



Comparación del nivel de satisfacción de los traductores independientes vs. asalariados de lengua irlandesa*

<https://doi.org/10.22395/csye.v12n24a18>

Joss Moorkens

Dublin City University, Dublín, Irlanda
joss.moorkens@dcu.ie
<https://orcid.org/0000-0003-0766-0071>

Traducción del inglés al español de

Kelly Bermúdez López

Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia
kelly.bermudez@udea.edu.co

Julián Domínguez Bustamante

Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia
julian.dominguezb@udea.edu.co

Diana Catalina Rodas Tamayo

Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia
diana.rodas@udea.edu.co

RESUMEN

Este artículo recoge los resultados de una encuesta realizada a traductores de lengua irlandesa acreditados por el gobierno. La encuesta aborda una determinada cohorte de traductores de una lengua minoritaria en un contexto lingüístico particular, en el cual la demanda institucional de traducción es cada vez mayor. Esta encuesta puede ser también una buena base para seguir investigando sobre la satisfacción laboral de los traductores. Los participantes de esta encuesta fueron personas apasionadas por la traducción y la lengua irlandesa, pero las condiciones de empleo afectaron notablemente sus preocupaciones y perspectivas respecto a su profesión. Todos los traductores declararon un fuerte sentimiento de orgullo por su trabajo; sin embargo, las percepciones de los participantes independientes sobre las metas y la equidad en el trabajo, el pago, los

Cómo citar: Moorkens, J. (2023). Comparación del nivel de satisfacción de los traductores independientes vs. asalariados de lengua irlandesa (K. Bermúdez López, J. Domínguez Bustamante y D. C. Rodas Tamayo, trads.). *Ciencias Sociales y Educación*, 12(24), 409-438. <https://doi.org/10.22395/csye.v12n24a18>

Recibido: 25 de septiembre de 2023.

Aprobado: 30 de octubre de 2023.

Referencia del texto original: Moorkens, J. (2020). Comparative satisfaction among freelance and directly-employed Irish-language translators. *The International Journal for Translation & Interpreting Research*, 12(1), 55-73. <http://doi.org/10.12807/ti.112201.2020.a04>

colegas y la seguridad laboral son desfavorables en comparación con las de sus colegas del servicio público a tiempo completo. Los independientes informaron que luchan por trabajar juntos frente a la disminución de las tarifas y que algunos aceptan trabajos mal pagados que van en contra de sus propios intereses y los de sus colegas. Muchos de los participantes independientes se sienten amenazados por la tecnología, el potencial de la traducción automática para reemplazar a los traductores humanos y su impotencia respecto a la reutilización de traducciones para la capacitación de la traducción automática. Las respuestas muestran un temor en cuanto al decrecimiento de la calidad de la traducción, la falta de talento traductor y la falta de una audiencia para las traducciones. Los participantes tienden a ser negativos sobre la política lingüística nacional irlandesa, pero consideran que la política a nivel de la UE es beneficiosa, ya que los próximos cambios supondrán una oportunidad para traductores cualificados.

Palabras clave: satisfacción laboral; estatus; condiciones de trabajo; trabajo independiente; trabajo precario; servicio público; traductores profesionales.

Comparative Satisfaction among Freelance and Directly-employed Irish-Language Translators

ABSTRACT

This article reports results of a survey of government-accredited Irish language translators. The survey addresses a particular cohort of minority language translators in a particular linguistic context, where institutional demand for translation is growing. The survey may also be a useful basis for further work on translator job satisfaction. Participants in this survey were passionate about translation and about the Irish language, but conditions of employment clearly affected their concerns and perspectives regarding their profession. All translators report a strong sense of pride in their work, but freelance participants' perceptions of purpose and fairness in work, payment, colleagues, and job security compare poorly to those of their full-time public service colleagues. Freelancers report that they struggle to work together in the face of falling rates, with some accepting low-paying jobs that are against their own and their colleagues' best interests. Many of the freelance participants feel threatened by technology, the potential for machine translation to replace human translators, and their powerlessness regarding translations being repurposed for machine translation training. Responses show a fear of falling translation quality, a lack of translation talent, and the lack of an audience for translation. Participants tend to be negative about domestic Irish language policy but see policy at the EU-level to be beneficial, with forthcoming changes presenting an opportunity for skilled translators.

Keywords: Job satisfaction; status; working conditions; freelance work; precarious work; public service; professional translators.

1. Introducción

La traducción profesional es una industria dinámica que ha experimentado un gran cambio en los últimos años debido a dos razones en particular: en primer lugar, el modelo de empleo para traductores a nivel mundial se ha movido hacia el modelo de proveedor, lo que significa que la mayoría de los traductores ahora trabajan de forma independiente (Kelly et al., 2012; Moorkens y O'Brien, 2017; Pym et al., 2012); y, en segundo lugar, los requisitos tecnológicos del trabajo han aumentado, ya que se espera que los traductores utilicen herramientas de memorias de traducción (MT) y traducción asistida por computadora (TAC) para maximizar la congruencia y aprovechar las traducciones anteriores (Lagoudaki, 2008).

En este contexto, cada vez más estudios han investigado las percepciones de los traductores sobre su estatus (Dam y Zethsen, 2008, 2011; Ruokonen y Mäkisalo, 2018), ya sea como profesionales o en términos del estatus social que se otorga a su rol (Ruokonen, 2013), en general y como individuos. Los resultados son en su mayoría negativos, con traductores que declaran pérdida de libertades (Abdallah, 2012), baja visibilidad profesional (Dam y Zethsen, 2011) y bajos niveles de influencia. A pesar de esto, los traductores parecen estar bastante satisfechos con su trabajo en los pocos estudios que miden la satisfacción laboral (Courtney y Phelan, 2019; Dam y Zethsen, 2016; Rodríguez-Castro, 2015a; Ruokonen y Mäkisalo, 2018).

La gran necesidad de contratar traductores de irlandés en los próximos años (véase Sección 3) hace que sea importante investigar la satisfacción laboral entre los traductores que ejercen actualmente, quienes comparten muchas de las mismas preocupaciones sobre la profesión con aquellos que trabajan con otros idiomas. Esto es relevante más ampliamente para la industria de la traducción, que necesita nuevos participantes a pesar de la creciente automatización (Moorkens, 2017). Este estudio también ofrece la oportunidad de comparar las percepciones de los traductores independientes y de servicio público sobre la satisfacción laboral.

Si bien las encuestas anteriores sobre satisfacción laboral revisadas por Dam y Zethsen (2016) tienden a ser positivas, en muchos casos las medidas son imprecisas (Katan, 2009; Setton y Guo Liangliang, 2009) o la investigación se ha dirigido a intérpretes en lugar de traductores (Gentile, 2013; Tryuk, 2007). Esta encuesta tiene como objetivo analizar un grupo relativamente pequeño de traductores profesionales con más detalle que en estudios anteriores; con este objetivo, se les invitó a responder de manera abierta a una serie de enunciados positivos y negativos, en un entorno de investigación donde la proporción de traductores independientes a traductores asalariados, o empleados directamente, está bien equilibrada, lo cual es poco frecuente. Los resultados de satisfacción

laboral se enriquecen con una revisión de las percepciones de los participantes sobre varios problemas importantes que enfrentan los traductores generalmente, como las tarifas y las tecnologías de la traducción, que deben considerarse al mirar el futuro de la profesión. En la sección de resultados finales de este artículo, nos centramos en la lengua irlandesa en particular, analizando el estatus del irlandés dentro de Irlanda (donde una minoría entiende el idioma) y de la UE, y el potencial de avance tecnológico.

2. Estudios previos

Muchos investigadores han escrito sobre la tendencia del empleo a alejarse de las carreras estables y lineales a las carreras dinámicas y “sin fronteras” [*boundaryless*] (Eby et al., 2003), lo que puede implicar un cambio entre empleadores y un alejamiento de los “principios jerárquicos de informes y avance” (Arthur, 1994, p. 296, nuestra traducción¹). Los estudios sobre satisfacción laboral y éxito profesional subjetivo, que miden las percepciones de los trabajadores sobre su éxito profesional utilizando la investigación basada en el afecto (centrada en los sentimientos y las respuestas emocionales al éxito profesional) o la investigación basada en la cognición (percepciones con respecto a si su carrera está avanzando como les gustaría), se han vuelto más comunes que los estudios de éxito profesional objetivo, como el salario o la antigüedad, según un metaanálisis de Ng y Feldman (2014). Por otro lado, Guan et al. (2018) señalan que es probable que las tasas de satisfacción para aquellos en carreras sin fronteras difieran dependiendo de si la falta de límites es voluntaria y de si el sujeto tiene una preferencia por trabajar más allá de los límites organizacionales o moverse entre empleadores.

La industria de la traducción parece tener una alta prevalencia de trabajadores sin fronteras. Pym et al. (2012, p. 88) estiman que aproximadamente el 75 % de los traductores trabajan de forma independiente y que el nivel de actividad de traducción paraprofesional o “remunerada a tiempo parcial es aproximadamente del 60 % en general” (nuestra traducción)². Los estudios sobre traductores empleados se han centrado en gran medida en el estatus del traductor más que en su satisfacción laboral, generalmente delimitados por país o segmento de mercado (Dam y Zethsen 2011; 2012; Katan, 2009; 2011; Ruokonen, 2013), con un metaanálisis publicado por Pym et al. (2012).

Ruokonen y Mäkisalo (2018) resumen los resultados de este trabajo sobre el estatus del traductor, señalando el desprestigio de la profesión (o semiprofesión³)

¹ “*hierarchical reporting and advancement principles*”.

² “*part-time remunerated translation activity is about 60 percent in general*”.

