



Exploración sobre la inserción laboral de los intérpretes en el mercado peruano¹

Andrea Argandoña Jara

andreargandona@gmail.com

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

Zoila X. Martínez Morales

ximena.mm18@gmail.com

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

Dayana C. Silupu Larronda

dayanasilup33@gmail.com

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

Resumen:

El contexto político de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), especialmente durante la recta final, se caracterizó por la necesidad de relaciones diplomáticas entre los países involucrados. Fue así que a partir de los juicios de Núremberg, la interpretación como actividad profesional empezó a emerger con fuerza. Desde entonces, el desarrollo de esta industria ha florecido de manera diferente alrededor del mundo. En el Perú, aún no se tiene información suficiente sobre esta actividad profesional *per se*. Por ello, el presente artículo tiene como objetivo explorar el proceso de inserción laboral de los intérpretes con formación universitaria en el mercado peruano. Los investigadores realizaron dieciocho entrevistas en donde se exploran los testimonios del ingreso al mundo laboral de intérpretes egresados de dos universidades: la Universidad Ricardo Palma (URP) y la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE). El estudio demostró que una inserción laboral exitosa en el mercado de la interpretación se consigue a través de la buena gestión de las habilidades blandas, como el uso efectivo de las redes de contactos, las habilidades técnicas y de gestión empresarial.

Palabras clave: inserción laboral Perú, interpretación, mercado laboral, habilidades de inserción.

Exploration of the employability of interpreters in the Peruvian market

Abstract:

By the late 40's, the political scenario of the Second World War was mainly characterized by the high necessity to establish diplomatic relationships between the Axis and Allies powers. Within this framework, the Nuremberg trials were the scenario where simultaneous interpreting emerged. Since then, this industry has flourished differently around the world. In Peru, not many studies have been

¹Este artículo se enmarca dentro del proyecto “La realidad de los intérpretes de formación universitaria en el Perú” La Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas del Perú respalda el presente estudio.

carried out on this professional activity. Therefore, the aim of this paper is to explore the employability process of interpreters in the Peruvian market. The researchers carried out eighteen interviews that explore the testimonies of interpreting graduates from two Peruvian universities: Universidad Ricardo Palma (URP) and Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE). This paper was able to demonstrate that a successful job placement in the interpretation market depends on the appropriate management of soft skills, i.e. the effective use of contact networks, as well as technical and management skills.

Keywords: employability in Peru, interpreting, labor market, employability skills

Exploration sur l'insertion professionnelle des interprètes dans le marché du travail péruvien

Résumé :

Le contexte politique de la Seconde Guerre mondiale (1939-1945), principalement vers la fin du conflit, s'est caractérisé par la nécessité d'établir des rapports diplomatiques entre les pays impliqués. Dans ce cadre, le procès de Nuremberg a été le scénario où l'interprétation a fortement émergé. Depuis lors, cette industrie a prospéré différemment à l'échelle mondiale et très peu d'études ont été réalisées à ce sujet *per se* au Pérou ; dans ce but, on explore le processus d'employabilité des interprètes dans le marché du travail péruvien. Les chercheurs ont réalisé dix-huit entretiens qui explorent les témoignages de diplômés en interprétation de deux universités péruviennes : la *Universidad Ricardo Palma* (URP) et la *Universidad Femenina del Sagrado Corazón* (UNIFE). Cette étude a pu démontrer qu'une insertion professionnelle sur le marché du travail de l'interprétation dépend de la gestion appropriée des compétences « douces », c'est-à-dire, de l'utilisation efficace des réseaux de contacts, ainsi que des compétences techniques et de la gestion d'entreprise.

Mots clés : insertion professionnelle au Pérou, interprétation, marché du travail, compétences d'insertion professionnelle.

1. Introducción

Según Daniel Gile, resulta difícil realizar una distinción clara entre la traducción escrita y la traducción oral, conocida como interpretación, debido a que ambas se superponen (citado en Munday, p. 2012). Sin embargo, existen definiciones para cada una de ellas que nos ayudan a tener una idea más clara sobre los conceptos que engloban. Por ejemplo, Amparo Hurtado define la traducción como un “proceso interpretativo y comunicativo que consiste en la reformulación de un texto con los medios de otra lengua y que se desarrolla en un contexto social y con una finalidad determinada” (Hurtado, 2001, p. 37). En palabras más sencillas, “translation is seen as a process by means of which an equivalence of meaning between two texts is established” (Jiménez y Blasco, 2012, p. 11).

La interpretación, por su lado, es también un proceso interpretativo. Sin embargo, la principal diferencia entre ambas radica en la inmediatez de la reexpresión del mensaje. En ese sentido, Franz Pöchhacker, teórico de la Universidad de Viena, define la interpretación de la siguiente manera:

Within the conceptual structure of Translation, interpreting can be distinguished from other types of translational activity most succinctly by its immediacy: in principle, interpreting is performed “here and now” for the benefit of people who want to engage in communication across barriers of language and culture (Pöchhacker, 2004, p. 10).

Pöchhacker aborda los estudios de la interpretación afirmando que estos han ido a la par de la evolución de otras disciplinas, como la lingüística, psicología, sociología y la traductología. En sus estudios desarrolla cuatro grandes aspectos: 1) la interpretación vista como un acto de transferencia en el que las unidades de sentido de una lengua origen son reexpresadas por las unidades equivalentes en una lengua meta; 2) la interpretación como un proceso mental en el que el principal objeto de estudio son las actividades mentales del intérprete; 3) la interpretación desde un enfoque cognitivo cuyo desarrollo comienza con la recepción del mensaje, el almacenamiento y comprensión, seguido de la reexpresión y que culmina con la transmisión oral del mismo; 4) la interpretación como un escenario en donde el intérprete se convierte en un mediador, no solo de lenguas, sino de agentes que poseen culturas, valores y posiciones sociales diferentes (Pöchhacker, 2004).

Por otro lado, hay definiciones como las de Otto Kade, citado en Pöchhacker (2009), quien señala que la interpretación es

a form of Translation (in the wider sense) in which (a) the source language text is presented only once and thus cannot be reviewed or replayed, and (b) the target language text is produced under time pressure, with little chance for correction and revision (Pöchhacker, 2009, p. 133).

La interpretación es una práctica humana que ha existido desde tiempos muy remotos y en diversos escenarios, aunque nunca tan necesaria como hoy en día como resultado de la globalización (Setton, 2010). Pero como profesión en sí, cobró importancia en la escena pública a partir de las sesiones preliminares de la Conferencia de Paz de París de 1919, donde se incluyó al inglés como el nuevo idioma oficial en la diplomacia, hasta aquel entonces hegemonizada por el francés. Ello se tradujo en la necesidad de reclutar intérpretes, no individuos autodidactas y bilingües, sino profesionales capacitados en el marco de la Sociedad de Naciones y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A partir de esta época se sentaron las bases con respecto a la profesión, que tuvo su momento clave durante los juicios de Núremberg (1945-1946). Años más tarde, en 1953, nace la Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencias (AIIC) y ello marcó un hito en el proceso de la profesionalización de la carrera (Iglesias, 2007, p. 5-6).

En términos de investigación académica, la interpretación, en un inicio, llamó la atención de ciencias como la psicología y la psicolingüística, pero no llegó a ser el tema central de dichas investigaciones. Los autores se enfocaron en estudiar aspectos muy específicos de la profesión, como la duración del desfase o las pausas en interpretación simultánea; sin embargo, la metodología científica no fue considerada en el desarrollo de dichos estudios. No fue hasta Gerver y Sinaiko con *Language Interpretation and Communication* (1978) que se concretó la primera conferencia internacional de investigación sobre interpretación como actividad profesional (Iglesias, 2007, p. 7).

Más allá de ser un campo de investigación lingüística y psicológica, la interpretación es también un mercado de servicios profesionales que ha cambiado de manera constante durante los últimos sesenta años. Este se ha construido a partir de los grandes cambios que se han presentado en el escenario internacional debido a la expansión del inglés como *lingua franca*. La entidad más importante en el reclutamiento de intérpretes para conferencias multilingües es la Unión Europea. Las conferencias incluyen hasta veinticuatro lenguas oficiales.

En América Latina, son muy pocos los estudios llevados a cabo en cuanto a la interpretación y a su situación actual en la región. El Perú no es la excepción a esta regla: no existe un estudio que mida la cantidad de intérpretes en el mercado, la tasa de empleabilidad ni la posibilidad de inserción laboral al mercado. Por esta razón, el presente artículo tiene por objetivo explorar —en base a las experiencias de intérpretes con poco tiempo en el mercado peruano— cómo es el proceso que tuvieron que seguir para abrirse paso en el mismo.

La importancia del estudio del mercado peruano de interpretación radica en su evidente crecimiento en los últimos años. Desde 2002, el desarrollo de la economía peruana se ha caracterizado por el alza de la inversión extranjera (en su mayoría, proveniente de países de habla no hispana) en diversos sectores como el minero, además del incremento en las exportaciones (Agencia de Promoción de la Inversión Privada del Perú, 2016). Según las notas de prensa del principal diario económico del país, Gestión (2015), es gracias a las políticas fiscales del Ministerio de Economía, sumadas a los efectos de la inversión extranjera, que el sector Servicios desarrolló un crecimiento sostenible desde el 2002 al 2014, registrando una tasa promedio de 6.2%, constituyéndose en la tercera actividad de mayor crecimiento detrás de la construcción (9.8%) y el comercio (6.7%). Este clima ha sido propicio para el aumento de la demanda de profesionales del rubro de servicios de lenguas en los últimos años (ANDINA, 2008).

