

## Se busca lingüista computacional: ¿qué necesitan saber los formadores de traducción sobre la situación actual de la profesión?



*Alexandra Santamaría Urbieta*

[alexandra.santamaria@unir.net](mailto:alexandra.santamaria@unir.net)

<https://orcid.org/0000-0003-0935-0616>

Universidad Internacional de la Rioja

*Elena Alcalde Peñalver*

[e.alcalde@uah.es](mailto:e.alcalde@uah.es)

<https://orcid.org/0000-0002-1606-4792>

Universidad de Alcalá

### Resumen

La actividad del traductor se desarrolla en un mercado dinámico y cambiante, en el que la evolución de la tecnología supone la adaptación a nuevos requisitos y necesidades en la profesión. Una formación de calidad en el ámbito universitario que propicie la empleabilidad de los egresados tiene que reflejar estos cambios, pero la carrera académica del profesor universitario en España, país en el que se centra este trabajo, no siempre permite un contacto directo y constante con el mercado. Por ello, en este artículo se pretende examinar el mercado laboral actual de la traducción para determinar cuáles podrían ser las nuevas profesiones a las que optarían los futuros egresados en el grado en Traducción e Interpretación, y a partir de los resultados que se obtengan, exponer lo que necesitan saber los formadores de traductores para responder a dicho mercado y al subsiguiente. Con este fin, se llevó a cabo un estudio de ofertas de trabajo siguiendo una metodología de corpus, lo que permite obtener información sobre los requisitos actuales del mercado y debatir sobre cómo reflejar estas nuevas necesidades en la formación en traducción a nivel universitario.

**Palabras clave:** competencia traductora, empleabilidad en traducción, formación de docentes de traducción, formación de traductores e intérpretes, profesionalización de la traducción y la interpretación

Computational Linguist Wanted: What Do Translation Trainers  
Need to Know About the Current Situation of the Profession?

### Abstract

Translators work in a dynamic and changing market in which the evolution of technology demands professionals to be continuously adapting to new requirements and needs. University quality training that promotes the employability of graduates must reflect these changes. However, the academic career of university lecturers in Spain, the country on which this paper focuses, does not always allow for direct and constant contact with the market. For this reason, in this study, we aim to examine the



current translation job market future graduates of Translation and Interpreting might encounter and then, with the results obtained from the analysis, to set out what translation trainers need to know in order to respond to current and future market needs. To this end, a study of job offers was carried out following a corpus methodology, which will allow us to obtain information on current market requirements and discuss how to reflect these new needs in translation training at the university level.

**Keywords:** translation competence, employability in the translation job market, translation teachers' training, translators' training, professionalization of translation

On cherche des linguistes informaticiens : que doivent savoir les formateurs en traduction sur la situation actuelle du marché ?

Résumé

Les traducteurs travaillent sur un marché dynamique et changeant où l'évolution de la technologie demande de s'adapter aux exigences et aux besoins émergents de la profession. Une formation universitaire de qualité qui favorise l'employabilité des diplômés doit refléter ces changements, mais la carrière académique des professeurs d'université en Espagne, pays sur lequel porte cet article, ne permet pas toujours un contact direct et constant avec le marché. C'est pourquoi la présente étude vise à examiner le marché actuel de l'emploi dans le secteur de la traduction afin de déterminer les nouvelles professions auxquelles les futurs diplômés en traduction et en interprétation pourraient être confrontés, puis, sur la base des résultats de cette analyse, à définir ce que les formateurs en traduction doivent savoir afin de répondre aux besoins actuels et futurs du marché. Pour ce faire, nous avons réalisé une étude des offres d'emploi selon une méthodologie de corpus, ce qui nous permettra d'obtenir des informations sur les exigences actuelles du marché et de discuter de la manière de refléter ces nouveaux besoins dans la formation à la traduction au niveau universitaire.

**Mots-clés :** compétence traductrice, employabilité dans le marché de la traduction, formation des enseignants de traduction, formation de traducteurs, professionnalisation de la traduction

## Introducción

En la actualidad, la adquisición de competencias en la formación universitaria está ligada a la profesionalización del estudiante, por medio de un proceso de capacitación y cualificación que lo prepare para los requisitos del mercado y la sociedad. En este sentido, el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) supuso un cambio en el paradigma tradicional de enseñanza-aprendizaje, que planteó nuevos retos y dificultades a los docentes que, en muchos casos, carecían de formación para afrontar un modelo basado en competencias (Asensio *et al.*, 2009), algo que progresivamente se ha ido solventando y que ahora es un elemento habitual para cualquier profesor. La profesionalización del estudiante cobra especial relevancia en el proceso de formación, al centrarse en la activación, en un contexto laboral específico, de los saberes que le permitan resolver, de forma óptima, situaciones propias de su función o perfil laboral (Mas Terelló, 2011).

En el ámbito de la traducción, el desarrollo de los modelos basados en competencias se introdujo incluso antes de que el EEES implantara este concepto y ya se usaba para el desarrollo y la evaluación del aprendizaje del alumnado. No obstante, a pesar de que el concepto de *competencia* lleve utilizándose en el campo de la traducción durante años, este cobra cada vez más importancia en el discurso analítico actual de la empleabilidad de los traductores (Geraldine Chaia, 2023). Esto ha hecho que, en muchos casos, los estudiantes cuestionen la validez de un profesor no profesional de la traducción o que, además de su labor docente, no ejerce la actividad de forma habitual a la hora de impartir una asignatura determinada, sobre todo en el caso de España, donde se centra este estudio, al ser el lugar donde las autoras imparten docencia a nivel universitario.

En este país, combinar la actividad académica con la profesional es prácticamente imposible, no solo por la exclusividad que implica un

contrato a tiempo completo en una universidad, sino también por el resto de los requisitos que se exigen para seguir el proceso de acreditación del profesor universitario y que permiten su progreso en la carrera académica. Esto implica cumplir con una serie de parámetros en los ámbitos investigativo, de docencia y de gestión (Delgado-Vázquez y Utrera Bonet, 2021) que impiden una dedicación añadida a la actividad profesional.

Por otro lado, el avance de las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial (IA) en el contexto de la traducción hacen surgir una nueva generación de sistemas de traducción asistida que obligan a los traductores a desarrollar diferentes habilidades para desempeñar funciones adicionales a la traducción en sí, es decir, actuar de terminólogo, gestor de proyectos, localizador, revisor, entre otros, o incluso varios roles a la vez, dependiendo de los requisitos del encargo (Vargas-Sierra, 2020), en línea con lo que Gouadec denominaba en 2007 “*translating professions*” (pp. 112-120).

Sin duda, este progreso tecnológico está suponiendo una serie de cambios profundos y relevantes en la traducción profesional (Álvarez-Vidal *et al.*, 2020). Ya en 2013, Dunne mencionaba que el mercado de la traducción se caracterizaba por ser “highly projectized, globalized, diverse and fast-moving” (p. 2). Ante esta situación, tal y como apunta Briva-Iglesias (2021), los proveedores de servicios lingüísticos están progresivamente adaptándose e introduciendo los nuevos avances tecnológicos, pero esto no siempre queda reflejado en los contenidos que se imparten en las universidades españolas. Así lo señala también Álvarez-Álvarez (2020, p. 49), cuando indica que, a pesar de los esfuerzos europeos por mejorar la empleabilidad en todos los planes formativos, “no se observa en el caso de los Estudios de Traducción e Interpretación una repercusión clara de este hecho” (p. 49). En este sentido, adaptar la formación académica a las exigencias del mercado es necesario “no solo para propiciar la empleabilidad de los

graduados —tanto para trabajar por cuenta ajena como por cuenta propia— sino para que el empleo que consigan sea de calidad” (Gallán-Mañas y López García, 2020, p. 39).

Por otro lado, el Estado español inició una estrategia global para la formación en tecnologías del lenguaje, para la que partió del análisis de la oferta formativa en este ámbito a nivel nacional, europeo e internacional en países de referencia (Estados Unidos, Reino Unido, Alemania, Países Bajos, Francia, Portugal, México, etc.) (Atutxa *et al.*, 2019). Para ello, se llevaron a cabo encuestas, con el fin de identificar las demandas de empleadores y se estudiaron informes internacionales de prestigio en este ámbito.

En el informe citado se destaca la necesidad de contar con planes de estudios adecuados para hacer frente a la demanda de conocimientos y a la exigencia del aprendizaje permanente y la formación de expertos profesionales, debido a la escasez que se detecta en un mercado con una creciente oferta de puestos con perfil lingüístico en combinación con habilidades digitales. Esto implica necesariamente “formar a los formadores” (Atutxa *et al.*, 2019, p. 104). Para ello, proponen jornadas gratuitas que aporten algún tipo de acreditación al profesorado, pero no parecen ofrecer una solución integral que además permita hacer frente a los constantes cambios del mercado.

