



Investigación de la felicidad laboral en los traductores: el caso de los traductores jurados e institucionales eslovacos*

<https://doi.org/10.22395/csye.v12n23a18>

Klaudia Bednárová-Gibová y Branislav Madoš
Traducción del inglés al español de

María Fernanda Tarazona Montero
Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia
maria.tarazona@udea.edu.co

Fiorella Alejandra Bernal Restrepo
Estudiante, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia
fiorella.bernal@udea.edu.co

Resumen

Este artículo informa de una investigación que hace parte de un proyecto más amplio dirigido a la investigación de la felicidad laboral de los traductores. Este tema cuenta con muy pocos estudios en la traductología contemporánea en diferentes contextos. El propósito de este estudio piloto de cohorte es determinar la percepción de la felicidad en dos grupos de traductores considerados de alto nivel profesional –los traductores jurados eslovacos y los traductores eslovacos de la UE. Para lograr este objetivo, utilizamos el punto de vista comparativo y causal. El análisis cuantitativo incluye un análisis descriptivo y correlativo de los datos obtenidos de cuestionarios respondidos por 115 traductores pertenecientes a los dos grupos (83+32). Analizamos y comparamos la percepción de la felicidad laboral con base en las respuestas relacionadas ante todo con las variables de estatus social y los parámetros de prestigio profesional. Sobre la base de los datos obtenidos, probamos siete hipótesis por medio de métodos de investigación cuantitativos usando tablas de contingencia. Aunque nuestras

Cómo citar: Bednárová-Gibová, K. y Madoš, B. (2023). Investigación de la felicidad laboral en los traductores: el caso de los traductores jurados e institucionales eslovacos (M. F. Tarazona Montero y Bernal Restrepo, F. A., trads.). *Ciencias Sociales y Educación*, 12(23), 419-451. <https://doi.org/10.22395/csye.v12n23a18>

Referencia del texto original: Bednárová-Gibová, K. y Madoš, B. (2019). Investigating Translators' Work-related Happiness: Slovak Sworn and Institutional Translators as a Case in Point. *Meta*, 64(1), 215-241. <https://doi.org/10.7202/1065335ar>

Recibido: 15 de noviembre de 2022.

Aprobado: 20 de marzo de 2023.

conclusiones en gran parte no corroboran las hipótesis e indican algunas diferencias cruciales entre los dos grupos, los análisis también nos permiten identificar algunas similitudes. Los resultados del análisis cuantitativo son discutidos detalladamente.

Palabras clave: traductor; felicidad laboral; traductor jurado; traductor de la U; análisis cuantitativo.

Investigating Translators' Work-related Happiness: Slovak Sworn and Institutional Translators as a Case in Point

Abstract

This paper reports on an investigation which is part of a comprehensive project aimed at investigating translators' work-related happiness in various contexts, a subject largely under-researched in contemporary translation studies. The purpose of this pilot cohort study is to determine the perceptions of happiness in two presumably high-profile groups of translators—Slovak sworn translators and Slovak EU translators. To accomplish the aim, comparative and causal perspectives are used. The quantitative analysis, comprising descriptive and correlation analysis, involves data from questionnaires completed by a total of 115 translators belonging to the two groups (83 + 32). The respondents' perceptions of their work-related happiness are examined and compared, based on their responses to questions revolving primarily around social status variables and parameters of occupational prestige. Based on the gained data, seven hypotheses are tested with quantitative research methods employing contingency tables. Although our findings largely do not corroborate the hypotheses and lead to the identification of crucial differences between the two groups, the analyses also allow us to identify some commonalities. The results of the quantitative analysis are discussed in detail.

Keywords: translator; work-related happiness; sworn translator; EU translator; quantitative analysis.

Résumé

L'article rend compte d'une enquête effectuée au sein d'un projet d'ensemble visant à examiner, dans divers contextes, le bonheur professionnel des traducteurs, sujet largement négligé par les traductologues contemporains. Cette

étude de cohorte pilote cherche à saisir la perception du bonheur dans deux groupes de traducteurs considérés de haut niveau – traducteurs assermentés slovaques et traducteurs slovaques travaillant pour l'UE. Pour atteindre l'objectif fixé, des perspectives comparatives et causales sont mises en place. Les données issues de questionnaires remplis par 115 traducteurs appartenant aux deux groupes (83 + 32) en question sont soumises à une analyse quantitative comprenant une analyse descriptive et une analyse de corrélation. La perception que les répondants ont de leur bonheur au travail est examinée et comparée à partir de leurs réponses aux questions concernant principalement des variables inhérentes au statut social et des paramètres de prestige professionnel. Sur la base des données obtenues, sept hypothèses sont formulées et vérifiées au moyen de méthodes de recherche quantitatives exploitant des tableaux de contingence. Bien que dans la plupart des cas nos découvertes ne corroborent pas les hypothèses et permettent de découvrir plusieurs différences cruciales entre les deux groupes, les analyses font également apparaître certains points communs. Les résultats de l'analyse quantitative sont examinés en détail.

Mots-clés: traducteur; bonheur au travail; traducteur assermenté; traducteur pour l'UE; analyse quantitative.

Introducción

Durante la última década, o dos, el giro sociológico en los estudios de traducción (en adelante referidos como ET) ha estado acompañado por un creciente interés en la traducción como profesión y los traductores como grupo profesional y social. En este sentido, Chesterman (2009) insistió en el establecimiento de estudios de traductores con mayor énfasis en la figura del traductor en lugar de enfocarse en las traducciones como textos. Esto refleja un cambio de paradigma en los ET y las nuevas direcciones de la investigación. En este contexto, el tema del presente artículo, la felicidad relacionada con el trabajo de los traductores está comenzando a despertar la atención de los académicos después de haber sido dejada de lado en gran medida en la investigación empírica de los ET. A pesar de ser todavía un eje central inusual como enfoque de investigación, en los últimos años, algunos académicos de los ET han comenzado a tocar este tema en sus estudios, aunque dentro de análisis más amplios (por ejemplo, Sela-Sheffy y Shlesinger 2008; Katan 2009, 2011; Setton y Guo-Liangliang 2011; Liu 2013; Hubscher-Davidson, 2016). Con este artículo, esperamos ampliar la información que se tiene de este tema tan poco investigado, la felicidad del traductor. Si bien es posible refutar que el pensamiento de que la felicidad ha sido durante mucho tiempo solo un “patio de recreo para la filosofía especulativa”

(Veenhoven 1997, p. 29), en las últimas décadas se ha convertido en un foco de investigación en ciencias sociales; que ahora ofrece vías de investigación desconocidas para los ET.

La revisión de la literatura que se presenta a continuación en la sección 2 indica que ninguno de los estudios recientes ha abordado sistemática y exhaustivamente el tema de la felicidad del traductor. Para comenzar a llenar este vacío, nos hemos aventurado en un proyecto integral con el objetivo de investigar a largo plazo la felicidad de los traductores en varios contextos. El enfoque de este estudio son dos grupos de traductores eslovacos de prestigio (aparentemente), traductores jurados y traductores de la UE, que llevan a cabo tipos específicos de traducción legal. Su elección puede justificarse por el hecho de que la mayoría de los estudios hasta ahora se han contextualizado en el “discurso del lamento”. Estudios previos enfatizan en las quejas de los traductores sobre su falta de reconocimiento social, baja remuneración, sentimientos de impotencia, sumisión e invisibilidad (ver Sela-Sheffy y Shlesinger, 2008; Katan, 2009, 2011; Abdallah, 2010; Dam y Zethsen, 2009, 2011, 2014, 2016). En este contexto, es particularmente intrigante observar a dos grupos de profesionales que son señalados de disfrutar posiciones “privilegiadas” entre los traductores. Esto también podría ayudarnos a determinar si la felicidad relacionada con el trabajo está vinculada a ciertos parámetros ocupacionales. Además, en lo que nos concierne, no se ha llevado a cabo ninguna investigación cuantitativa sobre la felicidad de los traductores en los dos grupos objetivos mencionados. Esto hace que nuestro estudio piloto de cohorte sea el primero de su tipo en Eslovaquia. Por último, la selección de los dos grupos de traductores estuvo motivada por el interés en la traducción jurídica y de la Unión Europea por parte de uno de los autores de este artículo.

A pesar de que los grupos seleccionados para este estudio representan sólo una fracción de aquellos traductores cuyo perfil son considerados como completos, esperamos que los hallazgos puedan inspirar a traductores de prestigio en la escena internacional. Al mismo tiempo, el estudio debe servir como punto de partida para otros análisis comparativos, orientados cuantitativamente para traductores de otras especialidades y nacionalidades. Por último, pero no menos importante, aumenta nuestra percepción y conocimiento de la identidad y profesión de los traductores.

2. Contexto de la investigación

En un nivel más profundo, el estudio del estatus profesional y la identidad de los traductores comenzó a tomar fuerza en la segunda mitad de la década de los 2000 (ver Snell-Hornby, 2006). Con un amplio enfoque sociológico en los estudios de la traducción, un fuerte interés en el estatus de los traductores y a su vez en los

problemas de su identidad, rol y profesionalismo, surgió el trabajo en progreso de Dam y Zethsen (2008, 2009, 2011, 2014, 2016). Utilizando diferentes grupos de traductores en Dinamarca, investigaron cómo se percibía la situación ocupacional de los traductores en función de parámetros de prestigio profesional, como la remuneración, la educación/experiencia, el poder/influencia y la visibilidad. Del mismo modo, en China y Corea, se realizó una investigación meticulosa teniendo en cuenta la condición profesional, las condiciones de traducción, la satisfacción relacionada con el trabajo y las expectativas de los traductores e intérpretes (Setton y Guo Lianglang, 2011; Liu, 2011, 2013; Volland, 2014). En Israel, Sela-Sheffy y Shlesinger (2008, 2011) lanzaron un proyecto nacional que mapea las identidades de los traductores e intérpretes en diferentes sectores, centrándose también en los traductores literarios. Partiendo de la premisa de que es una profesión periférica, mal pagada y de bajo estatus, Katan (2009, 2011) lleva a cabo una encuesta mundial a los traductores e intérpretes con respecto a las percepciones y preocupaciones relacionadas con su trabajo. Dicha encuesta se realizó en 25 países (excluyendo Eslovaquia) con aproximadamente 1000 encuestados. Desde una perspectiva diferente, el estudio etnográfico de Koskinen (2009) sobre el lugar de trabajo identificó ciertas organizaciones de traductores e intérpretes que intervienen a medida que estos definen su estado profesional y moldean sus entornos sociales. Como se ha descrito anteriormente, esta colección de trabajos ha culminado con la publicación de un volumen titulado *"Identity and Status in the Translational Professions"* (*Identidad y estatus en las profesiones traslacionales*) (Sela-Sheffy y Shlesinger, 2011). Una recopilación actualizada de artículos sobre el tema *"The Translation Profession: Centres and Peripheries"* (*La profesión de la traducción: centros y periferias*), editado por Dam y Koskinen en 2016, también apareció como un número especial en *JoSTrans*.