Si bien no se tiene conocimientos amplios sobre el proceso de inserción laboral al mercado de la interpretación en el país, se puede tomar como ejemplo el caso de mercados extranjeros sobre los que existe mayor investigación. Tal es el caso del mercado europeo, en el cual se tiene una idea más clara de cómo se distribuye el mercado laboral para los egresados de esta carrera. En España, específicamente, los primeros años de inserción laboral de un intérprete de conferencias son, por lo general, productivos y con buenos resultados (García y García, 2005, p. 18). Muestra de ello, es la creciente demanda de intérpretes judiciales profesionales debido al contexto multicultural que se vive en el país causado por las migraciones (Gascón, 2011, p. 31). Este tipo de situaciones se presenta también en Estados Unidos. De acuerdo con información gubernamental, entre el 2013 y el 2014, el organismo del poder judicial del estado de Hawái manejó alrededor de 8000 casos de interpretación judicial, lo que se tradujo en un desembolso de 500 000 dólares estadounidenses (Rouse, 2015, p. 19).

Si bien las cifras reflejadas en los contextos internacionales son alentadoras, no hay un estudio en donde se establezcan los criterios para lograr la tan ansiada inserción laboral de manera satisfactoria. Sin embargo, en una investigación doctoral publicada en Inglaterra se estipula que una inserción laboral exitosa depende de cuán bien relacionado esté el intérprete y no por su desempeño académico durante sus estudios de pregrado (Chen, 2014, p. 4). Por otro lado, según el *European Language Council* (2017, p. 46), la inserción laboral exitosa es medible según la combinación de lenguas y el área temática que el intérprete posea. Entonces, de ambos ejemplos se desprenden posturas distintas que, aunque válidas, no brindan un panorama estandarizado sobre el mercado de los servicios de lenguas.

A propósito de la falta de investigación sobre el rubro de la traducción e interpretación en el país, Rosa Luna, una de las principales exponentes de investigación teórica del campo de la traducción en el Perú, expone en sus publicaciones que no hay literatura suficiente en cuanto al desarrollo y las oportunidades laborales que ofrece la profesión en ese país (Luna, 2009).

Si bien es cierto que las oportunidades laborales de cualquier profesión dependen de una serie de factores relacionados con el contexto situacional, también están los factores relativos al campo de especialización en sí mismo. En el caso específico de la interpretación, estas oportunidades se dan por factores tales como la disposición del intérprete a especializarse temáticamente, su *modus operandis* para recabar información sobre las empresas/instituciones para las que desea trabajar, y dentro de esto último, si decide trabajar para el sector público o privado (García y García, 2005, p. 18).

En este proyecto de investigación, los temas que se abordaron durante las entrevistas fueron los siguientes: la situación del mercado actual, la importancia de la formación académica, las diferencias entre intérpretes noveles y *seniors* y las habilidades esenciales para lograr una inserción profesional exitosa. En tal sentido, el presente artículo aporta nueva información en términos del proceso de inserción laboral de intérpretes en el Perú y busca orientar a todo aquel próximo a graduarse. Además, dado que el mercado de la interpretación no es un tema ampliamente estudiado en el Perú, esta investigación es una de las primeras exploraciones cualitativas sobre el tema que podrá ser empleada en futuras investigaciones.

2. Método

Este estudio exploratorio de tipo cualitativo se llevó a cabo en Lima Metropolitana desde el 4 de abril hasta el 19 de junio de 2016. De acuerdo con el reporte presentado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2015), Lima Metropolitana es la provincia más importante del país, pues presenta la mayor concentración poblacional con 9 millones 835 mil habitantes al 30 de junio 2015, de los cuales, la población económicamente activa representa aproximadamente el 54%.

Para el 2014, el INEI contabilizó 91 universidades en el país, de las cuales 42 pertenecen al sector privado (INEI, 2014). Dentro de ellas, se encuentran las cuatro instituciones de nivel superior que forman profesionales de la interpretación en el Perú, cuyas sedes principales están ubicadas en Lima Metropolitana. Las cuatro instituciones son las siguientes: la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), la universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE), la universidad Ricardo Palma (URP) y la universidad César Vallejo (UCV) (Colegio de Traductores del Perú, 2016).

El muestreo propositivo del estudio está conformado por dieciocho intérpretes egresados de la Universidad Ricardo Palma (URP) y la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE) entre 2002 y 2014. De la primera institución, se entrevistó a trece intérpretes, mientras que, de la segunda, cinco. La carrera de traducción e interpretación en la UNIFE tiene 48 años de presencia en el país, mientras que el programa de la URP cuenta con 42 años de antigüedad. Estas universidades fueron seleccionadas debido a la

cantidad de egresados que ambas poseen, precisamente por el tiempo de existencia que tiene la carrera en su oferta educativa. Asimismo, ambas instituciones cuentan con una trayectoria de formación superior a los doce años, rango que coincide con el periodo de reciente bonanza económica del país.

En términos de reclutamiento, los investigadores realizaron una serie de entrevistas de veinte participantes. Sin embargo, solo dieciocho cumplían con los criterios de filtro del estudio, los cuales eran: ser egresado de la URP o de la UNIFE entre los años 2002 y 2014; tener por lengua materna al español; tener como combinaciones de lengua al inglés-español, francés-español, alemán-español, portugués-español; y no haber tenido experiencia empírica previa al inicio de su formación académica universitaria. Los docentes de la Carrera de Traducción e Interpretación Profesional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) actuaron como *gatekeepers*² del estudio. Los investigadores contactaron a los participantes a través de cartas de presentación, correos y llamadas telefónicas. Las entrevistas se agendaron según la disponibilidad de los participantes. Estos primeros participantes se convirtieron luego en *gatekeepers* y brindaron datos sobre otros intérpretes que podrían participar en el estudio, ya que compartían el mismo bagaje profesional y académico.

Durante el desarrollo del presente estudio, se siguieron las pautas de la ética en investigación. Antes de iniciar cualquier participación, se explicó el estudio a los potenciales participantes; se ofreció tiempo para posibles preguntas y los investigadores se aseguraron de que los intérpretes contactados estén de acuerdo en participar. A pesar de no contar con un consentimiento informado escrito, se le explicó a cada potencial participante del estudio los objetivos del mismo y se describieron las actividades en las cuales participaría. Asimismo, cada participante brindó su permiso antes de dar inicio a la entrevista.

Los temas que se abordaron en las entrevistas fueron la formación académica de los participantes, sus primeras experiencias laborales, sus percepciones del mercado laboral, entre otros. Las entrevistas siguieron el patrón de una guía estructurada y, en promedio, tuvieron una duración de treinta minutos. Una vez concluidas las entrevistas, los investigadores realizaron las transcripciones del material grabado en Word para luego ser analizadas y codificadas en Excel.

De manera más detallada, el análisis cualitativo se realizó de la siguiente manera. Primero, se transcribió el audio de cada entrevista. Segundo, se elaboró un resumen de cada entrevista después de haber realizado un análisis de la misma y se desarrolló un libro inicial de códigos (según universidad y años de experiencia). Tercero, se procedió con la codificación virtual de la data gracias al *software Dedoose*. Para ello, los investigadores subieron las transcripciones a la plataforma y realizaron una revisión

²Por *Gatekeepers* se entiende aquellos contactos que tienen una participación activa en el mercado laboral y actúan como conexiones de intercambio de conocimiento e información afín al campo en investigación (Barzilai-Nahon, 2008).

exhaustiva de cada uno de los documentos para extraer fragmentos más relevantes que respondían a los criterios con lo que se estructuró la guía de campo. Cabe resaltar que la elaboración de la guía estuvo basada en la recopilación de artículos que presentan Franz Pochhacker y Minhua Liu (2011) en el libro *Aptitude for Interpreting*. En este último, ambos autores destacan las habilidades cognitivas y blandas para el desarrollo profesional de los intérpretes de conferencias al igual que los parámetros con los que se mide la calidad del trabajo del profesional de servicios de lenguas. Por ello, se consideró que sería un buen punto de partida para poder encontrar información sobre cuestiones que aún faltan por desarrollarse con mayor especificidad en el contexto peruano. De estos puntos generales, se seleccionaron dos temas principales y se designaron tres subtemas para cada uno de ellos; luego, se identificaron los fragmentos o citas más relevantes de las entrevistas de acuerdo a cada tema y subtema. Estos criterios fueron el eje central de la presente investigación, y, por ende, se desarrollarán con exhaustividad a continuación.

3. Resultados

Es importante señalar que los nombres de los participantes en el presente artículo no son sus nombres reales; son sobrenombres asignados por los mismos investigadores. La siguiente tabla presenta información de los dieciocho participantes y los criterios seleccionados:

Participante	Universidad	Rango de años de egreso*	Combinación de lenguas	Educación complementaria
Constanza	UNIFE	2008-2014	EN FR	Maestría - Doctorado en Gestión.
Luz	UNIFE	2002-2007	FR EN	Maestría en lenguas extranjeras aplicadas al comercio y los negocios - Maestría en negociación trilingüe (Francia).
Karina	URP	2002-2007	EN FR	No cuenta con especializaciones.
Tom	URP	2002-2007	EN FR	No cuenta con especializaciones.
Isabel	URP	2002-2007	EN PT	No cuenta con especializaciones.
Dalila	UNIFE	2002-2007	EN FR PT	Maestría en interpretación de conferencias.

