



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

Grado en Traducción e Interpretación

TRABAJO FIN DE GRADO

**ACERCAMIENTO A LA INTERPRETACIÓN EN EL
ÁMBITO EMPRESARIAL. ESTUDIO DE DOS CASOS
PRÁCTICOS DE LA EMPRESA HUF ESPAÑA S. A.**

Presentado por Laura Martínez Cuervo

Tutelado por Leticia Santamaria Ciordia

Soria, 2019

ÍNDICE

1. RESUMEN	2
2. INTRODUCCIÓN DE LA EMPRESA ANALIZADA	3
3. ADECUACIÓN A LAS COMPETENCIAS DE LA TITULACIÓN DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	4
4. JUSTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO Y OBJETIVOS	6
5. EL MUNDO DE LA INTERPRETACIÓN	7
5.1 El proceso de interpretación	7
5.2 Dificultades del proceso de interpretación.....	8
5.3 Competencias de los traductores e intérpretes	9
6. LA INTERPRETACIÓN EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL.....	11
6.1 Perfiles de contratación.....	14
6.2 Contextualización de la empresa Huf España S.A.....	16
7. METODOLOGÍA DE ANÁLISIS	16
7.1 Diseño de la encuesta.....	17
7.2 Perfil de las encuestadas	17
8. RESULTADOS	18
9. CONCLUSIONES.....	20
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21
11. ANEXOS	25
11.1 Encuestas completas	25
Cuestionario de Chiara Ferri	25
Cuestionario de Natalia Latorre.....	29



1. RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo estudiar el papel del intérprete en plantilla dentro del mundo empresarial y las oportunidades laborales en este sector. En este contexto, se abordan diversos temas como la salida del intérprete al mercado laboral y su dinámica de trabajo.

Para el estudio he contado con dos casos prácticos de intérpretes en plantilla de la empresa Huf ESPAÑA S.A., Chiara Ferri y Natalia Latorre, que han respondido a un cuestionario diseñado a tal efecto y compuesto por 27 preguntas relacionadas con el mundo de la traducción e interpretación en general y del rol del intérprete en la empresa Huf España en particular.

Las respuestas extraídas y los testimonios en primera persona nos sirven para extraer conclusiones valiosas en relación a la figura del intérprete en el mundo empresarial.

PALABRAS CLAVE: interpretación, ámbito empresarial, desempeño profesional.

ABSTRACT

This dissertation focuses on staff interpreters, i.e. salaried employees with regular income in a company, and to what extent their work is rich and varied. In this context, several topics will be analysed, such as career opportunities for Translation and Interpreting graduates in this setting, tasks and work dynamics.

Two practical cases of in-house interpreters from the company Huf ESPAÑA S.A. have been analysed, using a questionnaire consisting of 27 questions about the interpreter's role and the skills that need to be developed in today's business world, based on their own

experiences and opinions. Finally, some conclusions will be drawn regarding the report's findings.

KEYWORDS: interpretation, business environment, professional performance.

2. INTRODUCCIÓN DE LA EMPRESA ANALIZADA

El Grupo Huf se dedica al mundo automovilístico y está presente en América, Asia y Europa. Cuenta con instalaciones de producción y desarrollo en 14 países por lo que se trata de una empresa automotriz internacional. Algunos de los países son: Rumanía, Portugal, Polonia, Brasil, México, Tailandia, Japón, India o Corea. Todos ellos se dedican al desarrollo de los sistemas de bloqueo tanto mecánico como electrónico, de los sistemas que cuentan con técnicas de telecomunicación y de informática, y de los sistemas de monitoreo de presión de neumáticos. Siempre teniendo como principal competencia un progreso del hardware, del software y un desarrollo en la elaboración de dispositivos electrónicos.

La empresa Huf España es la filial más antigua del Grupo Huf y se encuentra en el polígono industrial de El Burgo de Osma, provincia de Soria. Se fundó el primer día de julio del año 1983 y hasta los días de hoy cuenta con una superficie de producción de 18 000 metros cuadrados.

La empresa española diseña y produce, en especial, cerraduras, sistemas de cierre mecánico, sistemas de portón trasero de manera eléctrica y sistemas de manijas de puertas.

La plantilla de trabajadores cuenta con casi 400 empleados que se subdividen en grupos de logística, grupos de mantenimiento, el departamento de tecnología o el departamento de recursos humanos.

Sus principales clientes son empresas del mundo de la automoción como Mercedes-Benz, Audi, Skoda, Asiento, Vado y Volkswagen. Debido a su continuo trabajo y su desarrollo

en los sistemas, la empresa ha sido galardonada con diferentes premios como el Ford Gold World Excellence Award en 2012, el premio a la excelencia industrial en 2011 y premio al mejor proveedor por la empresa Seat.

3. ADECUACIÓN A LAS COMPETENCIAS DE LA TITULACIÓN DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

El Trabajo de Fin de Grado pone en práctica diferentes competencias adquiridas en el grado de Traducción e Interpretación. De entre las competencias generales y específicas indicadas en la guía docente de la asignatura de Trabajo de Fin de grado, cabe destacar las siguientes:

COMPETENCIAS GENERALES	
G1	Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en el área de estudio (Traducción e Interpretación) que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.
G2	Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio – Traducción e Interpretación-.
G3	Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas esenciales de índole social, científica o ética.



G4	Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
G5	Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
G6	Que los estudiantes desarrollen un compromiso ético en su configuración como profesionales, compromiso que debe potenciar la idea de educación integral, con actitudes críticas y responsables; garantizando la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de la paz y de los valores democráticos.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	
E5	Desarrollar razonamientos críticos y analógicos en Lengua A/B/C/D.
E15	Familiarizarse con los distintos tipos de centros de información y con los servicios que ofrecen al usuario
E19	Desarrollar un método de trabajo organizado y optimizado gracias al empleo de herramientas informáticas.
E23	Reconocer el valor de los procesos mentales en la labor lingüística y traductológica.
E42	Conocer los aspectos económicos, profesionales y deontológicos de la práctica de la traducción general/especializada y de la interpretación.
E44	Conocer las técnicas básicas de la interpretación consecutiva/simultánea/bilateral.

E46	Mostrar curiosidad hacia la mediación lingüística, desde un punto de vista científico y profesional.
E47	Mostrar habilidades de gestión y de evaluación de la calidad de la información recabada y que servirá de sustento empírico de un proyecto de investigación.
E48	Desarrollar la capacidad de comunicarse con expertos de otras áreas, además de la propia, como fuente complementaria de un trabajo de investigación de mayor alcance.

4. JUSTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO Y OBJETIVOS

La elección de la empresa Huf para el análisis se justifica por la realización en dicha compañía de las prácticas obligatorias del grado en Traducción e Interpretación, lo que me ayudó a conocer su trabajo más de cerca y a interesarme por el papel del intérprete en el mundo de la empresa. Además, al tratarse de una empresa internacional continuamente surgen necesidades de traducción e interpretación con diferentes lenguas, principalmente alemán, inglés y español.

El principal objetivo de nuestro trabajo es conocer la labor y el papel del intérprete en la plantilla de una empresa a partir del estudio de dos casos prácticos, así como conocer el alcance del mercado de la interpretación y determinar un perfil de contratación de estos servicios.

5. EL MUNDO DE LA INTERPRETACIÓN

Las técnicas de interpretación se dividen en simultánea, consecutiva y de enlace. A su vez, estas técnicas se subdividen en otras categorías (Jiménez Ivars, 2012).