³ Ruokonen y Mäkisalo (2018) declaran que la traducción no cumple con muchos de los criterios necesarios para ser llamada una profesión.

y la falta de prestigio en comparación con los intérpretes y traductores literarios. De mayor relevancia para el presente estudio, Dam y Zethsen (2011) comparan tres cohortes de traductores profesionales daneses: trabajador de empresa, trabajador de agencia y trabajador independiente, utilizando parámetros de educación, visibilidad, salario e influencia. Los participantes también indicaron su nivel de percepción sobre el prestigio profesional y los resultados de los trabajadores de empresa fueron más altos que los de las otras dos cohortes. Los trabajadores independientes obtienen los peores resultados en cuanto a tasas salariales, visibilidad y poder/influencia, especialmente en comparación con los trabajadores de empresa (Dam y Zethsen, 2011). Además, Dam y Zethsen (2012) plantean la hipótesis de que los traductores daneses que trabajan en la Comisión Europea y el Parlamento Europeo gozan de un estatus superior al de sus colegas daneses que trabajan en el país, pero no consideran que esto sea cierto según las respuestas de su encuesta. Sin embargo, Cadwell et al. (2016) constatan que la libertad de los traductores de la Comisión Europea para trabajar como desean (siempre que mantengan las tasas de productividad) se compara favorablemente con la de sus colegas independientes.

Los traductores e intérpretes chinos encuestados por Setton y Guo Liangliang (2009) percibieron que su estatus profesional era equivalente al de un profesor universitario. La mitad de los encuestados se consideraron satisfechos con su trabajo y, aunque más intérpretes que traductores aparecieron en las categorías superiores de “satisfechos” o “muy satisfechos”, más traductores que intérpretes se consideraron muy satisfechos.

Los estudios que se centran particularmente en la satisfacción laboral en otros campos generalmente solicitan respuestas a una serie de declaraciones dentro de una encuesta para construir una imagen detallada de la satisfacción laboral. Gattiker y Larwood (1986) construyeron sus declaraciones en torno a cinco factores: éxito laboral, éxito interpersonal, éxito financiero, éxito jerárquico y éxito en la vida. Shockley et al. (2015) se enfocaron en la autenticidad (autonomía y control), el desarrollo, la influencia, el trabajo significativo, la vida personal, el trabajo de calidad (es decir, proporcionar un servicio o producto de alta calidad), el reconocimiento y la satisfacción profesional general. Por otro lado, Rodríguez-Castro (2015b) creó un instrumento para medir la satisfacción laboral del traductor, centrándose en la satisfacción intrínseca de la tarea y la satisfacción laboral respecto a la percepción de adaptabilidad de una persona a su entorno y con quienes se encuentran en distintos niveles dentro de su jerarquía laboral. Este instrumento se probó en una encuesta con 250 participantes y reveló que la satisfacción intrínseca se derivaba de “la finalización exitosa de proyectos, la capacidad de realizar una amplia variedad de tareas y el orgullo

intrínseco por su trabajo” (Rodríguez-Castro, 2015a, p. 223, nuestra traducción⁴). Los encuestados se quejaron de plazos de entrega muy apretados y de clientes que no entienden el proceso de localización. La satisfacción laboral estaba relacionada con las competencias profesionales de los compañeros de trabajo y las buenas relaciones con los clientes.

Ruokonen y Mäkisalo (2018) y Courtney y Phelan (2019) investigan aspectos específicos de la satisfacción laboral. El primer estudio encuestó a traductores literarios, audiovisuales y de negocios con respecto a la satisfacción de estos con las tasas de pago, el estrés negativo y si los encuestados habían considerado abandonar la profesión. Los encuestados que perciben que su estatus es bajo tienden a experimentar más estrés relacionado con el trabajo y consideran abandonar la profesión con más frecuencia (Ruokonen y Mäkisalo, 2018). Courtney y Phelan (2019) analizan las exigencias laborales, las presiones de tiempo y la carga de trabajo en el contexto de la satisfacción laboral. Concluyen que los traductores, en general, están muy satisfechos con su trabajo, pero sufren estrés laboral debido al mal trato de agencias y clientes, problemas con la remuneración y el trabajo por cuenta propia, e incertidumbre sobre el futuro y plazos apretados (Courtney y Phelan, 2019).

En encuestas más generales, como la Encuesta de Traductores del Reino Unido (Chartered Institute of Linguists, 2017), el 55 % de los 585 encuestados estuvo de acuerdo o muy de acuerdo en que eran optimistas sobre su futuro como profesionales de la traducción, aunque había preocupaciones sobre tarifas bajas, proveedores de traducciones de baja calidad y subcotización por parte de traductores inexpertos. El 60 % de los 7414 encuestados en la Encuesta de Investigación de CSA (Pielmeier y O'Mara, 2020) esperan trabajar como lingüistas dentro de cinco años y aprecian particularmente la flexibilidad de los horarios, la diversidad en el trabajo y la autonomía de la traducción. La encuesta de empleabilidad de CIUTI (Massey, 2018) citó precios e ingresos, expectativas de productividad y competencia poco calificada como amenazas para el futuro de la traducción y la interpretación. Estos temas aparecen en las respuestas a la presente encuesta en la Sección 6. El instrumento de la encuesta evolucionó independientemente del trabajo de Rodríguez-Castro (2015b), como se describe en la Sección 4; sin embargo, hay algunos temas en común, a pesar de que este estudio es anterior a algunos de los trabajos más recientes sobre la satisfacción laboral de los traductores. Esta encuesta difiere de la mayoría de los trabajos anteriores, ya que contiene preguntas que requieren respuestas abiertas y escalares, y el análisis compara los tipos de empleo. El trabajo actual también analiza con detalle la equidad con respecto a la remuneración y la reutilización de los datos lingüísticos, así como los problemas de calidad social

⁴ “successful completion of projects, ability to perform a wide variety of tasks, and intrinsic pride in their work”.

de los procesos de traducción, según lo definido por Abdallah (2012). Según tengo entendido, también es el primer estudio de satisfacción laboral que se centra específicamente en los traductores de lenguas minoritarias. El contexto, en lo que respecta a los trabajos de traducción en Irlanda y en la lengua irlandesa en particular, se presenta en la siguiente sección.

3. Contexto irlandés

En toda la UE, la tasa promedio de empleo fijo estándar a tiempo completo es del 59 %, y el empleo en Irlanda coincide con ese promedio (Dirección General de Políticas Internas de la UE, 2016). Hay un movimiento, a nivel mundial y dentro de la UE, hacia la “flexibilidad” contractual, que impulsa un aumento en el trabajo temporal, a tiempo parcial e independiente, con acuerdos no estandarizados que suelen agruparse como trabajo atípico o eventual (Gutiérrez-Barbarrusa, 2016). El empleo flexible en Irlanda data desde antes de la recesión de 2008-2010. Tras el rescate posterior a la crisis de los países denominados PIGS (Portugal, Irlanda, Grecia y España), el Fondo Monetario Internacional presionó a los gobiernos para que flexibilizaran las normas de protección del empleo en los países PIGS distintos de Irlanda, que se consideraban suficientemente amigables para los empleadores (Teague, 2016, p. 151). Hubo un aumento en el trabajo atípico en Irlanda entre 2008 y 2010 (junto con una disminución simultánea de la afiliación sindical), y aunque se estabilizó, la tasa de trabajo atípico después de la recesión es más alta que antes (Kelly y Barrett, 2017). En el momento de redacción de este informe, la tasa de desempleo en Irlanda es del 4,8 % en todos los sectores, después de alcanzar un máximo del 15 % en 2012 (Central Statistics Office Ireland, 2020; Kelly y Barrett, 2017). Como Irlanda es un centro mundial de traducción y localización (Schäler, 2003), los traductores en Irlanda también han experimentado el cambio al modelo de proveedor independiente como se ha experimentado en otros lugares. No obstante, la proporción de traductores independientes de irlandés parece ser menor que la de los que traducen otros idiomas, ya que muchos son funcionarios públicos, empleados directamente por el gobierno irlandés debido al requisito legal de que toda la legislación (redactada en inglés) esté disponible en irlandés (Kenny y Cronin, 1995). Es probable que los traductores empleados directamente en la administración pública irlandesa gocen de una mayor seguridad y flexibilidad laboral (en términos de trabajo desde casa, horas de trabajo, etc.) que los del sector privado (Russell et al., 2009).

Una lengua hablada por la minoría de la población de un territorio suele considerarse una lengua minoritaria, aunque Cronin (2003, p. 146) describe esta condición como altamente dependiente de factores políticos y, además, afirma que la “hegemonía del inglés” en el campo de la tecnología significa que

todas las demás lenguas están en cierto punto minorizadas. Como las lenguas minoritarias dependen particularmente de la traducción, el autor lamenta la ausencia de trabajo sobre el tema en los estudios de traducción y sugiere que las lenguas mayoritarias tienen mucho que aprender de la experiencia y las respuestas de las lenguas minoritarias a las “presiones de traducción asimilacionistas” (Cronin, 2003, p. 146, nuestra traducción⁵). La situación de los traductores de lengua irlandesa se complica por la condición minoritaria del irlandés, puesto que la mayoría de las personas que viven en Irlanda no pueden hablar el idioma, a pesar de que es una materia obligatoria en el currículo escolar⁶. Los traductores irlandeses trabajan con una lengua de la que se puede suponer que todos sus lectores son bilingües que eligen leer en irlandés en lugar de en inglés. Sin embargo, la lengua irlandesa también es una lengua oficial de Irlanda y, desde 2007, una lengua oficial de la Unión Europea (UE). El estatus oficial a nivel nacional significa que puede ser importante tener una versión en irlandés de los textos por razones de cumplimiento normativo, aunque en algunos casos, tal vez por razones de apatía y cinismo, se crean con una mínima preocupación por su calidad y valor (Walsh, 2012). A pesar del estatus oficial del irlandés, hay una percepción entre muchos comentaristas de que la lengua ha sido insuficientemente apoyada por los gobiernos irlandeses sucesivos. Ó Riagáin (2008) describe cómo los esfuerzos del gobierno desde 1970 han tendido a apuntar al mantenimiento más que a la reactivación, centrándose en las pequeñas zonas de habla irlandesa de *Gaeltacht*⁷. Hasta hace poco, muchos materiales de la UE no se traducían al irlandés debido a una supresión parcial o revocación del estatus del irlandés como una de las lenguas oficiales de la UE, inicialmente hasta el 2012 y luego extendida hasta el 2017. Esta excepción se eliminará gradualmente a principios de 2022, lo que requerirá un salto en la productividad de la traducción al irlandés. La producción se ha multiplicado más del doble desde el 2016 en las instituciones de la UE y en algunas de ellas se prevé una duplicación adicional del volumen para el 2022 (Comisión Europea, 2019). A las instituciones les ha resultado difícil cubrir puestos de traducción e interpretación en irlandés⁸, pero es probable que las condiciones que se ofrecen a los admitidos que pueden alcanzar los estándares requeridos hagan que los puestos disponibles para los traductores irlandeses sean atractivos.