Teniendo en cuenta esta situación, en este artículo se parte de la necesidad de reflexionar sobre el rol del profesor universitario que no ejerce de traductor a la hora de formar a futuros profesionales, y cómo puede orientar la formación que ofrece en sus clases para hacer frente a los retos actuales de la profesión. Para ello, en primer lugar, en el marco teórico se examinan los principales estudios relacionados con las competencias del docente universitario y la profesionalización de este. Luego, se explica la metodología de nuestro estudio, que se basa en un análisis de ofertas de trabajo actuales de traducción, para observar cuál es la situación actual del mercado y qué

competencias están en mayor demanda por parte de los empleadores. Asimismo, se realiza una comparativa entre dos corpus, para observar el avance entre los requisitos que han exigido y exigen en la actualidad los empleadores y para, finalmente, reflexionar sobre cómo contribuir a mejorar la calidad y la actualización de los contenidos que se ofrecen como formadores en traducción.

En definitiva, el objetivo del presente estudio es examinar el mercado laboral actual de la traducción para determinar cuáles podrían ser las nuevas profesiones a las que optarían los futuros egresados en el grado en Traducción e Interpretación, y a partir de los resultados que se obtengan, exponer lo que necesitan saber los formadores de traductores para responder a dicho mercado y al subsiguiente.

## 1. Marco teórico

El concepto de *competencia* se ha denominado tradicionalmente de diversas formas (“calificaciones”, “destrezas”, “aptitudes”) y su significado ha evolucionado desde lo que se consideraba el dominio de una disciplina por el estudiante, hasta concederle un carácter más operacional en la actualidad, donde tiene mayor importancia la utilización práctica de estas competencias (Alonso *et al.*, 2008). A pesar de que los fundamentos de la competencia traductora se asientan durante la primera etapa de la formación, esta se sigue adquiriendo, desarrollando y perfeccionando de manera continua a lo largo de los años de experiencia práctica del traductor (Lobato y Ruiz, 2013).

De este modo, al tratarse de una formación en la que el componente práctico es garantía del proceso de desarrollo de la competencia traductora, surge el debate sobre la adecuación del perfil del profesor que no cuenta con experiencia previa o que no sigue ejerciendo su labor de forma habitual en un mercado en continuo cambio. Ya en 1998, Lorenzo Vicente señalaba que la idea de que el profesor y su actividad tienen

una dimensión eminentemente profesional iba ganando progresiva importancia y añadía que ser profesor tenía que ver con el dominio de los conocimientos y las habilidades especializados.

En el ámbito de la traducción, hay que tener en cuenta que la profesión va desarrollándose, en gran medida, pero no en forma exclusiva, con el avance de las nuevas tecnologías, como se ha mencionado en la introducción. Esto genera perfiles de trabajo cambiantes, a los que es necesario que un profesor vaya adaptándose progresivamente e incorporando de modo transversal en los contenidos que imparte. Es decir, en una clase de traducción especializada, por ejemplo, el profesor tendrá que analizar cómo puede formar a los futuros traductores para que sepan utilizar las nuevas tecnologías de manera crítica, teniendo en cuenta los requisitos específicos de la especialidad con la que trabajan.

No obstante, los estudios que existen hasta la fecha sobre la empleabilidad en traducción se centran en el desarrollo de las habilidades profesionales por parte de los estudiantes, a través de módulos específicos o de la realización de prácticas externas a la institución educativa (Escobedo Quintana y Garvich Claux; 2016; Pávez Gamboa *et al.*, 2019), pero dejan de lado cómo el profesor universitario que no tiene contacto diario con la profesión puede incorporar estas competencias profesionales en el aula. Asimismo, no existen actualmente estudios que permitan reflexionar sobre si lo que se puede categorizar como un “buen profesor” en traducción se basa en el equilibrio de conocimientos profesionales y de didáctica, o cuáles son los aspectos más relevantes que se tienen en cuenta en un contexto actual, en el que la evaluación de la calidad por parte de las instituciones de enseñanza a nivel superior cada vez cobra mayor significancia (García Olalla *et al.*, 2022).

En un artículo reciente, Plaza-Lara (2023) pone el énfasis en que el docente de traducción debe enfocar su práctica en la combinación del

conocimiento declarativo y del procedimental (Hurtado Albir, 2017) en el aula. Por un lado, el *conocimiento declarativo* se refiere al que tiene que ver con el lenguaje, la cultura, la terminología y otros aspectos relacionados con la tarea de traducir. Por otro, el *procedimental* alude al conocimiento sobre cómo hacer la tarea de traducir. Se trata, por tanto, de combinar procesos cognitivos y estrategias para que el estudiante, a través de la práctica y la reflexión, aprenda a traducir.

En este sentido, tradicionalmente, como punto de partida en la didáctica de la traducción, se consideraba el hecho de que el traductor contara con los conocimientos y las habilidades suficientes como para ofrecer una traducción correcta en el marco de una situación de recepción determinada (Agost y Monzó, 2001). No obstante, en la actualidad, el rol del docente se basa ya no solo en ser el responsable de la adquisición de conocimientos y habilidades de los estudiantes, sino también de desarrollar en ellos una serie de competencias genéricas y específicas ligadas a las distintas perspectivas profesionales a las que se tengan que enfrentar los estudiantes cuando acaben sus estudios (González Ferreras y Wagenaar, 2009).

Esto está relacionado con el concepto de *competencia profesional* mencionado anteriormente, y que el grupo Proceso de Adquisición de la Competencia Traductora y Evaluación (PACTE) incorpora en su modelo como la competencia para la provisión de servicios de traducción, definiéndola como “la capacidad de gestionar cuestiones relacionadas con el funcionamiento del mercado laboral y el ejercicio de la profesión en el ámbito profesional de especialización de que se trate” (Hurtado Albir *et al.*, 2019, p. 22). Así lo recoge también el European Master’s in Translation (2022) cuando menciona que, como parte de la competencia de provisión de servicios de traducción, los estudiantes deben saber cómo “monitor and take account of new societal and language industry demands, new market requirements and emerging job profiles” (p. 11).

Por tanto, la formación docente ligada a las nuevas necesidades profesionales se convierte en un componente clave, tema al que, a pesar de su creciente interés, no se le ha dedicado suficiente atención hasta la fecha (Massey *et al.*, 2019). De este modo, en 2019, Orlando defendía la necesidad de que el docente de traducción tuviera formación y experiencia previa para orientar de manera adecuada a los futuros profesionales. Díaz Fouces (2019) también indica que, hoy en día, la tecnología en los estudios de traducción encuentra “una frustrante acogida”, al no incorporarla el profesorado en las materias que imparte. Guerberof Arenas y Moorkens (2019) subrayan la importancia de que el docente conecte la realidad de la profesión con el aula y que ante la rapidez del avance de la tecnología, cambie su papel central por otro más secundario, en el que actúe de guía, aunque esto es algo que se lleva defendiendo desde hace años en los estudios sobre didáctica de la traducción.

En un estudio más reciente, Alcalde Peñalver y Santamaría Urbieta (2021) distribuyeron una encuesta entre el profesorado de diferentes universidades españolas que impartían asignaturas relacionadas con las tecnologías de la traducción, con el objetivo de conocer y determinar las necesidades de formación en tecnología que requieren los docentes universitarios de traducción para sus clases. Los resultados obtenidos indicaban que los profesores se mantenían actualizados sobre todo mediante su propia investigación o de forma autodidacta, pero que no contaban con el respaldo institucional para realizar cursos que hagan frente a este tipo de necesidades, por lo que las autoras abogaban por un mayor apoyo centralizado desde las universidades para facilitar este tipo de formación.

La financiación de la formación (asistencia a cursos profesionalizantes, congresos, etc.), así como el tiempo que pueden los docentes dedicarle siguen siendo los dos grandes problemas que no llegan a quedar del todo resueltos en este ámbito y a los que resulta necesario dar respuesta. Además, no solo se precisa estar al tanto de la evolución tecnológica para incorporarla

a la docencia, sino que hay otros muchos requisitos del mercado que el docente tiene que conocer para sus clases. Por tanto, en este estudio se pretende ir más allá y abordar de manera holística las exigencias de formación del profesor de traducción, teniendo en cuenta no solo las necesidades tecnológicas del mercado de la traducción, sino también el resto de habilidades y competencias que requieren los empleadores en la actualidad, con base en un análisis de ofertas de mercado. Para ello, en el siguiente apartado se explica la metodología seguida y, a continuación, se exponen los resultados obtenidos.