En Eslovaquia, Djovčoš (2012; 2014) realizó una exhaustiva encuesta de lo que hacen los traductores, buscando respuestas para determinar *quién, qué, cómo y bajo qué circunstancias traduce un profesional* (salvo la felicidad de los traductores). Basándose en la misma metodología con una comparación retrospectiva de cinco años, Djovčoš y Šveda (2017) proporcionaron un análisis detallado de las condiciones y tendencias actuales en el mercado de traducción e interpretación eslovaco.

Cada uno de los artículos de investigación mencionados anteriormente realizan algo parecido a un estudio de traductores (o intérpretes) como grupos profesionales específicos, con el fin de encontrar sentido a sí mismos o sus luchas de estatus; sin embargo, un aspecto importante de su vida profesional ha sido relativamente poco discutido hasta ahora: la felicidad relacionada con el trabajo. En búsqueda de un nicho en la investigación de los ET con mentalidad sociológica, este estudio, con referencia al contexto ocupacional, podría contribuir a llenar

los vacíos. Dificilmente se puede exagerar la importancia de la felicidad en nuestra vida profesional porque, nos guste o no, el trabajo constituye una parte importante de nuestra vida. Reflexionar sobre la felicidad laboral en una profesión que está lejos de pertenecer a aquellas consideradas de gran prestigio (ver Katan, 2009, 2011; Henter, 2016) puede abrir vías fascinantes para el estudio de cómo un agente crea y cambia su entorno social.

En general, la escasa investigación empírica que se ha llevado a cabo hasta ahora muestra que la mayoría de las encuestas sobre felicidad o satisfacción laboral se encuentran en el área de la interpretación, no en la traducción (véase, por ejemplo, Tryuk, 2007; Choi, 2007; Pöchhacker, 2009; Neff, 2011). Por ende, el panorama general que se observa es que, grosso modo, los intérpretes están satisfechos con su profesión. Sin embargo, teniendo en cuenta el acentuado contraste que se tiene con los intérpretes, Hermans y Lambert llevaron a cabo una investigación sobre la satisfacción laboral entre los traductores en entornos comerciales belgas, en la cual sugieren que traducir no es propicio para la felicidad:

[...] la opinión general es que no hay razón para gastar mucho dinero en alguien que simplemente sabe los idiomas necesarios o que disfruta de los juegos lingüísticos. Dicho trabajo puede ser realizado por un subgerente o secretario, o incluso, por un ingeniero habilidoso durante su jornada de trabajo. También se puede hacer durante el fin de semana o en casa, cuando el "trabajo real" ha terminado. Como resultado, ninguna de las partes comprometidas está conforme: ni el cliente de la traducción, ni aquellos individuos que la realizan bajo el principio de un acuerdo formal. (1998/2006, p. 155)

A pesar de este panorama desalentador, algunas encuestas sugieren, por el contrario, que los traductores parecen bastante satisfechos en sus funciones profesionales. Para ilustrar esto, en las encuestas globales en línea de Katan (2009, 2011) sobre el autoconcepto de los traductores, estos, sorprendentemente, confirman que, a pesar de ser frecuentemente clasificados como profesionales de menor autonomía (PMA), están "bastante" (50 %) o "extremadamente" (21 %) satisfechos con sus trabajos (Katan, 2009, pp. 148-149). De manera similar, Setton y Guo Liangliang (2011) investigaron las autopercepciones de los traductores e intérpretes y la satisfacción laboral en Shanghái y Taipei. Informan que los encuestados estaban "satisfechos" o "muy satisfechos" con su trabajo, mientras que tan solo el 5 % de estos estaban "insatisfechos" a pesar de que los intérpretes estaban "claramente más contentos con su trabajo en general" (Setton y Guo Liangliang, 2011, p. 102).

La felicidad laboral en la traducción también ha sido investigada por Liu (2011, 2013), pero solo como una variable dependiente que evalúa la visibilidad de los traductores. Aunque proporciona una métrica detallada para evaluar la

felicidad laboral entre traductores chinos en su región, en realidad no muestra resultados de investigación para sus fuentes de felicidad.

Otra contribución al mosaico de investigación en discusión es propuesta por Dam y Zethsen (2016). Un trabajo, que en parte va más allá de la limitación de Liu, investiga la paradoja de la profesión del traductor explorando las fuentes de satisfacción laboral de los traductores y los factores “que los motivan a permanecer en una profesión que parece estar ofreciendo condiciones de trabajo deficientes” (Dam y Zethsen, 2016, p. 174). Argumentan que los traductores son muy conscientes de su capital cultural (en términos de Bourdieu) y por esta razón ven la traducción como “emocionante y satisfactoria”, “variada, estimulante y poco aburrida” o como un “desafío intelectual y creativo”. La experiencia y habilidades de las que están tan orgullosos, a menudo compensan la falta de capital simbólico del traductor, lo cual es un hallazgo intrigante en el mundo actual basado en el dinero (Dam y Zethsen, 2016, pp. 180-181).

La satisfacción laboral de los traductores se ha examinado recientemente a través de estudios ergonómicos y psicología de la traducción afectiva. Con respecto a la primera, la ergonomía, que proporciona información sobre aspectos físicos, cognitivos y organizativos que afectan a las traducciones, enfatiza una conexión entre, por un lado, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo, las herramientas y los recursos, el flujo de trabajo y la organización, y, por otro lado, la productividad, la salud y la satisfacción laboral de los traductores (ver Ehrensberger-Dow, 2015, 2017; Ehrensberger-Dow *et al.*, 2016). Con respecto a esto último, Hubscher-Davidson (2016) examina la relación entre el rasgo “inteligencia emocional” (rasgo IE), la satisfacción laboral, el éxito profesional y la experiencia de traducción literaria, encontrando algunas correlaciones significativas. Según Hubscher-Davidson (2016, pp. 147-148), el rasgo IE podría estar relacionado directamente con la satisfacción laboral de los traductores: traductores que fueron señalados de tener un alto porcentaje en el rasgo IE, al ser más hábiles para expresar sus emociones, podrían estar más satisfechos en el trabajo en comparación con los traductores calificados con bajos rangos de IE, los cuales son menos capaces de hacer frente a sus emociones al estar en situaciones emocionalmente difíciles en la traducción.

Finalmente, la satisfacción del traductor desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos ha sido estudiada por Rodríguez-Castro (2015). En un intento por entender la felicidad laboral de los traductores en la industria del lenguaje contemporáneo, diseñó una herramienta para medir la satisfacción con el trabajo y las funciones entre los traductores. Aunque este instrumento mide tareas directas e indirectas, así como el grado de satisfacción con la ocupación, su principal inconveniente es la longitud de la encuesta subyacente a los constructos

propuestos de satisfacción con las funciones y satisfacción en el trabajo, los cuales se pueden utilizar como base para futuros estudios.

3. Felicidad y profesión

3.1. Felicidad: puntos de partida y perspectivas

En las últimas décadas, el tema de la felicidad se ha convertido en un problema en la filosofía, la psicología, las ciencias sociales e incluso la investigación médica. La mayoría de los estudios sobre el tema son parte de un campo de investigación más amplio, comúnmente conocido como “calidad de vida”. Generalmente, la felicidad puede ser vista como “el disfrute subjetivo de la vida como un todo” (Veenhoven, 1997, p. 22) y en este sentido no es un concepto ambiguo. En psicología, la felicidad es “un estado de bienestar caracterizado por emociones predominantemente agradables que varían en valor, desde la mera satisfacción hasta emociones positivas” (Warr, 2007, p. 20).

Aunque puede ser cierto que las percepciones de felicidad son infinitas, para el propósito de este estudio, la felicidad se define como el grado en que un traductor evalúa positivamente la calidad general de su vida profesional. En otras palabras, la felicidad relacionada con el trabajo significa cuánto se complace el traductor con la vida laboral que lleva. Según Veenhoven (1997, p. 2), la felicidad es uno de los indicadores de la calidad de vida “aparente” y revela lo bien que las personas prosperan. Puede usarse como sinónimo conceptual de términos como *satisfacción con la vida*, que subraya la naturaleza subjetiva del concepto, o *bienestar subjetivo*, que también puede implicar molestias específicas o estados de ánimo pasajeros (Veenhoven, 1997, p. 5). Sin embargo, Warr (2007, p. 7) indica que el término *felicidad* tiende a ser evitado por la mayoría de los psicólogos académicos y se da preferencia al uso de *afecto* o *bienestar*. Como ambos términos se utilizan a menudo para calificar estados emocionales temporales, es decir, “una reacción inmediata a un estímulo del medio ambiente” (Warr, 2007, p. 11), mientras que nuestro estudio se centra en el estado a largo plazo, utilizamos el término *felicidad*. Además, no confiamos en el término *satisfacción laboral*, citando a Schaffer (1953, p. 3), este puede implicar que las necesidades de un individuo son saciadas.

Desde la década de 1960, se han desarrollado varias escalas para medir la felicidad, como la Escala de Felicidad Subjetiva (EFS), la Escala de Afecto Positivo y Negativo (PANAS, por sus siglas en inglés), la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener (SWLS, por sus siglas en inglés) o el instrumento multifacético de Rodríguez-Castro (2015), por mencionar solo algunos. Aunque la medición de la felicidad por el cuestionario de impacto del IWP formará la base de nuestro

estudio de seguimiento, esto nos lleva a varias preguntas que son relevantes para nuestro presente estudio: ¿qué tan felices están las dos cohortes de traductores? ¿son igual de felices? Si los traductores no están equitativamente contentos, ¿por qué no? ¿qué les satisface en su vida profesional?

Dada la escasez de la literatura de los ET sobre la felicidad relacionada con el trabajo de los traductores, ciertas páginas web ofrecen resultados de encuestas que vale la pena tener en cuenta. Según un análisis realizado por *The Guardian* en 2015, los profesionales que aparentan ser los más felices del mundo son los ingenieros, los maestros (!) y los enfermeros. Curiosamente, no se menciona a los traductores. Del mismo modo, en 2012, CareerBliss publicó una nueva lista de los trabajos más felices en los EE. UU., que incluía un análisis de más de 100 400 reseñas generadas por empleados, tampoco fueron mencionados los traductores. Estas encuestas sugieren que en el mundo actual los traductores no se encuentran entre los profesionales más felices. Aun así, el enigma sigue siendo: cuán felices son los traductores en realidad.