⁵ “assimilationist translation pressures”.

⁶ Para una historia detallada de la situación del irlandés en Irlanda y de la traducción de la lengua irlandesa, véase Cronin (1996).

⁷ Las regiones *Gaeltacht* son aquellas en las que el idioma principal de comunicación es el irlandés.

⁸ Un concurso de contratación de la Oficina Europea de Selección de Personal en 2018 se dirigió a 72 traductores inglés-irlandés, pero solo encontró 15 candidatos aptos (Comisión Europea, 2019).

La Comisión Europea (CE) está interesada en aprovechar la mayor cantidad posible de material traducido previamente, en particular utilizando la traducción automática (TA), como parte de la Coordinación de Recursos Lingüísticos Europeos (ELRC). El irlandés es una lengua con pocos recursos computacionales, y la falta de recursos de voz y de texto significa que la implementación de herramientas TAC entre los traductores de idioma irlandés ha sido más lenta que entre aquellos que trabajan con lenguas mayoritarias (Dowling et al., 2015)⁹.

El irlandés es un idioma de verbo-sujeto-objeto con muchas declinaciones, en el que una palabra puede cambiar al principio, en el medio o al final (Arčan et al., 2016), y en el que la forma verbal infinitiva es reemplazada por el sustantivo verbal (Nolan, 2012). Aunque existe una forma escrita estandarizada, los dialectos regionales que se hablan en las cada vez más reducidas zonas de Gaeltacht son diversos y en algunos contextos compiten con el estándar que pretendía reemplazarlos (Kenny y Cronin, 1995; Mac Mathúna, 2008). Como resultado, la calidad de la TA en la lengua irlandesa tiende a ser baja y debido a la actual ausencia de datos, los experimentos iniciales con TA neuronal no han arrojado resultados prometedores (Dowling et al., 2018), aunque los sistemas más recientes han mostrado mejoras (Defauw et al., 2019).

Las pruebas y la acreditación de la lengua irlandesa son supervisadas por Foras na Gaeilge, una entidad pública responsable de la promoción de la lengua irlandesa y asesora sobre el uso y la educación de esta desde el 2009. El número relativamente pequeño de traductores de lengua irlandesa acreditados (210 en el momento de la redacción¹⁰) presenta una limitación para el potencial crecimiento de la actividad de traducción. A pesar de las posibilidades que ofrece el aumento del uso de la TA, en los próximos años será necesaria la contratación de más traductores irlandés-inglés. En este sentido, parece ser el momento adecuado para evaluar las opiniones de los traductores de lengua irlandesa actualmente acreditados, con el fin de investigar las percepciones de satisfacción laboral, así como los efectos de la tecnologización en la profesión y la influencia de la UE en la lengua irlandesa. Esto debería contribuir a plantearse qué se puede hacer para atraer a nuevos participantes de la lengua irlandesa a la profesión.

⁹ Los traductores internos del parlamento irlandés comenzaron a utilizar herramientas TAC a partir de enero del 2018. Antes del 2016 tampoco era común que los organismos públicos solicitaran memorias de traducción para aprovecharlas en el futuro a la hora de tercerizar la traducción. El gobierno debe publicar su Estrategia Digital para Irlanda en el 2020 (Lynn et al., 2019, p. 92).

¹⁰ La lista publicada en <https://www.forasnagaeilge.ie/about/supporting-you/seala/?lang=es> contiene 72 traductores a tiempo completo (incluidos algunos jubilados) y 132 a tiempo parcial a junio del 2019.

4. Metodología

La encuesta actual se creó utilizando la herramienta de encuestas en línea LimeService y se dividió en cinco secciones. La primera sección fue biográfica, la segunda sección se centró en el papel actual del traductor, la tercera sección se refirió a la política de la lengua irlandesa a nivel nacional y de la UE, y los efectos de la tecnología en la lengua. La cuarta sección siguió centrándose en la tecnología y la quinta incluyó una serie de preguntas sobre la satisfacción laboral. Una lista de estos temas indicativos fue presentada y aprobada por el Departamento de Artes, Patrimonio y el Gaeltacht en Irlanda, que financió en parte la encuesta. Dos colegas revisaron las preguntas de la encuesta y sugirieron correcciones menores. La encuesta se probó internamente, se puso en marcha el 9 de agosto de 2016 y se cerró el 1 de septiembre. Se empleó el subtipo de muestreo de casos homogéneos de muestreo intencional, que tiene como objetivo recopilar opiniones de personas que son “demográficamente, educacionalmente o profesionalmente similares” (Kemper et al., 2003, p. 282, nuestra traducción¹¹).

Se contactó, directamente por correo electrónico, a 178 traductores (todos los que tenían direcciones de correo electrónico proporcionadas en la lista Foras Na Gaeilge de traductores acreditados de la lengua irlandesa del 30 de junio de 2016, 91 de los cuales [51%] son mujeres) para solicitar su participación en la encuesta. De estos, 99 participantes comenzaron la encuesta en línea y gastaron un tiempo promedio de 26 minutos y 28 segundos en sus respuestas. Un encuestado adicional participó vía telefónica. Si bien esta tasa de respuesta fue positiva, también hubo una alta tasa de deserción, posiblemente debido a la duración de la encuesta. El 44% de los contactados, es decir, 78 participantes, completaron la Sección 1, 58 completaron la Sección 2 y 52 completaron todas las demás secciones. De los participantes que completaron la Sección 1, 38 se identificaron como mujeres y 39 como hombres (un participante optó por no revelar su género). Este equilibrio de género es representativo de la población de traductores acreditados de la lengua irlandesa; sin embargo, es sorprendente¹² teniendo en cuenta la prevalencia general de las traductoras profesionales¹³.

La parte de satisfacción laboral de la encuesta requería respuestas a una serie de 13 enunciados basados en los de Gattiker y Larwood (1986) y Macey et al. (2011), que utilizan una escala de cinco puntos (donde 1 significa totalmente

¹¹ “*demographically, educationally, or professionally similar*”.

¹² N. de los T.: algo que afirma el autor sobre el contexto laboral de traductores en Irlanda es que también hay un porcentaje mayor de mujeres en la profesión, lo que comparativamente es igual en Colombia, como lo afirma Zuluaga “hay predominancia en la actividad remunerada hacia el sexo femenino entre los TIO” (2020, p. 86).

¹³ Pym et al. (2012) estiman que aproximadamente un 70 % de los traductores profesionales a nivel mundial son mujeres.

de acuerdo y 5 totalmente en desacuerdo), adaptados para el entorno de la industria de la traducción con base en la investigación revisada en la Sección 2. Además, se intercalaron cuatro enunciados negativos entre los enunciados positivos para mantener la atención en la encuesta, una práctica no esencial a menudo empleada en encuestas y cuestionarios (Jackson Barnett, 2000).

Los enunciados son:

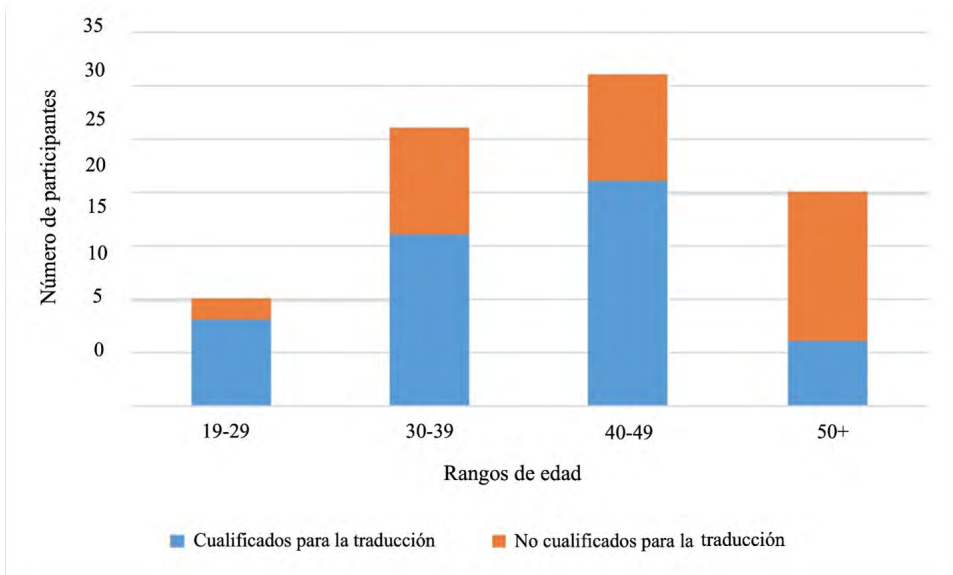
1. Mi trabajo tiene un fuerte propósito.
2. Los acuerdos y condiciones de pago de mi empleador son justos.
3. Me siento aislado en el trabajo.
4. Estoy orgulloso de mi trabajo.
5. Mi empleador o gestor entiende lo que hago.
6. No controlo cuándo, dónde y cómo trabajo.
7. Disfruto al completar una tarea de traducción.
8. Por fuera del trabajo nunca tengo suficiente tiempo para mí o para mi familia.
9. Trabajo con personas aptas.
10. No tengo estabilidad laboral.
11. Recibo comentarios constructivos sobre mi trabajo.
12. Recibo una compensación justa por el trabajo que realizo.
13. Mi trabajo me da la posibilidad de ser creativo.