## 2. Metodología

Para analizar las ofertas de trabajo, se ha adoptado la metodología de Plaza-Lara (2018), que se basa en la elaboración de un corpus electrónico de anuncios de trabajo publicados en Internet. La búsqueda se ha realizado para el periodo comprendido entre noviembre de 2022 y septiembre de 2023. El mes de inicio se eligió como punto de partida, por cuanto coincidía con la fecha de lanzamiento de ChatGPT.

Esta herramienta de IA, que proporciona servicios gratuitos de generación de contenido original (Prieto, 2023), ha revolucionado la comprensión de la IA en la sociedad. Su relevancia para este estudio radica en su impacto en el mercado de la traducción. ChatGPT, al ser una avanzada tecnología de procesamiento del lenguaje natural (Vlad, 2022), ha influido en la demanda de habilidades y competencias en el sector de la traducción. Esto se refleja en las características de las ofertas de trabajo analizadas, donde se observa un creciente interés por profesionales capaces de trabajar con herramientas de IA y procesamiento del lenguaje natural. Este cambio marca una evolución en los requisitos del mercado laboral de traducción, siendo un factor clave para entender las tendencias actuales y futuras en la industria.

Utilizar como foco de investigación las ofertas de trabajo no es una metodología novedosa, puesto que, a lo largo de los años, han sido

**Tabla 1.** Criterios de inclusión y exclusión para el análisis de ofertas de trabajo en el ámbito de la traducción

	<b>Criterio de inclusión</b>	<b>Criterio de exclusión</b>
Fecha de publicación	Ofertas publicadas entre noviembre del año 2022 y septiembre del año 2023	Ofertas publicadas con anterioridad a noviembre del año 2022
Nuevas profesiones	Ofertas en el ámbito de la traducción que incluyen roles relacionados con la inteligencia artificial, la lingüística computacional, el procesamiento del lenguaje natural, la lingüista, la posesición, la traducción automática	Ofertas que no incluyen roles relacionados con la inteligencia artificial, la lingüística computacional, el procesamiento del lenguaje natural, la lingüística, la posesición, la traducción automática
Titulación necesaria	Ofertas que solicitan títulos o certificaciones relacionados con la traducción o la lingüística	Ofertas que no solicitan títulos o certificaciones relacionados con la traducción, ni con la lingüística
Conocimientos lingüísticos	Ofertas que solicitan conocimientos lingüísticos en alguna lengua	Ofertas que no solicitan conocimientos lingüísticos en alguna lengua

muchos los autores que han empleado estos textos para analizar el mercado profesional de la traducción en cada momento (Bowker, 2004; Chan, 2008; Gouadec, 2007; Salamah, 2022; Xiangdong, 2022).

En el caso que aquí se analiza, se han seleccionado 47 ofertas de trabajo, de un total de 278, tras la aplicación de los criterios indicados en la Tabla 1.

Para el estudio, se cuidó que todas las ofertas de trabajo estuviesen redactadas en lengua inglesa, bien porque originalmente fuesen escritas en esta lengua, bien porque fueron traducidas por las investigadoras para poder facilitar, posteriormente, su análisis con la herramienta de análisis de texto en línea Sketch Engine®. Las ofertas se extrajeron de varias páginas web, coincidiendo con las empleadas por Plaza Lara (2018): Amazon Jobs, Apple Career, beBee, Glassdoor, Indeed, LinkedIn, NLPPeople, rws, Telekom, Trabajo.org, Translate, y Wellfound.

Cada uno de los anuncios de trabajo se guardaron en archivos de texto (Microsoft Word) de manera separada, con el objetivo de compilar un corpus lo más limpio posible y sin ningún

tipo de información adicional que pudiera arrojar resultados confusos o difíciles de analizar. Al mismo tiempo que se guardaban estas ofertas, se recopilaba información de cada una de ellas: empresa, país, modalidad (presencial, virtual o híbrida), origen de la oferta y enlace al anuncio en cuestión.

Además de adoptar la metodología de Plaza-Lara (2018), se contactó con la investigadora y profesora para poder tener acceso al corpus de su estudio y poder así tenerlo como referencia. De esta forma, se empleó en Sketch Engine® su corpus, compilado entre los años 2016 y 2017, y que consta de 100 anuncios que buscan gestores de proyectos de traducción (66 419 palabras), y el corpus principal correspondiente al nuestro (perteneciente a los años 2022 y 2023, y de 21 563 palabras).

### 3. Análisis de resultados

Con el objetivo de presentar los resultados de una manera clara y ordenada, se describirá y analizará el corpus principal en primer lugar para seguir con la comparación de los corpus de referencia y principal.

### 3.1. Descripción y análisis del corpus principal

En primer lugar, resulta necesario definir el corpus principal en detalle y mostrar, por tanto, aquellos datos de carácter más cuantitativo. Los 47 anuncios de este corpus provienen de 28 empresas diferentes, que se dedican a 13 sectores: 1) soluciones lingüísticas profesionales, 2) *marketing*, 3) comercio electrónico, 4) tecnología, 5) instituciones de la Unión Europea, 6) seguridad, 7) telecomunicaciones, 8) reclutamiento, 9) salud, 10) transcripción y subtitulación, 11) viajes, 12) videojuegos y 13) auditoría y finanzas.

Las empresas dedicadas a la tecnología son las que demandan en la actualidad un mayor número de profesionales relacionados con la traducción (9 ofertas de trabajo), seguidas por los servicios lingüísticos profesionales (5), las telecomunicaciones (3) y el *marketing* (2). Para el resto de sectores, solo se ha encontrado una oferta de trabajo para cada uno de ellos.

Un total de 34 empresas de las estudiadas tienen sede en el continente europeo, mientras que 7 están en Estados Unidos, 4 no disponen de sede física, 1 de ellas se encuentra en China y 1 en Canadá.

En lo que respecta a la modalidad de trabajo, 26 de las empresas apuestan por la presencialidad, 13 prefieren el trabajo en línea y 8 permiten al trabajador elegir la modalidad de trabajo, por lo que se podrían catalogar estas como empresas con un enfoque híbrido.

Conviene destacar que 6 de las ofertas extraídas durante la recopilación del corpus son puestos de investigación o prácticas, lo que da muestra del carácter experimental y novedoso de algunos de estos puestos de trabajo.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos tras el análisis del corpus. Para ofrecer una visión integrada y coherente, se ha optado por combinar, en una única tabla, tanto las palabras clave (lemas) como los términos más

frecuentes (entendidos como secuencias de dos o más palabras). Esta tabla unificada, que se muestra a continuación (Tabla 2), incluye palabras individuales y términos compuestos, todos ordenados por frecuencia de aparición. Este enfoque permite observar de manera más clara cómo ciertos conceptos, tanto en su forma de palabra única como en secuencias de palabras, destacan en el mercado laboral de la traducción.

La Tabla 2 revela tendencias emergentes en el mercado laboral de la traducción, destacando la importancia de áreas como la traducción y el aprendizaje automáticos, el procesamiento del lenguaje natural, la lingüística computacional, la IA generativa y los modelos de traducción. La relevancia de estos conceptos se subraya aún más en el análisis detallado que se muestra posteriormente para cada una de las ofertas de trabajo.

**Tabla 2.** Frecuencia de los lemas y términos en el corpus principal

Lemas y términos	Frecuencia
Translation	157
AI	112
Machine Translation	86
Localization	63
Linguistic(s)	60
Linguist	42
MT	34
Natural Language Processing	29
Generative	26
Machine Learning	24
Translator	24
Natural Language	22
Computational	22
Language Processing	17
Machine Learn	17
Generative AI	15
Quality Assurance	15
AI Model	14
Translation Model	13
Multilingual	11

Los títulos de las ofertas de trabajo analizadas dicen mucho sobre lo que se busca en el mercado profesional, puesto que pretenden captar la atención del futuro empleado y, además, son palabras clave que facilitan la búsqueda de las ofertas en cualquier buscador como los usados en este estudio. Es frecuente encontrar en el corpus estudiado, como título de la oferta, el término “lingüista computacional”. La definición de esta “nueva” profesión la facilita curiosamente una de las ofertas de trabajo (doc#39):

This is thanks to our computational linguists, professionals who are responsible for providing language and thought to these bots that make our lives easier and meet one of the most urgent needs of companies: the ability to satisfy customer demands effectively, efficiently, and immediately.