- La interpretación de enlace: Proceso para facilitar la comunicación y entendimiento entre dos partes que mantienen un diálogo. El intérprete espera una intervención para reproducir en la lengua de destino a la otra parte. Puede ser mediante videoconferencia, con un dispositivo móvil o interpretación directa.
- Interpretación consecutiva: El interlocutor habla mientras el intérprete realiza una escucha activa y una toma de notas, luego reproduce el discurso en la lengua de destino. Se puede subdividir en interpretación completa, sintetizada y semiconsecutiva.
- Interpretación simultánea: El intérprete reproduce el discurso en la lengua de destino de forma casi inmediata. Existe interpretación en cabina, por conferencia, interpretación susurrada, interpretación simultánea con texto o relé.

5.1 El proceso de interpretación

Por su parte, el proceso de interpretación consta de diferentes fases (Jiménez Ivars, 2012):

- Síntesis y resumen semántico y sintáctico: Debido a los inconvenientes en los que se puede encontrar el intérprete, como puede ser una pérdida parcial de información, la síntesis es un método básico que puede ofrecer una comunicación coherente y fluida, tanto en interpretación consecutiva como interpretación simultánea.
- Anticipación morfosintáctica y conceptual: Creación mental de ideas parciales o completas que el interlocutor aún no ha expresado. Este proceso intenta minimizar el esfuerzo cognitivo. Asimismo, puede que el intérprete no consiga recordar o escuchar una palabra, por lo que es esencial disponer con este recurso para poder reformular las frases.

En particular, en la interpretación consecutiva, la primera fase es la adecuada escucha y posterior análisis del texto. El intérprete ha de estar atento a la estructura de las frases y al margen del contenido, con especial atención a los conectores discursivos. El intérprete debe tomar notas mentales y escritas para poder trasladar el discurso de manera completa y cohesionada. Utilizando un análisis adecuado, el esfuerzo de memoria a realizar será menor y mucho más eficaz.

5.2 Dificultades del proceso de interpretación

Con independencia de las lenguas de trabajo, la interpretación entraña una serie de dificultades derivadas de la toma de decisiones a lo largo de todo el proceso. Entre ellas, destacaríamos el problema de la literalidad. Decantarse por esta estrategia no siempre es adecuado ya que puede mermar el estilo de redacción, incurrir en calcos léxicos y/o sintácticos e, incluso, en falsos sentidos.

Respecto a la interpretación simultánea, el principal obstáculo es la superposición de las fases de escucha, análisis y reformulación, lo que supone un importante esfuerzo de división de atención y concentración.

Como sucede también en la interpretación simultánea, en la interpretación consecutiva el desconocimiento del léxico especializado puede causar vacíos en la interpretación. Los profesionales trabajan a tiempo real y no poseen tiempo para realizar búsquedas en diferentes fuentes fiables, como sí hace el traductor. Pese a la ayuda de la toma de notas, los intérpretes han de ejercitar la memoria para trasladar fielmente el discurso. En todos los procesos de interpretación no existe un tiempo fijo estipulado y tienen que estar preparados para hacer intervenciones largas y cortas.

En la interpretación de enlace puede surgir la necesidad de que el intérprete intervenga de forma activa y se convierta en un interlocutor más. Como relata la encuestada Natalia Latorre, a menudo en el proceso de interpretación el destinatario del idioma meta puede entender, parcial o completamente, el idioma del emisor y puede hacer ciertos comentarios en alto como «esto no lo interpretes», creando situaciones de tensión.



Lo mejor es contar con verdaderos profesionales de la interpretación debido a todas estas dificultades que emanan en el proceso justifican la realización de esta tarea por parte de profesionales con formación específica.

5.3 Competencias de los traductores e intérpretes

La figura del traductor e intérprete ha sido objeto de estudio y análisis, especialmente desde la adaptación al Plan Bolonia en el año 2007 y el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Los grados universitarios pusieron a prueba la inmersión laboral de sus egresados, guiando al estudiante hacia determinadas salidas profesionales o sectores y adaptando las materias a las demandas actuales del mercado. Las universidades debieron dar muestras de competitividad y comenzar un proceso de convergencia con el fin de promover el intercambio y la movilidad de los futuros traductores e intérpretes, diferentes estudiantes y profesores por el espacio europeo.

En el mundo laboral, hablar un idioma extranjero puede ser la llave para encontrar un trabajo y su dominio puede ser la puerta para acceder a puestos de relevancia en las empresas. Sin embargo, el aprendizaje de la lengua extranjera tiene que ir de la mano con otras competencias. En el proceso de internacionalización de la empresa, las competencias generales y específicas del profesional de traducción e interpretación hacen que dichas empresas puedan superar los obstáculos lingüísticos y culturales a los que se enfrentan.

Mantener una organización en el trabajo es una cualidad esencial a la hora de traducir ya que afecta a la calidad del texto meta. Además, es indispensable saber utilizar las diferentes estrategias de traducción cuando estas sean necesarias para no entregar ni realizar traducciones literales. La puntualidad es también citada por las encuestadas como un requisito importante en la entrega de traducciones.

Tanto en la traducción como en la interpretación, es necesario documentarse sobre el tema específico y conocer la terminología del campo de especialidad en el que se trabaja. Asimismo, un buen intérprete/traductor ha de tener conocimientos generales y conocer diferentes culturas, por lo que es necesario una continua documentación. Entre estas



características podemos encontrar el conocimiento de diferentes estrategias de traducción para no caer en una traducción literal, y saber transmitir el mensaje con rigor imparcialidad.

Chiara Ferri y Natalia Latorre, las empleadas encuestadas, citan como requisito principal «la empatía» con el interlocutor para conseguir una comunicación más cómoda entre las partes. La interpretación es una actividad que supone un esfuerzo mental y una presión añadida, ya que cualquier palabra puede ser decisiva para alcanzar el acuerdo previsto de una reunión o de una visita. La interpretación tiene que ser calmada y el intérprete ha de ser apacible.

Es imprescindible tener la capacidad de mediar en el discurso manteniéndose objetivos e imparciales. Muchas veces no se comparte la opinión del interlocutor, pero el intérprete ha de ser fiel en el traslado de la información. Valoran la responsabilidad, la puntualidad y la proactividad; tener un comportamiento anticipatorio y capacidad de iniciativa. El correcto traslado de connotaciones o detalles puede ser decisivo para alcanzar los objetivos de una reunión o de una visita.

Igualmente, el manejo de nuevas tecnologías es un requisito básico para el intérprete/traductor. En el caso del traductor, conocer los diferentes softwares y herramientas TAO (como MemoQ); para un intérprete, un buen uso de las cabinas y otros programas informáticos, así como la familiarización con dispositivos de interpretación remota.

Todas estas competencias arriba mencionadas coinciden con las descritas por el Servicio Público de Empleo Estatal (2014) para los perfiles de filólogos, intérpretes y traductores, a saber: conocimientos de la lengua, lingüística, literatura, capacidad de expresión oral y escrita, capacidad de análisis de textos y con los diferentes niveles estructurales, análisis crítico de textos y productos culturales, diseño y ejecución de actividades de formación y planificación lingüística o manejo de bases de datos de memorias de traducción.

6. LA INTERPRETACIÓN EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

España es el tercer país europeo con mayor número de empresas y, según un estudio realizado por IESE (Instituto de Estudios Superiores de la Empresa) para la Universidad de Navarra en el 2017, muchas de las empresas extranjeras aumentarán o, al menos, conservarán sus plantillas y los contratos de los empleados en el año 2019. Los idiomas son uno de los indicadores macroeconómicos positivos durante el proceso de exportación para poder conseguir un reconocimiento internacional. En este sentido, el barómetro del clima de negocios elaborado por ICEX-Invest en 2017 indica que España cuenta con indicadores positivos como las infraestructuras y su calidad de vida, no obstante, el dominio de idiomas, a pesar de su mejora en los últimos años, no puede ser considerado un rasgo positivo del mundo laboral español.