A diferencia de muchas encuestas anteriores, incluidas las realizadas por el autor, en otras partes de esta encuesta se utilizaron principalmente preguntas abiertas, lo que permitió a los participantes escribir todo lo que quisieran. Muchos participantes aprovecharon la oportunidad para escribir respuestas extensas, lo cual enriqueció los resultados, aunque, a su vez, alargó el proceso de codificación y revisión de los mismos. La codificación se realizó con una hoja de cálculo, en la que se aplicaron categorías basadas en los comentarios de los participantes en respuesta a preguntas abiertas. Los resultados cuantitativos se presentan cuando corresponde al tipo de pregunta, y las diferencias son estadísticamente significativas cuando así se observan, con base en una Prueba T independiente realizada con el software SPSS.

5. Resultados demográficos

La cohorte de participantes en esta encuesta tiene un alto nivel educativo. En respuesta a una pregunta sobre el máximo nivel de educación alcanzado, 10 participantes dijeron que han recibido un doctorado o equivalente; 55 tienen títulos de maestría; 10 tienen un título o certificado universitarios; 2 recibieron un título de posgrado; 2 un título superior y 1 no continuó estudiando después de obtener el examen que pone fin a la educación secundaria en Irlanda. La experiencia de traducción de los participantes varía entre 1 a 47 años, con un promedio de 10,4 años y una mediana de 10,0 años. Este promedio fue consistente entre todos los participantes y la cohorte de independientes (la experiencia promedio de los independientes fue de 10,3 años). La experiencia en posesión varía entre ninguna (26 participantes no tenían experiencia en la posesión) y 20 años, con un promedio de 4,3 años y una mediana de 2 años. Para los independientes, el promedio era de 4,3 años y una mediana de 2,5 años.

Figura 1. Rango de edad de los participantes (con y sin cualificación para la traducción)



Como se puede observar en la Figura 1, los participantes más jóvenes tenían mayor probabilidad de estar cualificados para la traducción por un pregrado o una maestría en traducción, con una tasa del 80 % entre los participantes de 19 a 29 años y solo el 30 % entre los mayores de 50 años. Esto puede estar relacionado con el crecimiento de la traducción como un campo de estudio en los últimos años, y la tardía introducción, en 1994, del irlandés en la formación

de traductores de nivel universitario (Kenny y Cronin, 1995)¹⁴. Entre todos los participantes que respondieron a la pregunta, 42 tenían un título en traducción (pregrado o de maestría) y 30 no. Cuarenta y tres participantes afirmaron que trabajan como traductores a tiempo completo y 35 a tiempo parcial. Las categorías fueron elegidas por los encuestados sin una definición clara para cada rol. En mi juicio, estas categorías están constituidas de la siguiente manera: los independientes son empresarios individuales que traducen para una o más agencias como contratistas o “proveedores”; los autónomos son traductores que también pueden ser contratistas o trabajar para clientes directos, pero en lugar de ser empresarios individuales, también pueden emplear a otros; los funcionarios públicos son trabajadores asalariados del servicio público que han obtenido la acreditación de traducción irlandés-inglés y traducen a tiempo completo o parcial; y los empleados, que están contratados directamente con la empresa, son traductores asalariados a tiempo completo o parcial en una empresa privada. Se proporciona más información en la tabla 1.

Tabla 1. Situación laboral de los participantes (n=78)

Situación laboral	Traductor a tiempo completo	Traductor a tiempo parcial	Género*
Trabajador independiente (más de una agencia)	14	12	12M/14F
Trabajador independiente (una sola agencia)	3	5	6M/2F
Funcionario público	14	3	7M/9F
Trabajador autónomo	6	6	6M/6F
Empleado directo de empresa	5	0	4M/1F
Otro	1	9	4M/6F
Totales	43	35	39M/38F
			78 77

*Un encuestado no respondió esta categoría.

Entre los diez participantes que eligieron la categoría de ‘otro’, uno trabaja directamente para una empresa y acepta trabajo independiente, dos trabajan como traductores independientes, dos son traductores independientes recientemente jubilados, uno trabaja para la UE, tres trabajan en el área de la educación (un tutor, un profesor y un investigador postdoctoral) y uno trabaja en un campo completamente diferente.

¹⁴ En nivel de pregrado, la traducción se ha enseñado en Irlanda desde 1982 (Kenny y Cronin, 1995).

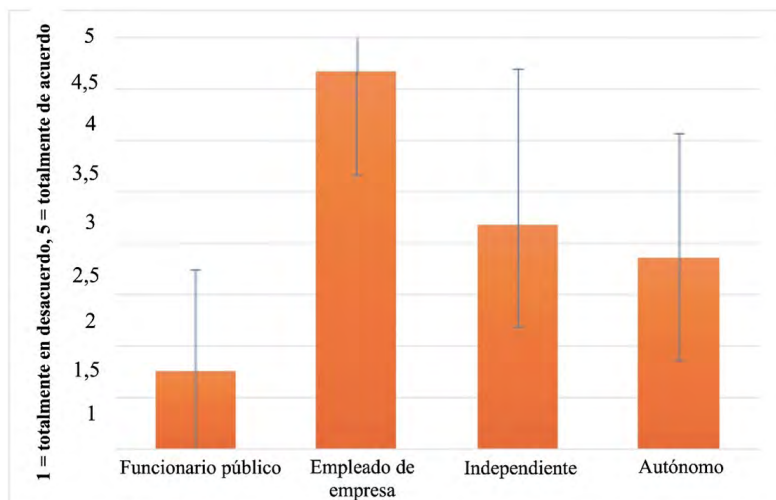
6. Satisfacción laboral

Esta sección fue completada por 52 participantes: 28 traductores independientes (de los cuales 16 trabajan en traducción a tiempo completo, 12 trabajan en traducción a tiempo parcial), siete traductores autónomos (de los cuales 4 traducen a tiempo parcial), 8 funcionarios públicos a tiempo completo (de los cuales 6 traducen a tiempo completo y 2 traducen a tiempo parcial), 2 traductores directos de la empresa y 6 'otros'¹⁵. Se pidió a los participantes que respondieran a los enunciados utilizando una Escala Likert que variaba entre 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). En el análisis inicial de estos datos, combiné a los encuestados independientes con los autónomos. Normalmente, esto se hace (McKeown, 2015; Stanworth y Stanworth, 1995), pero, en estos datos, los resultados son muy diferentes. Puede ser que la percepción de la agencia en que trabajan, entre los participantes que eligieron el estado de 'autónomo', sea mayor a la de aquellos que eligieron 'independiente'.

El primer enunciado fue "Mi trabajo tiene un fuerte propósito". En el Índice de Satisfacción Laboral (Krifa, 2016, p. 3), el propósito y el dominio se identifican como los dos factores más influyentes en la satisfacción laboral; este índice establece que "debemos ser capaces de identificar el significado y el propósito... para lograr la felicidad en el trabajo". La respuesta promedio en esta encuesta fue de 3,87, lo que sugiere un sentido positivo del propósito, aunque hubo una diferencia estadísticamente significativa entre los servidores públicos (4,25) y los traductores independientes (3,68). La puntuación promedio para la cohorte de autónomos fue de 4,14, mientras que los empleados de la empresa obtuvieron un promedio de 3,33. En la Figura 2 se pueden ver los resultados comparativos en barras de error con desviación estándar.

¹⁵ La tasa desigual de participación de cada categoría de situación laboral y el tamaño relativamente pequeño de la muestra significa que pocos resultados son estadísticamente significativos.

Figura 2. La respuesta media al enunciado “mi trabajo tiene un fuerte propósito” (N=52)



En las respuestas al enunciado “Los acuerdos y condiciones de pago de mi empleador son justos” se observó otra discrepancia basada en las condiciones de trabajo. La respuesta promedio de 3,42 puede desglosarse en independientes (con 3,07, aunque con una desviación estándar de 0,9), autónomos (con 3,28) y empleados de una empresa/funcionarios públicos (ambos con 4). Una vez más, fue significativa la diferencia entre los empleados independientes y los empleados de servicios públicos ($p=0,001$ con el uso de una Prueba T para la igualdad de medias). La percepción de equidad, o la “equidad percibida en los procesos de toma de decisiones” (Bies y Shapiro, 1988, p. 676, nuestra traducción¹⁶), es un factor importante en la relación empleado-empleador (Macey et al., 2011); además, se ha identificado la confianza como un aspecto clave para la satisfacción laboral (Krifa, 2016) y esencial en la producción de traducción (Chesterman, 1997).