3.2. Traducción como profesión

Según Ruokonen (2013, p. 328), cualquiera de los conceptos *rol* e *identidad* (Koskinen, 2009; Setton y Guo Liangliang, 2011), *(auto)imagen* (Sela-Sheffy, 2010), *autoconcepto* (Ehrensberger-Dow y Massey, 2013) o *especialidad* (Sela-Sheffy y Shlesinger, 2008) pueden ser herramientas válidas para estudiar la profesión de los traductores, al igual que su estatus.

Si bien la posición social de los traductores a menudo se compara con el estatus de los secretarios (Dam y Zethsen, 2008, pp. 86-87; Katan, 2009, p. 127) y maestros (Katan, 2009, p. 127; Setton y Guo Liangliang, 2011, pp. 104-105) o está “por debajo del umbral de pobreza” (Henter, 2016, p. 38) en la mayoría de los países europeos, es dudoso que esta comparación sea aplicable a los traductores jurídicos, es decir, traductores jurados e institucionales que, a lo largo de la trayectoria de su carrera, se encuentran entre los traductores de prestigio. Lo anterior, a causa de su alto nivel de remuneración comparándolos con otros tipos de traductores a nivel nacional y supranacional. Además, el entorno de trabajo internacional de los traductores de la UE muchas veces se asocia con un “estilo de vida glamuroso” (véase Dam y Zethsen, 2014, p. 97). Con el fin de distinguir las profesiones de aquellas actividades que no lo son, Weiss-Gal y Welbourne (2008) enumeran los siguientes criterios como indicativos de una profesión: (1) reconocimiento público del estatus profesional, (2) monopolio profesional sobre tipos específicos de trabajo, (3) autonomía profesional en su labor, (4) posesión de una base de conocimiento distintiva, (5) educación profesional regulada por los miembros de la ocupación, (6) una organización efectiva profesional,

(7) estándares éticos codificados, así como (8) prestigio y remuneración que reflejen la calidad profesional. A continuación, veremos qué tan aplicables son estos criterios a los traductores participantes en el estudio.

3.2.1 Traductores jurados en Eslovaquia

La traducción jurada en Eslovaquia representa un subcampo de la traducción jurídica. Los traductores jurados son traductores profesionales y certificados por el Ministerio de Justicia de la República Eslovaca según la *Ley n.º 382/2004 sobre expertos, intérpretes y traductores* (en adelante, la *Ley n.º 382/2004*) y sus enmiendas posteriores (los Decretos-leyes 490/2004 y 491/2004, así como las *Leyes n.º 522/2007* y *n.º 593/2007* sobre expertos, traductores e intérpretes). Deben ser miembros del Registro Oficial de Expertos, Intérpretes y Traductores de la República Eslovaca. Cada traductor jurado debe ser miembro de la lista JASPI. Estos realizan actividades de traducción para el tribunal, personas naturales o jurídicas. Los traductores jurados eslovacos deben aprobar un examen profesional avalado por el Ministerio o una institución experta autorizada para demostrar sus conocimientos del campo jurídico (que constituye el llamado mínimo profesional) y de traducción para poder ejercer. Aunque Múglová (2009, p. 71) considera que la no profesionalización del mercado de la traducción en Eslovaquia es un problema grave, esto no puede aplicarse a la traducción jurídica certificada, que requiere traductores de calidad garantizados por el examen profesional.

Sin embargo, después de 1989, la traducción en Eslovaquia aumentó hasta el punto de que podría ser una ocupación a tiempo completo, es dudoso que se haya convertido en una profesión completamente desarrollada. Teniendo en cuenta los criterios propuestos por Weiss-Gal y Welbourne (2008), el reconocimiento público de la condición profesional, el prestigio y la remuneración como un reflejo del estatus parecen ser problemáticos. La percepción de la sociedad no tiene en cuenta la experiencia profesional necesaria para llevar a cabo la traducción jurídica en la medida deseable (aunque los resultados de nuestra investigación en la sección 5.2.6 indican ligeramente lo contrario). Según Godbout (2016), el prestigio es el resultado de factores económicos y socioculturales, destacando el valor para la sociedad. Aunque la traducción jurídica en Eslovaquia tiene un valor que por su naturaleza y faceta financiera es definitivamente mejor en comparación con otros tipos de traducción (por ejemplo, la traducción literaria vergonzosamente mal pagada), la remuneración general aún no está a la par con otras profesiones académicas. Por lo tanto, al enumerar las características que debe tener una profesión, pero en menor grado, la traducción jurídica en Eslovaquia podría considerarse como semiprofesional. A diferencia de los traductores institucionales (ver más abajo), nunca se ha hecho un sondeo a los

traductores jurados con respecto a los parámetros de estatus social o las variables de prestigio ocupacional.

3.2.2. Traductores institucionales

La traducción institucional representa un tipo específico de traducción jurídica que tiene lugar en circunstancias muy específicas dentro de una política lingüística multilingüe. Para convertirse en traductor de la Dirección General de Traducción (DGT) de la Comisión Europea, el candidato debe tener un buen desempeño en un concurso abierto que puede durar entre cinco y nueve meses. Además, debe tener conocimiento en dos lenguas extranjeras y un título universitario, pero este último no debe ser necesariamente en lenguas. Lo interesante es que los candidatos no requieren título o diploma en traducción (Pym *et al.*, 2012). La DGT, ubicada en Luxemburgo y Bruselas, proporciona traducción a las veinticuatro lenguas oficiales de la UE y cuenta con una producción total de más de 2 300 000 páginas por año, sigue siendo posiblemente la agencia de traducción más grande del mundo (Bednárová-Gibová, 2016, p. 53).

A diferencia de los traductores jurados, los traductores de la UE parecen cumplir los ocho criterios profesionales de Weiss-Gal y Welbourne (2008). El documento más importante que conforma el estado de los traductores de la UE es el Estatuto de los funcionarios; sin embargo, en este los traductores no se diferencian en absoluto. Esto habla mucho de su posición en el contexto de la política plurilingüe europea. Los propios traductores de la Unión Europea también son conscientes de su papel ambivalente porque, aunque proporcionan servicios lingüísticos y trabajan para otros funcionarios de la UE, comparten el mismo estatus de nivel A y niveles salariales, se ven claramente desligados de ellos (Koskinen, 2009, p. 95). Por lo tanto, su identificación parece estar orientada más hacia el grupo profesional de traductores en lugar de sus colegas institucionales (Koskinen, 2009, p. 96). Además, sienten que tienen poco peso en su "esencia", lo que los hace psicológicamente serviles (Koskinen, 2009, p. 95). Como es bien sabido, los traductores de la UE "parecen estar sufriendo la tradicional falta de visibilidad de su profesión a pesar de su gran número, su importante papel y su alto salario" (Koskinen, 2009, p. 99); por lo que veremos cómo estas variables influyen en su felicidad en el trabajo.

4. Diseño de la investigación

En este estudio, quisimos comparar la felicidad relacionada con el trabajo en dos grupos de traductores jurídicos (traductores eslovacos, tanto jurados como de la UE) para: (1) determinar las percepciones de felicidad en sus vidas profesionales y (2) caracterizar las diferencias entre las dos categorías. Para lograr este

objetivo, se emplearon perspectivas comparativas y causales (ver Ruokonen, 2013). La perspectiva comparativa, basada en un análisis cuantitativo, se basa en yuxtaponer las percepciones de felicidad en los dos grupos. La perspectiva causal analiza las correlaciones entre la felicidad y diversos factores, como las variables de estatus social y los parámetros de prestigio ocupacional (Dam y Zethsen, 2009, 2014). El análisis cuantitativo se compone de un análisis descriptivo y un análisis de correlación.

Las variables de estatus social como la edad o el género y los parámetros de prestigio ocupacional ya han sido analizadas en los ET; sin embargo, no en relación con la felicidad concebida, ya sea teórica o empíricamente. Aquí es donde entra en juego la presente investigación. Cuando se considere apropiado, los resultados de nuestra investigación serán comparados con la investigación previa sobre los parámetros seleccionados.

4.1. Objetivos e hipótesis

Paralelamente a un hilo de dos niveles en nuestra investigación, los objetivos del presente estudio son los siguientes:

- Examinar las correlaciones entre la felicidad, las variables de estatus social seleccionadas y los parámetros de prestigio ocupacional entre los traductores jurados eslovacos y los de la UE;
- Determinar las mayores fuentes de satisfacción en su vida profesional.

Basándonos en la evaluación preliminar del cuestionario (que se describe con más detalle en la sección 4.2), junto con los datos sujetos a procesamiento estadístico, elaboramos siete hipótesis. Cada hipótesis está respaldada por su autor. Todas las hipótesis se probaron con métodos de investigación cuantitativa que emplean tablas de contingencia y la prueba de chi-cuadrado (χ^2).

Hipótesis 1: los traductores eslovacos de la UE son más felices que los traductores eslovacos jurados.

La hipótesis central del estudio se basa en el hecho de que los traductores de la UE tienen, presumiblemente, un estatus más alto en comparación con los traductores jurídicos nacionales, ganan un excelente salario y forman parte del entorno de trabajo estimulante de la Comisión Europea (véase Koskinen, 2008, pp. 109, 111, 117), lo que podría hacerlos más felices, en teoría.

Hipótesis 2: Los traductores jóvenes son más felices.

Predecimos que los traductores jurídicos más jóvenes son más felices que sus colegas mayores. Esto también está vinculado a la llamada hipótesis de la

“desilusión progresiva” (véase Dam y Zethsen, 2009, p. 30), que implica, para nuestra investigación, que la felicidad disminuye con la edad a medida que los individuos toman conciencia de las dificultades de la vida del traductor profesional. Alternativamente, la predicción podría revertirse, especialmente con traductores jurados, porque los traductores certificados más antiguos podrían haber puesto su nombre en alto entre la feroz competencia en el mercado nacional y, por lo tanto, podrían tener comisiones regulares. Esto podría hacer su vida profesional estable y, por lo tanto, feliz.

Hipótesis 3: Los traductores con una remuneración más alta son más felices.

La hipótesis parte del hecho de que el salario es un parámetro importante del estatus (Dam y Zethsen, 2009, p. 14), una medida del éxito en nuestra sociedad actual impulsada por el dinero, así como un medio de libertad y satisfacción material. Por lo tanto, será interesante probar si tener un ingreso más alto conlleva a la satisfacción profesional a los traductores de la UE y, en caso de que esto sea cierto, en qué medida.

Hipótesis 4: La traducción jurídica es una ocupación de bajo estatus a pesar de su remuneración relativamente alta.