Según la Encuesta Eurobarómetro Especial realizada en 2006 (Eurobarómetro especial 243 «Los europeos y sus lenguas») el 56 % de la población conoce un idioma además de su lengua materna, siendo el 38 % el inglés, y el 28 % de la población conoce dos idiomas. No obstante, el 44 % afirma no conocer ningún otro idioma, incrementándose esta cifra en España hasta un 56 %.

De hecho, cabe destacar que, según los datos Hablar en Europa (2008), un 11 % de las pequeñas y medianas empresas europeas han perdido posibilidades de negocios por no contar con profesionales cualificados para hacer frente al desafío de la internacionalización (Morón 2012).

Con independencia del contexto geográfico, los idiomas son una pieza clave para exportar los productos y poder acceder a todos los mercados. Debido a la globalización, la economía ha presentado un aumento de nuevas tecnologías en sus estrategias de mercado (como el uso de páginas web) y un cambio en el enfoque empresarial, con mayor apertura hacia el exterior, lo que hace imprescindible el dominio de idiomas. Además, estos conocimientos requieren una constante reactualización, ya que las nuevas tecnologías avanzan con nuevo vocabulario y nueva terminología.

En especial, el inglés es el vehículo indispensable para el posicionamiento y la expansión de la empresa y la falta de un buen nivel del idioma puede ser una gran desventaja para

establecer relaciones comerciales. De hecho, una comunicación deficiente puede llegar a arruinar las posibilidades de negocio con un socio extranjero.

Por este motivo, las empresas internacionales se decantan muchas veces por la contratación de un traductor o un intérprete externo, mientras que otras, como la empresa analizada Huf, prefieren instruir a sus empleados en el idioma y familiarizarles con la terminología específica a nivel interno.

Según fuentes de la empresa, hace unos años una profesora de la Escuela Oficial de Idiomas trabajó con contrato fijo como traductora/intérprete y no de manera puntual ya que, al comienzo, no todos los empleados poseían un conocimiento de inglés y mucho menos de alemán, por lo que había más necesidad de traducciones e interpretaciones. Sin embargo, actualmente, la empresa no cuenta en su plantilla con un puesto específico de traductor o intérprete.

El grupo Huf, como muchas otras empresas, es consciente del valor de los idiomas en el terreno de los negocios y lo consideran un valor añadido en la empresa. Año tras año, intentan potenciar la formación interna de toda su plantilla mediante cursos e incrementando el uso del inglés dentro de la empresa. El grupo exige a sus trabajadores un conocimiento en idiomas y trata de incentivar la práctica con el ideal de lograr una comunicación directa en inglés y alemán, sin intermediarios. Pese a estas iniciativas, una sólida competencia lingüística requiere tiempo y dedicación y, como tal, son muchos los trabajadores que no consiguen desarrollar las competencias de un verdadero traductor o intérprete y encuentran difícil poder comunicarse, interpretar y/o entender el idioma extranjero.

Desde el punto de vista del empresario, que los propios trabajadores de la plantilla puedan comunicarse directamente en el idioma extranjero supone un ahorro económico con respecto a la contratación de un intérprete externo, cuyos servicios por media jornada oscilan entre 200 y 250 euros (más transporte y dietas) según la Agencia Especializada de Traductores e Intérpretes (AETI).

Chiara Ferri y Natalia Latorre afirman que también suele ser más cómodo y rápido poder contar con los propios trabajadores de la empresa. No obstante, difiero de esta opinión ya que, si se conoce con previa antelación que el cliente tiene como requisito un

conocimiento de un idioma extranjero, se puede prever de antemano la contratación de un profesional de la traducción/interpretación externo. Conllevaría cierta garantía y seguridad de poder contar con una comunicación clara entre interlocutores cuando surgen este tipo de necesidades y supone, también, una tranquilidad para los empleados de la empresa.

El Grupo Huf cuenta solo con dos personas con formación específica en traducción e interpretación y en el caso de que la empresa necesite traducir algún texto, como sucede con los textos corporativos, un trabajador de la plantilla con conocimientos en la lengua inglesa se encarga de realizar el trabajo. Hay ocasiones en las que los trabajadores reciben encargos de traducción como parte de sus funciones en la empresa, aunque, según afirma Natalia Latorre, cada vez son menos.

Sucede lo mismo con el proceso de interpretación ya que carecen de verdaderos intérpretes en plantilla. La empresa suele tener como combinación lingüística: inglés-español, español-inglés, alemán-español y español-inglés.

Los trabajadores con más conocimiento de la lengua extranjera dentro de la plantilla se encargan de dar soporte a aquellos que no la manejan, ejerciendo de mediadores lingüísticos.

La empresa no dispone de cabinas de interpretación en sus instalaciones para poder realizar una interpretación simultánea, utilizando en su defecto la interpretación consecutiva. En otras ocasiones, para facilitar el entendimiento interlingüístico se procede a una interpretación de enlace entre dos o más interlocutores.

Una interpretación habitual dentro de la empresa es la que se produce durante visitas a la planta o una auditoría. El interlocutor se expresa en inglés o en alemán y, si es necesario interpretar algo por desconocimiento de la lengua por parte de alguno de los interlocutores, un compañero ejerce el papel esporádico de mediador lingüístico o intérprete.

En esta tesitura, por lo tanto, la empresa decide qué empleados asistirán al evento, en vez de contratar a un profesional externo.

Siendo el mundo empresarial una de las principales salidas profesionales de la carrera, Chiara Ferri cataloga la situación de «triste» y opina que se quita trabajo a los que de verdad son profesionales en este ámbito. Indudablemente, no todos los trabajadores sin estudios específicos en traducción e interpretación puedan adquirir las competencias necesarias que, además, ellas citan como «importantes y esenciales», y que desarrollamos en el apartado 5.3.

6.1 Perfiles de contratación

En relación con los perfiles de los egresados de Traducción e Interpretación, podemos dar con diversos estudios respecto a dicho tema, Mayoral 2001 es uno de los ejemplos. Según la información del Libro Blanco de la ANECA (2006) se han establecido diferentes perfiles de contratación:

- Perfil 1. Traductor profesional «generalista» y Traductor profesional «especializado»
- Perfil 2. Mediador lingüístico e intercultural
- Perfil 3. Intérprete de enlace
- Perfil 4. Lector editorial, redactor, corrector, revisor
- Perfil 5. Lexicógrafo, terminólogo y gestor de proyectos lingüísticos
- Perfil 6. Docente de lenguas

En diferentes estudios se ha podido demostrar la versatilidad del perfil del traductor/intérprete y se considera actualmente necesario e indispensable para las empresas, en especial para aquellas en proceso de internacionalización (Mayoral, 2001). Estas son algunas de las salidas profesionales del Grado de Traducción e Interpretación (Morón 2012):

- Traducción (autónomo, agencia, empresarios)
- Interpretación (conferencias)

- Comercio exterior
- Trabajo en cooperaciones internacionales
- Trabajo en el mundo económico y finanzas
- Trabajo en el mundo turístico (gestión hostelera)
- Docencia de lenguas o de traducción e interpretación
- Trabajo de revisión, edición o terminólogo
- Trabajos administrativos (asesor o gestor de programas de intercambio)

Muchas empresas quieren entrar en el mercado exterior con el objetivo de adaptarse a la presente situación económica y social. Y, para los graduados de Traducción e Interpretación, el alcance a los mercados internacionales ha sido y sigue siendo una opción de salida profesional (Calvo, 2006).

