressful situations
	Concentración	Ability to demonstrate a high level of concentration, good concentration
	Motivación	Be self-motivated, highly motivated individual, motivated and trust-worthy personality
	Positividad	Maintain positive relationships, maintain composure and a positive attitude, have a positive mindset
	Dedicación	Dedicated and hardworking personality, hardworking, a “can-do” attitude
Flexibilidad	Versatilidad	Ability to show a high level of versatility, ability to demonstrate the highest level of versatility, versatility

	Flexibilidad	Demonstrated flexibility, flexibility to work in a shift schedule, flexible schedule, flexibility to adapt, ability to be flexible, with a flexible approach, ability to flex within a dynamic organization/policy environment
	Adaptabilidad	Adaptability, highly adaptable, thrives in an adaptable environment
	Capacidad de ajustar planes	Adjust priorities as required, monitors and adjusts plans and actions as necessary,
	Toma de decisiones	Decision-making, delegates the appropriate decision-making authority, make decisions
	Capacidad de aceptar desafíos	Ability to accept new demands and challenges
	Dinamismo	Dynamic personality
	Capacidad de adaptarse a circunstancias cambiantes	React and adapt swiftly to changing circumstances, responds positively and effectively to changing circumstances, ability to adapt to a rapidly changing and growing business, adapt to ever-changing technology, quick response and efficient working style

	Reflexión y evaluación del proceso para futuras ocasiones	Ability to accept feedback and use it advantageously on future tasks
Bienestar	<p>Capacidad de trabajar bajo presión o estrés</p> <p>Capacidad de lidiar con gran carga de trabajo</p> <p>Capacidad de ajustarse a fechas de entregas estrictas</p> <p>Capacidad de pedir ayuda</p>	<p>Is able to work under pressure, ability to work under continuous stress, work in a stressful environment, work in a fast-paced environment, work under time-pressure</p> <p>Maintain adequate speed and volume of output, good at handling large amounts of user generated content</p> <p>Ability to work accurately and respect strict deadlines, driving workload to successful completion, ability to work efficiently to meet tight deadlines, meet aggressive deadlines, strictly respects deadlines, work in a deadline-driven environment</p> <p>Ability to seek help and guidance</p>

<b>Área social</b>		
Empatía	Empatía o sensibilidad hacia la multiculturalidad	<p>Ability to work with people of different nationalities, religions or cultural backgrounds and diverse views</p> <p>Ability to establish empathetic relationships based on an awareness and recognition of the values and perspectives of others in a multicultural environment</p> <p>Sensitivity to the needs of a diverse population</p> <p>Sensitivity to different cultures and social backgrounds</p> <p>Understanding of multi-culture in a business sense</p>
Comunicación	Dotes comunicativas	<p>Communication (speaks and writes clearly and effectively), effective oral and written communication, be a clear communicator</p> <p>Able to communicate effectively, communicating effectively, communicates orally and in writing in a clear, concise and impartial manner, able to communicate complex technical and non-technical concepts in a clear and a concise manner, communicate professionally at all levels, ability to communicate clearly and concisely</p> <p>Communication skills; excellent written, verbal, and writing skills; demonstrate strong written and oral language skills, excellent communication skills</p>

	Competencias interpersonales	Interpersonal skills, interpersonal and human relations skills
Colaboración	Capacidad de trabajar en equipo	Teamwork, work as part of a team, have team spirit, experience as team player, enthusiastic to work with the team, ability to work in a team environment, be an actively contributing team member, a team-player attitude, team work spirit
	Colaboración	Collaboration, collaboration skills, collaborative spirit, collaborate with the team, collaborate with teammates, works collaboratively with colleagues to achieve organizational goals, ability to work co-operatively, able to collaborate with others
	Cultivo de una inteligencia colectiva para resolver problemas o lograr metas comunes	Contributes to achieving team results, contributes to the learning of colleagues and subordinates, actively shares knowledge and information with others, helps to maximize team performance by providing active feedback, ability to review work of others, edit and provide feedback, must be able to accept and provide peer review of translations Takes decisions with an eye to the impact on others and on the Organization