Ada	URP	2008-2014	EN	No cuenta con especializaciones.
Mónica	URP	2008-2014	EN FR DEU	No cuenta con especializaciones.
Cecilia	UNIFE	2002-2007	EN FR	No cuenta con especializaciones.
Nadía	URP	2002-2007	EN FR	No cuenta con especializaciones.
Eduarda	UNIFE	2008-2014	EN FR	No cuenta con especializaciones.
Angélica	URP	2002-2007	EN DEU	No cuenta con especializaciones.
Corina	URP	2008-2014	EN DEU	Curso de gestión de proyectos (UN).
Cristal	URP	2002-2007	FR EN	Máster de traducción en jurídico, legal y económica (ESIT).
Marisol	URP	2002-2007	EN DEU	No cuenta con especializaciones.
Lizandra	URP	2002-2007	EN FR	No cuenta con especializaciones.
Francisca	URP	2008-2014	EN	No cuenta con especializaciones.
José María	URP	2002-2007	FR EN	No cuenta con especializaciones.

**A fin de proteger los datos de los participantes, se optó por clasificar el año de egreso de los entrevistados según dos rangos de años: aquellos que egresaron entre el 2002 y el 2007, y aquellos que lo hicieron entre el 2008 y el 2014.*

Tabla 1. Tabla de participantes y criterios de selección.

La muestra analizada constituye una representación actual del mercado de la interpretación en el Perú. De los dieciocho testimonios del estudio, se dividió la información obtenida en dos grandes temas que los autores consideran son los más relevantes para el propósito de la investigación: el mercado laboral y las competencias y habilidades de inserción laboral. Dentro del primer tema se consideró los subtemas: oportunidades laborales, entorno laboral y tarifas. En cuanto al segundo, se desarrolló las habilidades blandas, las competencias técnicas de la interpretación, las habilidades de gestión empresarial y el manejo de redes de contactos.

3.1 Mercado laboral

De acuerdo con el Sistema Nacional de Evaluación, de Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) (2015), el mercado laboral es el medio en donde la demanda y la oferta convergen. Así, los investigadores siguen el concepto del buen funcionamiento del mercado propuesto por el Banco Interamericano de Desarrollo (2004):

El funcionamiento de los mercados laborales es una tarea monumental que se desarrolla con distinto grado de éxito de un país a otro. Específicamente, los mercados laborales deben desempeñar tres funciones principales de asignación: de recursos, ingresos y riesgos. La eficacia con la que el mercado laboral de cada país cumple esas tareas determina la eficiencia y la equidad de ese mercado. Cuando un mercado laboral asigna recursos, empareja trabajadores con puestos de trabajo. En un mercado laboral eficiente, toda persona dispuesta a trabajar encuentra un empleo que se corresponde con su capacidad y no queda vacante ningún puesto de trabajo (Banco Interamericano de Desarrollo, 2004, p. 5).

Entonces, ¿cómo se podría definir el mercado de la interpretación en el Perú? Al plantear esta pregunta a la muestra de participantes, todos coincidieron en contextualizarlo como prometedor pero cerrado. Una de las intérpretes participantes, Luz, resumió el concepto de la siguiente manera:

[El mercado de la interpretación en Perú] es un mercado bastante prometedor, me parece. Está abriéndose cada vez más. Sin embargo, sigue siendo un medio bastante cerrado. Sigue siendo muy hermético y receloso. Pero creo que sí promete muchas cosas para los que están egresados o los que están por egresar y para los que ya están en el mercado. Es un mercado que se está abriendo porque antes, eran solo unos cuantos. Y ahora ya hay más gente, y esos cuantos intérpretes ya se están dando cuenta de ello y ya se están abriendo. Luego, el tema de la economía, también de la apertura del país con el mundo, hay mucha inversión, hay muchas visitas, mucho interés por hacer eventos aquí, eventos internacionales.

Así, los investigadores se centran en dilucidar el estado de la situación actual del mercado laboral peruano en el campo de la interpretación mediante el análisis de tres subtemas: las oportunidades laborales, el entorno laboral y las tarifas. Los participantes coincidieron en que estos son los principales aspectos que moldean las condiciones del mercado laboral.

3.1.1 Oportunidades laborales

Cuando se habla de oportunidades laborales y la búsqueda de las mismas, se hace referencia a aquellas ocasiones que se presentan en la vida laboral de un profesional, en las que este puede proveer sus servicios de manera satisfactoria, asegurándose de que el servicio que ofrece vaya acorde con la compensación o retribución recibida por la otra parte. Dicho en palabras de Green:

Job search is the process that aims to match job seekers to suitable job opportunities. From an economic perspective, job-search theory is concerned with individuals' decisions to accept or reject job offers given the cost of searching and the reservation wage. A sociological perspective on job search takes into account more aspects of the job-search process – motivating factors leading individuals to search and activities that lead to job offers being made (Green et al., 2011, p. 8).

En el caso de intérpretes, las oportunidades laborales se presentan a modo de reuniones o eventos que requieran de interpretación simultánea o consecutiva, como congresos internacionales multilingües, ruedas de prensa, negociaciones bilaterales, reuniones de sindicatos, ministerios, embajadas, etc. (Del Pino, 2014).

Gracias a la actual situación económica del Perú, se ha producido un gran aumento de eventos internacionales en el país referentes a diversos temas. Por ejemplo, al término del año 2016, Lima fue sede de 90 eventos certificados por la *International Congress and Convention Association* (ICCA), siendo así la principal sede de eventos en las Américas (Gestión, 2016). Esta situación, se vio favorecida por las políticas fiscales macroeconómicas instauradas mediante el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), junto con el establecimiento de tratados de libre comercio (TLC) internacionales con países como, por ejemplo, Estados Unidos (2006). Si bien el TLC entró en vigencia en el 2009, se confirmó en el 2015 que el país pasó de exportar US\$ 1 568 millones en el 2009 a US\$ 2 985 millones en el 2015, generando un crecimiento del 90,3% (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2016).

Los participantes de esta investigación coinciden en que este panorama ha fomentado la aparición de nuevos intérpretes dentro de un círculo que solía ser dominado por solo unos cuantos. Por ejemplo, Mónica expresó que la posición geográfica y el costo de vida del país hacen del Perú un lugar atractivo para las inversiones extranjeras. En sus palabras:

(...) [El mercado] ha crecido mucho en los últimos años porque Perú es un centro de eventos, el continente está perfectamente ubicado y es barato. Fui a eventos donde venía gente de otros países, pero no había peruanos, solo que escogieron Perú como punto de encuentro.

Gracias a la proliferación de eventos internacionales, se ha generado una mayor necesidad de intérpretes en el país, así como lo señala Tom:

Cuando yo comencé, [el mercado] estaba un poquito más cerrado, porque había menos eventos, había menos interpretaciones, había menos intérpretes también, pero con el desarrollo económico del Perú creo que ha habido más y más eventos... la necesidad de intérpretes ha aumentado en todos los idiomas y también intérpretes de todo tipo.

Con respecto a las facilidades de ingreso y las primeras experiencias profesionales, la totalidad de los participantes mencionó que la inserción se produjo gracias a la ayuda de ex profesores. Por otro lado, señalaron que este padrinazgo se fundamenta en el desempeño académico que demostraron durante su formación universitaria. En palabras de Cristal:

Mi ingreso al mercado fue a través de una antigua profesora mía que tenía en la universidad. Ella tenía su empresa de interpretación. Y bueno, me pasó la voz porque ella había enseñado inglés en la universidad y sabía que era buena alumna, que era empeñosa. Entonces, yo le comenté que... bueno la contacté cuando regresé de Francia y le dije “mira quiero empezar a trabajar en interpretación” y bueno así se dieron las cosas.

En efecto, algunos entrevistados coincidieron en que su inserción se vio facilitada por su conexión con docentes de interpretación. Marisol dijo al respecto:

(...) fue por una profesora del área de alemán que tenía contactos con la policía de Alemania que venía a dar un curso especial para la policía, no solamente nacional, sino de México, Argentina, Bolivia, de Sudamérica. Entonces ella nos metió en el ruedo, pero nos preparó, nos dio las diapositivas y tradujimos unas cuantas exposiciones; ella también hacía la mayoría, pero unas cuantas hicimos, así fue. Fue de conferencia.

Sin embargo, la mayoría coincide que, al ser un mercado de reputación, el tema de las recomendaciones y las “argollas”, en las palabras de los participantes, juegan un rol fundamental en la inserción laboral. Por “argollas” nos referimos a la necesidad de apoyarse en alguien que maneje los contactos indicados para poder empezar a tener experiencias en el campo de la interpretación. En palabras de la participante Nadia:

[El mercado de la interpretación] es un mercado muy argollero, trabajan con los mismos intérpretes, sí o sí. A veces cuando están con una persona nueva... están como... uhm bueno es evidente que te piden calidad... pero como que se enfocan mucho en la persona nueva. Pero una vez que vas agarrando cancha, los intérpretes o la agencia, se dan cuenta de la calidad de tu trabajo.

3.1.2 Entorno laboral

Con respecto al entorno laboral, se hace referencia específicamente al protocolo y a las condiciones laborales del intérprete, es decir, las formas bajo las cuales se debe llevar a cabo el trabajo. Dentro de este punto, y según lo que indica la AIIC, se toma en cuenta, por ejemplo, el espacio físico donde trabaja el intérprete, así como la coordinación con el cliente con respecto “al tema, la preparación del intérprete (y, por lo tanto, la disponibilidad de documentación), las características del discurso (densidad, velocidad, coherencia, emotividad, acento), el tamaño del equipo de intérpretes, etc.” (Gree, 2016).