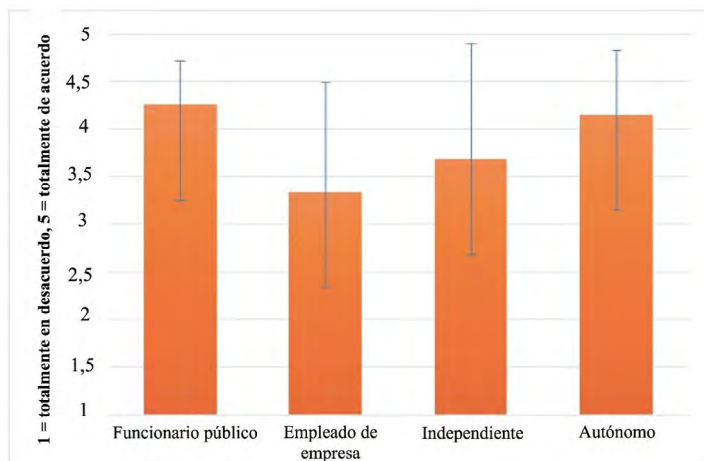
Muchos traductores independientes se quejaron de la pérdida de libertades con respecto a las condiciones de trabajo y a las condiciones de pago (Abdallah, 2012; Belgian Chamber of Translators and Interpreters, 2018; Courtney y Phelan, 2019; Kelly et al., 2012); por lo tanto, se esperaba la diferencia significativa de las respuestas ($p=0,011$) al enunciado “Se me compensa justamente por el trabajo que hago” entre los independientes y los funcionarios públicos a tiempo completo. La respuesta promedio fue de 3,23: servidores públicos (3,88, con una desviación estándar de 1,0) y traductores autónomos (3,57) que respondieron de forma más positiva que los empleados de empresa (3) y los traductores independientes (2,82, con una desviación estándar de 1,1).

¹⁶ “perceived fairness of decision-making processes”.

Todos los participantes informaron una tendencia a “sentirse aislados en el trabajo”, con una puntuación promedio de 2,71. Esto concuerda con la sospecha que Dam y Zethsen (2008) obtienen de su revisión de la literatura. Se puede esperar que los traductores independientes respondan de manera considerable a esta declaración, al tener menos contactos profesionales que los traductores de una empresa (Dam y Zethsen, 2011), pero Jemielity (2018) ha señalado cómo los traductores internos, a menudo, están aislados de otros grupos dentro de un entorno empresarial, con una tendencia creciente de los independientes a trabajar de forma remota, pero en cooperación. De los seis participantes que eligieron 5 (totalmente de acuerdo), cinco son traductores independientes o autónomos. Sin embargo, la puntuación promedio más alta (3) fue la de los funcionarios públicos. Entre las respuestas a esta encuesta, se mencionó (por parte de un independiente a tiempo parcial) que los “traductores trabajan de forma aislada, tal vez no todos se adaptan a esto”. Otro traductor independiente a tiempo parcial escribió: “He estado trabajando de forma activa por fuera del campo de la traducción desde hace algún tiempo. El aislamiento del trabajo autónomo desde casa me estaba matando, literalmente, así como el indicador RSI (Índice de Fuerza Relativa, por sus siglas en inglés), el estrés relacionado al poco tiempo de las entregas y el mercado desleal”.

En las respuestas al enunciado “No tengo control sobre cuándo, dónde y cómo trabajo” se evidencian sentimientos similares de pérdida de libertades, con una respuesta promedio de 2,5 (independiente/autónomo 2,65, servidores públicos 2,75), aunque los empleados de empresa no estuvieron en total desacuerdo con este enunciado, con una respuesta promedio de 1,33. Dam y Zethsen (2011) encontraron una tendencia en los trabajadores de empresas a tener más autoridad o libertad, debido a una mayor visibilidad e influencia como parte de sus funciones. Mientras que los trabajadores independientes están de acuerdo, hasta cierto punto, con el enunciado de “no tengo estabilidad laboral”, con un promedio de 3,18; los tres empleados directos que completaron esta sección (de manera sorprendente) estuvieron de acuerdo o muy de acuerdo (promedio 4,66). Los funcionarios públicos se sienten seguros en sus funciones, con un promedio de 1,75, que difiere significativamente de las respuestas de los encuestados independientes ($p=0,015$). Esto se puede ver en la figura 3.

Figura 3. Respuesta media al enunciado “No tengo estabilidad laboral” (N=52)



Sin embargo, los traductores tienden a estar “orgullosos de su trabajo”, con una puntuación promedio de 4,21 (independientes/autónomos 4,08, funcionarios públicos 4,38, empleados de empresas 4,67), lo que demuestra que quieren crear un trabajo de calidad con el que puedan sentirse satisfechos. El Índice de Satisfacción Laboral (Krifá, 2016) identifica el orgullo como el principal factor motivador para los trabajadores. Los participantes también disfrutaban de completar una tarea de traducción (promedio 4,17 que comprende a independientes 3,96; empleados de empresas 4,33; funcionario público 4,38; y autónomos 4,86).

Los empleados de empresa, particularmente, sienten que trabajan con personas aptas con un promedio general de 3,67, que comprende una puntuación promedio de 3,40 de los trabajadores independientes/autónomos que difiere, de forma significativa, de 4,25 de los funcionarios públicos y 4,33 de los empleados directos ($p < 0,001$). Con una respuesta promedio de 3,69, consistente entre las diferentes categorías de trabajadores, la mayoría de los traductores parecen estar de acuerdo con que su empleador o gestor entiende lo que hacen, pero los encuestados no parecen recibir comentarios constructivos sobre su trabajo¹⁷. Los empleados de empresa parecen tener más probabilidades de recibir estos comentarios (3,33 con un promedio general de 2,67, del cual independiente es 2,68 y servicio público es 2,75), mientras que para los trabajadores autónomos (1,57) parece poco probable, tal vez debido a trabajar directamente con clientes o muchos proveedores de servicios lingüísticos.

¹⁷ No se indica si los que contratan a los independientes son clientes directos o agencias.

En promedio, los traductores no estuvieron de acuerdo con que “por fuera del trabajo nunca tengo suficiente tiempo para mí o mi familia”, con un promedio de 2,52, más o menos, consistente para las diferentes formas de empleo (que van desde 2,78 para los trabajadores independientes a 2,25 para los funcionarios públicos). No todos los encuestados que se calificaron a sí mismos con 4 o 5 en esta escala tenían una opinión negativa sobre su trabajo o sus perspectivas de futuro. En el caso de uno de los encuestados, esto se debió a que aceptó el trabajo de traducción mientras trabajaba a tiempo completo en algo más. El trabajo independiente parece que permite una mayor “oportunidad de ser creativo” (promedio de 3,37, del cual independiente/autónomo es 3,48 y empleados 3 y del trabajo en servicio público, 2,88).

La percepción del trabajo independiente tiende a ser más negativa, como se puede observar en el comentario de un funcionario público a tiempo completo: “Creo que los traductores independientes tienen dificultades en este momento... Hay muchos de ellos, y la mayoría de las empresas realmente no se preocupan por la calidad de la traducción, así que están dispuestos a contratar a quien cobre menos”. El promedio de respuestas a los enunciados positivos fue de 3,59 con un promedio para los independientes de 3,40 y un promedio para el servicio público de 3,83. Los participantes independientes también obtuvieron un promedio de puntuaciones más altas para los enunciados negativos con 2,87 en comparación con 2,44 entre los funcionarios públicos. No todos los traductores independientes consideran que su situación es negativa. Algunos mencionaron la libertad del trabajo independiente y un traductor independiente a tiempo completo escribió que “habrá un futuro brillante en Irlanda para la traducción al irlandés. Desde 2010, he tenido que aumentar mi volumen de trabajo de forma continua y no parece que vaya a disminuir”.

7. Retos a los que se enfrentan los traductores

De las 54 respuestas a la pregunta “¿Cuál considera que es la principal amenaza para la profesión de la traducción?”, los temas principales fueron la calidad decreciente¹⁸ (27 respuestas), las bajas tarifas (23) y la TA (o el “software que nos reemplazará”, como lo llamó un traductor autónomo; 11). Seis participantes utilizaron el término “carrera a la baja” en términos de precios y calidad. Entre los independientes (31) y los traductores autónomos (7), las principales preocupaciones fueron el precio (18), la calidad (13) y las agencias sin escrúpulos (10).

¹⁸ N. de los T.: el autor del texto menciona que, entre los diferentes encuestados, se hizo referencia, o una queja, sobre la mala calidad de las traducciones y los precios cada vez más bajos que se encuentran en el mercado laboral ya que es un mercado feroz, en el que hay empresas o agencias que no reparan en la calidad de las traducciones y solo les importa contratar a los que venden más barato su trabajo. La opinión de estos traductores, que se desenvuelven en el contexto de Irlanda, hace eco a la situación laboral para los traductores en muchas partes del mundo, puesto que a veces no se le da el verdadero valor o mérito a la labor del traductor.

Siete independientes expresaron su preocupación por el uso de TA. Los diez funcionarios públicos que respondieron a esta pregunta estaban preocupados sobre todo por la baja calidad (5) y por la TA (4). Un traductor independiente se quejó de que “las agencias bajan, de manera agresiva, las tarifas y obtienen grandes contratos para poder acaparar el mercado y presionar a los traductores para que acepten tarifas ridículas”. Otro traductor independiente mencionó que hay tarifas “tan bajas como 0,05 euros por palabra”, y un empleado de empresa sugirió que “las tarifas son más bajas por palabra en 2016 que en 2005”, cuestión que ya había señalado do Carmo (2018), quien indica que las tarifas de traducción por palabra a nivel internacional no han seguido el ritmo de la inflación¹⁹. Algunos funcionarios públicos sienten empatía por las dificultades a las que se enfrentan los colegas independientes. Uno de ellos manifiesta: “Se podría imaginar que, como traductor independiente, es mucho más difícil ganarse la vida en la actualidad. En el servicio público, no creo que cambien mucho las cosas. Diferentes memorias de traducción, pero se mejora continuamente”.

El debate sobre la calidad tuvo una tendencia a corroborar la falta de atención a esta, según lo informado por Walsh (2012; véase Sección 3). Un participante autónomo se quejó de que “no se hace mucho énfasis en la calidad y el traductor que cobra más barato consigue el trabajo, independientemente de su capacidad”. Cuatro participantes se quejaron de lo que un encuestado (un investigador universitario) llamó “traductores no cualificados que están dispuestos a rebajar su trabajo”. Un participante autónomo culpa a la “escasez de buenos traductores irlandeses”, lo cual ha significado que “se gaste más tiempo para resolver tareas mal realizadas por traductores no cualificados”. Los participantes consideran que la presión sobre el descenso de los precios está repercutiendo en la calidad y “parece que el precio es más importante que la precisión y la experiencia” (traductor independiente a tiempo completo). “Las grandes empresas se han asegurado de tener mucho trabajo público, pero su nivel de exigencia es muy bajo”, escribe otro traductor independiente a tiempo parcial.