De entre las ofertas analizadas, destacan las siguientes: especialista en traducción automática, especialista en tecnologías de la traducción, especialista del lenguaje, experto en tecnologías del lenguaje, experto en IA/procesamiento de lenguaje natural/aprendizaje automático, lingüista, especialista de datos, director/coordinador del departamento de lenguas, coordinador lingüístico, poseedor e incluso ingeniero de datos o del lenguaje, lo que muestra que al ser una profesión con un perfil cambiante que se va adaptando a la evolución tecnológica, no cuenta con una denominación común en el mercado profesional. A diferencia de lo que se podría pensar, el término “traductor” no aparece en el título de ninguna de las ofertas de trabajo.

La ausencia de experiencia es una de las principales razones por las que un candidato es desestimado durante un proceso de selección. En el presente estudio, 22 de las ofertas no especifican el número de años de experiencia que se requieren para el puesto (*proven experience, prior experience, solid experience*), mientras que la gran mayoría (25) sí especifican la necesidad de que el candidato cuente con un determinado bagaje laboral en el campo (véase Tabla 3).

La Tabla 3 muestra que aunque se trata de un campo de especialización bastante novedoso (al hablar del sector de la traducción), los empleadores buscan profesionales con cierta experiencia en, al menos, alguno de los conocimientos específicos que solicitan. Se buscan, por tanto, profesionales que en su mayoría tengan más de 3 o 5 años de experiencia. Solo se ha encontrado una oferta laboral que no requiere de experiencia previa, y esta se enmarca en el sector de la localización (gestión de proyectos) y proviene de una institución de la Unión Europea. Se trata de un puesto de investigación en el campo de la IA y la localización. En resumen, lo que demuestran estos datos es que no existe un consenso en cuanto al número de años mínimo que solicita cada empresa.

Tras la búsqueda inicial por palabras clave y una lectura acerca de la empresa y del puesto en concreto, el posible empleado necesita saber cuáles son los requisitos que aquella está buscando. En primer lugar, las ofertas analizadas van dirigidas en su mayoría a candidatos que poseen un grado o máster, aunque también se han encontrado dos ofertas para las que es necesario disponer de un doctorado. A continuación, se describen las titulaciones que solicitan estas ofertas de trabajo, así como el número que las requieren (véase Tabla 4).

En lo que respecta a la titulación educativa que se solicita, en casi la mitad de los anuncios esta no se especifica, lo que puede deberse a que los conocimientos que aúnan tecnología y lenguaje o traducción no están del todo delimitados y, por lo tanto, no existen certificaciones o titulaciones oficiales que los acrediten, más allá de cursos no oficiales. Las titulaciones que, por otro lado, sí se especifican son las del grado en Traducción, Lingüística (o similar) y el grado en Ingeniería (o similar), respectivamente.

En cuanto a los requisitos que se enumeran, en el presente estudio se dividen en cuatro grupos de subcompetencias, siguiendo las analizadas por Plaza-Lara (2018): 1) subcompetencia lingüística

**Tabla 3.** Años de experiencia requeridos por los anunciantes en las ofertas analizadas

Años de experiencia	Número de ofertas de trabajo	Puesto de trabajo	Sector de la empresa
1 o más	2	Localización Coordinación de IA	Comercio electrónico Soluciones y servicios lingüísticos
2 o más	4	Lingüista computacional Investigador Especialista en traducción automática	Tecnología Telecomunicaciones
3 o más	6	Director de contenidos de inglés Coordinación lingüística Especialista en traducción automática Especialista en tecnologías de la traducción	Soluciones y servicios lingüísticos Telecomunicaciones Tecnología Videojuegos
4 o más	2	Lingüista computacional Coordinación lingüística	Tecnología
5 o más	9	Localización Posedición Coordinación lingüística Investigador	Comercio electrónico Videojuegos Reclutamiento Tecnología
7 o más	1	Especialista en traducción automática	Tecnología
10 o más	1	Localización (gestor de proyectos)	Tecnología

**Tabla 4.** Titulación requerida por los anunciantes en las ofertas analizadas

Titulación educativa	Número de ofertas de trabajo
No especificada	20
Grado en Traducción, Lingüística o similar	10
Grado en Informática o similar	10
Grado en Ingeniería o similar	3
Doctorado en Informática o similar	2
Grado en Empresariales o similar	1
Certificación en Gestión de Proyectos	1

y cultural, 2) subcompetencia de conocimientos de traducción, 3) subcompetencia instrumental y tecnológica, y 4) subcompetencia estratégica. Además, también se tuvo en cuenta un quinto grupo: 5) componentes psicofisiológicos.

A continuación, se presentan los grupos, analizados en cinco tablas, en las que se incluye para cada una de ellas el número de ofertas de trabajo que requieren esa subcompetencia en el candidato. Además, estas van acompañadas

**Tabla 5.** Grupo 1. Subcompetencia lingüística y cultural

Requerimientos	Número de ofertas de trabajo
[1] Destrezas comunicativas (orales y escritas)	33
[2] Dominio de lengua(s) extranjera(s) (excelente, nativo)	31
[3] Conocimiento de la cultura de la lengua extranjera	4
[4] Conocimientos de principios lingüísticos	3

**Tabla 6.** Ejemplos pertenecientes al Grupo 1

Subcompetencia lingüística y cultural	Corpus
[1]	Superior verbal and written communication skills, ability to convey scientific content to non-experts. (doc#41)
[2]	Knowledge of other languages is not needed but welcomed. (doc#25)
[3]	Experience or curiosity in languages and culture. Comfortable working cross-functionally and cross-culturally. (doc#42)
[4]	Strong understanding of linguistic principles and language-related technologies. (doc#13) Linguistic experience is preferred. (doc#29) In particular, outstanding knowledge of the semantics, syntax, grammar, orthography, and linguistic varieties of this language. (doc#45)

de algunos ejemplos extraídos de los textos analizados en los anuncios.

Más de la mitad de los anuncios analizados requieren destrezas comunicativas, tanto orales como escritas, en una o varias lenguas. A esto se debe añadir, aunque en menor medida, que algunas de estas ofertas exigen que el candidato tenga conocimientos de la cultura de la lengua extranjera, así como de principios lingüísticos (sintaxis, morfología, gramática, ortografía, etc.) (véase Tabla 5).

En 31 ofertas, se prefiere un candidato que sepa más de una lengua y, en la mayoría de las ocasiones, se requiere un nivel alto de conocimientos de esta. Se podría decir que cuantas más

lenguas hable el candidato, mejor, tal y como demuestra uno de los ejemplos [2] de la Tabla 6.

Los conocimientos de traducción, como muestran los datos de las Tablas 7 y 8, no aparecen con tanta frecuencia como lo hicieran los relacionados con el dominio de lenguas. Conviene subrayar que este estudio se centra en aquellas ofertas de trabajo que mencionan nuevos roles en el sector de la traducción, por lo que entra dentro de la normalidad que estas cifras no sean elevadas. Aunque, entre sus requisitos, las ofertas mencionen la necesidad de poseer conocimientos lingüísticos o relacionados con la traducción, esto podría demostrar que los roles que se manejan en la actualidad tienden a

**Tabla 7.** Grupo 2. Subcompetencia de conocimientos de traducción

Requerimientos	Número de ofertas de trabajo
[1] Traducción automática	9
[2] Traducción	8
[3] Localización / Internacionalización	5
[4] Posedición	5
[5] Revisión y <i>proofreading</i> (control de calidad)	5
[6] Métricas de control calidad	4

**Tabla 8.** Ejemplos pertenecientes al Grupo 2

Subcompetencia de conocimientos de traducción	Corpus
[1]	Optimize machine translation systems to improve translation quality and efficiency. Analyze and solve common problems and challenges in machine translation, such as ambiguity, polysemy, and linguistic differences. (doc#10)
[2]	What you'll do: Translation (for launch): Craft accurate and engaging translations of product descriptions, website content and promotional materials, maintaining the original intent and style while tailoring it to the German audience. (doc#27)
[3]	You are accountable for all localization deliverables to all requesting teams in your portfolio. (doc#7)
[4] y [5]	[...] you'll be responsible for translating/ post-editing / proofreading documents pertaining to a variety of clients or to a specific VIP client in the Human Resources sector. (doc#9)
[6]	Good knowledge of quality assurance and quality control for machine translation (MT) and experience with MT quality procedures, testing methodologies and tools, such as automatic quality metrics (BLEU scores and similar) and human evaluation of MT quality. (doc#1)

aunar tecnología y traducción, como se observa en la presencia de la traducción automática, la posesición y las tareas de control de calidad. En definitiva, estos datos muestran el aumento en la adopción de tecnologías de traducción automática en la industria, la expansión de las empresas a nivel global y la necesidad de estas de adaptar sus productos y servicios a su público internacional, así como la precisión y la

calidad como valores de una empresa a la hora de publicar su trabajo.