En efecto, los participantes corroboraron que hay ciertas condiciones que deben respetarse para un buen ejercicio profesional, como, por ejemplo, las formalidades de los contratos con el cliente, el uso de materiales paralelos brindados por el cliente, las exigencias del buen estado de los equipos y del entorno físico en donde se prestan los servicios de interpretación. Es importante mencionar que, de acuerdo con los testimonios de los entrevistados, esto se relaciona con el tema de “educar al cliente”, es decir, comunicar cuáles son aquellos requisitos básicos para el buen desempeño de la labor.

Al respecto, Constanza afirma:

[Hay que considerar] si vamos a trabajar en una cabina, o en un área como una oficina o un lugar abierto, cuántas personas van a estar, cuánta facilidad se nos da, se nos brinda, si vamos a contar con material paralelo.

Asimismo, señala:

Creo que es básico partir de buenos términos, tener todo el tema formal. Aquí no existe el de que “no mira, te conozco el mismo día del evento”, “te conozco a tal hora y tú ve comenzando con la interpretación y luego lo manejamos” (...) ya no se trabaja de manera informal. [Se debe] trabajar de manera formal, con términos y condiciones, acuerdos de confidencialidad, por último, una plantilla de presupuesto que contemple todo lo anterior.

3.1.3 Agencias

De acuerdo al estudio realizado por la Universidad Pablo de Olavide, la mayoría de egresados de la carrera de Traducción e Interpretación comienza trabajando de manera autónoma, para una empresa privada o para una agencia de traducción (UPO, 2010). Estas últimas, en la actualidad, poseen un gran impacto sobre el mercado laboral debido a su evidente capacidad para conectar las oportunidades de trabajo con traductores e intérpretes. En el caso de la interpretación, las agencias se encargan de contactar a los intérpretes con menos experiencia (pues los más veteranos ya cuentan con una cartera de clientes), de acuerdo a sus lenguas de trabajo, las horas por trabajar y el pago por jornada. Las agencias proveen toda la información que los intérpretes necesitan (p. ej. tema, tipo de evento, modalidad de interpretación, etc.), y se concreta el contrato de acuerdo a la disponibilidad del profesional (Escobar et al., 1996).

En el marco de esta investigación, los participantes señalaron que las agencias son un medio de ingreso cuando se busca empezar a adquirir experiencia. Sin embargo, expresaron que los intérpretes noveles deben tener en cuenta que el trabajo no será bien remunerado.

Cristal expresó que, por lo general, al inicio de la inserción laboral los intérpretes podrían compartir trabajos con personas de mayor pericia profesional. Al compartir con intérpretes más experimentados, las personas que recién se insertan en el mercado aprenderían temas como el manejo de cabina, técnicas de interpretación, entre otros. No obstante, para las agencias, esto representa una manera de salvaguardar la calidad del producto final de la cabina y así también abaratar costos. Cristal define la situación de la siguiente manera:

Ahora sobre todo que hay quienes buscan a los intérpretes más baratos. Antes no era tanto así, pero ahora sí. Entonces, de repente no tienes mucha experiencia, pero puede ser que una agencia sí igual te contrate y te va a poner en cabina con un intérprete con más experiencia.

Para enfatizar el tema de la remuneración, señala también lo siguiente:

Ahorita hay muchas agencias que están buscando intérpretes que cobran poquísimo. Incluso, les ofrecen cantidades masivas, les dicen que van a tener trabajo regular, cada dos semanas, seguido. (...) Yo trabajo dos o tres veces menos que alguien que cobra muchísimo menos y se rompe el lomo trabajando todas las semanas.

3.1.4 Tarifas

La tarifa se puede definir como el listado de los precios o cuotas a pagar que se exige para utilizar, en este caso, un servicio. Cuando se refiere a la tarifa de un intérprete, se toma en cuenta el tiempo determinado de contratación, en otras palabras, la disponibilidad exclusiva de los intérpretes, que por lo general son autónomos o *freelance*, para los días u horas solicitadas. Vale resaltar que las tarifas no solo cubren las horas que el intérprete pasa en el evento en sí, sino la preparación previa sobre el tema de la conferencia. Además, la combinación de lenguas es otro factor a considerar al momento de establecer una tarifa, pues cuanto menos frecuente sea la lengua que el cliente solicite, más elevada será la tarifa del intérprete (p. ej. árabe o chino) (Navarro, 2008).

Los participantes de la investigación destacaron que los criterios para establecer tarifas dependen de una serie de factores relacionados a la logística del evento (tamaño del evento, cantidad de participantes, tema de interpretación, modalidad, si es fuera o dentro de Lima, etc.), al tipo de cliente (compañías grandes, compañías pequeñas, ONG, gobierno, etc.) y también al grado de experiencia que maneja el intérprete.

Por ejemplo, para la participante Constanza, los criterios que deben considerarse al momento de establecer una tarifa son los siguientes:

El número de participantes, si ustedes están trabajando en cabina, si están acompañando al cliente, si es en Lima, fuera de Lima, por último, si es en el extranjero, cuántos días de trabajo, si lo están manejando por horas, etc.

Asimismo, Cristal expresó que las tarifas evolucionan de acuerdo con el grado de experiencia:

[Las tarifas] varían acorde con la experiencia. Un intérprete no podría manejar la misma tarifa de interpretación si es que cuenta solamente con un año de experiencia comparado con un intérprete que cuenta con más de diez años en el mercado.

Al respecto, Karina añade:

Cuando empiezas siempre cobras menos, porque estás empezando. Todos pasamos por eso. Por eso que el practicante gana menos que el asistente y el asistente menos que el fijo. Porque es una escala, una escalera en los negocios. El derecho de piso tiene que valer.

Hay muchos intérpretes que deciden cobrar poco o no cobrar en lo absoluto dependiendo del tipo de cliente, como, por ejemplo, si se trata de una ONG (Navarro, 2008). Esto se ve respaldado por lo que afirma el participante Tom:

Drásticamente, las únicas veces en las que he variado mi tarifa bastante es cuando he estado trabajando para una ONG y yo sé que tienen problemas de presupuesto. Están trayendo a esta persona y el taller de capacitación es de, no sé, 20 soles, y realmente tú te das cuenta de que no quieren lucrar, sino quieren compartir conocimientos.

3.2 Competencias y habilidades para una exitosa inserción laboral

En esta sección, se recogen las habilidades que, según los participantes, todo intérprete debería tener para abrirse paso en el mercado laboral de manera exitosa. Estas competencias serán clasificadas de la siguiente manera: habilidades blandas, manejo de red de contactos, habilidades técnicas, y aquellas relacionadas a la gestión empresarial.

3.2.1 Habilidades blandas

Para comprender lo que implican las habilidades blandas, los investigadores se apoyaron en tres autores: Marcel Robles, Esther Dorowoju y Adams Onuka. El primero expresa lo siguiente: “Soft skills are the intangible, non-technical, personality-specific skills that determine one’s strengths as a leader, facilitator, mediator, and negotiator” (Robles, 2012, p. 457). Por su parte, Durowoju y Onuka definen las habilidades blandas de la siguiente manera:

Soft skills are personal characteristics or qualities an individual possesses which enable him to relate well with people in any organization: be it family, workplace, religious setting, or the society at large (Durowoju and Onuka, 2014, p. 607).

Los participantes coincidieron en que los intérpretes deben gestionar bien sus relaciones interpersonales, ya que al ser este un negocio de equipo, es importante saber relacionarse con todas las personas involucradas, desde los clientes, hasta los colegas. Mónica, por ejemplo, resaltó lo siguiente:

Tienes que saber del servicio al cliente, o sea ser bien simpático, amigable con el cliente y con cualquier persona que esté en el evento o en la empresa, porque este es un negocio de reputación. Si tienes una buena reputación, la gente te recomienda. Entonces, si no eres bueno, si pones trabas, nadie quiere trabajar contigo. Igual si eres bueno igual te van a llamar, pero si eres nuevo definitivamente tienes que ser todo el paquete completo. Si te contrata una agencia, tienes que ponerte la camiseta de la agencia esa vez.

Algunos participantes mencionan también otra habilidad blanda que se debe tener en cuenta: la humildad.

(Tener) sobre todo humildad. Entender que no lo saben todo. Porque a veces sales con la idea de que “uy... ya terminé la universidad. Ya está hecho ya”. Esa es la primera actitud que tienen. Pero luego te das cuenta que cuando estás en el ruedo, hay mejores que tú. Hay gente que puede tener el mismo tiempo de estudio o menos tiempo o más o menos experiencia que tú, y siempre va a haber alguien más y te das cuenta que no eres el único (Tom).

La buena interacción con otros es uno de los puntos que la totalidad de participantes señalaron como factor clave en el éxito de la inserción laboral dado que la interpretación es una profesión en la que se tiene contacto directo no solo con la audiencia sino también con colegas. Así, Constanza, agregó:

El compañerismo es lo primordial. La comunicación y el trabajo en equipo entre colegas, al menos en cabina, es primordial ¿no? El tema de medir tiempos, cuándo es que interviene un intérprete, cómo un intérprete determina si se le está presentando una situación complicada a tu colega, cómo se ayuda.

3.2.2 Habilidades técnicas relacionadas a la interpretación

Otro aspecto relevante en el que la mayoría de los entrevistados coincidió fue el de las habilidades técnicas ligadas a la interpretación propiamente dicha, es decir, aquellas competencias lingüísticas denominadas “básicas” que todo intérprete debe tener si desea iniciar una trayectoria profesional en el rubro.

