

Documento de posición de la FIT sobre el bienestar de los y las profesionales de la traducción, la interpretación y la terminología

¿Qué amenaza la salud mental y el bienestar de las personas que se dedican profesionalmente a la traducción, interpretación y terminología y cómo protegerlas? La FIT, la voz de las asociaciones profesionales que representan a estas personas en todo el mundo, exige que se preste atención inmediata a la situación actual y esboza en este documento medidas que las asociaciones profesionales y otras partes interesadas podrían adoptar para afrontar estos problemas de forma eficaz.

1 Antecedentes y contexto

El entorno de la traducción ha experimentado recientemente una serie de cambios rápidos que están poniendo cada vez más a prueba la salud mental y el bienestar de profesionales de la traducción y la interpretación: la caída de las tarifas en un mercado competitivo, la disminución de la calidad en la prestación de servicios, la desprofesionalización, la deshumanización derivada de la llegada de plataformas que automatizan la gestión de proyectos, la aparición de la inteligencia artificial –que ha provocado un cambio de paradigma en cuanto a las exigencias de los clientes– y la fragmentación de funciones, entre otros. Estos factores influyen de forma diversa en los distintos ámbitos de la profesión: algunos sectores experimentan crecimiento (por ejemplo, los servicios de localización), mientras que otros han retrocedido (por ejemplo, la traducción para actividades comerciales rutinarias). La Encuesta Europea del Sector de las Lenguas (ELIS, 2023) señala que lo que ha reconfigurado el panorama del sector han sido las sucesivas crisis, la inflación mundial y los recientes avances en tecnología lingüística e inteligencia artificial. Como consecuencia de estos cambios, ha aumentado la negatividad de traductores e intérpretes respecto a una remuneración justa y a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Pese a que los servicios de traducción e interpretación siguen teniendo demanda, la rápida evolución del entorno exige que los y las lingüistas profesionales desarrollen un sólido abanico de competencias interpersonales, como la resiliencia ante el estrés y la automotivación (FIT, 2022), y que tengan la capacidad de aprovechar sus puntos fuertes para triunfar en el mundo actual. Por ejemplo, los y las profesionales de la traducción deben estar dispuestos a adaptarse y utilizar su creatividad para desarrollar modelos de negocio que aprovechen al máximo las últimas tecnologías (FIT, 2017). Deben aceptar que habrá menos trabajo en algunas áreas de actividad y, en consecuencia, buscar nuevas oportunidades (Downie, 2016). También deberán encontrar formas de afianzar su valor y autonomía –si se dedican al trabajo en plataformas digitales– u otras formas de intermediación entre la oferta y la demanda, donde las dinámicas de poder existentes pueden contribuir a perpetuar prácticas poco éticas (Giustini, 2024).

Algunas personas aceptarán el cambio con más facilidad que otras. Si se quiere garantizar la sostenibilidad de este colectivo, es esencial preparar a todos los futuros profesionales de la traducción y la interpretación para un mercado turbulento.

2 Factores que influyen en la salud mental y física y en el bienestar de traductores e intérpretes

Los factores que afectan a la salud mental y física, al bienestar y a la calidad del trabajo de los y las profesionales de la traducción y la interpretación están relacionados con (1) el entorno en el que trabajan y (2) los aspectos fundamentales o centrales de su trabajo.

El modo en que sienten, piensan y se comportan puede verse influido por diversos factores situacionales –puesto que el contexto configura la experiencia–, entre los que se encuentran las relaciones sociales (por ejemplo, con los clientes), los objetivos de cada situación (por ejemplo, un entorno competitivo), la ergonomía física (por ejemplo, el uso intensivo de herramientas tecnológicas) y los factores estructurales (por ejemplo, el salario). Los factores contextuales pueden hacer prosperar a algunos profesionales en su entorno, mientras que otros pueden sufrir aislamiento, presión, incertidumbre, insatisfacción y estrés ético, entre otros efectos.

Por otro lado, el propio contenido del trabajo que encaran, tales como discursos, material audiovisual y otros productos, también puede afectar a su salud mental y física, ya sea porque provoca emociones específicas, porque ejerce tensión o presión a nivel físico, o bien exige un esfuerzo cognitivo adicional (Ferreira et. al., 2020). Mientras que algunos obtienen grandes satisfacciones de su trabajo (véase, por ejemplo, Ruokonen et al., 2020), para otros el trabajo puede resultar a veces repetitivo, provocar frustración o generar dolor de cabeza, problemas de visión, pérdida de audición e incluso trauma o agotamiento.