Pese a ser el mundo empresarial uno de los principales perfiles profesionales de la carrera, sin embargo, algunas empresas, como el caso del grupo Huf, optan por no contratar traductores o intérpretes profesionales, siendo trabajadores a menudo sin formación específica las encargadas de realizar estos trabajos. Chiara Ferri cataloga la situación de «triste», ya que además no todos son capaces de adquirir las competencias que las encuestadas citan como «importantes y esenciales». De acuerdo con la Comisión Europea, las empresas que deciden no contratar a profesionales para superar las barreras lingüísticas de la internacionalización, pierden competitividad en el mercado laboral (Comisión Europea, 2008).

Chiara Ferri defiende la idea de que no debería existir una diferenciación del contrato entre traductor e intérprete y debería reflejar los dos. Y que, además, todos los estudiantes sin contar con una posterior especialización o experiencia pueden llevar a cabo estas dos tareas. Sin embargo, hay que señalar que el Grado de Traducción e Interpretación realiza una formación muy básica en interpretación y el número de horas es insuficiente como para poder especializarse, por lo que no siempre los egresados están capacitados para realizar ambas tareas.

6.2 Contextualización de la empresa Huf España S.A.

El perfil de contratación profesional es muy dispar, a pesar de que la mayoría de las empresas son conscientes de los beneficios y de la utilidad que supone contratar a un traductor o intérprete. De hecho, en los últimos años han nacido diversos servicios, como la asesoría en el comercio exterior. A la hora de contratar a cualquier profesional interesa siempre saber cuál es su formación y las diferentes competencias ya mencionadas anteriormente por las encuestadas, como la capacidad de organización, puntualidad, el uso de nuevas tecnologías, asertividad, puntualidad, buena educación y presencia, ganas de aprender e interés por conocer nuevas culturas.

Ambas encuestadas consideran y valoran la experiencia de estancias en el extranjero, por la inmersión lingüística total que supone, lo que la convierte en un valor añadido en un proceso de contratación.

7. METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

Primero, he revisado diferentes trabajos (Calvo 2006, Kuznik A. 2008, Mayoral 2007, entre otros) relacionados con la realidad profesional de traductores e intérpretes y he analizado el perfil del traductor/intérprete en el mundo laboral y específicamente en el ámbito empresarial. Finalmente, he podido recoger la información de los cuestionarios respondidos por Natalia Latorre, antigua responsable de Recursos Humanos y actual responsable de gestión de Mejora Continua y auditoría interna, y Chiara Ferri, responsable de ventas europeas (en inglés *Sales-Europe*).

A partir de este material de trabajo se analizan capacidades y competencias de estas profesionales, sus experiencias y sus opiniones acerca de la figura del intérprete en el mundo laboral de la empresa y se extrae una serie de conclusiones. Por último, se plantean una serie de preguntas a raíz del análisis realizado, que quizás sugieren nuevas salidas profesionales para las personas formadas en el Grado de Traducción e Interpretación.

7.1 Diseño de la encuesta

El cuestionario se ha elaborado con el objetivo concreto de conocer de primera mano la experiencia de un intérprete en plantilla, basándonos en dos casos prácticos de la empresa Huf.

Partiendo de la definición de su función dentro de la empresa (traductor, intérprete u otro), la encuesta se compone de un total de 27 preguntas.

Las primeras cuestiones versan sobre sus inicios en el mundo de la interpretación, la búsqueda de empleo y cómo contactaron con la empresa donde actualmente trabajan.

Siguen una serie de preguntas relacionadas con las posibilidades laborales en el ámbito de la traducción e interpretación, el volumen de trabajo, su dinámica y horarios.

Se hace referencia también a la formación específica del Grado de Traducción e Interpretación, las modalidades de interpretación y su contrato.

Por último, nos interesamos sobre las dificultades de la interpretación, las principales competencias para el desempeño de la profesión en base a su experiencia y el perfil de contratación.

7.2 Perfil de las encuestadas

El perfil de las encuestadas es el siguiente:

Natalia Latorre es antigua responsable de Recursos Humanos y actual responsable de gestión de Mejora Continua y auditoría interna. Se formó en ingeniería y su conocimiento de idiomas es fruto de su estancia en un colegio bilingüe (español y francés), sus estudios en la Escuela Oficial de Idiomas (inglés y alemán) y su estancia en Alemania durante 6 años.

Chiara Ferri es la responsable de ventas europeas (en inglés *Sales-Europe*). Es italiana y durante el bachillerato se especializó en turismo en la ciudad de Busto Arsizio, por el Instituto Técnico Económico, obteniendo el título de Perito Turístico. Más tarde, se formó

en el grado de Mediación Lingüística y Cultural por la *Università degli Studi di Milano*, en Milán. Posteriormente, gracias a la movilidad Erasmus, obtuvo la doble titulación de Traducción e Interpretación en la Facultad de Traducción e Interpretación de la Universidad de Valladolid.

Ambas han crecido, por tanto, en un contexto multilingüe, caracterizado por un continuo aprendizaje e interés por los idiomas. De hecho, las dos coinciden en la ventaja que supone el conocimiento de estos dentro del mercado laboral en general, y que supuso para ellas al presentar su candidatura de trabajo en la empresa Huf. Y, en especial, Chiara Ferri ha podido promocionar en la empresa Huf hasta en dos ocasiones.

La experiencia de Natalia Latorre y Chiara Ferri puede resumirse, en sus propias palabras, como «tremendamente positiva», ya que han podido aprender de una infinidad de temas. Ambas han podido conocer diferentes áreas, comprender los procesos de la empresa en todos sus aspectos aumentando así los conocimientos en el sector automovilístico, nuevas culturas y nuevo vocabulario. A Chiara Ferri le fascina ejercer de «puente» entre las partes que no logran entenderse, es decir, mediadora lingüística, mientras analiza el mensaje en un idioma y decide la mejor manera de trasladarlo en otro idioma.

El entorno de trabajo no genera demasiado estrés y el ambiente es internacional, por lo que han podido demostrar sus destrezas en los idiomas, no perder las competencias adquiridas y emplear sus estudios (todos los días tienen contactos vía email o audio conferencias).

8. RESULTADOS

Los resultados ponen de manifiesto que Huf no sigue una política de contratación de intérpretes, y son los propios empleados quienes sirven de apoyo lingüístico cuando se requiere este servicio en alguna situación. Sin embargo, consideramos que un traductor/intérprete podría llevar a cabo numerosas tareas y ser más productivo en la empresa. Dentro de estas tareas destacan (Servicio Público de Empleo Estatal, 2014):

- asesorar sobre sistemas de clasificación de lenguas, gramáticas, diccionarios y

- otro material similar, o dedicarse a su elaboración;
- traducir de una lengua a otra cerciorándose de que se respeta el sentido exacto del texto original, de que se vierten correctamente los giros y la terminología de textos jurídicos, técnicos o científicos y de que se conserva en la medida de lo posible el espíritu y el estilo de las obras literarias;
 - idear métodos para el uso de ordenadores y otros instrumentos como medios de aumentar la productividad del trabajo de traducción y revisión y la calidad de las traducciones;
 - interpretar oralmente de una lengua o lenguaje de signos a otra lengua o lenguaje de signos, particularmente en conferencias, reuniones y encuentros similares, procurando transmitir el significado correcto del original y, en la medida de lo posible, su espíritu;
 - revisar y corregir traducciones.