	<p>Participación de todos los integrantes del equipo evitando que unos pocos dominen la comunicación.</p> <p>Capacidad de implementar perspectivas de género e igualdad</p> <p>Compromiso ético</p>	<p>Supports and acts in accordance with final group decision, even when such decisions may not entirely reflect own position</p> <p>Commitment to implementing the goal of gender equality by ensuring the equal participation of women and men in all areas of work</p> <p>Demonstrated gender awareness and sensitivity, as well as the ability to integrate gender perspective into tasks and activities</p> <p>Commitment to equal opportunities</p> <p>Demonstrated commitment to health equity, antiracism, social justice causes, or community development</p> <p>Strong work ethic, ethical and honest behaviour, detail oriented work ethic</p>
--	---	--

<b>Área aprender a aprender</b>		
<i>Growth mindset</i>	Disposición para aprender	Is willing to learn from others, showing willingness to learn from others, must be willing to learn new things, willing to improve and open to feedback, keen to learn, learns from successes and failures, be open to challenges
	Aprendizaje continuo	Commitment to continuous learning, commitment to continual learning and improvement of professional and personal competencies,
	Desarrollo personal y profesional	Actively seeks to develop oneself professionally and personally, continuous development of your skills, demonstrates a “development” mind-set, pursue continued development of skills and knowledge, skilled at developing, openness to skill development; aim to be perfect
	Proactividad	A proactive attitude, is proactive in developing strategies to accomplish objectives, active in professional networks/associations, actively contributes to achieving organizational goals
	Curiosidad	Intellectual curiosity, endless curiosity, be eager to discover
	Perseverancia	Perseverance
	Motivación	Enthusiastic to continue to grow the business.

Pensamiento crítico	Resolución de problemas	Be solutions-oriented, be a problem solver, have a solution-driven thinking, have problem-solving skills, have a solution-oriented attitude, be able to apply problem-solving techniques, anticipates and resolves conflicts, solve problems that might arise, be able to identify and resolve situations, ability to resolve critical issues efficiently and effectively, efficient in achieving results, identifies the key issues in a complex situation and comes to the heart of the problem quickly, lead the identification of any potential issues and resolve and close identified gaps,
	Capacidad de análisis de información y pensamiento crítico	Analytical skills, logical thinking, strategic thinking, critical thinking skills, judgement skills, gathers relevant information before making a decision
	Creatividad e innovación	Innovation, creativity, be creative, have a creative writing style, identify creative solutions for complex issues, have a creative background
	Capacidad de priorizar tareas	Prioritization, prioritization skills, prioritize effectively, identifies priority activities and assignments, ability to manage priorities
	Compromiso ético	Strong work ethic, ethical and honest behaviour, detail oriented work ethic

Gestión del aprendizaje	Análisis, comprensión y evaluación de la situación para diseñar bien el trabajo	<p>Develops clear goals that are consistent with agreed strategies</p> <p>Foresees risks and allows for contingencies when planning</p> <p>Proven abilities in project planning, resource and risk management</p>
	Capacidad de organización y gestión del tiempo	<p>Good organisational and time management skills, be very organized, be self-organised, planning and organizational skills, have time and task management skills, work in a structured and measured manner, uses time efficiently</p>
	Autonomía	<p>Autonomy, independence, be independent, be self-critical, be able to work alone be able to work independently, ability to work autonomously, able to work with minimal supervision, you will be required to plan your project, ability to undertake independent research, independence in carrying out assigned tasks, plans and organizes his/her own work, willingness to engage in self-learning.</p>
	Reflexión y evaluación del proceso para futuras ocasiones	<p>Ability to accept feedback and use it advantageously on future tasks</p>

## Anexo III. Cuestionario sobre competencias transversales

¡Bienvenido/a a este estudio de la Universidad de Granada!

En primer lugar, queremos agradecerle su participación. Sin colaboraciones como la suya, ¡la investigación aplicada en traducción no podría avanzar! A continuación, le informaremos sobre el estudio y sobre su participación en el mismo, así como el modo en que trataremos sus datos

Pulse **siguiente** para continuar.