Conviene señalar que, en ocasiones, estos factores fundamentales y contextuales también afectan a profesionales de la traducción, la interpretación y la terminología que, de manera general, gozan de buena salud y sienten satisfacción por su labor.

3 Apoyo de las partes interesadas al bienestar de los y las lingüistas profesionales

En este apartado se ofrecen algunos ejemplos de medidas que las distintas partes interesadas pueden adoptar para brindar apoyo a estas personas. Las acciones que se enumeran a continuación son ilustrativas y no pretenden ser exhaustivas. La FIT hace un llamamiento a todas las partes interesadas para que consideren cómo sus prácticas afectan a la salud mental y física de los y las lingüistas profesionales y qué iniciativas pueden llevar a cabo para mejorar aún más su bienestar.

3.1 Asociaciones de traductores e intérpretes

Las cuestiones personales, de salud y de bienestar siguen siendo temas clave identificados por profesionales de las lenguas en encuestas realizadas en el sector, como la llevada a cabo por CIOL en el Reino Unido o la realizada por el CTPCBA en Argentina, basadas en una serie de preguntas abiertas y cerradas sobre el entorno de trabajo, que combinan respuestas cuantitativas y abiertas. Para hacer frente a esta situación, las asociaciones profesionales deben concienciar, tanto a los propios profesionales de las lenguas como a otras partes interesadas, sobre los riesgos para la salud mental y física, además de proteger activamente el bienestar de profesionales de la traducción y la interpretación para que puedan

desempeñar su trabajo de forma segura y eficaz. Las asociaciones cumplen un papel fundamental a la hora de ofrecer apoyo, asesoramiento y oportunidades de formación sobre gestión del estrés, acompañamiento y mentoría, así como otros aspectos relacionados con la psicología del bienestar.

Las asociaciones de traductores e intérpretes también pueden ofrecer a sus miembros entornos tales como cafés y charlas profesionales en grupo, encuentros en línea entre «lingüistas» y grupos de apoyo –por ejemplo, siguiendo el modelo del grupo del método Balint (Roberts, 2012)– que aportan un gran valor en términos de sostén entre colegas y compañerismo y pueden ayudar a aumentar la capacidad y los recursos de cada profesional para hacer frente a situaciones difíciles. El objetivo de estos grupos, cuando son accesibles, es proporcionar un espacio seguro en el que se pueda dar y recibir apoyo ante los retos a los que se enfrentan en el desempeño de su labor, con el fin de prevenir su agotamiento y reducir la probabilidad de que abandonen la profesión. Las investigaciones realizadas a lo largo de los años demuestran que los grupos de apoyo entre colegas pueden ayudar a prevenir el estrés y la fatiga por compasión en una serie de profesiones que desarrollan su labor en entornos muy estresantes (Benson y Margaith, 2005; Huang et al., 2020).

Las asociaciones profesionales también desempeñan un papel importante en lo que respecta al aumento de la visibilidad y el valor de la profesión de cara al exterior. En ese sentido, deberían tomar medidas concretas para concienciar sobre las complejas emociones humanas inherentes al trabajo de los y las profesionales de la traducción y la interpretación, y tratar de incidir en la legislación para mejorar las condiciones de trabajo a través de la colaboración con autoridades gubernamentales, legisladores y miembros de organismos reguladores. Además, deberían colaborar con organismos del sector público y entidades corporativas y ofrecer formación a su personal sobre cómo trabajar con profesionales de la traducción, la interpretación y la terminología, de modo que se consigan mejores resultados para todas las partes implicadas en el proceso.

En resumen, las asociaciones profesionales deberían colaborar con todas las partes interesadas, incluidos los proveedores de servicios lingüísticos (PSL), para garantizar condiciones de trabajo óptimas a favor de lingüistas profesionales. Esto, sin duda, repercutirá de forma positiva en su salud y bienestar.