Las habilidades técnicas aluden a las habilidades que son desarrolladas durante la formación académica del intérprete. En el estudio *Domain-general cognitive abilities and simultaneous interpreting skills*, se explica que las habilidades duras en la interpretación son la capacidad de razonamiento, de retención de información, la rapidez en el procesamiento de la información, el control y manejo cognitivo y la flexibilidad mental (Macnamara et al., 2011).

Durante la interpretación, el intérprete alterna rápidamente entre los subcomponentes del proceso interpretativo: la comprensión del mensaje original, la búsqueda de las unidades de significado equivalentes, el planeamiento y la producción del mensaje en la lengua meta (Pochhacker, 2004). Para lograr toda esa cadena de reexpresión, necesita de un buen control cognitivo ya que para lograr alternar entre todas estas tareas necesita administrar de manera efectiva la priorización y secuencia lógica de todas (Monsell 2003).

Cuando se le pregunta por la importancia de las habilidades duras, la participante Ada hace alusión a distintas técnicas que el intérprete debe aprender a utilizar para un desempeño adecuado, y hace énfasis en la memoria:

[Desarrollar] técnicas sobre el volumen de la voz, usar las herramientas, tomar notas, cómo ampliar la memoria, porque hay veces que podemos anotar, pero nos podemos olvidar ciertos puntos, saber más de un tema para abarcar todo esto en la interpretación.

De igual manera, es fundamental contar con un nivel adecuado de las lenguas de trabajo, tal como señala la participante Mónica:

Obviamente saber interpretar. Eso es básico. Para empezar, un muy buen nivel del idioma, del que vayas a interpretar obviamente. Eso es lo principal.

Para complementar la idea, Eduarda añade:

Tienes que ser capaz de meterte en un tema a nivel profundo para entender los términos en los dos idiomas, y que te interese y que te guste, porque cuando te gusta es cuando más puedes quedarte leyendo sobre eso, estudiarlo, ver videos, escuchar los acentos. Lo otro es un tema también de pronunciación, que también muchos no le dan importancia, porque en otros trabajos no es tan importante. Pero como intérprete, el cliente muchas veces te va a decir “no entiendo bien”, “cámbiame de intérprete porque no le entiendo”. Y lo otro es estudiar acentos, porque ya una vez que manejas el idioma, lo que te va a ser difícil son las personas que vienen de distintos lados, especialmente el inglés, porque lo hablan todos, entonces gente que su primer idioma es, por ejemplo, portugués va a hablar en inglés, a veces japonés va a hablar en inglés y tienes que entender todos esos acentos.

3.2.3 Manejo de red de contactos

Como se mencionó líneas arriba, los entrevistados señalaron que la gestión de contactos es lo que les abrió las puertas para ingresar en el mercado y adquirir experiencia. El *networking* o la red de contactos se puede definir, en pocas palabras, como la forma de gestionar, mantener y utilizar las relaciones interpersonales para beneficio de la propia carrera profesional (Wolff y Moser, 2008).

En palabras de Wolff, Moser y Grau, en su estudio de 2008:

The current research defines networking by behaviors that are aimed at building, maintaining, and using informal relationships that possess the (potential) benefit to facilitate work related activities of individuals by voluntarily granting access to resources and maximizing common advantages (Wolff, Moser y Grau, 2008, p. 104).

Los participantes de la presente investigación coincidieron en que el *networking* es un elemento trascendental en la evolución profesional. Según ellos, la capacidad para crear una red de contactos profesional ya sea de manera presencial (en eventos, cenas, reuniones, etc.) o virtual (a través de redes sociales, página web personal, etc.) es un factor clave para hacer una cartera de clientes.

El traductor/intérprete debe procurar establecer redes de contactos que ayuden a crecer y consolidar su marca personal. “Tanto si se trata de lanzar un negocio como de consolidar o buscar nuevos clientes, el *networking* es un proceso que no se puede pasar por alto” (Gieure, 2016, p. 124). Respalda dicha afirmación, la totalidad de los entrevistados de este estudio coincidió en que gestionar su marca personal es importante debido al tema de la reputación, ya que las oportunidades laborales surgen en su mayoría gracias a recomendaciones. Destacaron que los ingresos de los intérpretes mejoran cuando estos difunden/promocionan su trabajo hasta con su entorno más cercano, al igual que participando en eventos donde conectan con personas de otras áreas que podrían ser potenciales clientes. Estas habilidades se enfocan en los medios de promoción, desde tarjetas de presentación hasta páginas web. Es decir, según la autora “encuentros casuales pueden aparecer como oportunidades -por coincidencia- que inician y guían el desarrollo estratégico” (Gieure, 2016, p.125).

Con respecto este punto, la participante Eduarda indica:

Es el saber moverte y el saber venderte, que fue lo que a mí me costó muchísimo. ¿Cómo te ubican? ¿Cómo consigues tus propios clientes? ¿Cómo subes tus tarifas? Como te digo, yo empecé con tarifas muy bajas, ¿cómo las subes? Y está en el saber hablar de ti mismo y saber vender lo que sabes, por qué te diferencias de los demás, cómo haces tu CV, en qué páginas en internet te encuentras, es saber básicamente marketearte.

Exponerse en distintos entornos al profesional es necesario porque es una manera de conseguir nuevos clientes, tal como lo indica Nadia:

Por eso te digo, es importante los contactos porque no sabes quién te va a llamar o de dónde va a salir tu siguiente trabajo.

Para insertarse a este nuevo entorno, el uso de tarjetas de presentación es una buena forma de comenzar, como bien lo menciona Marisol:

[Les recomiendo] que desde ahora se hagan tarjetas personales que indiquen el nombre, Traducción e Interpretación, los idiomas, inglés, alemán, francés o lo que sea, y también que pongan un correo decente, y que las tengan siempre en su cartera. Entonces para que cuando vayan a una fiesta, a una reunión familiar, o estén trabajando, repartir y decir “ah, ¿tú eres traductora?”, “sí, mira acá tienes mi tarjeta para cualquier cosa”. Empezar a repartir, porque así se empiezan a hacer los contactos.

Asimismo, Nadia indica:

Y si es de verdad lo que te gusta la interpretación, trata de hacer la mayor cantidad de contactos que puedas. O sea, siempre trata de hablar con las personas encargadas de las agencias, trata de tener tarjetas personales disponibles.

4. Discusión

Hace un par de años, se realizó un estudio para el Banco Interamericano de Desarrollo titulado *¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?*, en el que se afirma que, de cada cuatro personas, una es joven en edad económicamente activa (26% de la población o 145 millones de 556 millones de individuos), lo que se traduce en un 40% en términos de su participación en la fuerza laboral de la región (González, Ripani y Rosas, 2012). De acuerdo con la información vertida en el estudio, estas estadísticas continuarán en aumento durante los años siguientes. Sin embargo, gran parte de los jóvenes que aspiran posicionarse en el mercado laboral no cuentan con la preparación adecuada que requiere el sector productivo (Banco Mundial, 2011). Las causas para esta deficiente inserción son principalmente dos: la ineficacia del sistema educativo y los altos costos en el proceso de búsqueda de un puesto laboral. La inserción laboral de jóvenes en América Latina tiende a desarrollarse mediante la articulación de contactos personales (Mazza, 2012). Esta cultura de padrinazgo se evidencia en casi todos los sectores productivos, incluyendo el de la interpretación, como lo corroboran los resultados de esta investigación.

Tomando en cuenta estas estadísticas, el presente proyecto de investigación tuvo como objetivo explorar el proceso de inserción laboral de los intérpretes en Lima, Perú. Existe una evidente escasez de literatura en torno este tema a nivel internacional y regional (Calvo, 2004). Lo poco que existe se centra en España y, en la región, los pocos estudios llevados a cabo son mayormente tesis de licenciatura. De hecho, en nuestro país, no se han realizado estudios de carácter cualitativo acerca de este asunto, pero sí se han encontrado investigaciones que lo abordan desde un enfoque cuantitativo. La tesis de pregrado *Diagnóstico situacional del intérprete de conferencias en Lima Metropolitana*, mostró que el 49,51 % de la muestra de intérpretes entrevistados son empíricos, mientras que el 50,49 % son intérpretes con formación académica (Chumpitaz y Miranda, 2003). La presente investigación se enfocó únicamente en la última mitad, dado que la totalidad de los participantes cuenta con estudios superiores universitarios.

Por otro lado, el estudio *Demanda del mercado laboral de interpretación en Lima metropolitana* encontró que los principales entornos de inserción laboral para los intérpretes son en eventos de conferencias (45,45 %) y que las modalidades de interpretación con mayor demanda son la interpretación simultánea, consecutiva, y de enlace con un 54,55 %, 14,29 % y 11,69 % respectivamente (Flores, 2015). En el presente estudio, los participantes concordaron en que el grueso de sus ingresos de interpretación se centra en trabajos de interpretación simultánea.

A nivel internacional, la Universidad Pablo de Olavide de España publicó un estudio sobre las expectativas laborales de los licenciados de Traducción e Interpretación (UPO, 2010). En el estudio se afirma que los egresados de la carrera presentan índices de inserción laboral muy elevados, que suelen superar con facilidad el 80 % de empleo tras un año de culminados los estudios. Sin embargo, se estima que solo entre el 35 % y el 50 % de egresados de Traducción e Interpretación en España trabaja en un campo relacionado con la carrera. De hecho, según la información recabada por la institución,

de ese rango de porcentaje de egresados que cuentan con un trabajo relacionado a la carrera, no existe un porcentaje mayor al 10 % que busque insertarse en el mercado de la interpretación (UPO, 2010).