Esto será particularmente interesante de evaluar, especialmente con los traductores de la UE, ya que se espera que estos tengan una buena vida. Contrariamente a nuestras expectativas generales sobre el estatus de los traductores, afirmamos lo contrario con base en la investigación previa de Dam y Zethsen (2014), quienes descubrieron que, no solo en el estatus ocupacional los traductores de la UE no clasificaron más alto que los traductores del mercado nacional, sino que, sorprendentemente, sus calificaciones generales de estatus fueron relativamente bajas (por debajo del valor medio de 3). Aunque el estatus es una noción compleja, subjetiva y dependiente del contexto (Ollivier, 2000, p. 456), observaremos si el salario influye en la percepción del estatus y, de ser así, cómo.

Hipótesis 5: Cuanto más visibles son los traductores, más felices son.

Esperamos que la visibilidad profesional y física (véase Dam y Zethsen, 2014, pp. 108- 109) influya subconscientemente en la felicidad del traductor. Compararemos los resultados de nuestras investigaciones con investigaciones previas de Liu (2011).

Hipótesis 6: Cuanto más poder en la toma de decisiones e influencia tienen los traductores, más felices son.

La psicología dicta que la autoridad y el poder hacen feliz a la gente (véase Weiss-Gal y Welbourne, 2008). Aunque el poder/influencia es un rasgo profesional

del que a menudo se dice que carecen los traductores (ver Venuti, 1995; Snell-Hornby, 2006; Dam y Zethsen, 2014; Bednárová-Gibová, 2016), será interesante probar esta suposición con traductores jurídicos que podrían sentirse de manera diferente debido a la naturaleza de su traducción, dependiendo del punto de vista que adopten.

Hipótesis 7: Una mayor felicidad por parte de los traductores proviene de una perspectiva interna en lugar de enfocarse en factores externos.

Aquí, basándose en Katan (2009, p. 149), suponemos que los traductores no buscan su mayor satisfacción profesional en el cumplimiento de las expectativas de los clientes/usuarios finales (por lo tanto, no actuando según la teoría funcionalista del *skopos*) o ganando respeto, sino en la experiencia y las habilidades de traducción que obtienen y perfeccionan.

4.1. Datos y metodología

Con el fin de reclutar traductores que quisieran participar en esta investigación, se utilizó un método de muestreo no probabilístico de conveniencia y la técnica de bola de nieve. Se aplicaron análisis estadísticos cuantitativos a los datos para producir resultados.

Los datos se recopilaron durante un período de dos meses de mayo a junio de 2017 y se basan en un total de 118 cuestionarios devueltos. El sitio web jaspri.justice.gov.sk proporcionó los datos de contacto de 172 traductores jurados eslovacos. De estos, 16 correos electrónicos se devolvieron automáticamente debido a direcciones de correo electrónico no válidas que no habían sido actualizadas. Por lo tanto, con base en un total de 156 respuestas potenciales y un total de 86 respuestas recibidas, la tasa de respuesta fue del 55 %. Los traductores eslovacos de la UE fueron contactados oficialmente a través del jefe de la unidad de traducción eslovaca en Luxemburgo, el cual aceptó enviarles un enlace de nuestro cuestionario electrónico. De los 53 traductores eslovacos de la UE disponibles, y sobre la base de un total de 32 respuestas, la tasa de respuesta alcanzó el 60 %. En resumen, enviamos tres convocatorias para completar nuestro cuestionario electrónico para aumentar el interés en participar en nuestra investigación. En cuanto a los traductores jurados, algunos también fueron contactados por medio de sus números telefónicos, lo que ayudó a aumentar su deseo de participar.

Los criterios de selección de los encuestados se basaron en: (1) son traductores jurídicos, (2) son de nacionalidad eslovaca, (3) tienen un mínimo de cinco años de experiencia laboral y (4) los cuestionarios fueron completamente contestados (a excepción de una pregunta de carácter personal sobre los ingresos de cada traductor); lo anterior fue clave para garantizar una muestra de traductores con

el perfil requerido. Sin embargo, un examen más detallado de los cuestionarios reveló que tres encuestados no cumplían con los criterios de inclusión y tuvieron que ser excluidos de la muestra. Por lo tanto, la muestra final consistió en datos de un total de 83 traductores jurados y 32 traductores de la UE, es decir, 115 cuestionarios completados que cumplían con nuestros criterios.

El cuestionario fue creado en el sitio webclick4survey.sk y consistió en 31 preguntas, de las cuales 25 fueron semicerradas, 4 cerradas y 2 abiertas. De las preguntas semicerradas, 5 fueron preguntas de lista de ítems, 19 preguntas de escala Likert y 1 cuadrícula de preguntas. El cuestionario fue utilizado como medio para identificar variables y formular hipótesis de investigación. Para determinar las preguntas de la encuesta, consultamos fuentes secundarias, psicólogos y profesionales de la estadística. Algunas preguntas semicerradas utilizan una escala tradicional de cinco puntos Likert, aunque otras utilizan una escala definida de once puntos (donde 0 = muy insatisfecho, 10 = muy satisfecho) para medir la felicidad de un individuo (véase, por ejemplo, Cummins y Gullone, 2000). Sin embargo, si se les hubiera dado distintas opciones, como “bastante de acuerdo” o “parcialmente de acuerdo”, sería mucho más complicado (si es posible) evaluar el grado de su acuerdo/desacuerdo. Como este problema se evita en la escala de Likert de 5 puntos, decidimos usarlo en la presente investigación. Los datos del cuestionario se utilizaron para evaluar las siguientes categorías:

- a) Perfil del traductor: edad, género, nivel de educación, alcance de las actividades de traducción, cantidad de tiempo dedicado a la traducción.
- b) Estado y parámetros seleccionados de prestigio ocupacional: remuneración, visibilidad, poder/influencia y apreciación.
- c) Las fuentes de la mayor satisfacción profesional.

Se formularon varias preguntas abiertas y cerradas con cada categoría. Para garantizar la credibilidad de nuestros datos, comparamos la interpretación de nuestros resultados con los de Dam y Zethsen (2009, 2011, 2014), Katan (2009, 2011) y Liu (2011), con vistas a parámetros de investigación seleccionados. Para corroborar o refutar las hipótesis, se utilizaron pruebas estadísticas que determinan los valores de chi cuadrado y p.

5. Análisis y resultados

Esta sección del artículo está dedicada a la presentación e interpretación de los resultados de la encuesta. Consideraremos los resultados del análisis en relación con cada uno de los parámetros que formaron el enfoque de la investigación.

5.1. Análisis descriptivo: perfil del traductor

Con base en los resultados obtenidos, comparamos el perfil básico del traductor para las dos cohortes, prestando atención a los hallazgos más intrigantes. Se discutirá la edad de los participantes en correlación con la felicidad en la sección 5.2.

En cuanto al género, la proporción de mujeres y hombres en la muestra de traductores jurados eslovacos es del 65,06 % al 34,94 %. Del mismo modo, el 68,75 % de las mujeres y el 31,25 % de los hombres forman parte de la muestra eslovaca de la UE. Estos hallazgos confirman que incluso la traducción jurídica es evidentemente una ocupación femenina. Esto puede ser un poco sorprendente dada la naturaleza de los documentos traducidos. Sin embargo, nuestros hallazgos están en consonancia con los de Dam y Zethsen (2009); Katan (2009, 2011); Pym *et al.*, (2012); Djovčoš (2014), Solová (2015), Djovčoš y Šveda (2017) a pesar de las diferencias en la ubicación geográfica, el tiempo y los tipos de traductores. El doble de mujeres traductoras juradas que hombres dieron respuestas positivas al evaluar su felicidad relacionada con el trabajo (el 45 % de ellas son “muy felices” o “felices” en comparación con el 23 % de los hombres), y la situación también es muy similar con los traductores de la UE (en la proporción del 40,6 % al 18,75 %). Esta diferencia de género muestra que, especialmente desde un punto de vista feminista de los ET, el tema del género y la felicidad de las traductoras ciertamente merece una mayor investigación en el futuro.

Con respecto a la educación, el 77,10 % de los traductores jurados tienen un título de máster (con una alta prevalencia en humanidades seguida de especialización en derecho e ingeniería técnica) y el 14,45 % un doctorado, en comparación con el 87,5 % y el 12,5 % entre los traductores de la UE. Una diferencia vital entre los dos grupos se refiere a los poseedores de un título de posdoctorado, que están presente en sólo el 6 % de los traductores jurados. Estos son en su mayoría académicos que trabajan a tiempo parcial como traductores jurados junto con su ocupación principal. Dicho subgrupo está visiblemente ausente en la muestra de la UE, lo que podría implicar que la educación académica adicional no es necesaria para realizar una traducción jurídica de calidad en las instituciones de la UE. Curiosamente, una gran mayoría de todos los traductores de la muestra (84,38 % de los traductores jurados y 87,95 % de los traductores de la UE) califican el grado de experiencia requerido para realizar su trabajo como “alto” o “muy alto”. Este hallazgo coincide con Dam y Zethsen (2011), cuya empresa, agencia y traductores independientes dieron puntajes de experiencia promedio de 4 en una escala de calificación de 1 a 5. Sin embargo, el reconocimiento externo también da forma al estatus de una profesión. Nuestros datos muestran que, según la opinión de los traductores, las personas ajenas a la profesión consideran que la experiencia de los traductores jurídicos debe ser principalmente “alta” o

“incuestionable”. Este hallazgo difiere (en un sentido positivo) de la investigación mencionada anteriormente por Dam y Zethsen (2011). La razón podría buscarse en la naturaleza de la traducción jurídica, una profesión que inherentemente impone respeto y estima, especialmente con respecto a los traductores de la UE.

En cuanto a la cantidad de tiempo dedicado a la traducción, casi la mitad de los traductores de la UE que trabajan 31-40 horas (44,87 %) o >40 horas por semana (53,13 %) están “muy contentos” o “felices.” Los traductores jurados, por el contrario, dedican mucho menos tiempo a la traducción. El 28,91 % de los traductores jurados “muy felices” o “felices” trabajan <10 horas u 11-20 horas por semana. Entonces hay un 13,25 % que trabajan 21-30 horas y 31,32 % dedican ya sea 31-40 o >40 horas a la traducción por semana, y que se consideran profesionales “felices” o “muy felices.” Los intervalos de horas variables en el grupo de traductores jurados también dependen de si trabajan a tiempo completo (55,42 %) o a tiempo parcial (44,57 %). La posibilidad de traducción jurada a tiempo parcial en Eslovaquia es una característica que los distingue de los traductores de la UE, que trabajan a tiempo completo. Para los traductores jurados, la felicidad no se correlaciona directamente con la cantidad de horas dedicadas a la traducción.

En el siguiente apartado pondremos a prueba nuestras hipótesis y las interpretaremos.