Según los resultados del análisis llevado a cabo por Celia Rico y Álvaro García (Universidad Europea, 2015), las combinaciones de idiomas más demandadas de las empresas para todo tipo de servicios, como la traducción, son:

Español – inglés (77 %)

Español – francés (59,3 %)

Español – alemán (43 %)

Los datos coinciden con los de la empresa analizada (Grupo Huf), que apuesta por el inglés y el alemán en su proceso de internacionalización.

Por otro lado, el ejercicio de actividades profesionales por parte de personas que carecen de la titulación necesaria es un ejemplo de intrusismo laboral común, en especial en este entorno empresarial, siendo la competencia desleal, uno de los aspectos que más preocupa a los egresados y estudiantes del Grado de Traducción e Interpretación.

9. CONCLUSIONES

La principal conclusión obtenida de este trabajo es la necesidad de reflexionar sobre la contratación de los graduados de Traducción e Interpretación en el mercado empresarial y defender el perfil del intérprete como profesional. Todas las competencias adquiridas en el Grado de Traducción e Interpretación facilitan un perfil de contratación apropiado para las empresas internacionales, donde destaca, además del conocimiento de idiomas y las experiencias en el extranjero, los conocimientos en informática aplicada a la traducción y la formación lingüística en ámbitos económicos y jurídicos. Los egresados Traducción e Interpretación se forman en al menos dos idiomas, pero sus estudios incluyen también un elevado componente de «contrastividad» cultural que pocos estudios consiguen abordar (Morón 2012).

Por otro lado, teniendo en cuenta que uno de los principales obstáculos a los que hace frente la empresa en el proceso de internacionalización y en el trabajo con clientes procedentes de otros países es el problema de comunicación (Rico y García 2015), se debe reforzar la visibilidad del intérprete en este ámbito empresarial. No en vano, para mejorar los resultados de los negocios, la Comisión Europea aporta los siguientes consejos y recomendaciones a tener en cuenta (Morón, 2012):

- Adoptar un enfoque estratégico hacia la comunicación multilingüe
- Enviar a hablantes nativos a trabajar en los mercados de exportación
- Emplear a personal con competencias lingüísticas y favorecer que sigan desarrollando estas competencias;
- Contratar a traductores e intérpretes.

Un informe realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal (2014) basado en 122 ofertas recogidas afirma que el Grado en Traducción e Interpretación es una de las licenciaturas más valoradas. Las empresas buscan profesionales que sean capaces de comunicarse, que sepan trabajar tanto de manera individual como en equipo, con confianza y capacidad de organización y planificación.

Actualmente, todas las empresas han de contar con profesionales para superar las barreras lingüísticas y culturales y apostar por expertos que sean capaces de cubrir todas estas necesidades comunicativas. Podemos observar la necesidad que tienen las empresas de comunicarse de manera efectiva en un estudio publicado en 2005 por la Unión Europea. El informe reveló que el 11 % de los encuestados (195 de 2000 PYMES) perdieron un contrato por falta de conocimientos lingüísticos; de las cuales, al menos 10 empresas habían perdido contratos por valor de 1.000 millones de euros (Comisión Europea 2006).

Por último, la experiencia de la empresa Huf a través de la visión de dos de sus trabajadoras sirven para ilustrar la situación del intérprete en el ámbito empresarial, valorar el papel cada vez más importante de la comunicación interlingüística en términos de expansión comercial y, como tal, reivindicar la necesidad de contratar a profesionales con competencia exclusiva en estas tareas.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Especializada de Traductores e Intérpretes (AETI). Tarifas de interpretación. Recuperado de: <http://www.eurotrad.org/et/cas/in04/> Consultado el 04/05/2019.
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2004). Libro blanco. Título de grado en traducción e interpretación. Recuperado de: http://www.aneca.es/var/media/150288/libroblanco_traduc_def.pdf Consultado el 02/06/2019.
- Calvo E. (2009). Análisis curricular de los estudios de traducción e interpretación en España: perspectiva del estudiantado. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/46591942_Analisis_curricular_de_los_estudios_de_traducion_e_interpretacion_en_Espana_perspectiva_del_estudiantado Consultado el 01/06/2019.
- Calvo E. (2006) Orientación profesional para futuros licenciados de Traducción e Interpretación: estrategias centradas en las necesidades del estudiantado en estudios de Traducción: Problemas y Perspectivas. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/280577834_Orientacion_profesional_para_futuros_licenciados_de_Traduccion_e_Interpretacion_estrategias_centradas_en_las_necesidades_del_estudiantado Consultado el 10/05/2019.

- CB Lingua. (01/2018). Traductores e intérpretes como amigos imprescindibles del proceso de internacionalización de empresas. Traductores Oficiales. Recuperado de: <https://traductoresoficiales.es/es/la-traduccion-e-interpretacion-en-la-internacionalizacion-de-empresas/> Consultado el 04/06/2019.
- Chislett W. (23/10/2007). Principales multinacionales de España: una fuerza cada vez mayor en la economía. Recuperado de: http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GL_OBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/dt+32-2007 Consultado el 17/04/2019.
- Comisión Europea. (2006) EUROBARÓMETRO especial 243 «Los europeos y sus lenguas». Recuperado de: http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_243_sum_e_s.pdf Consultado el 14/05/2019. Consultado el 26/05/2019.
- Comisión Europea. (2006). ELAN: Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise. Recuperado de: http://ec.europa.eu/assets/eac/languages/policy/strategic-framework/documents/elan_en.pdf. Consultado el 09/06/2019.
- Concepción Domínguez, Medina Rivilla y Cacheiro González. Investigación e innovación de la docencia universitaria en el espacio europeo de educación superior. Recuperado de: https://books.google.es/books?id=LHSUDAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false Consultado el 21/05/2019.
- Educa Web. El Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Objetivos del EEES. <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/espacio-europeo-educacion-superior-eees/objetivos-eees/> Consultado el 14/05/2019.
- González J. (24/12/2012). La globalización impone el inglés como correa de éxito empresarial. ABC. Recuperado de:

<https://www.abc.es/sociedad/20121224/abci-ingles-idioma-negocios-201212232027.html> Consultado el 04/05/2019.

- ICEX-Invest in Spain, Multinacionales por marca España y el International Center for Competitiveness (ICC) del IESE. (2017) Barómetro del clima de negocios en España. Recuperado de: http://multinacionalesmarcaespana.org/wp-content/uploads/2017/11/Barometro_2017.pdf Consultado el 04/05/2019.
- Jiménez Ivars A. (2012), Primeros pasos hacia la interpretación Inglés - Español, Castellón: Edelsa. Consultado el 01/06/2019.
- Jiménez Ivars A. (2002) Aptitudes necesarias en la formación de intérpretes. Un estudio exploratorio. Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/pub/quaderns/11385790n8/11385790n8p77.pdf> Consultado el 01/06/2019.
- Kuznik A. (2008). La investigación sobre el ámbito laboral del traductor. Actas del III Congreso Internacional de la Asociación Ibérica de Estudios de Traducción e Interpretación. Recuperado de: http://www.aieti.eu/wp-content/uploads/AIETI_3_AK_Investigacion.pdf Consultado el 11/05/2019.
- Manso Chicote C. (27/11/2017) El 95% de las multinacionales mantendrán o aumentarán sus inversiones en España. ABC. Recuperado de: https://www.abc.es/economia/abci-95-por-ciento-multinacionales-mantendran-o-aumentaran-inversiones-espana-201711270352_noticia.html Consultado el 27/04/2019.
- Mayoral Asensio R. (2007). La traducción comercial. Recuperado de: http://www.ugr.es/~rasensio/docs/Traduccion_comercial.pdf Consultado el 01/05/2019.
- Mayoral Asensio R. (2001) Por una renovación en la formación de traductores e intérpretes: revisión de algunos de los conceptos sobre los que basa el actual sistema su estructura y contenidos. Recuperado de: https://www.ugr.es/~rasensio/docs/Renovacion_Formacion.pdf Consultado el 21/05/2019.
- Morón, M. (2009). Percepciones sobre el impacto de la movilidad en la

formación de traductores: la experiencia del programa LAE (Lenguas Aplicadas Europea). Recuperado de: <http://digibug.ugr.es/handle/10481/3496> Consultado el 28/05/2019.