En dicha investigación no se muestran los motivos por los que los estudiantes no optan por insertarse en el mercado de la interpretación. Sin embargo, en el estudio de Arrés y Calvo de 2009 *¿Por qué se estudia traducción e interpretación en España? Expectativas y retos de los futuros estudiantes de traducción e interpretación*, los resultados sugieren que el tema de la inserción laboral va de la mano con dos factores muy importantes: el rol de la universidad como agente de enlace en la difusión de bolsas laborales y el bagaje cultural e idiomático previo a la vida universitaria (Arrés y Calvo, 2009).

Pero, ¿cómo influyen estos factores? En primer lugar, según los autores, las universidades en España no tienen un perfil adecuado para la necesidad del mercado. La mayoría de los centros de formación de traducción e interpretación se enfocan en una sola área de desempeño laboral de los estudiantes: la traducción literaria.

Así, encontramos que, en los descriptores de salidas laborales de las páginas Web de las distintas universidades, abundan las referencias a los perfiles profesionales "gancho" (traductor literario, en Organizaciones Internacionales, en doblaje, etc.) (Arrés, 2005) y no ajustadas a la realidad de inserción profesional que se registra en los diferentes seguimientos de empleabilidad realizados por varias universidades (Calvo, 2006: 633-649) (Arrés y Calvo, 2009).

Por ello, vemos que la falta de impulso en cuanto al abanico de posibilidades que ofrece la carrera se ve restringido en tanto que los estudiantes no son alentados por los mismos centros de estudios a desarrollarse en otras áreas, sea como intérpretes (de conferencia o consecutivos) o como terminólogos, o incluso especialistas en traducción audiovisual.

Los resultados arrojados en el presente estudio difieren de esta realidad, dado que los docentes universitarios fueron, para la mayoría de los participantes, quienes facilitaron el acceso de los estudiantes a sus primeras experiencias profesionales como intérpretes. Como afirma Dorothy Kelly:

(...) la Universidad tiene la responsabilidad de asegurar la inserción no traumática de los egresados al mundo profesional, permitir la flexibilidad y movilidad profesional entre sectores profesionales, garantizar un mínimo de calidad profesional desde el primer día y facilitar el conocimiento del mundo profesional, en toda su diversidad (citado en Morón, 2012).

En este sentido, se puede afirmar, en base a los testimonios recopilados, que la universidad en el Perú cumple con ser un nexo de inserción para los futuros profesionales de la carrera.

El segundo punto de la investigación de Arrés y Calvo está ligado con la formación previa a la universidad. Los resultados de la investigación arrojaron que, en la actualidad, los mismos estándares de educación en España pueden no cumplir con lograr que los estudiantes de secundaria egresen con una buena base de inglés, por ejemplo. Por ello, cuando incursionan en una carrera como traducción e interpretación, llegan a aprender recién y no logran culminar con un nivel cuasi-bilingüe, lo que redundo en un manejo poco competitivo de sus lenguas B y C. Es así que las expectativas de convertirse en intérpretes disminuyen en tanto que la formación universitaria no los

termina de preparar para las necesidades del mercado. Evidentemente, esto es un factor que juega a favor de los intérpretes empíricos, que, si bien no cuentan con una formación universitaria, sí tienen un gran manejo de las lenguas de trabajo, porque muchos de ellos son hijos de inmigrantes y desarrollaron las habilidades del dominio de la lengua desde pequeños (Arrés y Calvo, 2009).

Si bien estos datos no son necesariamente aplicables a la realidad peruana, los investigadores coinciden en que el tema del bilingüismo y los traductores empíricos tienen un papel muy importante en la distribución del mercado laboral, ya que muchos participantes de la muestra corroboraron esta información. Sin embargo, esta podría ser un tema a desarrollar en mayor detalle en otro artículo de investigación.

Para profundizar el tema de la educación, Verlee Dufloe (2016) afirma que hay una gran diferencia entre la interpretación como actividad desarrollada en instituciones educativas, y aquella que se ejerce a nivel profesional, dado que la formación impartida a los estudiantes está comprendida, generalmente, por habilidades y conocimientos básicos, cuyo objetivo principal es aprobar las materias. El contexto real donde los intérpretes se desarrollan y cómo ejercen su trabajo difiere considerablemente de la preparación que se recibe en la universidad en términos de lo que se demanda en la vida real. Muchos noveles, según lo que Dufloe indica, no tienen cómo estar acostumbrados a las largas horas de trabajo en cabina, no saben el manejo adecuado del control de energía en cabina. En este caso, la universidad brinda una propuesta académica más teórica centrada en el aprendizaje *per se*, y no con una proyección más integral como el de la inserción laboral posterior a los estudios de pregrado.

Cabe resaltar que un tema que Dorothy Kelly destaca en su investigación es la especialización en los intérpretes. La autora descarta la excesiva especialización y profesionalización de los estudios universitarios ya que una vez que los estudiantes egresan se encontrarán con que el mercado es un contexto polivalente en donde los intérpretes no tienden a orientarse a un solo campo, sino que tienen un desempeño transectorial debido a la variedad de temas de trabajo (citado en Morón, 2012). Los participantes del presente estudio destacaron que, para el mercado peruano, la especialización temática no era una opción viable. El sustento para esta postura se justifica en sus experiencias de trabajo. Expresaron que siempre han interpretado en eventos de diferentes temas y que nunca han tenido trabajo constante de una única área. Por ello, resaltaron la necesidad de hacer modificaciones necesarias en los programas de traducción e interpretación en el Perú. Según sus opiniones, se necesita hacer un verdadero nexo entre la oferta real en el mercado y los temas que ofertan en los planes académicos. Además, hicieron énfasis en que los estudiantes deben estar expuestos a situaciones reales y no solamente a técnicas y ejercicios de interpretación simples que no simulan un encargo profesional real. Para ellos, esta situación es uno de los principales obstáculos para el desarrollo de los estudiantes en el mercado de la interpretación.

Una causa adicional que se aborda en muchos estudios de empleabilidad es el manejo emocional que los intérpretes deben tener para llevar a cabo su profesión. En 2012, en España, se publicó un informe de la tasa ocupacional que demostró que solo un 7,3 % de la población estudiantil total de la carrera trabaja en el campo de la interpretación

(Morón, 2012). De la misma manera, en nuestro país, la casi totalidad de los participantes de este estudio declaró que los porcentajes de inserción laboral en el mercado de la interpretación son bajos debido, entre otros, a cuestiones de manejo emocional. De acuerdo con los aportes de este artículo, muchos estudiantes no siguen la línea de interpretación porque sienten que su estabilidad emocional se ve perjudicada al enfrentarse a la exposición de grandes audiencias (en conferencias, capacitaciones, ruedas de prensa) y con los clientes (reuniones de negocios, etc.) en persona.

La estabilidad emocional se perjudica en tanto hay un manejo deficiente de las emociones, lo que opaca la performance de las demandantes habilidades técnicas que se ejecutan en el proceso interpretativo:

The quality of conference interpretation depends on a myriad of factors. Out of the most important ones are the skills of the interpreters. Nevertheless, these skills do not exclusively refer to the interpreter's cognitive abilities but also on his/her skills to monitor and efficiently regulate dysfunctional emotions, be able to efficiently work in team, etc. (...) Such maladaptive reactions are not uncommon among novice conference interpreters. Anecdotes of «black-outs», mental blockages, excessive trembling (voice and /or hands), nausea, palpitations, dry mouth, etc. during exams abound among master students studying conference interpretation (Kállay, 2011, p. 67).

De esta manera, se aprecia cómo las habilidades blandas juegan un rol crucial en el desempeño profesional. Los participantes concordaron que, así como las habilidades técnicas son la base para una interpretación exitosa, la buena gestión de habilidades blandas, como el manejo de estrés y emociones, también facilita a los intérpretes noveles el ingreso al mercado de la interpretación. Por ejemplo, una de las intérpretes de la muestra, que responde al seudónimo de Cristal, expresó:

Si sabes cómo parafrasear, salir del apuro, atreverse es básico. Tengo muchos alumnos que se mueren de pánico, simplemente hasta cuando están en clase. Saben que los estoy escuchando y se congelan. Y les digo si solo conmigo se ponen así, cómo será cuando tengan un auditorio de muchas personas. Y de repente puede que sí tengan las habilidades para interpretar, pero si no se atreven, no lo van a lograr. Entonces eso es un miedo que se puede vencer poco a poco.

Si bien el manejo de emociones es importante para la calidad del trabajo del intérprete, lo que prima sobre este es, en realidad, la gestión del *networking*. En el contexto peruano, en efecto, los testimonios recopilados mencionan este aspecto como definitorio en la inserción laboral. Para la muestra de intérpretes entrevistados, saber gestionar alianzas estratégicas y manejar una buena red de contactos es lo que realmente asegura la inserción laboral. Para corroborar la importancia de este tema, la participante Constanza señaló:

En principio, fue ahí donde empecé a trabajar con la embajada de Francia y ahí es cuando comienzo a entablar el famoso *networking*, la red de contactos. Y fue partiendo desde ese entonces, que ya solicitaban la labor de unos intérpretes en formación para los eventos protocolares. Entonces, de esa forma el trabajo siempre continúa y continúa. Siempre lo voy a decir, en la interpretación, el trabajo del intérprete es básicamente manejar una red de contactos.