5.2. Análisis de correlación

5.2.1. Edad

Se dividió a todos los encuestados de la muestra analizada en cinco grupos de edad (ver Tablas 1 y 2). Como muestra la Tabla 1, no hay traductores en el rango de edad de 25 a 29 años entre los traductores jurados eslovacos. La ausencia de traductores jóvenes puede explicarse por la Ley n.º 382/2004 y sus enmiendas posteriores (véase el apartado 3.2.1), que deben tener al menos cinco años de ejercicio en este ámbito antes de presentarse al examen oficial. La felicidad relacionada con el trabajo se refleja más en el grupo de edad de 30 a 39 años, en el que el 37,35 % de los encuestados se perciben a sí mismos como “muy felices” o “felices” y el 8,43 % se clasifican como “ni felices ni infelices”. Un nivel comparable de felicidad está presente en el grupo de edad de 40 a 49 años, a pesar de un menor número de traductores. Sin embargo, una disminución considerable de la felicidad se manifiesta en el grupo de edad de 50 a 59 años, en el que menos del 5 % se ven a sí mismos como “muy felices” o “felices.” Curiosamente, el grupo de personas mayores, de más de 60 años, reveló un aumento notable

en la felicidad, lo que podría servir como cierta evidencia a nuestro motivador de la hipótesis 2 en relación con los traductores certificados mayores.

Tabla 1. Correlación entre la felicidad y la edad: traductores jurados

| Rango de edad | 25-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | >60 |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-----|
| Muy feliz | 0 | 9 | 4 | 1 | 2 |
| Feliz | 0 | 22 | 10 | 3 | 5 |
| Ni feliz ni infeliz | 0 | 7 | 8 | 3 | 6 |
| Infeliz | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Muy infeliz | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |

$$\chi^2 = 15,368$$

En cuanto a los traductores de la UE, la mayor satisfacción relacionada con el trabajo se observa de manera similar en los grupos de edad de 30-39 y 40-49 años (el 25 % es “muy satisfecho/a” o “satisfecho/a” en ambos grupos), y también hay una disminución en el grupo de edad de 50-59 años, en el que tan solo el 3 % se ven “satisfechos/as.” En un contraste marcado con los traductores jurados, no hay traductores activos en el grupo senior (ver Tabla 2). Esto podría implicar que la traducción para las instituciones de la UE no es un trabajo de por vida debido a la naturaleza de la traducción. Esto fue confirmado por un encuestado anónimo: “Lo que me abate es la monotonía del trabajo y la brecha entre el conocimiento de uno y lo que se espera que se sepa (experiencia en diversos dominios), sin proporcionar el tiempo adecuado para la investigación y el contexto para la legislación que traducimos. No creo que este sea mi trabajo hasta que me jubile”.

Tabla 2. Correlación entre la felicidad y la edad: traductores de la UE

| Rango de edad | 25-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | >60 |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-----|
| Muy feliz | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Feliz | 1 | 6 | 6 | 1 | 0 |
| Ni feliz ni infeliz | 0 | 6 | 2 | 1 | 0 |
| Infeliz | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 |
| Muy infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

$$\chi^2 = 6,454$$

En general, según las Tablas 1 y 2, se puede afirmar que los traductores en los grupos de edad de 30-39 y 40-49 parecen más satisfechos en comparación con los grupos de edad de 50-59 y >60. Sin embargo, la hipótesis 2 no se confirmó

para ninguno de los dos grupos, ya que los valores de prueba de χ^2 son 15,368 y 6,454, respectivamente. En ambos grupos, el valor de p es $> 0,05$, lo que significa que la correlación entre la felicidad y la edad no es estadísticamente significativa. En otras palabras, no encontramos una correlación directa entre la felicidad y la edad.

5.2.2. Estatus

En el cuestionario se preguntó a los encuestados cómo perciben su estatus de traductores.

Tabla 3. Correlación entre la felicidad y la edad: traductores jurados

| Estatus | Muy alto | Alto | Promedio | Bajo | Muy bajo |
|---------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|
| Muy feliz | 2 | 8 | 6 | 0 | 0 |
| Feliz | 0 | 23 | 12 | 5 | 0 |
| Ni feliz ni infeliz | 0 | 4 | 15 | 5 | 0 |
| Infeliz | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Muy infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |

$$\chi^2 = 116,458$$

Los datos de la Tabla 3 muestran que el 44,58 % de los traductores jurados califican su estado como “muy alto” o “alto”, el 39,76 % como “promedio” y solo el 15,66 % como “bajo”. Si tuviéramos que convertir las categorías de respuesta en valores numéricos entre 1 y 5 (siendo 1= muy bajo y 5= muy alto), su clasificación media sería 3,3, es decir, promedio. Por el contrario, los traductores de la UE ven su estatus, tal vez sorprendentemente, como más bajo; 37,5 % de ellos sostienen la opinión de que su estatus es “bajo” o “muy bajo” (ver Tabla 4). Expresado en valores numéricos, su calificación media de estado es ligeramente inferior, de 2,96, o por debajo de la media. Aunque la diferencia no es grande, es estadísticamente significativa.

Tabla 4. Correlación entre la felicidad y la edad: traductores de la UE

| Estatus | Muy alto | Alto | Promedio | Bajo | Muy bajo |
|---------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|
| Muy feliz | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Feliz | 1 | 4 | 6 | 3 | 0 |
| Ni feliz ni infeliz | 0 | 0 | 2 | 4 | 3 |
| Infeliz | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Muy infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

$$\chi^2 = 25,290$$

Estos resultados sugieren que incluso entre estos traductores supuestamente de prestigio, la traducción jurídica no está conectada con un estatus alto, independientemente de si los traductores están empleados en un mercado nacional o en un entorno internacional. Nuestros resultados también son idénticos a los de Dam y Zethsen (2011, p. 984; 2014, p. 102) y la encuesta de Katan (2009, p. 126), en la que los traductores tienen, en el mejor de los casos, un estatus promedio. En resumen, con base en los datos de las Tablas 3 y 4, se puede argumentar que existe una correlación directa entre la felicidad y el estatus de los traductores jurados ($\chi^2 = 116,458$, que es significativo en el nivel $p < 0,01$), así como para los traductores de la UE ($\chi^2 = 25,290$ en el nivel $p < 0,05$).

El análisis de la correlación entre el estatus y la satisfacción salarial (ver Tablas 5 y 6) confirma lo siguiente: existe una clara correlación entre la satisfacción salarial y percepciones de estatus más bajo (la satisfacción salarial más baja se correlaciona con calificaciones de estatus más bajas, y el salario alto se correlaciona con una ausencia de calificaciones de estatus más bajas) para traductores jurados ($\chi^2 = 109,775$ en el nivel $p < 0,01$). Por otra parte, no existe correlación entre la satisfacción salarial y las calificaciones de alto nivel para los traductores de la UE ($\chi^2 = 4,571$). Una de las razones podría residir en un tamaño de muestra que puede no ser suficiente para hacer una afirmación más fuerte. La hipótesis 4 no se confirmó con respecto a los traductores jurados, pero sí se confirmó para los traductores de la UE.

Tabla 5. Correlación entre estatus y satisfacción salarial: traductores jurados

| Estatus | Muy alto | Alto | Promedio | Bajo | Muy bajo |
|-----------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|
| Satisfacción salarial | | | | | |
| Muy satisfecho/a | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 |
| Satisfecho/a | 2 | 23 | 10 | 3 | 0 |
| Promedio | 0 | 7 | 19 | 5 | 0 |
| Insatisfecho/a | 0 | 1 | 2 | 4 | 0 |
| Extremadamente insatisfecho | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| $\chi^2 = 109,775$ | | | | | |

Tabla 6. Correlación entre estatus y satisfacción salarial: traductores de la UE

| Estatus | Muy alto | Alto | Promedio | Bajo | Muy bajo |
|-----------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|
| Satisfacción salarial | | | | | |
| Muy satisfecho/a | 3 | 6 | 9 | 8 | 4 |
| Satisfecho/a | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Promedio | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Insatisfecho/a | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Extremadamente insatisfecho | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| $\chi^2 = 4,571$ | | | | | |

5.2.3. Remuneración

Se cree ampliamente que el salario es un determinante principal del prestigio ocupacional (véase Weiss-Gal y Welbourne, 2008, entre otros). Como se indica en la Tabla 6, la alta remuneración, por sí misma, puede no ser *suficiente* para garantizar una percepción de alto estatus de la profesión de traducción. A pesar de que el salario es potencialmente un buen indicador de estatus, puede que no desempeñe un papel decisivo en la felicidad de los traductores.

En este estudio les pedimos a los traductores que indicaran su nivel de satisfacción con su salario y les pedimos que marcaran sus rangos de ingresos mensuales. Los resultados se muestran en las Tablas 7-10 respectivamente.

Tabla 7. Correlación entre la felicidad y el salario: traductores jurados

| Satisfacción salarial | Muy satisfecho/a | Satisfecho/a | Promedio | Insatisfecho/a | Extremadamente insatisfecho/a |
|-----------------------|------------------|--------------|----------|----------------|-------------------------------|
| Muy feliz | 2 | 7 | 5 | 1 | 0 |
| Feliz | 3 | 23 | 13 | 1 | 0 |
| Ni feliz ni infeliz | 0 | 8 | 12 | 4 | 0 |
| Infeliz | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Muy infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |

$$\chi^2 = 94,778$$

Tabla 8. Correlación entre la felicidad y el salario: traductores de la UE

| Satisfacción salarial | Muy satisfecho/a | Satisfecho/a | Promedio | Insatisfecho/a | Extremadamente insatisfecho/a |
|-----------------------|------------------|--------------|----------|----------------|-------------------------------|
| Muy feliz | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Feliz | 13 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Ni feliz ni infeliz | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Infeliz | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

$$\chi^2 = 2,499$$

Como podemos ver en las Tablas 7 y 8, para los traductores jurados hay un nivel mucho más variado de satisfacción con sus salarios en comparación con los traductores de la UE; 93,75 % de ellos están “muy satisfechos.” Este resultado podría reflejar la correlación entre el nivel de satisfacción con el salario y la felicidad en este grupo. Además, este estudio ha revelado grandes diferencias

salariales entre los dos grupos. Como se ha enfatizado en la literatura y la práctica de la traducción una y otra vez, los traductores de la UE cuentan con altos niveles de ingresos, lo que también se ha confirmado inequívocamente en nuestro estudio: el 75 % de ellos gana >5000 euros al mes y un 25 % entre 3000 y 5000 euros (ver Tabla 10). Los salarios de los traductores jurados eslovacos son significativamente más bajos, como se documenta en la Tabla 9. Es interesante observar, sin embargo, que, a pesar de esta enorme brecha salarial en comparación con los traductores de la UE, el 64,47 % de los traductores jurados afirman que están “muy contentos” o “felices” con su profesión. Al mismo tiempo, más de la mitad de ellos dijeron que ganaban menos de 1000 euros o entre 1000 y 2000 euros, lo que está por debajo de la renta mensual media o incluso por debajo del umbral de pobreza en muchos países europeos (véase Henter, 2016, p. 38). Sin embargo, a pesar de estos débiles beneficios de la traducción certificada eslovaca, todavía se sienten profesionalmente satisfechos. Lo que también merece mención es que hasta el 92 % de los traductores jurados eslovacos indicaron sus ingresos mensuales. Para los demás, esta parecía una pregunta muy delicada; se negaron a indicar su cantidad de ingresos mensuales. Esto implica que declarar su remuneración significa salir de su zona de confort en marcado contraste con los traductores de la UE.