Cuando se preguntó específicamente sobre las posturas hacia la TA, las respuestas fueron variadas, con 15 comentarios positivos y 22 negativos (16 de traductores independientes y autónomos). Los participantes citaron problemas con el registro y afirmaron que la TA solo es útil para obtener la idea general de un texto o para las lenguas principales. Por lo tanto, según un funcionario público: “No es útil para el irlandés, ya que cualquier persona que lo hable, también habla inglés”. “No necesitan obtener la idea general de un texto, requieren buenas traducciones, que sean idiomáticamente correctas, como mucho”. Pocos

¹⁹ Por ejemplo, los datos del Reino Unido (Office for National Statistics, 2021) muestran que la tasa de inflación de los precios de producción a diez años para los servicios de traducción e interpretación, entre 2008 y 2018, fue del 2,8 %, en comparación con el 9,4 % de todos los servicios.

participantes parecen usar TA en la actualidad, y muchos parecían confundir TA con memoria de traducción. Un traductor autónomo a tiempo parcial escribió que la TA “es una ayuda para el traductor en lugar de un reemplazo del trabajo humano”. Un funcionario público escribió que “hay un lugar para eso en el futuro de la traducción, entendiendo que la edición posterior al proceso siempre será necesaria”.

En cuanto a la posesición, 12 comentaron de manera positiva (incluidos 7 independientes/autónomos y 5 servidores públicos), 15 fueron negativos (13 independientes/autónomos, 2 funcionarios públicos) y muchos no entendieron el concepto. Un traductor autónomo escribió que “ralentiza mi flujo de trabajo alrededor de un 10 a 15 % y además da lugar a una traducción más pobre y atrofiada” (esto no ha sido respaldado en la mayoría de los estudios de investigación, aunque el de Gaspari et al. (2014) sí muestra resultados mixtos). Algunos participantes se quejaron de que la posesición es “tediosa” y “una tarea ingrata, en todos los sentidos”. Uno de ellos opinó que la posesición está asociada a mayores expectativas de productividad, en las que los empleadores “nos exigen que editemos demasiadas palabras por hora”.

Varios comentarios sobre la TA y la posesición se refirieron a las percepciones de calidad y a los “textos que se vuelven muy estandarizados”. Un traductor independiente escribió: “Debilitará aún más el idioma”. Y otro traductor escribió: “No será eficaz, porque el lenguaje es una actividad HUMANA y no una actividad de máquinas”.

En las respuestas a la pregunta de si es “justo utilizar el trabajo de los traductores para mejorar motores de TA”, 17 respondieron que sí y 16 que no. Uno escribió: “Es inevitable, la justicia es una cuestión diferente”. Un traductor independiente, que cree que la TA representa una amenaza para su sustento, preguntó retóricamente si los traductores deben “ayudar a cortarse la garganta a sí mismos”. Otro traductor independiente comentó que “a los traductores les lleva años de arduo trabajo construir una MT y quitársela para utilizarla en TA sería un error y algo muy injusto”. Muchos comentarios negativos apuntan a que el “trabajo debería estar protegido por derechos de autor”. En cuanto a los derechos de autor, 21 participantes creen que un traductor debe tener los derechos de la obra que traduce o de cualquier repositorio de traducciones, como una MT²⁰.

Ha habido intentos esporádicos de que los traductores y los intérpretes trabajen juntos para negociar Acuerdos de Negociación Colectiva (véase Kelly y Barret, 2017, para más detalles). En la encuesta actual, 33 participantes creen que los traductores deberían intentar la negociación colectiva para establecer

²⁰ Para saber más sobre la discusión de este tema, consulte Moorkens y Lewis (2019a).

precios y condiciones. “Esto es totalmente necesario en el libre mercado”, escribió uno. Nueve participantes no estuvieron de acuerdo, como el traductor autónomo que dijo: “Creo que el mercado debería encontrar su propia tarifa”. Wynn (2015) analiza las dificultades y posibilidades de organización de traductores independientes, y sugiere que podrían estar representados por sindicatos, si estos están dispuestos a reestructurarse un poco con el fin de ser más inclusivos.

8. Políticas lingüísticas y tecnología del irlandés²¹

De los 52 encuestados que respondieron a una pregunta sobre este tema, 30 estaban descontentos con la política nacional de la lengua irlandesa, mientras que 16 estaban contentos y 5 estaban neutrales, aunque consideraron que todavía hay margen de mejora. Fuera de los funcionarios públicos (3 positivos, 2 neutrales, 3 negativos), los grupos de participantes fueron en su mayoría negativos. Muchos consideraron que centrarse en el estatus “oficial” no era útil, que hay grandes retrasos en el acceso a la correspondencia oficial por medio del irlandés y que la exigencia de traducir “informes que nadie lee”, como lo afirmó un traductor autónomo, es “hacer que el lenguaje no sea un gran servicio”. Se dice que la enseñanza de irlandés en la escuela primaria está “matando el idioma” y no contribuye a que “se considere intrínsecamente deseable para efectos económicos y sociales”. Un traductor independiente a tiempo parcial afirmó que “en el papel, el nuevo sistema de planes lingüísticos que llegó con la Ley Gaeltacht 2012 parece razonable, pero no hay forma de que pueda tener éxito cuando se les pide a los comités comunitarios voluntarios que hagan todo el trabajo con tan pocos recursos”. Varios encuestados mencionaron la necesidad de actuar en pro para fomentar un mayor uso de la lengua irlandesa por parte del público en general, pero el mismo traductor sugirió que las personas “que trabajan en esta área lo hacen sin ninguna formación sociolingüística o planificación

²¹ N. de los T.: Aunque en Colombia la única lengua reconocida como oficial es el español, las 68 lenguas utilizadas en el territorio son reconocidas como cooficiales y representan una parte valiosa culturalmente para el país, que vela por su permanencia, vigencia e inclusión. La Ley 1381 de 2010 de la Constitución Política Colombiana “garantiza el reconocimiento, la protección y el fortalecimiento de las lenguas nativas”. Además, la norma establece una regulación específica en cuanto al derecho de sus usuarios a contar con traductores autorizados previamente por las comunidades en situaciones legales o de jurisprudencia, a excepción de la Lengua de Señas Colombiana, la cual es contemplada por la Ley 982 de 2005. En esta última, se establece una reglamentación en cuanto al derecho de la comunidad a contar con intérpretes oficiales en dichas situaciones y para el acceso a cualquier otro servicio del Estado.

Sin embargo, no existe una reglamentación en cuanto a la obligatoriedad de traducción del español a las lenguas nativas. Por ejemplo, en indicaciones de accesibilidad, etiquetas de productos, letreros oficiales del gobierno (señalización), etc., a pesar de que se busca la inclusión en todos los sentidos para las comunidades indígenas en todo el país. Por otro lado, aunque en Irlanda sí existe una política lingüística que también dice garantizar estos mismos aspectos y, además, aproximadamente el 30% de los habitantes del país hablan el idioma, en el artículo se afirma que el gobierno no se esfuerza lo suficiente para que esto se cumpla a cabalidad, incluso siendo una lengua oficial del país y de la UE, e incluso reglamentando la traducción del inglés al irlandés de manera obligatoria en documentos gubernamentales, letreros oficiales del gobierno, etc. En este sentido, se puede observar una similitud entre ambos países, a pesar de tener contextos totalmente diferentes.

lingüística”. Por el contrario, los 52 afirmaron que la UE era beneficiosa para la lengua irlandesa, a excepción de 2 independientes, de que no hace mucha diferencia en el día a día y que una buena parte del material traducido para la UE es “de carácter técnico que, en mi opinión, nadie lee”. Un participante que trabaja para una institución de la UE escribió que “la mejora del estatus del irlandés en la UE es un aspecto significativo en la ‘normalización’ de la lengua en el entorno europeo moderno”. En su opinión, esto permitirá “comprender y apreciar mucho mejor en Irlanda el valor y la importancia del irlandés” y “mejorará el estatus cultural y social del irlandés en Irlanda”.

A excepción de dos participantes, estos también se mostraron positivos sobre el próximo fin de la derogación del estatus del irlandés, aunque un traductor independiente advirtió que “no hay suficientes traductores que hayan alcanzado el nivel necesario para traducir textos legislativos”, según lo informado por la Comisión Europea (2019). Un traductor independiente a tiempo parcial sugirió que es “irónico que muchos de los mejores lingüistas irlandeses trabajen en el extranjero”, una opinión compartida por otro traductor independiente a tiempo parcial que opinó que los teletrabajadores de la UE en las áreas de Gaeltacht podrían “aumentar el número de hablantes activos de irlandés en la zona, [e] impulsar la economía local”, para permitir que las personas de allí “vean que hay empleos disponibles en casa y que su idioma vale la pena”.

A excepción de dos participantes, todos fueron muy positivos con respecto a los efectos de la tecnología en la lengua irlandesa, tanto a la tecnología del lenguaje como a las redes sociales. Un traductor independiente escribió que el irlandés es muy visible en las redes sociales, lo que tiene un “efecto enormemente positivo en la imagen del irlandés entre los jóvenes y el potencial de uso diario por parte de un gran número de personas”. Otro traductor independiente de tiempo completo comentó que “la lengua podría estar muriendo lentamente en las áreas de Gaeltacht, pero definitivamente está experimentando un renacimiento fuera de estas”. Los participantes están muy satisfechos con la disponibilidad de nuevos recursos lingüísticos y con el ritmo creciente del trabajo de terminología, que lo ha llevado al “crecimiento como un lenguaje de la era digital”. Sin embargo, hay razones infraestructurales para el acceso desigual a los recursos, así como lo explicó un traductor independiente de tiempo completo: “Uno de los mayores desafíos para vivir en un área de Gaeltacht es la falta de banda ancha”.