A diferencia de la Unión Europea, como lo explican los participantes, el mercado de la interpretación en Lima funciona con un enfoque de autoempleabilidad que se basa fundamentalmente en el manejo de las redes de contactos. Sin embargo, es interesante

confirmar que esta tendencia no solo se desarrolla en esta industria, sino a nivel general en el desarrollo económico del país. En el 2011, el Banco Mundial publicó un estudio sobre la empleabilidad en el Perú en donde se encontró que:

Although the mechanisms to match workers to available vacancies in Peru are not well developed, this does not seem to be a main binding barrier to employment of urban workers. About half of Peruvian workers find jobs through —word of mouth (i.e., rely on social networks of relatives, friends and acquaintances), three out of 10 contact employers directly, 15 percent use formal mechanisms, and the rest rely on self-employment or attempts to set up a business. Social networks rank as the most effective perceived method for job finding according to workers' perceptions, including those who usually recur to formal job search mechanisms. Moreover, social networks seem to lead to jobs of quality (measured by earnings and satisfaction on several job dimensions) comparable to that of formal search methods (Banco Mundial, 2011, p. 10).

Por otro lado, la interpretación en servicios del estado o entidades gubernamentales no tiene un gran impulso aún. Muchos de los entrevistados en el presente estudio destacaron que el Perú sigue una tendencia muy distinta al modelo europeo. De acuerdo con el estudio de la Dirección General de Traducción de la Comisión Europea:

According to Assointerpreti, interpreters not part of an association mostly work for the community, Tribunals, the Police, institutions and companies as employees. As a matter of fact, the proportion of interpreting performed for European institutions is considerable due to the large number of languages involved and hence the strong necessity of multilingual communication (DGT, 2009, p. 29).

En efecto, en el contexto peruano, los participantes coincidieron en que, de los modos de inserción laboral, las instituciones gubernamentales locales (como el congreso, el ejército) no son los principales medios para obtener un trabajo a tiempo completo.

Otra limitación en el campo de la interpretación es la escasa presencia de literatura, lo que complica la posibilidad de instaurar una medición de calidad para los servicios de interpretación de lenguas. En el Perú, no existe una jurisdicción nacional que evalúe los estándares de calidad de los servicios de interpretación. La entidad presente que agremia de manera “informal” a los intérpretes del país es el Colegio de Traductores del Perú. Esta asociación propone como su misión los siguientes puntos:

- Ejercer la representación de la Orden.
- Velar por el respeto y la dignidad del quehacer del traductor colegiado y por la observancia del Código de Ética del CTP.
- Promover el desarrollo de la profesión (CTP 2016).

Decimos “informal” puesto que, dentro del código de ética vigente, se puede apreciar que no hay ningún artículo en el que se hable estrictamente sobre estándares de calidad en la interpretación o sobre el trabajo de los intérpretes. Además, dentro de todo el documento no se utiliza la palabra intérprete en absoluto (CTP 2015).

Por otro lado, el CTP cuenta con un directorio virtual en donde se accede a una base de datos de traductores e intérpretes pertenecientes a la institución. Dentro del directorio, se encontró una información introductoria que evidencia que lo que se entiende por calidad dentro del país no está definido en términos concretos. Así, se lee lo siguiente:

En el DIRECTORIO en línea encontrará a un Traductor/Intérprete colegiado que podrá realizar una traducción (simple, certificada, oficial o pericial) de cualquier tipo de documento y a un Intérprete que podrá realizar una interpretación simultánea, consecutiva o de enlace en todo tipo de eventos bajo los estándares de calidad que usted como persona natural o persona jurídica está buscando (CTP, 2017).

Sin embargo, a nivel internacional encontramos que la *International Organization for Standardization* cuenta con algunos estándares de calidad con respecto a los servicios de interpretación en donde también se regulariza los requerimientos de calidad para los equipos de interpretación como las cabinas, el sonido, etc. (ISO 2017).

En el Perú, no se han acogido aún este tipo de estándares. Por ello, como bien mencionaron los participantes del presente estudio, el mercado de la interpretación en el Perú sigue siendo un mercado informal en cuestiones de calidad. Es curioso resaltar que los sujetos de esta investigación coincidieron en que la calidad se mide con los clientes y las recomendaciones que estos hacen a nuevos potenciales clientes.

En 2005, se fundó la Asociación de Intérpretes de Conferencias en el Perú. Lamentablemente, esta asociación no tuvo gran presencia en el medio peruano y ya no se encuentra activa en cuanto a la representación del gremio en el país. En la actualidad, la única asociación que acoge intérpretes en nuestro país es la Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencia (AIIC), cuyo proceso de admisión está caracterizado, más que por la formación académica y demás méritos, por recomendaciones (AIIC, 2017).

En contraste, en otros países de la región latinoamericana, la situación es un tanto diferente en la medida en que las asociaciones de profesionales de la Traducción e Interpretación tienen una mayor presencia dentro del ámbito. Tal es el caso de Argentina. Pondremos a este país de ejemplo por ser considerado uno de los mercados más importantes dentro de Sudamérica debido a la cantidad de profesionales activos en el mercado de dicha nación (Diéguez, Quezada y Lazo, 2014, 72). En este sentido, una de las asociaciones más respetadas, la Asociación Argentina de Traductores e Intérpretes, fundada en 1982, tiene la misión de concientizar la profesión en diversos entornos y “jerarquizar la labor del traductor e intérprete profesional” mediante el asesoramiento e información relevante para un buen desempeño profesional (AATI, 2017).

En el Perú, el mercado prueba ser menos abierto al cambio, ya que al no haber tenido tanta fuerza y acogida la Asociación de Intérpretes de Conferencias es que vemos que aún no se ha reforzado la idea de la separación de gremios. A pesar de que para ser intérprete se necesitan habilidades específicas muy diferentes a las de un traductor, los intérpretes no han acogido la iniciativa de congregarse en un gremio especializado.

5. Conclusión

Como se ha podido apreciar, este estudio es relevante para la interpretación tanto a nivel académico como profesional. En ese sentido, las universidades, sean peruanas o latinoamericanas, podrían beneficiarse de los aportes de este estudio ya que representan un primer acercamiento a la inserción de los egresados en el mundo laboral. La

población de profesionales que participa en la investigación tiene como máximo doce años de experiencia, de manera que se obtiene información actual y real de la evolución del mercado de la interpretación durante los últimos años.

Además, la literatura expuesta en este artículo ha demostrado que, si bien hay estudios a nivel internacional sobre las habilidades para la buena praxis de la profesión, e incluso estudios sobre el desempeño profesional de los proveedores de servicios de lenguas, aún hay brechas de información en la literatura peruana sobre el tema de la inserción laboral y sobre cuál es el mejor enfoque para acceder a las oportunidades laborales que ofrece la profesión. Por ello, este estudio es un acercamiento entre la academia y los futuros intérpretes. Para concluir, el éxito de la inserción laboral se puede determinar en términos de dos factores elementales: las habilidades para la efectiva gestión de *networking* y la formación académica. En conjunto, ambas pueden lograr cambios representativos en la reputación de la carrera. Por lo tanto, es necesario fomentar el intercambio de información en cuanto a las experiencias de ingreso al mundo laboral u otros temas relacionados. Se podrían realizar estudios en los que se aborde la calidad de la interpretación desde las perspectivas de los receptores del servicio. Al hacerlo, se estaría contribuyendo no solo con la literatura del campo de la interpretación, sino también se promovería el desarrollo sostenible de una profesión que fomenta la difusión del conocimiento a nivel global.

Referencias

- Agencia de Promoción de la Inversión Privada del Perú (ProInversión) (2016). *Estadísticas de inversión extranjera*. Lima, Agencia de Promoción de la Inversión Privada del Perú - ProInversión. Recuperado de <http://www.investinperu.pe/modulos/JER/PlantillaStandard.aspx?ARE=0&PFL=0&JER=5652>
- Andina (2008, 18 de septiembre). Aumenta demanda de traductores e intérpretes profesionales por Foro APEC 2008. *Andina*. Recuperado de <http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-aumenta-demanda-traductores-e-interpretes-profesionales-foro-apec-2008-194639.aspx>
- Arrés, E. y Calvo E. (2009) ¿Por qué se estudia traducción e interpretación en España? Expectativas y retos de los futuros estudiantes de traducción e interpretación. *Entreculturas*, (1), p. 623. Recuperado de <http://www.entreculturas.uma.es/n1pdf/articulo31.pdf>
- Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencia (AIIC) (2017). Recuperado de <https://aiic.net/>
- Asociación Argentina de Traductores e Intérpretes (2016). Recuperado de <http://www.aati.org.ar/>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2004) Los mercados laborales en América Latina. Recuperado de: <https://dgfss.files.wordpress.com/2015/03/se-buscan-buenos-empleos.pdf>
- Banco Mundial (2011). *Strengthening Skills and Employability in Peru*. Recuperado de <http://siteresources.worldbank.org/INTPERUINSPANISH/Resources/PeruSkillsLaborReportMay242011.pdf>
- Barzilai-Nahon, K. (2008). Toward a theory of network gatekeeping: A framework for exploring information control. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 59 (9), 1493-1512.
- Calvo, E. (2004) *Propuestas curriculares de orientación profesional para licenciados en traducción e interpretación*. Universitat Jaume. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79110/forum_2004_41.pdf?sequence=1
- Calvo, E. (2006) *Análisis curricular de los estudios de Traducción e Interpretación desde la perspectiva del estudiantado* [Tesis de grado doctoral]. Universidad de Granada, Granada, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=64193>
- Chen, A. (2014) *Becoming an Interpreter: Exploring the Development of Interpreters from Trainees to Practitioners* [Tesis de grado doctoral]. Universidad de Leeds, Reino Unido. Recuperado de http://etheses.whiterose.ac.uk/7829/1/Chen_AC_Education_PhD_2014.PDF