Tabla 9. Correlación entre la felicidad y el nivel de remuneración en EUR: traductores jurados

| Salario en EUR | >5,000 EUR | 3,000- 5,000 EUR | 2,000- 3,000 EUR | 1,000 -2,000 EUR | <1,000 EUR |
|---------------------|---------------|------------------------|------------------------|------------------------|---------------|
| Muy feliz | 0 | 0 | 5 | 6 | 4 |
| Feliz | 1 | 0 | 5 | 13 | 15 |
| Ni feliz ni infeliz | 0 | 0 | 5 | 6 | 13 |
| Infeliz | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Muy infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |

$$\chi^2 = 8,204$$

Tabla 10. Correlación entre la felicidad y el nivel de remuneración en EUR: traductores de la UE

| Salario en EUR | >5,000 EUR | 3,000- 5,000 EUR | 2,000- 3,000 EUR | 1,000- 2,000 EUR | <1,000 EUR |
|---------------------|---------------|------------------------|------------------------|------------------------|---------------|
| Muy feliz | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Feliz | 11 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Ni feliz ni infeliz | 6 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Infeliz | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Muy infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

$$\chi^2 = 0,495$$

Según las Tablas 9 y 10, hay correlaciones no significativas entre la felicidad y el nivel de remuneración de ambos grupos. Las correlaciones entre las dos variables no se confirmaron para ninguno de los grupos ($\chi^2 = 8,204$ y $\chi^2 = 0,495$, respectivamente). Sin embargo, a pesar de los resultados estadísticos, a primera vista los datos de las tablas implican que los traductores de la UE están satisfechos con su alto nivel de remuneración, mientras que los traductores jurados están satisfechos con su baja remuneración. Estadísticamente hablando, a pesar de esto, la hipótesis 3 debe ser rechazada.

5.2.4. Visibilidad

Aunque la visibilidad de una profesión es un parámetro de estatus comúnmente reconocido, en los ET el concepto ha tenido su propio significado desde los tiempos de Venuti. Los traductores a menudo son retratados en las fuentes secundarias como “física y profesionalmente aislados” (Dam y Zethsen, 2009, p. 21). En este estudio utilizamos diferentes frases acerca de la cuestión de la visibilidad en relación con estos dos aspectos.

La visibilidad física está estrechamente relacionada con la ubicación del lugar de trabajo, ya sea que uno se encuentre en una posición central o periférica en la organización o si uno es “difícil de identificar”, ya que los traductores trabajan principalmente desde casa. Una diferencia crucial entre los grupos es que, si bien el 68,29 % de los traductores jurados trabajan principalmente desde casa y, por lo tanto, podrían caracterizarse por un verdadero aislamiento físico, este no es el caso de los traductores de la UE (excepto por un permiso especial después de un cierto período de empleo). Aunque los traductores de la UE suelen sentarse solos en sus oficinas, el 56,25 % de ellos perciben su ubicación física como “ni central ni periférica”. No hay relación entre la felicidad y la visibilidad física en ninguno de los grupos.

En cuanto a la visibilidad profesional, pedimos a los traductores que calificaran el grado de su contacto profesional con otros (colegas, empleados, clientes, etc.). Cabe destacar que la comparación entre grupos produjo un resultado idéntico, tanto jurados como traductores de la UE calificaron su grado de contacto como “promedio”, en otras palabras, los valores medios de las calificaciones de contacto fueron 3,2 (en la escala 1-5 después de la conversión numérica de los datos); por lo que el aislamiento profesional no es un problema para ninguno de los dos grupos. También encontramos una relación directa entre la felicidad y el grado de contacto. Esto apunta a la importancia del contacto profesional sobre la ubicación física al evaluar la felicidad relacionada con el trabajo de los traductores.

Estas calificaciones de contacto relativamente altas en traductores jurados pueden parecer contradecir su baja visibilidad física discutida anteriormente. Sin embargo, suponemos que en su mayoría tienen contacto con clientes o usuarios finales para los que traducen. El contacto profesional relativamente alto para los traductores de la UE también puede contradecir sus quejas sobre la falta de retroalimentación de los clientes (Dam y Zethsen, 2014, p. 110), pero suponemos que sus contactos se dirigen principalmente a colegas internos en lugar de a cualquier otro grupo. Sin embargo, los traductores de la UE tienen un grado significativamente menor de visibilidad de los nombres en comparación con los traductores jurados: el 81,25 % de los traductores de la UE nunca revelan sus nombres en sus traducciones, frente a sólo el 3,61 % de los traductores jurados. Como muestra la comparación entre grupos, basada en los datos de las Tablas 11 y 12, existe una correlación significativa claramente confirmada entre la felicidad y la visibilidad de los traductores jurados ($\chi^2 = 29,528$ a nivel $p < 0,05$) en contraste con los traductores de la UE ($\chi^2 = 10,919$). Por lo tanto, la hipótesis 5 se corrobora, pero solo para traductores jurados y no para traductores de la UE. Nuestro hallazgo de que los traductores jurados visibles para el cliente parecen más felices que los traductores tras bambalinas de la UE también están de acuerdo con Liu (2011).

Tabla 11. Correlación entre la felicidad y la visibilidad del nombre: traductores jurados

| Visibilidad del nombre | Muy seguido | A menudo | A veces | Rara vez | Nunca |
|------------------------|-------------|----------|---------|----------|-------|
| Muy feliz | 9 | 5 | 1 | 1 | 0 |
| Feliz | 18 | 9 | 5 | 5 | 3 |
| Ni feliz ni infeliz | 10 | 10 | 2 | 2 | 0 |
| Infeliz | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Muy infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |

$$\chi^2 = 29,528$$

Tabla 12. Correlación entre la felicidad y la visibilidad del nombre: traductores de la UE

| Visibilidad del nombre | Muy seguido | A menudo | A veces | Rara vez | Nunca |
|------------------------|-------------|----------|---------|----------|-------|
| Muy feliz | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| Feliz | 1 | 0 | 0 | 3 | 10 |
| Ni feliz ni infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| Infeliz | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| Muy infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

$$\chi^2 = 10,919$$

5.2.5. Poder/influencia

Por mucho que se sepa que el poder o la influencia están notablemente ausentes en la profesión de la traducción, analizaremos las evaluaciones de los traductores jurídicos. Estos podrían diferir en la fuerza de la percepción de sus responsabilidades legales hacia un texto y su usuario final. La conversión numérica de los datos en las Tablas 13 y 14 revela que las puntuaciones de poder promedio de los traductores jurados alcanzan el valor de 3,02 en la escala de calificación 1-5, es decir, una influencia “promedio”. Los traductores de la UE evalúan su poder aún más bajo en 2,12, es decir, en una “baja influencia”. Esto respalda el hecho de que los traductores institucionales son muy conscientes de las fuerzas manipuladoras detrás de la maquinaria de la UE y realizan su papel como participantes inertes en un acto de comunicación: no pueden hacer cumplir sus propias variantes de traducción alternativas y contribuir a la creación de significado de un texto, lo que podría interpretarse como una manifestación de restricción institucional en su poder de toma de decisiones (ver Bednárová-Gibová, 2016, p. 82, para más información). Los traductores jurados, por otro lado, sienten que tienen mayor poder sobre sus traducciones, aunque reconocen algunas limitaciones.

Como se puede derivar de las Tablas 13 y 14, existe claramente una correlación significativa entre felicidad y poder para los traductores jurados ($\chi^2 = 35,061$ a nivel $p < 0,01$), pero no para los traductores de la UE ($\chi^2 = 15,681$). Una vez más, la hipótesis 6 se confirma solo para traductores jurados, pero no para traductores de la UE.

Tabla 13. Correlación entre la felicidad y el poder/influencia: traductores jurados

| Poder | Muy alto | Alto | Promedio | Bajo | Muy bajo |
|---------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|
| Muy feliz | 0 | 5 | 9 | 1 | 1 |
| Feliz | 2 | 15 | 16 | 7 | 0 |
| Ni feliz ni infeliz | 0 | 4 | 11 | 6 | 3 |
| Infeliz | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Muy infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |

$$\chi^2 = 35,061$$

Tabla 14. Correlación entre la felicidad y el poder/influencia: traductores de la UE

| Poder | Muy alto | Alto | Promedio | Bajo | Muy bajo |
|---------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|
| Muy feliz | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 |
| Feliz | 1 | 0 | 4 | 6 | 3 |
| Ni feliz ni infeliz | 0 | 0 | 1 | 4 | 4 |
| Infeliz | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| Muy infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

$$\chi^2 = 15,681$$

Otro hallazgo intrigante es que, si bien el poder no es un parámetro esencial para los traductores, el concepto psicológico relacionado con la responsabilidad, basado en las obligaciones personales, les parece mucho más importante. Ambos grupos asignan “un muy alto” o “alto” grado de responsabilidad en sus puestos de trabajo en más del 90 % de las respuestas, lo que demuestra la seriedad de la traducción jurídica.

5.2.6. Valoración

De manera similar a la responsabilidad, la valoración no se da como un parámetro de estado en la literatura sobre prestigio ocupacional. Por otro lado, aquellos que se acercan más a investigar el estado del traductor a menudo hablan de una “falta de reconocimiento social” (Katan, 2009, p. 125), una “semiprofesión” (Godbout, 2016) o “una ocupación transitoria” (Dam y Zethsen, 2016, p. 177).