### 1. Información sobre el estudio

#### 1.1 Equipo de trabajo

Alumno: Pablo Sánchez Ayuso

Tutora: Mercedes García de Quesada

Departamento de Traducción e Interpretación de la Universidad de Granada

Para cualquier consulta, el e-mail de contacto a lo largo de este curso académico es: [e.pablo120599@go.ugr.es](mailto:e.pablo120599@go.ugr.es), en sucesivos cursos académicos [gquesada@ugr.es](mailto:gquesada@ugr.es)

#### 1.2 El estudio

El presente trabajo nace en el marco de un Proyecto de Innovación y Buenas Prácticas Docentes de la convocatoria del Plan FIDO 2020/2022 centrado en la formación en competencias transversales y su impacto en el desarrollo profesional y personal del alumnado. Se trata de un **Trabajo Fin de Grado (TFG)** que está siendo realizado por el alumno Pablo Sánchez tutorizado por la profesora Mercedes García.

El objetivo general del TFG es ver el peso que tienen las **competencias transversales en el mercado laboral de la traducción**. Para ello, utilizando el marco de referencia europeo LifeComp, por un lado, se analizarán las ofertas de trabajo online del sector y las menciones explícitas a dichas competencias; por otro, se analizarán y extraerán conclusiones de los resultados de una encuesta realizada a las empresas de traducción.

La encuesta constará de **dos partes**, una con preguntas demográficas y la otra con preguntas relacionadas directamente con las competencias. En cualquier momento podrá ponerse en contacto con los miembros del equipo si surgiera alguna duda o problema.

Una vez concluido el estudio si así lo solicita, le **informaremos** sobre los resultados de la investigación a nivel grupal (nunca individual).

Los riesgos conocidos o anticipados de la participación en este estudio son **inexistentes**.

Su participación en el estudio es **libre, voluntaria y totalmente confidencial**. La identidad de los participantes será desconocida, así como la de la empresa a la que pertenece por lo que los datos no estarán vinculados a ninguna persona física o jurídica, lo que garantiza el cumplimiento de los términos establecidos en el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 de Protección de Datos (RGPD). Ninguna persona, aparte de los investigadores arriba citados, tendrá acceso a información individual sobre su participación o no en el estudio o sobre sus respuestas en la encuesta. Los datos serán utilizados para su análisis y posterior publicación a nivel grupal, nunca a nivel individual.

Los participantes podrán ejecutar los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición, poniéndose en contacto con la investigadora principal, Mercedes García de Quesada, en la siguiente dirección de email: [gquesada@ugr.es](mailto:gquesada@ugr.es), sin que por ello se reciba ningún tipo de penalización.

### **1.3 Información adicional sobre la protección de datos**

¿Quién es el responsable del tratamiento de tus datos?

Identidad: Secretaría General de la Universidad de Granada

Dirección postal: Hospital Real

Avenida del Hospicio s/n

18071 Granada

Teléfono: + 34 958 243021

Correo electrónico: [protecciondedatos@ugr.es](mailto:protecciondedatos@ugr.es)

Delegada de protección de datos: Rosa M<sup>a</sup> García Pérez

Contacto de la Delegada: [delegadapd@ugr.es](mailto:delegadapd@ugr.es)

¿Con qué finalidad trataremos los datos recogidos?

El objetivo general del presente estudio es conocer cuál es el peso de las competencias transversales en el ejercicio profesional de la traducción.

Plazo previsto de conservación de datos

Los plazos de conservación de datos son los previstos en la legislación de archivos para las Administraciones Públicas (entre otras normas, Ley 7/2011, de Documentos, Archivos y Patrimonio Documental de Andalucía, Ley 16/1985, de 25 de junio, de Patrimonio Histórico y Reglamento del Archivo Universitario de la UGR, aprobado en Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada de 27.11.2008. Los datos personales estrictamente necesarios para acreditar las acciones realizadas serán conservados de manera indefinida.

Decisiones automatizadas, perfiles y lógica aplicada

Sus datos no se utilizarán para decisiones automatizadas ni para la elaboración de perfiles.

¿Cuál es la legitimación para el tratamiento de tus datos?