Con respecto al efecto de la TA en la lengua irlandesa y la traducción a esta lengua, 23 de los 49 encuestados tenían una percepción negativa, 15 tenían una percepción neutral y 11 una percepción positiva. Los comentarios positivos provinieron de 2 de los 26 traductores independientes, 4 de los 6 traductores autónomos

y 3 de los 8 funcionarios públicos. Los comentarios negativos predijeron “textos demasiado estandarizados” y traducciones que “diluían aún más el idioma”. Una servidora pública escribió: “Como lengua minoritaria, el grupo de traductores acreditados altamente calificados es pequeño” y añadió: “Una traducción automática de alta calidad permitirá a esta cohorte de traductores aumentar considerablemente su producción y, como resultado, se proporcionarán más documentos en irlandés, lo que permitirá a los organismos estatales cumplir con sus obligaciones en virtud de la Ley de Lenguas Oficiales”. Varios participantes señalaron que la TA debe ser utilizada de la manera correcta, preferiblemente por los propios traductores: “Es una herramienta, no la solución”.

9. Discusión

Esta encuesta se difundió entre los 178 traductores de irlandés acreditados por el gobierno que contaban con una dirección de correo electrónico disponible. De los 99 que comenzaron la encuesta, 52 participantes completaron todas o la mayoría de las secciones. La elección de un método de encuesta funcionó bien para aquellos que completaron la encuesta y que escribieron respuestas detalladas a preguntas abiertas según su propio tiempo. Es posible que los grupos focales o las entrevistas hubieran producido datos más profundos, pero la recopilación de datos habría llevado más tiempo para obtener menos respuestas.

La alta tasa de deserción puede significar que la encuesta fue demasiado larga. Ruel et al. (2015, p. 75) señalan que esto puede causar “fatiga del encuestado”, y en retrospectiva, se cubrieron demasiados temas para este tipo de investigación. Ruel et al. (2015) destacan el peligro de sesgo causado por la falta de respuestas, pero en este estudio las respuestas en blanco no parecían llevar a que uno u otro grupo estuviera subrepresentado.

Una advertencia adicional aquí es que no se definieron las opciones de situación laboral de los participantes; esto no es un problema para los traductores de servicio público, los traductores empleados directamente o los independientes, cuyo papel no ha requerido definición en otros trabajos sobre traductores independientes. Sin embargo, la diferenciación entre independientes y autónomos no está clara, y esto puede relacionarse con la percepción de los participantes con respecto a su agencia dentro del rol o con quienes subcontratan trabajo o contratan personal directamente.

Los participantes de esta encuesta eran personas apasionadas por la traducción y por la lengua irlandesa, pero las condiciones laborales afectaron notoriamente sus preocupaciones y perspectivas con respecto a su profesión. Algunos traductores independientes parecen estar prosperando, pero teniendo en cuenta la escasez de traductores acreditados de la lengua irlandesa, tal vez

sea sorprendente que muchos no lo estén. Hay un peligro que expresaron dos encuestados de que muchos de los mejores traductores se muden a Europa y que haya una fuga de cerebros o vaciamiento de talento de traducción inglés-irlandés. Esto podría exacerbar la polarización, informada por Dachs (2018) como una tendencia general, por lo que la demanda aumenta para trabajadores altamente calificados y poco calificados. Es poco probable que el Brexit marque una gran diferencia en el reclutamiento de irlandeses para la Dirección General de Traducción en la CE, y podría proporcionar una buena oportunidad para los traductores irlandeses de otros departamentos lingüísticos y particularmente para aquellos de los 612 018 que hablan en casa un idioma que no sea inglés o irlandés (Central Statistics Office Ireland, 2017).

Los resultados de esta encuesta indican que existe un mercado laboral escalonado en la traducción basado en las condiciones laborales, aparte de las variaciones en el segmento de mercado descritas por Jemielity (2018). En este y otros estudios, los traductores han mostrado orgullo y satisfacción en su trabajo, pero se ven socavados por la mala moral relacionada con la falta de propósito en su trabajo; el aislamiento; las preocupaciones sobre la automatización y la calidad; la injusticia procesal percibida en general y la reutilización de su trabajo para capacitar sistemas de TA; y, para traductores independientes, problemas con el pago. La posesión de TA fue descrita como “una tarea ingrata”. Teniendo en cuenta la necesidad de más participantes en la profesión de traducción en general (Bureau of Labor Statistics of United States of America, s. f.), y particularmente para el irlandés, estas respuestas deberían ser motivo de preocupación. Moorkens y Lewis (2019b) han discutido la amenaza para la sostenibilidad de la profesión si la traducción deja de resultar interesante y no consigue atraer a nuevos participantes y sobre los riesgos inherentes cuando la información sobre la traducción es de difícil acceso.

Ruokonen y Mäkisalo (2018, p. 14) sugieren que más trabajo sobre la percepción del estatus y la satisfacción laboral puede ayudar a resolver el “conflicto entre el propio trabajo de los traductores que se aprecia y la profesión en general que se infravalora”. Este estudio y el trabajo de Rodríguez-Castro (2015a; 2015b) podrían ser contribuciones útiles para usar como cimientos, tal vez utilizando el instrumento de encuesta descrito en la Sección 4, con declaraciones sobre la progresión profesional sugerida por Rodríguez-Castro, para llevar a cabo estudios comparables de satisfacción laboral o de progresión profesional subjetiva de cohortes de traductores en diferentes jurisdicciones, idealmente de forma longitudinal, para monitorear los cambios en la profesión y abogar por la sostenibilidad a largo plazo.

10. Conclusión

Este artículo informa sobre una encuesta de traductores acreditados irlandés-inglés, que comprende traductores independientes y autónomos, de servicio público y empleados directos. La encuesta es inusual, ya que está dirigida a los traductores de idiomas minoritarios en un contexto lingüístico y político particular. Las percepciones de los participantes independientes sobre el propósito y la equidad en el trabajo, el pago, los colegas y la seguridad laboral son menos favorables en comparación con las de sus colegas de servicio público a tiempo completo. Todos los traductores, sin embargo, parecen sentir un fuerte sentido de orgullo en su trabajo. Los traductores independientes informan que las tasas son más bajas que en años anteriores y siguen bajando y, aunque les gustaría trabajar juntos, parecen incapaces de hacerlo (como comentó Berardi [2015]) y algunos aceptan trabajos mal pagados que van en contra de sus propios intereses y los de sus colegas. Este enfoque en el precio es común a muchos tipos de trabajo técnico, que idealmente “se orientaría conscientemente hacia valores humanos políticamente legitimados en lugar de estar sujeto a los caprichos de las organizaciones con fines de lucro” (Feenberg y Callon, 2010, p. 81, nuestra traducción²²).

Los traductores de servicio público tienden a estar más bien dispuestos hacia la tecnología y el requisito de mejorar continuamente las habilidades. Consideran que la TA nos permitirá hacer un mejor uso del pequeño grupo de traductores de la lengua irlandesa, con la advertencia de que esto puede causar la dilución de la variedad y la calidad del idioma. Muchos de los participantes independientes se sienten amenazados por la tecnología, el potencial de la TA para reemplazar a los traductores humanos y su impotencia con respecto a las traducciones humanas que se están reutilizando para la enseñanza a la TA.

Las respuestas muestran un temor al decrecimiento de la calidad de la traducción, la falta de traductores competentes y la falta de una audiencia para las traducciones. A medida que el irlandés avanza en un área, retrocede en otra, y las respuestas reflejan el declive continuo de las áreas Gaeltacht (Ó Giollagáin y Mac Donnacha, 2008), que contrasta con el crecimiento del idioma irlandés entre la clase media urbana (como lo argumentó Mac Murchaidh, 2008), y el aumento asociado de los medios sociales en idioma irlandés y el ‘e-gaeltacht’.

Agradecimientos

Me gustaría agradecer la contribución de los participantes de la encuesta, los revisores anónimos y los editores de revistas a la producción de este artículo.

²² “*would be consciously oriented toward politically legitimated human values rather than subject to the whims of profit-making organisations*”.

Este trabajo fue apoyado por el Centro de Investigación ADAPT SFI de la Universidad de la Ciudad de Dublín y el Departamento de Cultura, Patrimonio y Gaeltacht. ADAPT está financiado por La Fundación de Ciencia de Irlanda a través del Programa de Centros de Investigación SFI y cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) a través de la subvención 13/RC/2106.