A juzgar por los datos de las Tablas 15 y 16, ambos grupos consideran que su trabajo es apreciado, aunque un buen número de traductores no son demasiado optimistas. Las puntuaciones de valoración en ambos grupos son notablemente similares, con valores medios de 3,38 (traductores de la UE) y 3,44 (traductores jurados), lo que corresponde a “hasta cierto punto”. Estos hallazgos están en parte en línea con la investigación anterior de Dam y Zethsen (2009, p. 29); sin embargo, amplían su validez para una especialidad traductora particular. Como se muestra en las Tablas 15 y 16, existe una correlación directa entre la felicidad y la apreciación en la muestra de traductores jurados ($\chi^2 = 22,794$ en el nivel de significación $p < 0,05$): cuanto más valorados se sienten los traductores, más felices son. Por otro lado, no hay correlación entre la felicidad y la apreciación de los traductores de la UE ($\chi^2 = 15,281$). Sin embargo, este hallazgo podría estar relacionado con el tamaño limitado de la muestra.

Tabla 15. Correlación entre la felicidad y la valoración: traductores jurados

| Valoración | Muy alta | Alta | Cierta | Baja | Muy baja |
|---------------------|----------|------|--------|------|----------|
| Muy feliz | 1 | 7 | 7 | 1 | 0 |
| Feliz | 4 | 21 | 14 | 1 | 0 |
| Ni feliz ni infeliz | 2 | 7 | 12 | 3 | 0 |
| Infeliz | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| Muy infeliz | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |

$$\chi^2 = 22,794$$

Tabla 16. Correlación entre la felicidad y la valoración: traductores de la UE

| Valoración | Muy alta | Alta | Cierta | Baja | Muy baja |
|---------------------|----------|------|--------|------|----------|
| Muy feliz | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Feliz | 0 | 9 | 4 | 1 | 0 |
| Ni feliz ni infeliz | 0 | 3 | 5 | 1 | 0 |
| Infeliz | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| Muy infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

$$\chi^2 = 15,281$$

5.2.7. Fuentes de mayor felicidad y resumen general

En nuestro cuestionario, también se pidió a los traductores que marcaran lo que les infunde mayor satisfacción en su vida profesional en una escala de calificación de 1 a 5, donde 1 significa “totalmente de acuerdo” y 5 significa “totalmente en desacuerdo”. Los resultados de la comparación entre grupos se muestran en las Figuras 1a y 1b.

Figura 1a. Comparación de las fuentes de mayor satisfacción profesional (frecuencias absolutas): traductores jurados

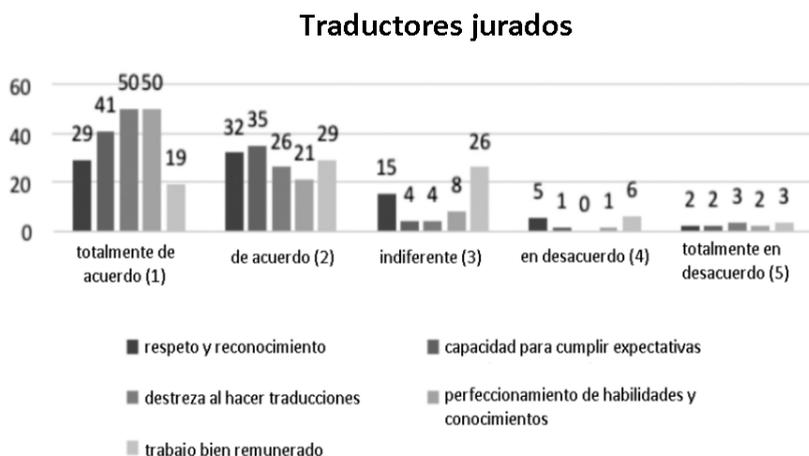
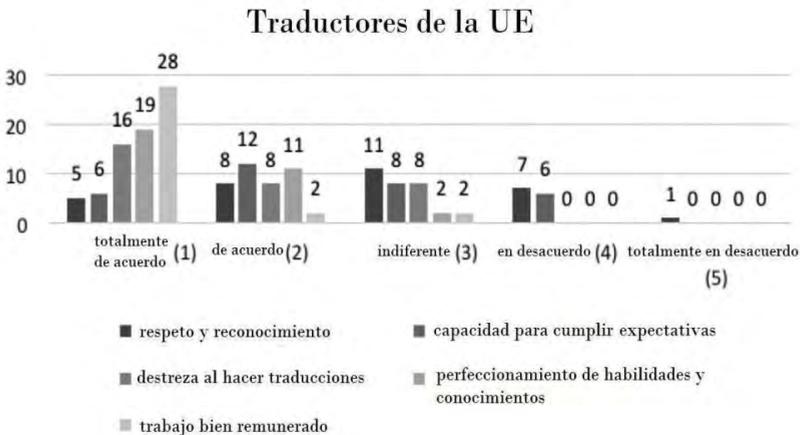


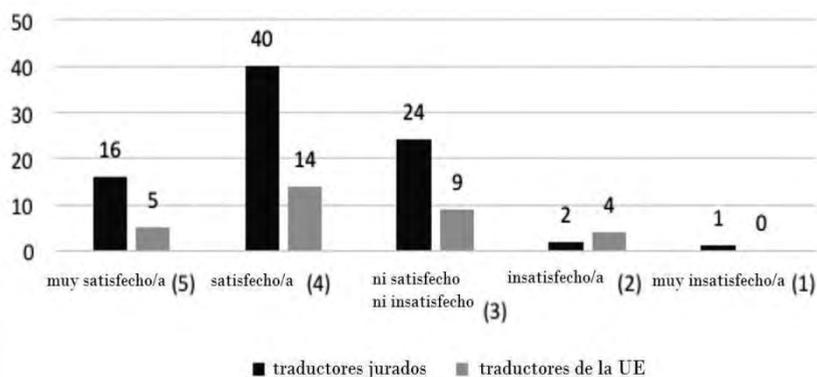
Figura 1b. Comparación de las fuentes de mayor satisfacción profesional (frecuencias absolutas): traductores de la UE



Como se puede inferir de las Figuras 1a y 1b, ambos grupos reconocen que sus habilidades para lidiar con traducciones difíciles y el aumento en el conocimiento y las habilidades de traducción que vienen con su trabajo les dan las mayores fuentes de satisfacción profesional. Esto atestigua sus rasgos de personalidad internos y su actitud de trabajo centrada en sí mismos. Aunque los factores externos, como el respeto y el reconocimiento, o la capacidad de satisfacer las expectativas de los clientes/usuarios finales, desempeñan un papel más vital para los traductores jurados que para los traductores de la UE; ambos parecen mucho menos importantes para los dos grupos. Por lo tanto, se puede afirmar que la hipótesis 7 ha sido corroborada. Sin embargo, el salario como el parámetro más importante para medir el estatus no puede ser subestimado por los traductores de la UE, que reconocen claramente que es la mayor fuente de satisfacción en el trabajo. Por otro lado, para los traductores jurados, el dinero parece jugar un papel mucho menos significativo, lo cual es debido a una remuneración mucho más baja que los obliga a buscar la satisfacción profesional en otro lugar.

Por último, la hipótesis central de nuestro estudio no se ha confirmado, ya que los traductores jurados y de la UE parecen igualmente felices con su profesión; sus puntajes medios de calificación de felicidad son 3,86 y 3,75, respectivamente, lo que no es estadísticamente significativo. Además, en la muestra de la UE, hay un mayor número de traductores descontentos (12,5 %). La comparación final, basada en frecuencias absolutas, se muestra en la Figura 2.

Figura 2. Comparación de la felicidad laboral de los traductores (frecuencias absolutas)



medida que este estudio llega a su fin, le invitamos a leer el siguiente comentario de un traductor de la UE de nuestra muestra que, creemos, ilustra con precisión su situación: “Tengo muchos colegas que no están satisfechos con sus trabajos en la Comisión, principalmente porque están capacitados en otras áreas de la traducción (derecho, ingeniería, relaciones internacionales), por lo que presumiblemente esperaban una carrera profesional más emocionante. Sin embargo, se quedan principalmente por el salario que es excepcionalmente alto”. Otra cita de un traductor jurado anónimo lo dice todo: “Cuando eres un traductor jurado, es realmente difícil decir si el trabajo te hace feliz o no. Es un trabajo muy profesional que requiere mucha experiencia y seriedad. Sin embargo, puedo decir con seguridad que soy una persona útil y mis traducciones han ayudado a muchas personas y eso me satisface.”

6. Conclusión

En resumen, en este estudio se han explorado una variedad de parámetros diferentes, lo que permite una serie de generalizaciones, cada una de las cuales contribuye a aclarar el tema sobre la felicidad de los traductores. Según nuestra investigación, no se puede afirmar que uno u otro de los grupos de traductores sea profesionalmente más feliz que el otro; ambos calificaron su felicidad relacionada con el trabajo más cerca del valor de ser “feliz”. Ofrecemos una visión comparativa de las percepciones de felicidad de los traductores en su vida profesional, con el fin de resaltar las diferencias entre ellos. En línea con los objetivos del estudio, determinamos que, si bien estadísticamente no hay correlaciones significativas entre la felicidad y la edad, y la felicidad y la remuneración, existe una correlación significativa entre la felicidad y el estatus en ambos grupos. Las correlaciones entre la felicidad y los parámetros ocupacionales, como la visibilidad, el poder/influencia y la apreciación son significativas para los traductores jurados, pero no para los traductores de la UE. A diferencia

de los traductores jurados, en este grupo estos parámetros ocupacionales no se correlacionan con la felicidad relacionada con el trabajo.

Ambas cohortes de estos traductores de prestigio buscan la satisfacción profesional en aspectos laborales orientados hacia lo reflexivo (como sus habilidades para lidiar con traducciones exigentes y el aumento del conocimiento resultante de esta) en lugar de ganarse el respeto y el reconocimiento o cumplir con las expectativas de los clientes. Este es un hallazgo sólido en relación con la identidad de los traductores. A diferencia de los traductores jurados, los traductores de la UE no consideran que un ingreso elevado sea un parámetro ocupacional débil a la hora de evaluar su felicidad relacionada con el trabajo. También encontramos que para ambos grupos la traducción jurídica no se percibe como una ocupación de alto estatus, a pesar de que supuestamente es de prestigio. Las clasificaciones promedio de los traductores de la UE eran incluso más bajas que las de los traductores jurados. El contacto profesional y la responsabilidad laboral tienen el privilegio de ser parámetros de estatus bastante fuertes para ambas cohortes de traductores: ambos parecen más importantes que el aislamiento físico y el poder/influencia.

Esta investigación es el comienzo de un estudio prospectivo más largo; una investigación de la felicidad de los traductores, basada en el concepto de Veenhoven, será el centro del próximo estudio en nuestra investigación en curso. En el futuro, será tentador explorar la relación entre la felicidad relacionada con el trabajo y la personalidad de un traductor en mayor detalle. El presente estudio es un trampolín para dichos análisis adicionales, ya que ofrece estímulos para la comparación con otras especialidades traductorales para las cuales aún no se han realizado análisis.