- Morón Martín M. (2012) La figura del traductor-intérprete en procesos de internacionalización: el caso de las convocatorias de becas del ICEX. Recuperado de: revistaseug.ugr.es/index.php/sendeban/article/download/38/38 Consultado el 21/05/2019.
- Multinacionales por marca España. (2016) las multinacionales extranjeras en España. análisis de su contribución al crecimiento y desarrollo español. Recuperado de: http://www.spainglobal.com/files/2016/Multinacionales_extranjeras_en_Espaa.pdf Consultado el 27/04/2019.
- Muñoz Domínguez A. (09/01/2015). La importancia del inglés en los negocios internacionales. Inercia Digital. Recuperado de: <https://blog.inerciadigital.com/2015/01/09/la-importancia-del-ingles-en-los-negocios-internacionales/> Consultado el 21/04/2019.
- Rico C. y García Á. (Universidad Europea). (2015). Análisis del sector de la traducción en España (2014-2015). Recuperado de: <https://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/5057/analisis%20sector%20traduccion%202014-15.pdf?sequence=2&isAllowed=y> Consultado el 01/06/2019.
- Rouzaut P. (03/2018). España, el tercer país europeo con mayor número de empresas. El empresario. Recuperado de: https://www.elempresario.com/noticias/economia/2018/03/27/espana_tercer_pais_europeo_con_mayor_numero_empresas_82346_1098.html Consultado el 24/04/2019.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2015) Los perfiles de la oferta de empleo – 2015: Filólogos, traductores e intérpretes. Recuperado de: https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/perfiles/pdf/Filologos_interpretes_y_traductores.pdf Consultado el 01/06/2019.
- Universidad de Valladolid. (2019). Proyecto docente de la asignatura.

Recuperado de:

https://alojamientos.uva.es/guia_docente/uploads/2018/423/41142/1/Documento.pdf Consultado el 24/05/2019.

11. ANEXOS

11.1 Encuestas completas

Cuestionario de Chiara Ferri

ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA DE UN INTÉRPRETE EN PLANTILLA

CUESTIONARIO

→ Seleccione su función en la Empresa

Traductor

Intérprete

Otra (especificar) **hasta hace poco *Management Assistant*, desde enero 2019 *Sales-Europe* (en el cuestionario de Natalia, creo que quería decir enero 2018, cuando empecé yo en su puesto..). Aun así, sigo coordinando algunas tareas de *Management Assistant*.**

1. ¿Cómo se inició en el mundo de la interpretación?

Soy italiana y ahí el bachillerato es diferente (son 5 años y puedes especializarte). Hice Turismo y estudié 3 idiomas (inglés, español y francés). En la universidad seguí con los idiomas (inglés y español), en la facultad de Mediación Lingüística y Cultural: una carrera pensada para ayudar, a través sobre todo de la interpretación, a extranjeros en ámbitos públicos (escuelas, hospitales, juzgados, etc.). Además, obtuve la Doble Titulación en la Facultad de Traducción e Interpretación en Soria, gracias a una beca especial dentro del programa Erasmus.

2. En caso de tener una formación específica en Traducción/Interpretación, ¿fue sencillo encontrar trabajo como intérprete/traductor al finalizar la carrera?

Durante un periodo, hice algunas traducciones en páginas de FreeLancer pero no eran suficientes para poder “vivir de ellas”. Aunque no he trabajado directamente como intérprete/traductor, el hecho de saber idiomas me ha ayudado muchísimo en encontrar trabajos y en llegar donde estoy actualmente.

3. ¿Cómo contactó con la empresa en la que actualmente trabaja? (Iniciativa

propia, respuesta a oferta de empleo, etc.) En cuyo caso, ¿qué funciones se requerían?

Sabía que buscaban personal para la línea de montaje y, por necesidad (no encontraba trabajo en ese momento y la otra opción era volver a Italia), dejé mi CV y me llamaron. Después de 4 meses salió una promoción interna para el puesto de *Management Assistant* y me presenté para dicho puesto.

4. ¿Considera que hay más oportunidades de trabajo en la plantilla de una empresa como traductor que como intérprete?

Creo que sí. Es verdad que hoy en día se utiliza mucha comunicación “directa”, pero casi todos los que tienen que utilizarla saben al menos inglés, por lo que no necesitan un verdadero intérprete. En el caso de los textos, muchas veces se necesita traducir textos corporativos del inglés al español (para que todos lo puedan leer) o viceversa (algunos textos en español necesitan traducción al inglés para que sean accesibles a nivel mundial). En estos casos, y sobre todo si los textos no son muy largos, es difícil que se llame a un traductor “externo”, así que lo suele traducir alguien dentro de la

5. ¿Cómo es el volumen de trabajo del intérprete en comparación con la del traductor en su empresa?

Por mi experiencia personal, no es muy elevado, puesto que (como decía en la pregunta anterior) los que necesitan comunicar a nivel internacional deberían conocer al menos inglés. Se intenta incentivar esta habilidad, por lo tanto el trabajo de un intérprete no debería hacer falta. Como ejemplo, y siempre hablando de mi situación personal, desde que trabajo en esta empresa he realizado varias traducciones pero ninguna interpretación.

6. ¿Alternan los intérpretes tareas de traducción y viceversa? Sí.

7. ¿Cómo es la dinámica de trabajo del intérprete en la empresa?

Da soporte a los que no manejan mucho los idiomas, sobre todo durante visitas a planta (es decir, no realizan una verdadera interpretación, sino que ayudan a mediar entre los participantes cuando hace falta).

8. ¿Qué tipo de interpretación es el más utilizado en la empresa?

Interpretación consecutiva sin dudas: durante las visitas o auditorías, se deja hablar al interlocutor y si hace falta traducir algo para alguien que no ha entendido, se hace después. Es muy improbable que se realice una interpretación simultánea.

9. ¿Tiene usted un horario fijo semanal como el resto de personal en plantilla, o trabaja de manera esporádica? Fijo.

10. ¿En alguna ocasión ha realizado trabajos fuera de su horario habitual? Si es así, puede especificar en qué proporción.

No, siempre he podido gestionarme dentro del horario habitual. Como mucho, algunas veces he tenido que quedarme un poco más (nunca más de media hora) para cerrar algún tema y no dejarlo a mitad para el día siguiente.

11. ¿Existe alguna diferencia de contrato entre traductores e intérpretes en plantilla?

No aplica.

12. ¿Si el traductor ejerce como intérprete con carácter esporádico percibe un suplemento en la nómina o se entiende como una extensión de sus obligaciones? ¿Qué

opinión le merece esto?