El interesado da su consentimiento explícito para el tratamiento de dichos datos con uno o más de los fines especificados. (Art. 6.1.A del Reglamento General de Protección de Datos).

¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?

No se prevén cesiones o comunicaciones de datos. No se efectuarán transferencias internacionales.

¿Cuáles son sus derechos respecto al tratamiento de sus datos?

Tiene derecho a:

- Solicitar el acceso a los datos personales que tratamos sobre ti.
- Solicitar su rectificación o supresión.
- Solicitar la limitación de su tratamiento.

- Oponerse a su tratamiento.

Estos derechos podrán ejercerse ante el responsable del tratamiento indicado anteriormente. La normativa e impresos están disponibles en la siguiente dirección: [http://secretariageneral.ugr.es/pages/proteccion\\_datos](http://secretariageneral.ugr.es/pages/proteccion_datos). Puede asimismo obtener información en la siguiente dirección de correo electrónico: [protecciondedatos@ugr.es](mailto:protecciondedatos@ugr.es). El derecho a la portabilidad no puede ejercitarse atendiendo a la base jurídica del tratamiento. Asimismo, le informamos de que si presenta una solicitud para el ejercicio de estos derechos y considera que no ha sido atendida adecuadamente por nuestra institución, puede presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos de acuerdo con el procedimiento previsto en la siguiente dirección: <https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/vistas/formReclamacionDerechos/reclamacionDerechos.jsf>

Pulse **siguiente** para continuar

## 2. Consentimiento informado

Acepto participar en el estudio denominado *Programa educativo UGR.CRAFT aplicado a los estudios de Traducción e Interpretación: la importancia de las competencias transversales en el rendimiento académico y la empleabilidad del estudiantado*, que se lleva a cabo en el Departamento de Traducción e Interpretación de la Universidad de Granada, como parte del Trabajo Fin de Grado del alumno Pablo Sánchez tutorizado por Mercedes García. Dicho trabajo se enmarca en un proyecto de innovación docente centrado en la formación en competencias transversales y su impacto en el desarrollo profesional y personal del alumnado.

Mi participación en el estudio es **libre, voluntaria y confidencial**. **Ninguna persona, aparte de los investigadores, tendrá acceso a información** sobre la participación o no participación, tanto mía como de mi empresa, en el estudio o sobre sus datos. Los datos serán utilizados para su análisis y posterior estudio sólo por los miembros del equipo de trabajo y serán analizados y podrán ser publicados a nivel **grup**al, nunca a nivel individual. Los datos obtenidos **se anonimizarán y no se vincularán** ni a persona física ni jurídica por lo que se garantiza el cumplimiento de los términos establecidos en Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 de Protección de Datos (RGPD).

He tomado esta decisión basándome en la información que se me ha proporcionado por escrito y soy consciente de que tengo la oportunidad de recibir **información adicional** si la solicito. Me comprometo a que toda la información que facilite será veraz. Entiendo que puedo no dar mi consentimiento a participar o **retirar este consentimiento en cualquier momento** sin que ello me suponga perjuicio alguno (en cualquier otro derecho) o discriminación. Asimismo, seré informado, si así lo deseo, de los resultados que se obtengan durante la investigación y de la forma en la que se han obtenido. También entiendo que tengo derecho a decidir que no se me comuniquen los datos de la investigación (con las excepciones legales pertinentes).

Entiendo que he sido informado/a de que los datos serán tratados confidencialmente conforme a los términos establecidos por el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 de Protección de Datos (RGPD) pudiendo ejecutar en cualquier momento los derechos de **acceso, rectificación, cancelación u**

**oposición**, poniéndome en contacto con la investigadora principal, Mercedes García de Quesada, a través de la siguiente dirección: [gquesada@ugr.es](mailto:gquesada@ugr.es).

Nombre y apellidos del/de la participante \_\_\_\_\_

---

---

*\* Necesitamos tu nombre para para hacer efectiva la aceptación del consentimiento. No obstante, recuerde que esta información se almacenará de forma independiente al resto de datos que nos proporciones durante la encuesta.*

Presto libremente mi conformidad para participar en el estudio:

SÍ/NO

Pulse **siguiente** para continuar.