En el Grupo 3 (véase Tabla 9), se han recopilado todas las subcompetencias de tipo instrumental y tecnológico que solicitan los empleadores. Como se puede observar, la mayoría se refieren a conocimientos de herramientas informáticas de tipo avanzado. En la Tabla 9 se han marcado

en gris aquellas que se refieren directamente al uso de herramientas propias del sector, como pueden ser las herramientas de traducción asistida por ordenador (TAO); los motores de traducción automática; la preparación, el envío y la actualización de archivos; las herramientas de

subtitulado; el *software* de gestión de proyectos y los sistemas de gestión terminológica.

En lo que respecta a las demás herramientas, el mercado solicita conocimientos relacionados con la IA y la programación. En general,

**Tabla 9.** Grupo 3. Subcompetencia instrumental y tecnológica

Requerimientos	Número de ofertas de trabajo
Inteligencia artificial: técnicas de procesamiento del lenguaje natural (PLN), grandes modelos de lenguaje (GML), inteligencia artificial generativa, aprendizaje profundo, sistemas relacionados con el lenguaje.	23
Programación (Python, Perl, Java)	21
Sistemas de traducción asistida por ordenador (RWS Trados)	14
Office Suite (nivel avanzado)	13
Motores de traducción automática (OpenNMT, Marian)	11
Sistemas operativos (Unix, Linux, Windows, MacOS)	8
Lenguajes de scripting (Ruby, bash, Perl)	5
Software de anotación (audio y vídeo)	3
Sistemas de aprendizaje automático (PyTorch, TensorFlow)	3
Gestión de bases de datos (SQL)	3
Servicios de computación en la nube (Google Cloud, AWS, Azure)	2
Preparación, envío y actualización de archivos	2
Principios básicos del SEO (Optimización para motores de búsqueda)	2
Procesadores (GPU)	1
Metodologías ágiles de desarrollo de software	1
Herramientas de subtitulado	1
Aplicaciones de edición y montaje de textos (InDesign)	1
Aplicaciones Adobe	1
Plataformas para compartir archivos	1
Lenguaje de marcado (HTML, XML, SQL)	1
Software de gestión de proyectos (XTRF, memoQ)	1
Atajos de teclado	1
Sistemas de transcripción	1
Sistemas de control de versiones (Git, GitHub)	1
Creación de contenido	1
Sistemas de gestión terminológica	1
Sistemas de desarrollo de software (Xcode)	1
Gestión de repositorios lingüísticos	1

estos datos sugieren que el mercado laboral para traductores está evolucionando hacia un enfoque más tecnológico y automatizado. Tal y como se ha podido leer en una de las ofertas de trabajo, se necesitan traductores *computer savvy* (doc#34).

Las empresas buscan optimizar los procesos de traducción y mejorar la calidad de las traducciones mediante el uso de tecnología avanzada, lo que supone una mayor demanda de traductores con habilidades en IA, programación y herramientas TAO. Aunque se observe la reciente inclusión de conocimientos avanzados en, por ejemplo, lenguajes de programación o tecnologías avanzadas del lenguaje, sorprende que en una misma oferta de trabajo se soliciten conocimientos relacionados con la informática y, al mismo tiempo, con la lingüística aplicada. Es el caso, por ejemplo, del siguiente fragmento extraído de la oferta doc#13: “Requirements Education: Degree in Computer Science, Telecommunications, Applied linguistics or related disciplines [...]”.

La subcompetencia estratégica (véanse Tablas 10 y 11), o también aunada bajo la nomenclatura *soft skills*, es un componente esencial de la competencia traductora y se refiere a los conocimientos y las habilidades necesarios para garantizar la eficacia del proceso de traducción y resolver los problemas que pudieran surgir durante el mismo. En definitiva, esta subcompetencia pone en relación el resto de las subcompetencias, como la bilingüe, la extralingüística y la de conocimientos sobre traducción, todo ello con el objetivo de lograr una traducción de calidad.

Como se observa en las Tablas 10 y 11, la subcompetencia estratégica más demandada es la relacionada con el trabajo en equipo, lo que refleja la necesidad e importancia de la colaboración entre las diferentes partes involucradas en el proceso de traducción. A esta subcompetencia le siguen la resolución de conflictos y la gestión del tiempo y de los plazos, que serán las que determinen que los lapsos de entrega se cumplan y que se mantenga un ambiente de trabajo positivo. La comunicación efectiva

**Tabla 10.** Grupo 4. Subcompetencia estratégica

Requerimientos	Número de ofertas de trabajo
[1] Trabajo en equipo	19
[2] Resolución de problemas y gestión de conflictos	13
[3] Gestión del tiempo y de los plazos	13
[4] Trato con el cliente	11
[5] Capacidad organizativa	10
[6] Atención al detalle	10
[7] Gestión multitarea	7
[8] Gestión y seguimiento de proyectos	6
[9] Improvisación y adaptación	3
[10] Capacidad de trabajar (y colaborar) de manera virtual	2
[11] Capacidad de negociación	2
[12] Gestión administrativa	1
[13] Toma de decisiones	1

**Tabla 11.** Ejemplos pertenecientes al Grupo 4

Subcompetencia estratégica	Corpus
[1]	High team collaboration skills. (doc#37)
[2] y [4]	Client-centered mindset and pro-active approach to problem avoidance and resolution. (doc#9)
[3]	Ability to maintain professionalism and focus under pressure and tight deadlines. (doc#8)

con los clientes supone también uno de los elementos más importantes para cualquier empresa. En la misma línea se encuentran las dos siguientes subcompetencias: la capacidad organizativa y la atención al detalle. Todas ellas tienen repercusión directa en la calidad del trabajo que se entrega.

A continuación, aunque en menor frecuencia de aparición, se halla la capacidad de manejar múltiples proyectos de forma simultánea y la de supervisar el progreso de los proyectos, nuevamente, para asegurar el cumplimiento de los plazos y estándares de calidad. Destaca, aunque no sorprende, ya casi al final de la lista, la presencia de habilidades relacionadas con el trabajo en remoto y con la capacidad de colaborar de manera efectiva en entornos virtuales.

Es preciso recordar que la subcompetencia estratégica se centra en habilidades relacionadas con la planificación, ejecución y gestión efectiva del trabajo de traducción, mientras que los componentes psicofisiológicos se vinculan más con aspectos cognitivos, emocionales y físicos que influyen en el desempeño del traductor.

Dicho esto, puede darse el caso de que algunas de las subcompetencias que se han enumerado en la Tabla 1 y las incluidas en las Tablas 12 y 13 se repitan. Esto puede darse dependiendo del enfoque que se emplee, es decir, las subcompetencias denominadas “Flexibilidad o capacidad de adaptación” y “Pensamiento crítico” podrían encajar tanto en la subcompetencia estratégica como en los componentes

psicofisiológicos, puesto que la flexibilidad y el pensamiento crítico son cruciales en la toma de decisiones estratégicas y en la gestión de proyectos, pero también son significativos a nivel personal y cognitivo. Esto mismo ocurre con las subcompetencias de “Liderazgo” y «Habilidades interpersonales», que podrían pertenecer a ambas categorías, puesto que son de vital importancia en el manejo y la coordinación

**Tabla 12.** Grupo 5. Componentes psicofisiológicos

Requerimientos	Número de ofertas de trabajo
[1] Actitud proactiva	12
[2] Motivación e iniciativa	8
[3] Autonomía	7
[4] Gestión de la presión	7
[5] Flexibilidad o capacidad de adaptación	5
[6] Creatividad	5
[7] Responsabilidad	4
[8] Fiabilidad	4
[9] Pasión	3
[10] Interés en investigación	2
[11] Habilidades interpersonales	2
[12] Actitud innovadora	2
[13] Discreción y privacidad	2
[14] Actitud positiva	1
[15] Pensamiento crítico	1
[16] Liderazgo	1

Tabla 13. Ejemplos pertenecientes al Grupo 5

Componentes psicofisiológicos	Corpus
[1] y [2]	Proactive individual. Curiosity about new technologies. Eagerness to learn and self-motivated. (doc#37)
[3]	Ability to work independently. (doc#8)
[4]	Ability to work and manage tasks under pressure. (doc#37)
[9] y [15]	Strong problem-solving skills and ability to think critically about linguistic AI challenges. A passion for exploring and adopting emerging technologies in the field of linguistics and AI. (doc#24)

de equipos (subcompetencia estratégica), pero igual son aspectos psicofisiológicos relacionados con la interacción social y la influencia en los demás. En definitiva, estas habilidades y competencias dependen en gran medida del enfoque y del contexto en el que se analicen. En el campo de la traducción, como en muchas otras profesiones, hay una superposición considerable entre las habilidades prácticas de gestión (subcompetencia estratégica) y las habilidades personales, emocionales y cognitivas (componentes psicofisiológicos) (Saviotti, 2021).