No aplica. Aun así, creo que la carrera nos prepara a ser traductores e intérpretes a la vez, así que tanto el contrato cuanto las funciones en una empresa deberían reflejar esta situación y no debería haber una distinción: la persona contratada debería tener un contrato de traductor/intérprete y hacer las dos cosas.

13. ¿En alguna ocasión no ha sido posible realizar la interpretación? Si es así, ¿por qué causas y con qué consecuencias?

De momento, no he realizado ninguna interpretación, así que no puedo contestar a esta pregunta.

14. ¿Cómo calcula la empresa el número de intérpretes necesarios para una reunión o actividad?

No aplica: no se contratan intérpretes para reuniones o actividades. Como mucho, algunos compañeros (de los que ya participan a dichas reuniones/actividades) ofrecen soporte como hemos visto en las preguntas anteriores.

15. ¿Existe algún trabajador o conoce a alguien que, sin formación específica en traducción e interpretación, ejerza o haya ejercido como traductor/intérprete en la empresa? ¿Cuál es su opinión sobre esto?

Según las respuestas anteriores, puede presentarse este caso. Que yo sepa, dentro de la empresa solo hay dos personas (contándome a mí) que tienen formación específica en eso. Por tanto, el resto de compañeros que ofrecen soporte lingüístico, lo hacen sin dicha formación. Por un lado, del punto de vista de mis estudios, creo que es una situación bastante triste, porque de esta manera “se quita trabajo” y oportunidades a los que estudiamos para esto. Por el otro lado, del punto de vista de la empresa, entiendo que muchas veces es más “cómodo” y “rápido” confiar en las capacidades de la plantilla antes que buscar personal externo (también por una cuestión de ahorros).

16. ¿Ha contratado la empresa a un traductor/intérprete externo para cubrir necesidades puntuales?

Desde que estoy aquí, no. Mi actual profesora de alemán en la EOI trabajó aquí como traductora/intérprete hace años, pero a nivel fijo y no de manera puntual (al principio, había menos gente que conocía inglés y sobre todo alemán, por lo que había más necesidad de traducciones/interpretaciones).

17. Si alguna vez ha ejercido como intérprete, ¿ha realizado un trabajo previo de documentación? Si es así, ¿en qué materia?

No aplica: no he ejercido como intérprete.

18. ¿Cree que los egresados del Grado en Traducción e Interpretación tienen el nivel de competencia suficiente que requiere el mundo laboral?

Creo que sí. En mi opinión, el Grado está bien estructurado y prepara suficientemente para empezar en el mundo laboral (esto se puede ver también en las prácticas que realizamos con la UVA). Está claro que, luego, cada empresa tendrá su vocabulario específico que aprender y conocer para poder trabajar de manera más eficaz (y el Grado no puede darte todo este conocimiento específico).

19. ¿En base a su experiencia, qué competencias considera más importantes para un traductor o intérprete de cara a su entrada en el mercado laboral?

Para las traducciones: la organización (por ejemplo, para no tener que traducir todo el último día antes de la entrega. Esto al final afecta la calidad de la traducción y se nota

si está hecha de prisa), la creatividad (para no entregar traducciones literales) y la puntualidad (para entregar los encargos a tiempo).

Para las interpretaciones: empatía con el interlocutor, capacidad de mediar en el discurso siendo objetivos e imparciales (a veces tienes que dar voz a algo que no compartes personalmente, pero esto no tiene que influir en tu manera de transmitir lo que han dicho los interlocutores), conocimientos generales de los temas de conversación y de la cultura de los interlocutores (la documentación previa ayuda mucho para estar más preparado y que no te pille de sorpresa algún término específico).

20. ¿Cree que es necesario especializarse haciendo cursos y másteres al terminar la carrera?

Creo que está bien especializarse en algo, porque da más prestigio a tu formación, pero también es bueno saber más temas posibles para tener oportunidades de trabajo en más sectores posibles, así que no sé si un máster sería realmente necesario. Eso sí, la formación continua es sin duda muy importante para una traductor/intérprete (aunque sea formación “personal” a través de cursillos o leyendo noticias de algún sector específico para aprender su terminología, etc.)

21. Según su opinión, ¿qué es lo más complicado de la interpretación?

Depende de qué tipo de interpretación. En la simultánea, lo más complicado es tener que escuchar en un idioma a la vez que estás hablando en otro; además, casi no tienes tiempo de pararte a pensar si por ejemplo en algún momento no te sale un término concreto: es muy difícil quedarse relajado y concentrado. En la consecutiva, seguramente los términos técnicos, si no se han “preparado” antes, así como recordar todo y ser fiel a lo que se ha escuchado (sobre todo si es un discurso muy largo).

22. ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?

Si esta pregunta se refiere al trabajo de traductor/intérprete, puedo decir que estudié para eso porque me encanta analizar un idioma y encontrar la mejor manera de recrear lo mismo en otro idioma. Además, sobre todo en la traducción literaria, siempre me ha gustado la idea de ser parte de lo que estás traduciendo, como si tu también fueras un autor del libro (o más en general del texto) original. Como intérprete, lo que más me gusta es la sensación de ser “un puente” entre dos partes que no podrían entenderse: es decir, me gusta el hecho de acercar las personas y mediar entre ellas.

En cuanto a mi trabajo actual, me gusta sobre todo porque tengo igualmente la posibilidad de usar los idiomas y de trabajar en un ambiente internacional (todos los días tengo contactos via email o audio conferencias con gente de todo el mundo, así que utilizo mucho el inglés, y además el español que tampoco es mi lengua materna). Esto me permite no perder la competencia adquirida en estos idiomas y de aprender más vocabulario, culturas diferentes, etc.

23. ¿Considera que el intérprete de empresa en realidad acaba ejerciendo como traductor?

No sé contestarte a esta pregunta, ya que no hay un verdadero intérprete de empresa.

24. A la hora de contratar a cualquier profesional, normalmente nos interesa conocer su perfil ¿Qué aspectos valoraría más a la hora de contratar a un traductor? ¿Y a un intérprete?

Estudios específicos, experiencias en el extranjero (es como más se aprende un idioma, así que para mí es una característica muy importante en un traductor/intérprete),

capacidad de organización y de comunicación, puntualidad, manejo de las tecnologías (esenciales para el mundo actual pero también para ser más rápido en las traducciones, por ejemplo), ganas de aprender e interés en conocer nuevas culturas.

25. Bajo su punto de vista, ¿debería la empresa mejorar algunos aspectos relacionados con la gestión de las necesidades de interpretación y la contratación de intérpretes? Especifique.

No sé. Como he dicho antes, en parte me gustaría que se contrataran más intérpretes (que para esto hemos estudiado), pero también entiendo que una empresa intenta organizarse con los recursos que ya tiene internamente, así que las necesidades de intérpretes externos son muy mínimas.

26. ¿Puede contar alguna anécdota como intérprete en la empresa?

No aplica: no he realizado interpretaciones en la empresa.

27. Para finalizar, resuma en pocas palabras su experiencia en la empresa.

Mi experiencia hasta ahora es extremadamente positiva. He tenido la posibilidad de empezar casi de cero y en dos años he mejorado mi posición ya dos veces. Gracias a esto, también he podido ver diferentes áreas y comprender cada vez más los procesos de la empresa en todos los aspectos y aumentar mis conocimientos en un sector que casi desconocía. Además, trabajo en un ambiente relajado e internacional, puedo usar los idiomas y a veces tengo que traducir documentos y así emplear mis estudios.