3.2 Universidades y otras instituciones educativas

Teniendo en cuenta las diferencias culturales y territoriales, las universidades y otros centros de formación también desempeñan una función importante a la hora de formar a futuros traductores e intérpretes sobre la creciente importancia de las denominadas competencias interpersonales como medio para responder y adaptarse a un entorno laboral cambiante a través de la flexibilidad, la automotivación, la tolerancia a la incertidumbre y diversos mecanismos de afrontamiento. La escasez de materiales de formación en estas áreas dentro de los planes de estudio actuales supone una amenaza para la sostenibilidad psicológica de la próxima generación de lingüistas profesionales (Hubscher-Davidson, 2024). Abordar estos aspectos antes de que el estudiantado ingrese al mundo laboral o antes de que se enfrente a trabajos prácticos durante sus estudios podría ayudarles a prepararse para lo que les espera.

Existen diferentes maneras de introducir y abordar las competencias interpersonales y la profesionalización en la formación: programas con oradores invitados procedentes del sector y del mundo académico, acceso a una amplia red de empresas, eventos y ferias para conocer a posibles empleadores y dialogar sobre prácticas, y puestos de trabajo para diplomados. Otro método es un modelo colaborativo denominado «simulated translation bureau (STB)», de la <https://www.instb.eu/>, en el que el estudiantado trabaja en encargos realistas y aprende a gestionar proyectos de traducción de forma holística, incluidas todas las competencias interpersonales. Estas simulaciones enseñan una gran variedad de competencias valiosas, como la negociación y el reconocimiento de los puntos fuertes de cada uno, que pueden empoderar al estudiantado para buscar un trabajo digno y hacer valer sus capacidades. Además, los centros de formación deberían fomentar la creación de redes y la colaboración entre estudiantes para combatir la naturaleza fragmentada del trabajo. Fomentar programas de mentoría y colaborar con asociaciones profesionales también ayudaría al alumnado a integrarse en la comunidad profesional y buscar el apoyo de colegas con más experiencia. También cabe señalar que muchas de las habilidades académicas que forman parte de la educación universitaria (por ejemplo, el pensamiento crítico, la búsqueda de información, la gestión del tiempo o la planificación de proyectos) son competencias profesionales de incalculable valor que proporcionan una buena base para una carrera profesional sostenible.

El personal investigador académico también tiene un papel que desempeñar mediante sus trabajos empíricos y otras actividades de investigación para poner de relieve los problemas que repercuten negativamente en la salud y el bienestar de los y las profesionales de las lenguas, tanto en lo que se refiere a la salud mental como a la física. Esto implica llevar a cabo una investigación sistemática para obtener pruebas empíricas que arrojen luz sobre las necesidades específicas de estos profesionales en sus entornos de trabajo. Además, se pueden investigar las condiciones y los entornos del lugar de trabajo que más contribuyen al rendimiento general de los y las profesionales de las lenguas, y tratar de descubrir las estrategias más eficaces para crear entornos de trabajo favorables. Esta labor podría requerir investigaciones interdisciplinarias y colaboraciones (por ejemplo, con agencias gubernamentales u organizaciones internacionales). El personal investigador también debe asumir la responsabilidad de incidir en la aplicación de sus conclusiones, lo que implicaría colaborar estrechamente con instituciones educativas, organizaciones profesionales y autoridades políticas para garantizar que los resultados de la investigación se traduzcan en políticas y acciones prácticas que mejoren las experiencias cotidianas y las trayectorias laborales a largo plazo. Por otro lado, al publicar los resultados de sus investigaciones en revistas académicas, presentarlas en congresos y compartirlas con el público en general a través de publicaciones no académicas, y mediante un compromiso público activo, el personal investigador puede contribuir a una mayor concienciación y comprensión de los problemas fundamentales a los que se enfrentan hoy en día los y las profesionales de las lenguas.

Un ejemplo que ilustra la investigación relacionada con el bienestar que ha puesto de manifiesto el compromiso público y su impacto en la práctica es el proyecto de investigación *The ethical demands of translating gender-based violence: a practice-based research project* (Las exigencias éticas de la traducción de la violencia de género: un proyecto de investigación basado en la práctica) (Bosseaux, 2023), en el que se han elaborado directrices para las condiciones de trabajo y la traducción del contenido emocional de los documentales. Por lo tanto, la investigación desempeña un papel clave a la hora de suscitar discusiones y debates entre las partes interesadas, lo que puede dar lugar a soluciones innovadoras y cambios

generalizados en la forma de promover la salud y el bienestar de los y las profesionales de las lenguas en los distintos sectores.