- Chumpitaz, T. y Miranda, L. (2003). *Diagnóstico situacional del intérprete de conferencias en Lima metropolitana* [Tesis de licenciatura]. Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.
- Colegio de Traductores del Perú. (CTP) (2016). *Instituciones académicas*. Recuperado de <http://colegiodetraductores.org.pe/instituciones-academicas/>
- Diéguez, M., Lazo R., Quezada C. (2014). Estudio de mercado de la traducción en Argentina, Chile y España: perfil académico y profesional de los traductores. *Onomázein*, 30 (6), 72. Recuperado de http://onomazein.letras.uc.cl/Articulos/N30/30_6_Dieguez_FINAL.pdf
- Dirección General de Traducción de la Comisión Europea (2009). *Study on the size of the language industry in the EU*. Recuperado de http://www.termcoord.eu/wp-content/uploads/2013/08/Study_on_the_size_of_the_language_industry_in_the_EU.pdf
- Duflou, V. (2016). *Be(com)ing a conference interpreter: An ethnography of EU interpreters as a professional community* (pp. 158-233). Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- Durowoju, E. Onuka, A. (2014). Best Practices and Experiences in Soft Skills Assessment in Oyo Town, Oyo State Schools. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies (JETERAPS)*, 5 (5), 607-613.
- Escobar, J., Fernández-Miranda, E., Sánchez, M. y Domínguez, G. (1996) El Mercado de la Traducción: Tipos de traducción y tipos de traductores. *Hieronymus*, (4-5), 131-141. Recuperado de https://cvc.cervantes.es/lengua/hieronymus/pdf/04_05/04_05_131.pdf
- Flores, Y. (2015). *Demanda del mercado laboral de interpretación en Lima metropolitana, 2015* [Tesis de licenciatura]. Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/155/1/flores_dy.pdf
- European Language Council (2017). *Thematic Network Project in the area of Languages Sub-project 7: Translation and Interpreting*. Recuperado de http://www.celelc.org/projects/Past_Projects/TNP_Languages/TNP1_resources/SP7NatReps.pdf
- García, C. y García, I. (2005). *Experiencias de Traducción, Reflexiones desde la primera práctica traductora*. Castellón: Universitat Jaume I.
- Gascón, F. (2011) Una breve radiografía de la interpretación judicial en España. *La linterna del traductor. Revista multilingüe de ASETRAD* (6), 31-39. Recuperado de http://www.lalinternadeltraductor.org/pdf/lalinterna_n6.pdf
- Gestión (2015, 02 de julio) Sector Servicios aporta más al PBI que Minería y Comercio. *Gestión*. Recuperado de <http://gestion.pe/economia/sector-servicios-aporta-mas-al-pbi-que-mineria-y-comercio-2136170>
- Gestión (2016, 13 de diciembre) Lima captaría más de US\$ 700 millones en divisas por eventos internacionales en el 2017. *Gestión*. Recuperado de

<http://gestion.pe/economia/lima-captaria-mas-us-700-millones-divisas-eventos-internacionales-2017-2177014>

- Gieure, C. (2016) *El traductor e intérprete emprendedor: análisis de la supervivencia de las empresas y los empresarios autónomos* [Tesis doctoral]. Universidad de Alicante, Alicante.
- González-Velosa, C., Ripani, L., y Rosas Shady, D. (2012). *¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?* Banco Interamericano de Desarrollo. Washinton, D.C.
- Gree, D. (2006) *Sobre la utilidad de las cabinas normalizadas para una calidad óptima de la interpretación*. Recuperado de https://aiic.net/page/2543/#_ftn1
- Green, A., De Hoyos, M., Li, Y., y Owen, D. (2011) *Job Search Study: Literature review and analysis of the Labour Force Survey*. Recuperado de https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/264917/rrep726.pdf
- Hurtado, A. (2001) *Traducción y traductología*. Madrid: Cátedra.
- Iglesias, E. (2007) *La didáctica de la interpretación de conferencias: Teórica y práctica*, Granada: Editorial Comares.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014). Recuperado de <http://www.inei.gob.pe/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015). Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/al-30-de-junio-de-2015-el-peru-tiene-31-millones-151-mil-643-habitantes-8500/>
- International Association of Professional Translators and Interpreters (2009) Recuperado de <https://www.iapti.org/news/not6-international-translators--association-launched-in-argentina.html>
- International Organization for Standardization. (2014). *Interpreting -- Guidelines for community interpreting*. Recuperado de http://www.iso.org/iso/catalogue_detail.htm?csnumber=54082
- Jiménez M. y Blasco M. (2012) *An Approach to Recent Developments in Translatology as a Homage to Brian Harris*. En Jiménez M. y Blasco M. (Eds.) *Interpreting Brian Harris, Recent Developments in Translatology* (pp. 1-10). Berna: Peter Lang.
- Kállay, E. (2011) Coaching and Stress Management in Interpretation. *Studia Philologia*, 56 (1), 67. Recuperado desde <http://www.diacronia.ro/ro/indexing/details/A8161/pdf>
- Luna, R. (2009) *Temas de traducción* (2º ed)., Lima: Universidad Femenina del Sagrado Corazón.

- Macnamara, B., Moore, A., Kegl, J. Conway, A. (2014). Domain-general cognitive abilities and simultaneous interpreting skills. En F. Pöchhacker y M. Liu (Eds.) *Aptitude for Interpreting* (pp.107-128). Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- Mazza, J. (2011). *Fast tracking jobs: Advances and next steps for labor intermediation services in Latin America and the Caribbean*. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, D.C.
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo - Mincetur (2016) *Exportaciones no Tradicionales del Perú hacia Estados Unidos se incrementaron en 90,3%*. Recuperado de: <https://www.mincetur.gob.pe/exportaciones-no-tradicionales-del-peru-hacia-estados-unidos-se-incrementaron-en-903/>
- Monsell, S. (2003). Task switching. En *TRENDS in Cognitive Sciences*, 7 (3), 134-140.
- Morón, M. (2012). La figura del traductor-intérprete en procesos de internacionalización: el caso de las convocatorias de becas del Icx. *Sendeban*, 23, 251-274. Recuperado de <http://revistaseug.ugr.es/index.php/sendeban/article/viewFile/38/38>
- Munday, J. (2012). *Introducing Translation Studies. Theories and applications*. Oxford: Routledge.
- Navarro, N. (2008). La interpretación de competencias y el protocolo. *Cartaphilus*, 4, 99-108. Recuperado de <http://revistas.um.es/cartaphilus/article/download/45781/43821>
- Pino, J. del (2014). La interpretación al español en las Organizaciones Internacionales y la formación de intérpretes de conferencias de lengua española. Ponencia presentada en *V Congreso Internacional de Español para Fines Específicos*. Ámsterdam, Holanda.
- Pöchhacker, F. (2004). *Introducing Interpreting Studies*. Londres/Nueva York: Routledge.
- Pöchhacker, F. (2009). *Issues in Interpreting Studies*. En J. Munday (ed.), *The Routledge Companion to Translation Studies*, (pp. 128-140). Londres/Nueva York: Routledge.
- Pöchhacker, F. y Liu, M. (Eds.) (2011). *Aptitude for Interpreting*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- Poder Judicial del Perú (2017). Recuperado de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s_cortes_suprema_home/as_Inicio/
- Rouse, A. (2015). Surveying the Growth and Development of Spoken Language Interpreting in Hawaii. *Second Languages Studies*, 33 (2), 17-75. Recuperado de <http://www.hawaii.edu/sls/wp-content/uploads/2014/08/Rouse.pdf>
- Robles, M. Marcel (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75 (4), 453-465.

Argandoña Jara, A., Martínez Morales, Z.X. y Silupu Larronda, D.C. / *Exploración sobre la inserción laboral de los intérpretes en el mercado peruano*

- Setton, R. (2010) Conference Interpreting. En Y. Gambier y L. Van Doorslaer (Eds.) *Handbook of Translation Studies* (pp. 66-74). Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- Sistema Nacional de Evaluación, de Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) (2015). *Estudio de Demanda Laboral de Ocupaciones en las Macroregiones Norte y Sur*. Lima, Biblioteca Nacional del Perú.
- Universidad Pablo de Olavide (2010). *Inserción profesional de licenciados/graduados en traducción e interpretación*, de Universidad Pablo de Olavide. Recuperado de https://www.upo.es/diario/2010/doc/Inserci%C3%B3n_Profesional_en_TEI-1.pdf
- Wolff, H., Moser, K., y Grau, A. (2008) Networking: Theoretical foundations and construct validity. En J. Deller y D. S. Ones (Eds.), *Personality at Work*. Mering, Germany: Hampp.
- Wolff, H. y Moser, K. (2008) Effects on Networking on Career Success: A Longitudinal Study. *LASER Discussion Papers*, 24, 1-39. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Klaus_Moser/publication/23971043_Effects_of_Networking_on_Career_Success_A_Longitudinal_Study/links/0deec534e677c06cb700000/Effects-of-Networking-on-Career-Success-A-Longitudinal-Study.pdf