A continuación, responderá algunas **preguntas demográficas**, tras lo que le presentaremos dos **bloques de preguntas** sobre competencias no cognitivas. La duración total aproximada es de unos 10 minutos.

Le agradecemos de nuevo su colaboración. Sin su ayuda investigaciones como estas no serían posibles.

Pulse **siguiente** para continuar

## Aspectos demográficos relacionados con la empresa

Por favor, a continuación, responda a las siguientes preguntas:

¿Se dedica su empresa exclusivamente a servicios de traducción y/o interpretación? En el caso de responder negativamente, indique en el campo de la derecha cuál es/son el/los ámbito/s de acción prioritario/s de su empresa:

- Sí
- No

[Si la respuesta a la pregunta anterior es *No*, aparecerá la siguiente pregunta] Por favor, indique cuál/es es/son el/los ámbito/s de acción prioritario/s de su empresa:

[Respuesta de texto libre]

¿Cuántos años lleva su empresa en el mercado?

- 1-5 años
- 6-10 años
- 11-15 años
- 16-20 años
- 21 o más años

¿Con cuántas sedes cuenta su empresa?

[Respuesta numérica libre]

¿Qué tipo de cliente acude a su empresa?

- Local
- Nacional
- Internacional

¿Cuántas personas tienen una vinculación laboral con su empresa, bien en régimen de dedicación completa o parcial? No incluya en el cómputo personal en prácticas o becarios.

- 1-5 personas
- 6-10 personas
- 11-15 personas
- 16-20 personas

- 21 o más personas

¿Externaliza su empresa servicios relacionados con el ámbito de la traducción?

- Sí
- No

¿Colabora actualmente su empresa con otras empresas del sector?

- Sí
- No

¿Incluye la empresa en su línea de acción un componente de investigación en traducción?

- Sí
- No

¿Tiene su empresa convenios de colaboración con la universidad para formar a alumnos en prácticas en el ámbito de la traducción?

- Sí
- No

[Si la respuesta a la pregunta anterior es *No*, aparecerá la siguiente pregunta] Aunque no lo haga en la actualidad, ¿ha tenido su empresa alguna vez convenios de colaboración con la universidad?

- Sí
- No

[Si la respuesta a alguna de las dos preguntas anteriores es *Sí*, aparecerá la siguiente pregunta] ¿Cuántos alumnos en prácticas se han formado en su empresa en los últimos 5 años?

- Ninguno
- 1-5 alumnos
- 6-10 alumnos
- 11-15 alumnos
- 16-20 alumnos
- 21 o más alumnos

¿Cuánto tiempo lleva trabajando usted en la empresa?

- 1-5 años
- 6-10 años
- 11-15 años
- 16-20 años
- 21 o más años

¿Su labor en la empresa está estrechamente relacionada con la contratación de traductores?

- Sí
- No

¿Trabaja como traductor o cualquier otra profesión relacionada (revisor, transcreador...)?

- Sí
- No

¿Su labor en la empresa está estrechamente relacionada con la formación de traductores?

- Sí
- No

¿Cuenta usted con formación en traducción?

- Sí
- No

## **Competencias transversales y su importancia en la empresa**

A continuación, encontrará un listado de competencias, cada una de ellas con una breve definición.

Por favor, indique en una escala del 1 al 4 (siendo 1 la puntuación más baja y 4 la más alta) la importancia que, según su opinión, se les da a estas competencias en el entorno laboral de su empresa.

Recuerde que no hay preguntas correctas o incorrectas, sino distintas perspectivas según experiencia y visión.

**Autorregulación:** capacidad de identificar y gestionar emociones, pensamientos y comportamientos propios.

**Flexibilidad:** capacidad de adaptarse a nuevas condiciones o entornos, afrontar desafíos y gestionar las transiciones y la incertidumbre.

**Bienestar:** capacidad de búsqueda de la satisfacción vital, cuidado de la salud física, mental y social, y adopción de un estilo de vida sostenible.