3.3 Proveedores de servicios lingüísticos (PSL) y otros empresarios/clientes

Los proveedores de servicios lingüísticos y otros empleadores de profesionales de la traducción y la interpretación deberían contribuir positivamente a la profesionalización, la defensa de los intereses y un mejor conocimiento público de la profesión. Su contribución incluiría la promoción y aplicación de principios sostenibles de establecimiento de precios, procedimientos eficaces de control de calidad, condiciones favorables de prestación de servicios y otras prácticas éticas (acreditación, adhesión a un código de conducta, pertenencia a asociaciones profesionales, etc.) que respalden tales objetivos. También pueden cooperar de forma activa con instituciones que defienden los intereses de los y las profesionales de la traducción, la interpretación y la terminología, como las universidades y otros organismos pertinentes. Un ejemplo de ello podría ser ofrecer oportunidades de prácticas o proyectos a pequeña escala al alumnado matriculado en programas de traducción e interpretación. En este sentido, son también importantes quienes desarrollan herramientas y plataformas de traducción e interpretación, que deberían involucrar en sus procesos de desarrollo a los y las profesionales de las lenguas, contar con su experiencia y dar prioridad a sus necesidades y preferencias.

Por otro lado, los PSL y los empleadores tienen la responsabilidad de apoyar el bienestar de los y las profesionales de la traducción y la interpretación mediante la adopción de prácticas que les permitan sentirse como colegas valiosos y plenamente integrados en el proceso de trabajo, en lugar de ser tratados simplemente como recursos con escaso poder. Los lingüistas profesionales son expertos no solo en sus lenguas de trabajo, sino también en prácticas propias de la profesión, y manejan además las mejores herramientas para cada tarea. Por tanto, el hecho de poder opinar sobre cómo se lleva a cabo el trabajo contribuiría a su bienestar.

Existen dos factores que facilitan la integración mencionada: la confianza y la transparencia. La generación de confianza mutua puede reducir el estrés causado por la incertidumbre y la imprevisibilidad, y esta confianza puede generarse a través de la transparencia. Como señalan Kristiina Abdallah y Kaisa Koskinen (2007, 677-678), «La generación de confianza [...] implica que se tengan en cuenta las perspectivas y los intereses de cada parte interesada, que se compartan los conocimientos y que la información sea clara, fiable y legítima para todas las partes». Así pues, una comunicación abierta y transparente contribuye a crear un entorno de trabajo positivo y seguro en el que los y las profesionales de las lenguas sienten que pueden confiar en su cliente o empleador y que a su vez se confía en ellos (<https://safeaitf.org/>).

Los y las profesionales de la traducción, la interpretación y la terminología pueden contribuir a fomentar la confianza si respetan y promueven los códigos deontológicos establecidos por sus asociaciones profesionales.

3.4 Profesionales individuales

Para llevar una vida profesional feliz y plena, es esencial que los y las profesionales de la traducción y la interpretación tengan un buen nivel de autoconocimiento y autogestión. A fin de mantener una buena salud mental y física y crecer como persona y como profesional con espíritu crítico, es esencial desarrollar y perfeccionar las habilidades de autogestión. Ser consciente y hacerse cargo del propio bienestar significa que, en última instancia, una persona puede encontrar las respuestas y los recursos dentro de sí misma para, finalmente, forjarse un camino hacia la reconciliación consigo misma y con los demás. Los y las profesionales de la traducción y la interpretación pueden disponer de diferentes recursos de apoyo fiables y acreditados, desde medidas preventivas como consultas médicas, herramientas y bibliografía de autoayuda, hasta medidas correctivas como sesiones de terapia y asesoramiento. Aunque cada persona debe encontrar lo que mejor le funciona, se recomiendan los siguientes métodos:

- Para prevenir o remediar los problemas de salud específicos a los que se enfrentan en algún momento de su vida laboral, es aconsejable que aprendan y pongan en práctica diferentes estrategias para estabilizar y mejorar su bienestar mental y físico. Deberían prestar especial atención a los síntomas relacionados con lesiones que puedan afectarles, como las lesiones por esfuerzo repetitivo (LER), la fatiga vocal o los problemas de vista y pérdida de audición, puesto que constituyen importantes riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo (véase, por ejemplo, Woodcock y Fischer, 2008).
- Más allá de los servicios sanitarios convencionales, resultan de especial interés los métodos avalados científicamente como las técnicas de terapia somática, los ejercicios polivagales, la atención plena, el trabajo respiratorio, la visualización, la meditación, la relajación y el yoga, que pueden ayudar a aliviar el estrés y mejorar la concentración mental y los niveles de energía. El ejercicio físico también puede ayudar a aliviar la inmovilidad relativa y corregir las malas posturas durante el trabajo, y así contribuir a favorecer el flujo sanguíneo y la oxigenación de todo el cuerpo, incluido el cerebro, lo que a su vez mejora el rendimiento intelectual. El ejercicio físico regular y de intensidad moderada mejora todos los aspectos de la salud humana y está ampliamente aceptado como estrategia preventiva y terapéutica de diversas enfermedades (OMS, 2021). Cabe señalar aquí que el ejercicio físico no debe ser necesariamente de larga duración –por ejemplo, largas caminatas o paseos en bicicleta–, sino que también puede consistir en seguir rutinas específicas de ejercicio preventivo y correctivo prescritas por fisioterapeutas, o en realizar breves pausas de ejercicio durante la jornada laboral, todo lo cual contribuye a mejorar la ergonomía y a aumentar el bienestar en el trabajo (por ejemplo el método *Snack on Exercise* - Boost Your Mind, Body and Mood de Lauren Parsons o aplicaciones informáticas y móviles (algunas son gratuitas) para introducir pausas de ejercicio en la jornada laboral). Los y las profesionales de las lenguas también deben consultar a los especialistas médicos pertinentes cuando proceda.
- Para hacer frente al aislamiento y al estrés, los y las profesionales de la traducción, la interpretación y la terminología deben hacer gala de proactividad y posiblemente les resulte útil afiliarse, siempre que les sea posible, a una asociación profesional que pueda ofrecerles asesoramiento, formación y mentoría; también pueden recurrir a

otros grupos y redes de apoyo, tanto profesionales como personales (sesiones de cotrabajo, actos sociales, etc.). Otra forma de relacionarse con profesionales afines es participar en talleres y actividades de desarrollo profesional que, al mismo tiempo, generan un sentimiento de pertenencia y crecimiento profesional.

- Para obtener asesoramiento jurídico (por ejemplo, sobre contratos) y otras cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo, también se recomienda que se afilien a organizaciones competentes que puedan defender sus intereses, o solicitar a la asociación profesional a la que pertenecen que les preste ese servicio. Además, siempre que sea posible, deberían dar a conocer sus necesidades y preocupaciones en encuestas profesionales y participar en estudios de investigación, ya que este tipo de compromiso activo permitirá que se escuche su voz y que se dé mayor visibilidad a las cuestiones que afectan a la profesión.

4 Conclusión

Dado el turbulento entorno de trabajo en el que deben desenvolverse los y las profesionales de la traducción, la interpretación y la terminología, su salud y su bienestar se ven continuamente amenazados y son dependientes de su capacidad para aprovechar ciertas aptitudes profesionales, psicológicas y físicas. Esta situación hace necesaria una mayor concienciación sobre los riesgos asociados a determinados contextos y prácticas laborales, además de la creación y oferta de nuevas oportunidades adecuadas de desarrollo y formación.

Además de las acciones individuales mencionadas en este documento, los y las profesionales de las lenguas, las entidades encargadas de formar a traductores e intérpretes, las empresas y las asociaciones profesionales también deberían colaborar en la organización de conferencias o eventos y en la redacción de políticas y otros documentos que contribuyan a la difusión de la información esencial sobre cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, el estrés relacionado con el trabajo y el bienestar profesional. Estas actividades, adaptadas a contextos y culturas particulares, promoverían o fomentarían el establecimiento de prácticas de trabajo saludables y el apoyo psicológico a profesionales de la traducción, la interpretación y la terminología, tanto en la actualidad como en el futuro.

Referencias

Abdallah, K. and Koskinen, K. 2007. Managing trust: Translating and the network economy. *Meta*, 52(4): 673–687.