Algunos de los componentes actitudinales que destacan en estas ofertas son la capacidad de adaptación, de saber gestionar la presión, la creatividad y la responsabilidad. Datos que no distan demasiado de los publicados por el Santander Open Academy en 2021 (Santander Universidades, 2021), que resaltaban la necesidad de que los puestos de trabajo de un futuro no tan lejano se basaran en aptitudes profesionales como la inteligencia emocional, la creatividad y el pensamiento crítico.

Para finalizar el apartado de análisis, se destaca que la oferta doc#30 incluye un interesante apartado entre las destrezas que busca en su empleado: se trata de una sección de “requisitos físicos”, que subraya que este pasará bastantes horas sentado (*Regular sitting for extended periods of time*) y que empleará el teclado durante largos periodos de tiempo, lo que requerirá

movimientos repetitivos de dedos (*Extensive use of keyboard requiring repetitive motion of fingers*). No se ha encontrado este apartado en ninguna otra oferta de trabajo.

### 3.2. Comparativa entre el corpus principal y el corpus de referencia

Han pasado 6 años entre el análisis de Plaza-Lara (2018) y el que aquí se presenta. Aunque ya se ha mencionado que el corpus de referencia se centra únicamente en las ofertas que buscan a gestores de proyectos de traducción y en este estudio se ha intentado centrar la búsqueda en ofertas relacionadas con nuevas profesiones en el ámbito de la traducción, resulta interesante que se comparen brevemente los resultados de ambos estudios para poder, así, sacar conclusiones preliminares acerca del rumbo que está tomando esta profesión y, por tanto, lo que se debe tener en cuenta como docentes en la formación que se brinda a los estudiantes.

En cuanto a los años de experiencia y a la titulación necesaria, entre ambos estudios existen ciertas diferencias. Por un lado, Plaza-Lara (2018) apunta a que en 34 de las 100 ofertas estudiadas no se especifica la experiencia previa que se requiere. En nuestro caso, por el contrario, en 25 de las 47 ofertas sí se especifica la experiencia previa, y esta, en la mayoría de las ocasiones, debe ser superior a los tres o a los cinco años. Por otro lado, en cuanto a la titulación

requerida, tanto el estudio de Plaza-Lara (en 28 de 100 ofertas) como el nuestro (20 de 100) llegan a la misma conclusión: el empleador no especifica la titulación necesaria para el puesto. Asimismo, ambos análisis coinciden en que también se solicitan perfiles relacionados con el mundo de la ingeniería. Como muestran estos datos, se continúa con cierta ambigüedad a la hora de especificar la titulación que se requiere, ya que se incluyen varios perfiles, en ocasiones muy dispares, para la misma oferta; y se tiende a buscar empleados con una mayor cualificación profesional.

Antes de analizar lo que ocurre en los cinco grupos seleccionados, cabe mencionar que ambos estudios han empleado nomenclaturas diferentes para referirse a las subcompetencias y, además, hay elementos que no han sido incluidos en el mismo grupo de subcompetencias por decisión de las autoras y, en el caso del presente estudio, porque las autoras de este estudio creen que no se adecuaban al grupo que describen. Cabe, además, mencionar, como ya se ha apuntado, que no existe una única lista de subcompetencias, puesto que la inclusión de estas en uno y otro grupo dependerá del enfoque con el que se analizan. Asimismo, con el objetivo de dinamizar la comparativa, se han seleccionado los cuatro primeros componentes de cada grupo (véase Tabla 14).

El único grupo de subcompetencias que comparten ambos estudios es el estratégico. Aunque en distinto orden, hay cuatro elementos que destacan frente al resto: 1) el trabajo en equipo, 2) la resolución de problemas, 3) la gestión del tiempo y de los plazos, y 4) el trato con el cliente. Se trata de competencias inherentes a cualquier traductor y, por lo tanto, deberían estar presentes en cualquier plan de estudios.

En cuanto al dominio de la lengua, se sigue buscando a un candidato que maneje varias lenguas (cuantas más mejor) y que disponga de destrezas y habilidades comunicativas

(tanto escritas como orales). A diferencia de lo que menciona Plaza-Lara, en nuestro estudio sí se han detectado empleadores que buscan que el candidato tenga conocimiento e interés por la cultura de la lengua que se requiere.

En lo que respecta a los conocimientos de traducción, sí que existen diferencias entre ambos corpus. Mientras que entre los años 2016 y 2017 se busca a gestores de proyectos que sepan realizar tareas administrativas y comerciales, preparen material de referencia y sepan comprender instrucciones, entre los años 2022 y 2023, las nuevas profesiones alrededor del sector de la traducción se centran en los nuevos avances tecnológicos relacionados con la traducción automática, la localización y la posedición. Esto está estrechamente relacionado con el siguiente subgrupo de competencias instrumentales y tecnológicas.

Aunque Plaza-Lara (2018) no enumera las herramientas informáticas específicas que demandan los empleadores, sus resultados ponen de manifiesto que lo que más se busca es un conocimiento avanzado de la informática. Lo mismo ocurre en el corpus que se detalla en este estudio, que subraya que los conocimientos informáticos de tipo avanzado son imprescindibles, como la programación, y todo lo relacionado con la IA, los sistemas TAO y Office Suite.

En el caso de las ofertas recopiladas por Plaza-Lara, el término “programación” aparece en 3 ocasiones, se hace mención 20 veces a la necesidad de que el candidato tenga conocimientos de programas incluidos en Office Suite, 29 veces a herramientas TAO (memoQ, Trados, Catalyst) y no aparece ninguna oferta relacionada con sistemas de IA. Esta comparativa da muestra del rumbo que están tomando ciertos sectores de la profesión.

Finalmente, en lo relacionado con los componentes psicofisiológicos, mientras que el corpus de referencia (Plaza-Lara, 2018) se centra

**Tabla 14.** Comparativa entre estudio de Plaza-Lara (2018) y Santamaría y Alcalde (2024)

	<b>Plaza-Lara (2018) Anuncios entre 2016-2017</b>	<b>Santamaría y Alcalde Anuncios entre 2022-2023</b>
Subcompetencia lingüística y cultural	[1] Dominio de lengua extranjera [2] Dominio del inglés [3] Control de calidad lingüística [4] Traducción	[1] Destrezas comunicativas (orales y escritas) [2] Dominio de lengua(s) extranjera(s) (excelente, nativo) [3] Conocimiento de la cultura de la lengua extranjera [4] Conocimientos de principios lingüísticos
Subcompetencia de conocimientos de traducción	[1] Realización de tareas administrativas [2] Habilidades comerciales [3] Preparación de material de referencia [4] Comprensión de instrucciones	[1] Traducción automática [2] Traducción [3] Localización / Internacionalización [4] Posedición
Subcompetencia instrumental y tecnológica	[1] Conocimientos informáticos avanzados [2] Preparación y gestión de archivos [3] Conocimientos informáticos básicos [4] Habilidades documentales	[1] Conocimientos de inteligencia artificial [2] Programación [3] Sistemas de traducción asistida por ordenador [4] Office Suite (avanzado)
Subcompetencia estratégica	[1] Trabajo en equipo [2] Trato con el cliente [3] Gestión del tiempo [4] Solución de problemas	[1] Trabajo en equipo [2] Resolución de problemas y conflictos [3] Gestión del tiempo y de los plazos [4] Trato con el cliente
Componentes psicofisiológicos	[1] Habilidades comunicativas [2] Capacidad de trabajar bajo presión [3] Capacidad organizativa [4] Atención al detalle	[1] Actitud proactiva [2] Motivación e iniciativa [3] Autonomía [4] Gestión de la presión

en cuestiones relacionadas con la gestión de proyectos, como son la capacidad organizativa, la atención al detalle y las habilidades comunicativas (que en nuestro caso se incluyeron en el Grupo 1). en el corpus principal, analizado en este artículo, el empleador lo que busca para trabajar en estas nuevas profesiones son candidatos que tomen la iniciativa, estén motivados por investigar en todo lo relacionado con la IA y el sector de la traducción, y sean autónomos en cuanto a la toma de decisiones.

Ambos grupos coinciden en que se valora muy positivamente la capacidad de trabajar bajo presión, lo que está directamente relacionado con saber gestionar el tiempo para entregar las traducciones al cliente en tiempo y forma.