Por último, pero no por ello menos importante, estamos plenamente conscientes de que nuestra investigación traslacional-sociológica puede provocar controversias. Sin embargo, creemos que, si realmente consideramos a los traductores como seres humanos, deberíamos saber más sobre sus puntos de vista y actitudes, incluidos conceptos subjetivos como la felicidad relacionada con el trabajo. Además, creemos que nuestro estudio longitudinal de la felicidad de los traductores nos permitirá llegar a una comprensión más profunda de esta complicada profesión.

Agradecimientos

La publicación de este artículo ha sido respaldada por la beca de investigación KEGA 036PU-4/2017. El software de procesamiento de datos colectivos utilizado con fines estadísticos fue diseñado en colaboración con el Departamento de

Computación e Informática de la Facultad de Ingeniería Eléctrica e Informática de la Universidad Técnica de Košice, Eslovaquia.

Referencias

- Abdallah, K. (2010). Translator's Agency in Production Networks. En T. Kinnunen y K. Koskinen (eds). *Translators' Agency* (pp. 11-46). Tampere University Press. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/65639>
- Bednárová-Gibová, K. (2016). *Towards an Understanding of EU Translation*. Prešov University.
- Bednárová-Gibová, K. y Madoš, B. (2019). Investigating Translators' Work-related Happiness: Slovak Sworn and Institutional Translators as a Case in Point. *Meta*, 64(1), 215-241. <https://doi.org/10.7202/1065335ar>
- Chesterman, A. (2009). The Name and Nature of Translator Studies. *Hermes, - Journal of Language and Communication in Business*, 22(42), 13-22. <https://doi.org/10.7146/hjcb.v22i42.96844>
- Choi, J. (2007). Study on job satisfaction and directions for the training of conference interpreters. *Forum*, 5(2), 23-38.
- Consejo Nacional de la República de Eslovaquia. (2007, 25 de octubre). *Ley n.º 522/2007 que modifica la Ley n.º 382/2004 sobre expertos, traductores e intérpretes y sobre la modificación de ciertas leyes modificadas por la Ley n.º 93/2006*. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2007/522/>
- Consejo Nacional de la República de Eslovaquia. (2007, 28 de noviembre). *Ley n.º 593/2007 que modifica la Ley n.º 222/2004 sobre el impuesto al valor agregado modificado*. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2007/593/>
- Cummins, R. y Gullone, E. (2000). Why we should not use 5-point Likert scales: The case for subjective quality of life measurement. En *Proceedings of the Second International Conference on Quality of Life in Cities. (2nd International Conference on Quality of Life in Cities, Singapore, 8-10 March 2000)* (pp. 74-93). National University of Singapore.
- Dam, H. y Zethsen, K. (2008). Translator Status – A Study of Danish Company Translators. *The Translator*, 14(1), 71-96.
- Dam, H. y Zethsen, K. (2009). Who Said Low Status? A Study on Factors Affecting the Perception of Translator Status. *JoSTrans*, (12), 2-36. https://jostrans.org/issue12/issue12_toc.php
- Dam, H. y Zethsen, K. (2011). The Status of Professional Business Translators on the Danish Market: A Comparative Study of Company, Agency and Freelance Translators. *Meta*, 56(4), 976-997. <https://doi.org/10.7202/1011263ar>
- Dam, H. y Zethsen, K. (2014). Translators in international organizations: A special breed of high-status professionals? Danish EU translators as a case in point. En C. Angelelli (ed.), *The Sociological Turn in Translation and Interpreting Studies* (pp. 93-113). John Benjamins Publishing.
- Dam, H. y Zethsen, K. (2016). "I think it is a wonderful job." On the solidity of the translation profession. *JoSTrans*, (25), 174-187. https://jostrans.org/issue25/art_dam.php
- Dam, H. y Koskinen, K. (2016). The Translation Profession: Centres and Peripheries. *JoSTrans*, (25). https://jostrans.org/issue25/art_intro.php

- Djovčoš, M. (2012). *Kto, čo a za akých podmienok prekladá: prekladateľ v kontexte doby* [Who, what, how and under which circumstances translates: translators in the context of their time] [tesis doctoral, Matej Bel University]. Editorial UMB Belianum.
- Djovčoš, M. (2014). Translators and Social Context: The Case Study of Slovakia. *Meta*, 59(2), 330-359. <https://doi.org/10.7202/1027479ar>
- Djovčoš, M. y Šveda, P. (2017). *Mýty a fakty o preklade a tlmočení na Slovensku* [Myths and Facts about Translation and Interpreting in Slovakia]. Veda.
- Ehrensberger-Dow, M. (2015): An Ergonomic Perspective of Professional Translation. *Meta*, 60(2), 328. <https://doi.org/10.7202/1032879ar>
- Ehrensberger-Dow, M. (2017). An ergonomic perspective of translation. En J. W. Schwieter y A. Ferreira (eds.), *The Handbook of Translation Studies and Cognition* (pp. 332-349). John Wiley & Sons.
- Ehrensberger-Dow, M. y Massey, G. (2013). Indicators of translation competence: Translators' self-concepts and the translation of titles. *Journal of Writing Research*, 5(1), 103-131. <http://dx.doi.org/10.17239/jowr-2013.05.01.5>
- Ehrensberger-Dow, M., Hunziker Heeb, A., Massey, G., Meidert, U., Neumann, S. y Becker, H. (2016). An International Survey of the Ergonomics of Professional Translation. *ILCEA*, (27). <https://doi.org/10.4000/ilcea.4004>
- Godbout, M. (2016). Lack of status – are translators the authors of their own misfortune? *Circuit*, (131). <https://www.circuitmagazine.org/dossier-131/lack-of-status-are-translators-the-authors-of-their-own-misfortune>
- Hermans, J. y Lambert, J. (1998/2006). From translation markets to language management: The implications of translation services. En D. Delabastita, L. D'hulst y R. Meylaerts (eds.), *Functional Approaches to Culture and Translation: Selected Papers by José Lambert*. (pp. 147-162). John Benjamins Publishing.
- Hubscher-Davidson, S. (2016). Trait Emotional Intelligence and Translation: A Study of Professional Translators. *Target, International journal of translation studies* 28(1), 132-157.
- Katan, D. (2009). Translation Theory and Professional Practice: A Global Survey of the Great Divide. *Hermes, - Journal of Language and Communication in Business*, 22(42), 111-153. <https://doi.org/10.7146/hjlc.v22i42.96849>
- Katan, D. (2011). Occupation or Profession. A Survey of the Translators' World. En R. Sela-Sheffy y M. Shlesinger (eds), *Identity and Status in the Translational Professions* (pp. 65-88). John Benjamins Publishing.
- Koskinen, K. (2008). *Translating Institutions: An Ethnographic Study of EU Translation*. Routledge.
- Koskinen, K. (2009). Going Localized, Getting Recognized. The Interplay of the Institutional and the Experienced Status of Translators in the European Commission. *Hermes. Journal of Language and Communication in Business*, (42), 93-110. <https://doi.org/10.7146/hjlc.v22i42.96848>
- Liu, F. (2011). *A Quantitative and Qualitative Enquiry into Translators' and Job-related Happiness: The Case of Greater China* [tesis doctoral Universitat Rovira i Virgili]. TDX. Tesis Doctorals en Xarxa. <http://hdl.handle.net/10803/37347>
- Liu, F. (2013). A Quantitative Enquiry into the Translator's Job-related Happiness: Does Visibility Correlate with Happiness? *Across Languages and Cultures*, 14(1), 123-147.

- Ministerio de Justicia de la República de Eslovaquia. (2004, 26 de mayo). *Ley 382/2004. Sobre expertos, intérpretes y traductores*. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/382/20220701>
- Ministerio de Justicia de la República de Eslovaquia. (2004, 23 de agosto). *Decreto 490/2004 que implementa la Ley n.º 382/2004 sobre expertos, intérpretes y traductores y sobre la modificación de determinadas leyes*. https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/490/vyhlasene_znenie.html
- Ministerio de Justicia de la República de Eslovaquia. (2004, 23 de agosto). *Decreto 491/2004 sobre remuneración, reembolso de gastos e indemnización por pérdida de tiempo de expertos, intérpretes y traductores*. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/491/>
- Müglóvá, D. (2009). *Komunikácia, tlmočenie, preklad, alebo Prečo spadla Babylonská veža? [Communication, Interpreting, Translation or Why the Tower of Babel Collapsed]*. Enigma.
- Neff, J. (2011, 14 de marzo). *A Statistical Portrait 2005-2009*. AIIC. <https://web.archive.org/web/20161031054636/http://aiic.net/p/3585>
- Pym, A., Grin, F., Sfreddo, C. y Chan, A. L. J. (2012, 24 de julio). *The status of the translation profession in the European Union (DGT/2011/TST). Final Report*. European Commission. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4e126174-ea20-4338-a349-ea4a73e0d850>
- Ollivier, M. (2000). Too Much Money off Other People's Backs: Status in Late Modern Societies. *The Canadian Journal of Sociology*, 25(4), 441-470.
- Pöschhacker, F. (2009). Conference interpreting. Surveying the profession. *Translation and Interpreting Studies*, 4(2), 172-186.
- Rakšányiová, J. (2015). Sociálny priestor súčasného právneho prekladu na Slovensku [A Social Space of Contemporary Legal Translation in Slovakia]. En J. Rakšányiová (ed.), *Úradný prekladateľ v slovenskom a európskom sociálnom priestore [A Sworn Translator in a Slovak and European Social Space]* (pp. 7-55). Univerzita Komenského.
- Rodríguez-Castro, M. (2015). Conceptual construct and empirical validation of a multifaceted instrument for translator satisfaction. *Translation & Interpreting*, 7(2), pp. 30-50. <https://doi.org/10.12807/ti.107202.2015.a03>
- Ruokonen, M. (2013). Studying Translator Status: Three Points of View. En M. Eronen y M. Rodi-Risberg (eds.), *Haasteena näkökulma/Perspektivet som utmaning/Point of view as Challenge/ Perspektivität als Herausforderung (VAKKI-symposiumi XXXIII, Vaasa, 7-8 February 2013)* (pp. 327-338). VAKKI.
- Schaffer, R. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs: General and Applied*, 67(14), 1-29. <https://doi.org/10.1037/h0093658>
- Sela-Sheffy, R. (2010). 'Stars' or 'professionals': the imagined vocation and exclusive knowledge of translators in Israel. *MonTI. Monografías De Traducción E Interpretación*, (2), 131-152. <https://doi.org/10.6035/MonTI.2010.2.7>
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Weiss-Gal, I. y Welbourne, P. (2008). The professionalization of social work: a cross-national exploration. *International Journal of Social Welfare*, 17(4), 281-290. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2008.00574.x>