Cuestionario de Natalia Latorre

ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA DE UN INTÉRPRETE EN PLANTILLA

CUESTIONARIO

→ Seleccione su función en la Empresa

- Traductor
- Intérprete
- Otra (especificar) **hasta hace poco *Manager Assistant*, desde Enero 2019 responsable de gestión de Mejora Continua y auditor interno**

1. ¿Cómo se inició en el mundo de la interpretación?

Fui a un colegio bilingüe francés y me empezaron a gustar los idiomas; estudié inglés y alemán en la Escuela Oficial de idiomas de Madrid y a partir de ahí todos los trabajos que me fueron saliendo estaban relacionados con la traducción/interpretación de esos 3 idiomas y la combinación entre ellos.

2. En caso de tener una formación específica en Traducción/Interpretación, ¿fue sencillo encontrar trabajo como intérprete/traductor al finalizar la carrera? **No tengo formación específica en Traducción e Interpretación (tengo formación técnica, Ingeniería) pero confirmo que en TODOS los trabajos que he tenido, mi ventaja respecto a los demás candidatos han sido siempre los idiomas.**

3. ¿Cómo contactó con la empresa en la que actualmente trabaja? (Iniciativa propia, respuesta a oferta de empleo, etc.) En cuyo caso, ¿qué funciones se requerían? **Iniciativa propia. Yo vivía en Alemania y quería volver a España. Me llamaron para trabajar casi un año después del envío de mi candidatura**

4. ¿Considera que hay más oportunidades de trabajo en la plantilla de una empresa como traductor que como intérprete? **No sabría...creo que no. Creo que a**

día de hoy hace más falta la comunicación sobre la marcha. Una traducción escrita siempre es mejor encargársela a un freelance cuando surge la necesidad puntual.

5. ¿Cómo es el volumen de trabajo del intérprete en comparación con la del traductor en su empresa? **Creo que a día de hoy hace más falta la comunicación sobre la marcha. Tendemos a exigir a los proveedores la documentación en inglés y a potenciar el conocimiento del inglés entre nuestros trabajadores. Hoy en día es requisito básico en empresas internacionales. Hablar/entender en directo ya es más difícil...no todo el mundo adquiere esa habilidad a pesar de muchos cursos que les proporcionen.**
6. ¿Alternan los intérpretes tareas de traducción y viceversa? **SI**
7. ¿Cómo es la dinámica de trabajo del intérprete en la empresa? **En nuestra empresa, como comentado, los intérpretes somos unos pocos compañeros que acompañamos en auditorías y visitas de cliente cuando hay otros que no se manejan con idiomas; también nos piden traducir algunos documentos, aunque cada vez menos.**
8. ¿Qué tipo de interpretación es el más utilizado en la empresa? **No entiendo a qué se refiere con tipos de interpretación...Combinación? Inglés-Español y viceversa y alemán- español y viceversa; en alguna ocasión español-francés.**
9. ¿Tiene usted un horario fijo semanal como el resto de personal en plantilla, o trabaja de manera esporádica? **Fijo**
10. ¿En alguna ocasión ha realizado trabajos fuera de su horario habitual? Si es así, puede especificar en qué proporción. **Si, traducciones que corrían prisa y no me daba tiempo durante mi jornada habitual. No sabría indicar la proporción.**
11. ¿Existe alguna diferencia de contrato entre traductores e intérpretes en plantilla? **No aplica.**
12. ¿Si el traductor ejerce como intérprete con carácter esporádico percibe un suplemento en la nómina o se entiende como una extensión de sus obligaciones? ¿Qué opinión le merece esto? **No aplica. No recibimos ningún extra por ese soporte a otros compañeros.**
13. ¿En alguna ocasión no ha sido posible realizar la interpretación? Si es así, ¿por qué causas y con qué consecuencias? **En principio no recuerdo problemas en este aspecto**
14. ¿Cómo calcula la empresa el número de intérpretes necesarios para una reunión o actividad? **No aplica. Hay puestos concretos en los que es requisito el conocimiento de inglés/alemán por requerimiento del cliente.**
15. ¿Existe algún trabajador o conoce a alguien que, sin formación específica en traducción e interpretación, ejerza o haya ejercido como traductor/intérprete en la empresa? **No conozco Quizás mi compañera Chiara Ferri? ¿Cuál es su opinión sobre esto? Si lo lee, dirá ella misma**
16. ¿Ha contratado la empresa a un traductor/intérprete externo para cubrir necesidades puntuales? **Estando yo aquí no pero anterior a mi entrada me consta que sí. Por ejemplo en la celebración de aniversarios de la empresa que se han organizado actos con presencia de alta gerencia del grupo.**
17. Si alguna vez ha ejercido como intérprete, ¿ha realizado un trabajo previo de documentación? **NO Si es así, ¿en qué materia?**
18. ¿Cree que los egresados del Grado en Traducción e Interpretación tienen el

nivel de competencia suficiente que requiere el mundo laboral? **No tengo mucha experiencia para poder valorar pero lo que he percibido durante las prácticas que realizan online los alumnos de la UVA con nosotros yo diría que SI.**

19. ¿En base a su experiencia, qué competencias considera más importantes para un traductor o intérprete de cara a su entrada en el mercado laboral? **Empatía, saber ponerse en el papel de la persona a la que traduce para ser fiel a lo que quiere comunicar, responsabilidad (informarse sobre el tema a traducir para tener cierto conocimiento tecnológico en caso requerido); puntualidad y proactividad; conocimiento de las distintas culturas.**

20. ¿Cree que es necesario especializarse haciendo cursos y másteres al terminar la carrera? **No se**

21. Según su opinión, ¿qué es lo más complicado de la interpretación? **La parte técnica.**

Conocimiento en profundidad del tema que estás traduciendo

22. ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo? **La cantidad de cosas que aprendes de unos temas u otros que de otra forma no tocarías.**

23. ¿Considera que el intérprete de empresa en realidad acaba ejerciendo como traductor?

No sé.

24. A la hora de contratar a cualquier profesional, normalmente nos interesa conocer su perfil ¿Qué aspectos valoraría más a la hora de contratar a un traductor? ¿Y a un intérprete? **En general valoraría experiencia de estancias en el extranjero, interés por otras culturas, capacidad de comunicación, asertividad, puntualidad (que seguramente va relacionada con cumplimiento de plazos de entrega), buena educación y presencia (necesaria para rol de intérprete), manejo de tecnologías. Dependiendo de para qué empresa sea el traductor variaría; si fuera en la mía, valoraría el interés por la tecnología.**

25. Bajo su punto de vista, ¿debería la empresa mejorar algunos aspectos relacionados con la gestión de las necesidades de interpretación y la contratación de intérpretes? Especifique. **No sé**

26. ¿Puede contar alguna anécdota como intérprete en la empresa? **No recuerdo anécdotas concretas pero sí me ha ocurrido a menudo que las personas a las que estoy traduciendo entienden parcialmente el idioma sin que el emisor cuente con ello y haga ciertos comentarios en alto ("esto no se lo traduzcas pero tal y tal..."). Esto crea situaciones de tensión y bastante violentas para mí que quedo en medio y veo el global.**

27. Para finalizar, resume en pocas palabras su experiencia en la empresa. **Resumo mi experiencia como tremendamente positiva. Como comentado en puntos anteriores, se aprende muchísimo de infinidad de temas. Sin embargo, la traducción pero sobre todo la interpretación es una actividad que supone un esfuerzo mental tremendo. Es agotador. Está en medio de dos personas que dependen de ti para entenderse y a veces ligeras connotaciones en la propia interpretación que tú hagas del mensaje es decisivo para el éxito de la reunión, visita, auditoría etc.**