Benson J. and Margaith, K. 2005. Compassion fatigue and burnout: the role of Balint groups. *Aust Fam Physician*. 34(6): 497-8.

Bosseaux, C. 2023. The ethical demands of translating gender-based violence: a practice-based research project. Disponible en: <http://ethicaltranslation.llc.ed.ac.uk/>

Chartered Institute of Linguists (CioL) 2022. 'CioL Insights: The Languages Professions II'. Disponible en: <https://www.ciol.org.uk/ciol-insights-languages-professions-2>

Colegio de Traductores Públicos de la Ciudad de Buenos Aires (CTPCBA), Culture and Wellbeing Committee, Members' Wellbeing Survey 2024. Survey 2024. Form for the survey. Report forthcoming. Disponible en:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScpWBsBI1Hqa0buSn1j8uH4YPqqAc0L4LjO-PP535MotW7oTw/viewform>

ELIS, EUROPEAN LANGUAGE INDUSTRY SURVEY 2023. Available at: <https://elis-survey.org/wp-content/uploads/2023/03/ELIS-2023-report.pdf>

Ferreira, A., Schwieter, J. and Festman, J. 2020. Cognitive and Neurocognitive Effects From the Unique Bilingual Experiences of Interpreters. Disponible en:

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.548755/full>

FIT, Position Paper on Educating the Next Generation of Translators. 2022. [FIT Position Paper on Educating the Next Generation of Translators](#)

FIT, Position Paper on the Future for Professional Translators. 2017. [FIT Position Paper on the Future for Professional Translators](#)

Giustini, D. 2024. 'You can book an interpreter the same way you order your Uber': (re)interpreting work and digital labour platforms. *Perspectives*, 1–19.

Huang, H., Zhang, H., Xie, Y., Wang, S-B., Cui, H., Li, L., Shao, H. and Geng, Q. 2020. Effect of Balint group training on burnout and quality of work life among intensive care nurses: A randomized controlled trial. *Neurology, Psychiatry and Brain Research*. 35: 16-21.

Hubscher-Davidson, S. 2024. Psychological sustainability in the translation professions: findings from two intervention studies. *MikaEL*. 17(1). 3–25.

Interpreting SAFE AI Taskforce. 2024. *Guidance on AI and Interpreting Services*. Disponible en: <https://safeaitf.org/guidance/>

Parsons, L. 2018. Snack on Exercise - Boost Your Mind, Body and Mood | TEDxOneonta. https://youtu.be/_XFmzNirSB4?si=6sBICx-WGC-133Zj

Roberts, M. 2012. Balint groups: a tool for personal and professional resilience. *Can Fam Physician*. Mar;58(3):245-7. PMID: 22423015; PMCID: PMC3303639.

Ruokonen, M., Lassus, J. and Virtanen, T. 2020. 'I fulfil my place among the humankind, in the universe': Finnish Translators' Job Satisfaction in Three Empirical Studies. *MikaEL* 13, 109–123.

WHO. 2021. *Physical Activity Fact Sheet*. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/346252/WHO-HEP-HPR-RUN-2021.2-eng.pdf?sequence=1>

Woodcock, K. and Fischer, S. L. 2008. *Occupational Health and Safety for Sign Language Interpreters*. Toronto, ON: Ryerson University. Disponible en: <http://intrpr.info/library/woodcock-fischer-occupational-health-safety-sign-language-interpreters-guide.pdf>

Lecturas complementarias (selección)

Downie, J. 2016. *Being a Successful Interpreter: Adding Value and Delivering Excellence*. Routledge. ISBN: 9781138119697.

Hubscher-Davidson, S. and Lehr, C. (eds). 2023. *The psychology of translation*. Routledge. ISBN: 9780367690595.

Koskinen K. and Pokorn, N. (eds). 2021. *The Routledge handbook of translation and ethics*. Taylor and Francis. ISBN: 9780815358237.

Ruokonen, M., Svahn, E. and Heino, A. (eds). 2024. *Translators' and interpreters' job satisfaction*. Special issue of *Translation Spaces* 13:1. Disponible en: <https://benjamins.com/catalog/ts.13.1>

Autores

Severine Hubscher-Davidson, Tiina Tuominen, Silvia Bacco, Alejandra Jorge, Isabelle Poff-Pencole, Pascale Elbaz, Vicky Lei.

Febrero de 2025.