**Empatía:** capacidad de comprender las emociones, experiencias y valores de otra persona y responder adecuadamente.

**Comunicación:** capacidad de transmitir un mensaje de forma precisa empleando estrategias de comunicación relevantes que se atengan a un contexto determinado.

**Colaboración:** capacidad de relacionarse y trabajar en equipo con otros agentes implicados en el proceso traductor (otros traductores, clientes, usuarios, expertos, etc.).

***Growth mindset:*** capacidad de creer tanto en el potencial de uno mismo como en el de otros, como forma de aprender y progresar continuamente.

**Pensamiento crítico:** capacidad de analizar, sintetizar y evaluar la información, resolver problemas y desarrollar soluciones innovadoras.

**Gestión del autoaprendizaje:** capacidad de planificación, organización y autoevaluación, del aprendizaje de uno mismo.

De las 9 competencias que ha evaluado, escoja de las que **más se carece en la actualidad** según su opinión y, por lo tanto, hace falta incidir más en su formación.

Ordénelas, por favor. Haga doble clic o arrastre y suelte los elementos de la lista de la izquierda para moverlos a la derecha. Sitúe el elemento de mayor prioridad en la parte superior y deje el menos prioritario en la posición más baja.

De nuevo, le recordamos que no hay preguntas correctas o incorrectas, sino distintas perspectivas según experiencia y visión.

- Autorregulación
- Flexibilidad
- Bienestar
- Empatía
- Comunicación
- Colaboración
- *Growth mindset*
- Pensamiento crítico
- Gestión del autoaprendizaje

**¡Muchas gracias por su colaboración!**

## **Anexo IV. Correo distribuido a las empresas participantes en el estudio**

Estimada/estimado responsable de [insertar nombre de la empresa]:

Mi nombre es Pablo Sánchez Ayuso y soy alumno de último curso del Grado en Traducción e Interpretación en la Universidad de Granada. Me pongo en contacto con usted porque la coordinadora del Máster Universitario de Traducción Profesional (MUTP) nos ha facilitado su correo, ya que su empresa tiene convenio de prácticas con nuestra Facultad. Le explico brevemente el motivo de este correo.

Desde el **Departamento de Traducción e Interpretación** se está llevando a cabo una investigación aplicada pionera en competencias transversales y mi Trabajo Fin de Grado (TFG) va a formar parte de ella este curso académico. Se trata de un proyecto que recoge la necesidad de complementar la formación que actualmente recibimos en el Grado con **competencias no cognitivas**, como empatía o flexibilidad, para poder responder así a las demandas reales del mercado laboral en traducción. Estamos siendo testigos del nacimiento de **nuevos perfiles laborales** que se (re)configuran a gran velocidad, se requieren de la rápida coordinación entre los distintos agentes de la sociedad. **¿Nos ayuda a formar mejor a sus futuros empleados?**

Para ello, nos estamos poniendo en contacto con empresas del sector y les estamos pidiendo que rellenen una **breve encuesta online** para determinar, según su experiencia, la importancia que se le otorga desde el ámbito empresarial a las distintas competencias transversales.

La encuesta consta de **dos partes**, una primera de carácter más demográfico, para conocer de forma general el contexto de la empresa y la otra, en la que en una escala de 1-4 tendrá que valorar la importancia que se le otorga en su empresa a cada una de las competencias. En total, se tardan unos **10 minutos** en rellenarla y será de mucha utilidad para mi trabajo y para el proyecto en general. Antes de acceder a la encuesta, encontrará información sobre el estudio y el tratamiento de sus datos, así como el consentimiento informado, que adjuntamos también en este mail. Una vez concluida la encuesta y extraídos los resultados, podrá acceder a las conclusiones si así lo desea. Puede acceder a la encuesta aquí: <https://encuestas.ugr.es/index.php/197632?lang=es>

El plazo de cumplimentación de la encuesta se abrirá el 14/04 y concluirá el 28/04.

Si tuviera alguna duda o comentario, estamos a su disposición en este correo o en el de la coordinadora del proyecto, Mercedes García, [gquesada@ugr.es](mailto:gquesada@ugr.es). Gracias de antemano,

Pablo Sánchez Ayuso