### **3.3. Implicaciones prácticas para formadores de traductores: conclusiones a partir del análisis**

Los resultados de nuestro estudio destacan varias áreas críticas de conocimiento y habilidades

que los formadores de traductores deben incorporar en su enseñanza para preparar eficazmente a los estudiantes para el mercado laboral actual.

*Adaptación a la tecnología en traducción.* Dado el auge de la IA y las tecnologías de procesamiento del lenguaje natural, los formadores deben enfatizar la competencia en herramientas digitales y plataformas de traducción asistida por ordenador. Es fundamental que los estudiantes no solo sean buenos en el manejo de estas tecnologías, sino que también comprendan cómo integrarlas de manera efectiva en su trabajo.

También en este punto se debería incidir en todo lo referente a la ética profesional y a la confidencialidad. La integración de estos dos elementos con las nuevas tecnologías en la traducción implica garantizar la seguridad de los datos en herramientas digitales, usar de forma ética la IA, capacitarse en el manejo seguro de estas herramientas, ser conscientes de los desafíos éticos—como el sesgo algorítmico y el plagio—, y adaptarse a las normativas de privacidad.

Este enfoque garantiza que la tecnología se utilice de manera responsable y segura, manteniendo los estándares éticos y la confidencialidad en el puesto de trabajo de traducción.

*Desarrollo de competencias múltiples.* Los traductores de hoy necesitan desempeñar roles versátiles que van más allá de la traducción pura, incluyendo la localización, la gestión de proyectos y la revisión.

Los programas de formación deben reflejar esta realidad, ofreciendo un enfoque más holístico y multidisciplinar.

*Enfoque en habilidades blandas.* Las competencias como el trabajo en equipo, la gestión del tiempo y la resolución de conflictos son esenciales. Los formadores deben incorporar actividades y evaluaciones que fomenten y evalúen estas habilidades, preparando a los estudiantes para la

colaboración y la gestión eficiente en entornos profesionales.

Asimismo, sería conveniente, a partir de los datos que arroja este estudio, incorporar en el aula estudios de caso reales y oportunidades de prácticas profesionales en el currículo, para proporcionar a los estudiantes una comprensión práctica del mundo real de la traducción.

*Actualización continua.* Los formadores deben mantenerse al día en lo referente a las tendencias actuales del mercado y los avances tecnológicos, asegurándose de que su enseñanza sea relevante y actual.

*Enfoque en la competencia cultural y lingüística.* La traducción no es solo un ejercicio lingüístico, sino también cultural. Los formadores deben enfatizar en la importancia del conocimiento cultural profundo y la competencia intercultural, preparando a los estudiantes para navegar y respetar las complejidades de diferentes contextos culturales.

*Preparación para la diversidad del mercado laboral.* Los formadores deben orientar a los estudiantes hacia la diversidad y el dinamismo del mercado laboral, preparándolos para una amplia gama de oportunidades profesionales, que van desde roles tradicionales de traducción hasta posiciones emergentes en la intersección de la traducción y la tecnología.

Estas recomendaciones se basan en la comprensión de que la traducción es un campo en constante evolución, especialmente en la era digital actual. Por lo tanto, la formación de traductores debe ser dinámica, integral y continuamente actualizada, para satisfacer las demandas de un mercado laboral global y tecnológicamente avanzado.

#### **4. Conclusiones**

Como se ha podido observar en los resultados analizados en este artículo, las empresas del

sector tecnológico son las que demandan en la actualidad un mayor número de profesionales de traducción, seguidas de servicios lingüísticos profesionales.

Entre los términos clave principales de las ofertas de trabajo analizadas se encuentran “traducción”, “inteligencia artificial”, “localización”, “lingüística computacional”, “procesamiento del lenguaje natural” y “traducción automática”, entre otras, lo que muestra el perfil cada vez más tecnológico que se demanda en el mercado. Asimismo, destaca la gran variedad denominativa para el profesional requerido (“experto en IA” o “aprendizaje automático”, “poseedor” o “ingeniero del lenguaje”, entre otros), lo que da muestra de la novedad y dinamismo del ámbito al que la profesión tiene que ir adaptándose.

Las subcompetencias más demandadas en la industria reflejan que los empleadores buscan a profesionales con competencias lingüísticas y culturales en consonancia con destrezas tecnológicas, aunque no especifican una formación determinada para ello (no indican, por ejemplo, un grado en Informática o en Traducción, o máster en estos ámbitos). De este modo, parece existir una tendencia a mostrar la aplicabilidad de los conocimientos que el candidato haya adquirido previamente, independientemente de la titulación que ostente.

Resulta interesante, en lo que respecta a estas nuevas profesiones, que se busca a candidatos que demuestren pasión por explorar y adoptar tecnologías emergentes en el sector de la lingüística; esto es, al tratarse de puestos, algunos de ellos relativamente recientes, el futuro trabajador tiene que demostrar que quiere ahondar en temas tan novedosos como la IA y llevarlos al terreno de la lingüística.

De esta forma, si hubiese que redactar una oferta de trabajo que aunara los componentes analizados en nuestro estudio, y que estuvieran estrechamente ligados al avance de las nuevas

tecnologías, se obtendría aproximadamente el siguiente resultado:

Se busca un profesional lingüístico con interés (crítico) por los avances de la tecnología en el ámbito de las lenguas. El candidato debe tener amplias destrezas comunicativas (tanto orales como escritas) en, al menos, dos lenguas (aunque se valorará muy positivamente el conocimiento de alguna más). Debe tener conocimientos avanzados de traducción automática, sistemas de inteligencia artificial y, preferiblemente, de programación. En definitiva, debe ser una persona con avanzados conocimientos e interés por la informática y las nuevas tecnologías, sin dejar de lado, por supuesto, el uso correcto de la lengua, la sintaxis y la ortografía, entre otros. El candidato, además, debe ser una persona con facilidad para trabajar en equipo, pero, a la vez, autónomo, con iniciativa, motivación y con una actitud proactiva. Buscamos sumar a nuestra empresa a alguien capaz de gestionar el tiempo y los plazos adecuadamente, que sepa trabajar bajo presión y que, además, sepa ser resolutivo y tenga un trato adecuado con el cliente.

En resumen, con este estudio se ha buscado analizar el carácter cambiante del mercado de la traducción. Este avanza con la tecnología y así lo hacen también los puestos de trabajo. Todo esto debería fomentar la reflexión de los formadores de los traductores acerca de la necesidad de hacer un mayor hincapié en el componente tecnológico de los planes de estudio en traducción, en los que no solo se aplique la tecnología en las clases dedicadas específicamente a ello, sino que se combine con el resto de subcompetencias que los empleadores buscan en los perfiles profesionales demandados.

De esta manera, para seguir aportando una formación de calidad en traducción, se debe partir de una base en la que nuestros estudiantes desarrollen un espíritu crítico a partir del conocimiento de las lenguas y culturas de trabajo, del trabajo en equipo, de la gestión

de proyectos desde su asignación a la finalización y de las nuevas tecnologías que se van incorporando a la profesión. Así, se formará a profesionales que no se pondrán a disposición de la tecnología, sino que la utilizarán como parte de su trabajo, pero mostrando el valor añadido que un humano con formación en traducción puede brindar.

Sería, por tanto, necesario que se ofrecieran cursos para formadores que permitieran la actualización de conocimientos en las nuevas tecnologías que surgen en la profesión, en relación con los perfiles que se requieren, pero teniendo en cuenta el resto de subcompetencias necesarias para una formación completa en traducción. En la actualidad, esta oferta de formación para docentes es prácticamente inexistente y, cuando existe, es el formador el que tiene que estar por su cuenta buscándola e incluso, en ocasiones, financiándosela. Que, por tanto, un largo camino que recorrer.

## Referencias

- Agost, R. y Monzó, E. (2001). *Teoria i pràctica de la traducció general espanyol-català*. Servei de Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Alcalde Peñalver, E. y Santamaría Urbieto, A. (2021). Nuevas tecnologías en traducción: ¿cuentan las universidades españolas con los recursos para la actualización del profesorado? *Lenguas Modernas*, (58), 87-107. <https://lenguasmodernas.uchile.cl/index.php/LM/article/view/66435>
- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J. y Nysen, J. M. (2008). *El debate sobre las competencias*. Icono.
- Álvarez-Álvarez, S. (2020). Empleabilidad y emprendimiento en la formación de traductores e intérpretes: Nuevas competencias, nuevas estrategias. En S. Álvarez Álvarez y M. T. Ortego Antón (Eds.), *Perfiles estratégicos de traductores e intérpretes en la transmisión de la información experta multilingüe en la sociedad del conocimiento del siglo xxi* (pp. 43-68). Editorial Comares.
- Alvarez-Vidal, S., Oliver, A. y Badia, T. (2020). La postedició per als traductors professionals: Avantatge o desavantatge? *Revista Tradumàtica*, (18), 49-69. <https://doi.org/10.5565/rev/tradumatica.275>
- Asensio, E., Cerezo, Y., Valbuena, C. y Rodríguez, Y. (2009). El modelo formativo asociado a competencias en el Espacio Europeo de Educación Superior (ees). *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, (3). <https://ideas.repec.org/a/erv/cedced/y2009i319.html>
- Atutxa, A., Bel, N., Díaz de Illaraza, A., Martínez, P., Martínez, R., Gojenola, K., Oliver, A., Rigau, G. y Ureña, A. (2019). *Plan TL. Estrategia Formativa en tl*. Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial. <https://plantl.mineco.gob.es/tecnologias-lenguaje/actividades/Estudios%20tcnicos%20y%20de%20gobernanza/Estrategia%20Formativa%20TL/estrategia-formativa-tl.pdf>
- Bowker, L. (2004). What Does it take to work in the translation profession in Canada in the 21st century? Exploring a database of job advertisements. *Meta*, 49(4), 960-972. <https://doi.org/10.7202/009804ar>
- Briva-Iglesias, V. (2021). Traducción humana vs. traducción automática: análisis contrastivo e implicaciones para la aplicación de la traducción automática en traducción jurídica. *Mutatis Mutandis. Revista Latinoamericana de Traducción*, 14(2), 571-600. <https://doi.org/10.17533/udea.mut.v14n2a14>
- Chan, A. L. J. (2008). *Information economics, the translation profession and translator certification* [Tesis inédita]. Universidad Rovira i Virgili. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/8772>
- Delgado-Vázquez, A. M. y Utrera Bonet, M. C. (2021). *Acreditación del profesorado universitario (programa PEP): cómo preparar una solicitud de evaluación para la ANECA y la DEVA*. Universidad Pablo de Olavide. <https://rio.upo.es/xmlui/handle/10433/12098>
- Díaz Fouces, O. (2019). Algunas consideraciones sobre el papel de las tecnologías en los estudios de traducción y en la formación de traductores. *Hikma*, 18(1), 57-84. <https://doi.org/10.21071/hikma.v18i1.11188>

- Dunne, E. (2013). *Project risk management: Developing a risk framework for translation projects* [Tesis de doctorado no publicada]. Kent State University.
- Escobedo Quintana, S. y Garvich Claux, M. (2017). El mercado de la traducción de planta en Lima (Perú). *Comunicación, Cultura y Política*, 7, 159-190. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/revistai/article/view/1768>
- European Master's in Translation. (2022). *Competence Framework 2022*. [https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/emt\\_competence\\_fw\\_2022\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/emt_competence_fw_2022_en.pdf)
- Galán-Mañas, A. y López-García, P. (2020). Las competencias transversales en el mercado de la traducción. En S. Álvarez Álvarez y M. T. Ortego Antón (Eds.), *Perfiles estratégicos de traductores e intérpretes en la transmisión de la información experta multilingüe en la sociedad del conocimiento del siglo XXI* (pp. 27-42). Editorial Comares.
- García Olalla, A. M., Villa Sánchez, A., Aláez, M. y Romero-Yesa, S. (2022). Aplicación y resultados de un sistema para evaluar la calidad de la docencia universitaria en una década de experimentación. *Revista de Investigación Educativa*, 40(1), 51-68. <https://doi.org/10.6018/rie.401221>
- Geraldine Chaia, M. C. (2023). La competencia profesional en la formación de traductores: estrategia clave para la empleabilidad. *Quaderns. Revista de Traducció*, 30, 193-211. <https://doi.org/10.5565/rev/quaderns.109>
- González Ferreras, J. M. y Wagenaar, R. (2009). *Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*. Universidad de Deusto. <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/tuning/tuning12.pdf>
- Gouadec, D. (2007). *Translation as a profession*. John Benjamins. <https://doi.org/10.1075/btl.73>
- Hurtado Albir, A. (Ed.). (2017). *Researching translation competence by PACTE Group*. John Benjamins. <https://doi.org/10.1075/btl.127>
- Hurtado Albir, A., Galán-Mañas, A., Kuznik, A., Olalla-Soler, C., Rodríguez-Inés, P. y Romero, L. (2019). Establecimiento de niveles de competencias en traducción. Primeros resultados del proyecto NACT. *Onomázein*, (43), 1-25. <https://doi.org/10.7764/onomazein.43.08>
- Guerberof Arenas, A. y Moorkens, J. (2019). Machine translation and post-editing training as part of a master's programme. *The Journal of Specialised Translation*, (31), 217-238. <http://doras.dcu.ie/23584/>
- Lobato, J. y Ruiz, C. (2013). Las técnicas de traducción en los textos económicos de divulgación (francés-español): resolución de problemas. Cédille, *Revista de Estudios Franceses*, (9), 331-345. <https://tinyurl.com/cnud2sya>
- Lorenzo Vicente, J. A. (1998). El profesor y su dimensión profesional. *Revista Complutense de Educación*, 9(1), 141-163. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=150234>
- Massey, G., Kiraly, D. y Ehrensberger-Dow, M. (2019). Training translator trainers: An introduction. *The Interpreter and Translator Trainer*, 13(3), 211-215. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2019.1647821>
- Mas Terelló, O. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 15(3), 195-211. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>
- Orlando, M. (2019). Training and educating interpreter and translator trainers as practitioners-researchers-teachers. *The Interpreter and Translator Trainer*, 13(3), 216-232. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2019.1656407>
- Pávez-Gamboa, P., Urra-Urtubia, Á. y Carvajal-Pallacán, C. (2019). Las experiencias profesionales de los estudiantes de interpretación como fuente de mejora en los programas de formación de intérpretes en Chile. *Mutatis Mutandis. Revista Latinoamericana de Traducción*, 12(1), 230-249. <https://doi.org/10.17533/udea.mut.v12n1a09>
- Plaza-Lara, C. (2018). Las competencias del gestor de proyectos de traducción: análisis de un corpus de anuncios de trabajo. *Meta*, 63(2), 510-531. <https://doi.org/10.7202/1055150ar>

- Plaza-Lara, C. (2023). Future translators' concerns regarding professional competences: A corpus study. *Íkala, Revista de Lenguaje y Cultura*, 28(3), 1-16. <https://doi.org/10.17533/udea.ikala.351721>
- Prieto, M. (2023, enero 19). ChatGPT: Así es la inteligencia artificial que causa furor. *Expansión*. <https://www.expansion.com/economia-digital/innovacion/2023/01/19/63c82c01468aeb050e8b456f.html>
- Saviotti, M. (2021, febrero 16). Emotional skills are key to resilience in management, *efmd Global Blog*. <https://blog.efmdglobal.org/2021/02/16/emotional-skills-are-key-to-resilience-in-management/>
- Salamah, D. (2022). Translation competence and the translation job market in Saudi Arabia: Investigating recruitment practices and job-market readiness. *Saudi Journal of Language Studies*, 2(4), 236-258. <https://doi.org/10.1108/SJLS-08-2022-0064>
- Santander Universidades. (2021). Las 8 aptitudes profesionales más valoradas por las empresas. *Santander Open Academy*. <https://www.becas-santander.com/es/blog/aptitudes-profesionales.html>
- Vargas-Sierra, C. (2020). La estación de trabajo del traductor en la era de la inteligencia artificial. Hacia la traducción asistida por conocimiento. *Pragmalingüística*, (28), 166-187. <https://doi.org/10.25267/Pragmalinguistica.2020.i28.09>
- Vlad, M. (2022, diciembre 19). How will ChatGPT impact the translation industry? [blog]. *RWS*. <https://www.rws.com/blog/chatgpt-impact-translation-industry/>
- Xiangdong, L. (2022). Identifying in-demand qualifications and competences for translation curriculum renewal: A content analysis of translation job ads. *The Interpreter and Translator Trainer*, 16(2), 177-202. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2021.2017706>

**Cómo citar este artículo:** Santamaría Urbieto, A. y Alcalde Peñalver, E. (2024). Se busca lingüista computacional: ¿qué necesitan saber los formadores de traducción sobre la situación actual de la profesión? *Mutatis Mutandis, Revista Latinoamericana de Traducción*, 17(1), 143-165. <https://doi.org/10.17533/udea.mut.v17n1a07>