Referencias

- Abdallah, K. (2012). *Translators in production networks. Reflections on agency, quality and ethics* [tesis doctoral, University of Eastern Finland]. UEF//Repository. <http://um.fi/URN:ISBN:978-952-61-0609-0>
- Arčan, M., Lane, C., Ó Droighneáin, E. y Buitelaar, P. (2016, mayo). *IRIS: English- Irish machine translation system* [ponencia]. LREC (Language Resources and Evaluation Conference), Portorož, Eslovenia. <https://aclanthology.org/L16-1090/>
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306. <https://doi.org/10.1002/job.4030150402>
- Belgian Chamber of Translators and Interpreters. (2018). *Market survey report 2018*. <https://www.cbti-bkvt.org/es/documents/268>
- Berardi, F. (2015). *And: Phenomenology of the end*. Semiotext(e).
- Bies, R. J. y Shapiro, D. L. (1988). Voice and justification: Their influence on procedural fairness judgments. *Academy of Management Journal*, 31(3), 676-685. <https://doi.org/10.5465/256465>
- Bureau of Labor Statistics of United States of America. (s.f.). *Occupational employment statistics. May 2018*. Consultado el 10 de junio de 2023. United States Department of Labor. Recuperado de <https://www.bls.gov/oes/tables.htm>
- Cadwell, P., Castilho S., O'Brien S. y Mitchell, L. (2016). Human factors in machine translation and post-editing among institutional translators. *Translation Spaces*, 5(2), 222-243. <https://doi.org/10.1075/ts.5.2.04cad>
- Central Statistics Office Ireland. (2017). *Census 2016 summary results - part 1*. <https://www.cso.ie/en/media/csoie/newsevents/documents/census2016summaryresultspart1/Census2016SummaryPart1.pdf>
- Central Statistics Office Ireland. (2020, 4 de febrero). *Monthly unemployment: January 2020*. <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/mue/monthlyunemploymentjanuary2020/>
- Chartered Institute of Linguists. (2017, mayo). *2016 UK translator survey. Final Report*. Chartered Institute of Linguists. <http://www.ciol.org.uk/sites/default/files/UKTS2016-Final-Report-Web.pdf>
- Chesterman, A. (1997). *Memes of translation: The spread of ideas in translation theory*. John Benjamins.
- Courtney, J. y Phelan, M. (2019). Translators' experiences of occupational stress and job satisfaction. *The International Journal for Translation & Interpreting Research*, 11(1), 100-113. <http://www.trans-int.org/index.php/transint/article/view/848>
- Cronin, M. (1996). *Translating Ireland: Translation, languages, cultures*. Cork University Press.
- Cronin, M. (2003). *Translation and globalisation*. Routledge.
- Dachs, B. (2018). *The impact of new technologies on the labour market and the social economy*. European Parliament's Science and Technology Options Assessment (STOA).

- Dam, H. V., y Zethsen, K. K. (2008). Translator status – a study of Danish company translators. *The Translator*, 14(1), 71-96. <https://doi.org/10.1080/13556509.2008.10799250>
- Dam, H. V. y Zethsen, K. 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. V., y Zethsen, K. K. (2012). Translators in international organizations: A special breed of high-status professionals? Danish EU translators as a case in point. *The Sociological Turn in Translation and Interpreting Studies* 7(2), 211-232. <https://doi.org/10.1075/tis.7.2.07dam>
- Dam, H. V. y Zethsen, K. K. (2016). 'I think it is a wonderful job' On the solidity of the translation profession. *Journal of Specialised Translation*, (25), 174-187. http://www.jostrans.org/issue25/art_dam.php
- Defauw, A., Szoc, S., Vanallemeersch, T., Bardadym, A., Brabers, J., Everaert, F., Scholte, K., Van Winkel, K. y Van den Bogaert, J. (2019, 19-23 de agosto). *Developing a neural machine translation system for Irish* [ponencia]. The 2nd Workshop on Technologies for MT of Low Resource Languages (LoResMT), Dublin, Irlanda. <https://aclanthology.org/W19-6806/>
- do Carmo, F. (2018, 13-14 de abril). *Does 'time is money' apply to translation?* [ponencia]. XVI Symposium for Translation and Interpreting Studies KätU2018. University of Turku, Finlandia.
- Dowling, M., Cassidy, L., Maguire, E., Lynn, T., Srivastava, A. K. y Judge, J. (2015, noviembre) *Tapadóir: Developing a statistical machine translation engine and associated resources for Irish* [ponencia]. 4th LRL Workshop: "Language Technologies in support of Less-Resourced Languages". <https://doras.dcu.ie/23605/1/LRLpaper.pdf>
- Dowling, M., Lynn, T., Poncelas, A. y Way, A. (2018, 17-21 de marzo). *SMT versus NMT: Preliminary comparisons for Irish* [ponencia]. The 13th Conference of The Association for Machine Translation in the Americas, Dublin City University, Dublin, Irlanda. https://amtaweb.org/wp-content/uploads/2018/03/AMTA_2018_Workshop_Proceedings_LoResMT.pdf
- Eby, L. T., Butts, M. y Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Comisión Europea. (2019, 4 de julio). *Report from the Commission to the Council on the Union institutions' progress towards the implementation of the gradual reduction of the Irish language derogation*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52019DC0318>
- Dirección General de Políticas Internas de la UE. (2016, julio). *Precarious employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies*. PE 587.285. European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)
- Feenberg, A., y Callon, M. (2010). Critical theory of technology: An overview. In A. Feenberg y M. Callon, M. (eds.), *Between Reason and Experience* (pp. 67-82). MIT Press.
- Gaspari, F., Toral, A., Kumar Naskar, S., Groves, D., y Way, A. (2014, octubre). *Perception vs reality: Measuring machine translation post-editing productivity* [ponencia]. AMTA 2014. Third Workshop on Post-editing Technology and Practice (WPTP-3), Vancouver, Canadá. <https://aclanthology.org/www.mt-archive.info/10/AMTA-2014-W2-TOC.htm>
- Gattiker, U. E. y Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.

- Gentile, P. (2013). The status of conference interpreters: A global survey into the profession. *Rivista internazionale di tecnica della traduzione: International Journal of Translation*, (15), 63-82. <http://hdl.handle.net/10077/10608>
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J. y Lord, R. G. (2018). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110(B), 390-402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.013>
- Gutiérrez-Barbarrusa, T. (2016). The growth of precarious employment in Europe: Concepts, indicators and the effects of the global economic crisis. *International Labour Review*, 155(4), 477-508. <https://doi.org/10.1111/ilr.12049>
- Jackson Barnett, J. (2000). Effects of Stem and Likert Response Option Reversals on Survey Internal Consistency: If You Feel the Need, There is a better Alternative to Using those Negatively Worded Stems. *Educational and Psychological Measurement*, 60(3), 361-370. <https://doi.org/10.1177/00131640021970592>
- Jemielity, D. (2018). Translation in intercultural business and economic environments. En S. Harding y O. Carbondell Cortés (eds.), *The Routledge handbook of translation and culture* (pp. 533-557). Routledge.
- Katan, D. (2009). Translation theory and professional practice: a global survey of the great divide. *Hermes - Journal of Language and Communication in Business*, (42), 111-153. <https://doi.org/10.7146/hjclb.v22i42.96849>
- Katan, D. (2011). Occupation or profession: A survey of the translators' world. En R. Sela-Sheffy y M. Shlesinger (eds.), *Profession, identity and status: translators and interpreters as an occupational group* (pp. 65-88). John Benjamins.
- Kelly, E., y Barrett, A., (2017). Atypical work and Ireland's labour market collapse and recovery. *The Economic and Social Review*, 48(4), 463-488. <https://www.esr.ie/article/view/823>
- Kelly, N., DePalma, D. A. y Hegde, V. (2012). *Voices from the freelance translator community (Report)*. Common Sense Advisory.
- Kemper, E. A., Stringfield, S. y Teddlie, C. (2003). Mixed methods sampling strategies in social science research. En A. Tashakkori y C. Teddlie (eds.), *Handbook of mixed methods in social & behavioural research* (pp. 273-296). Sage.
- Kenny, D. y Cronin, M. (1995). MA in Translation Studies. *The Translator*, 1(2), 241- 260. <https://doi.org/10.1080/13556509.1995.10798960>
- Koskinen, K. (2008). *Translating institutions: An ethnographic study of EU translation*. Routledge.
- Krifa. (2016). *Job satisfaction index* (Report). Happiness Research Institute.
- Lagoudaki, E. (2008). *Expanding the possibilities of translation memory systems*. [Tesis doctoral, University of London]. Repositorio Institucional. <https://spiral.imperial.ac.uk/handle/10044/1/7879>
- Lynn, T., Ó Conaire, M. y Dunne, J. (2019). Country Profile Ireland. En *ELRC white paper: Sustainable language data sharing to support language equality in multilingual Europe* (pp. 92-97). European Language Resource Coordination. <https://lr-coordination.eu/sites/default/files/Documents/ELRCWhitePaper.pdf>
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M. y Young, S. A. (2011). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. John Wiley y Sons.

- Mac Mathúna, L. (2008). Linguistic change and standardization. En C. Nic Pháidín y S. Ó Cearnaigh (eds.), *A new view of the Irish language* (pp. 76–92). Cois Life.
- Mac Murchaidh, C. (2008). Current attitudes to Irish. En C. Nic Pháidín y S. Ó Cearnaigh (eds.), *A new view of the Irish language* (pp. 212–223). Cois Life.
- Massey, G. (2018, 6-7 de septiembre). *T&I futures: Profiles, practices and processes* [conferencia]. Yangtze River Delta Forum: Educating “Languages+” Professionals for International Organizations. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.24707.96803>
- McKeown, T. (2015). What’s in a name? The value of ‘entrepreneurs’ compared to ‘self-employed’... but what about ‘freelancing’ or ‘ipro’? En A. Burke (ed.), *The handbook of research on freelancing and self-employment* (pp. 121-134). Senate Hall.
- Moorkens, J. (2017). Under pressure: Translation in times of austerity. *Perspectives*, 25(3), 464-477. <https://doi.org/10.1080/0907676X.2017.1285331>
- Moorkens, J. (2020). Comparative satisfaction among freelance and directly-employed Irish-language translators. *The International Journal for Translation & Interpreting Research*, 12(1), 55-73. <http://doi.org/10.12807/ti.112201.2020.a04>
- Moorkens, J. y Lewis, D. (2019a). Copyright and the reuse of translation as data. En Minako O’Hagan (ed.) *The Routledge handbook of translation and technology* (pp. 469–81). Routledge.
- Moorkens, J. y Lewis, D. (2019b). Research questions and a proposal for the future governance of translation data. *Journal of Specialised Translation*, (32), 2-25. https://www.jostrans.org/issue32/art_moorkens.pdf
- Moorkens, J. y O’Brien, S. (2017). Assessing user interface needs of post-editors of machine translation. En D. Kenny (ed.), *Human issues in translation technology* (pp. 109-130). Routledge.
- Ng, T. W. H. y Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 169-179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Nolan, B. (2012). *The structure of modern Irish: A functional account*. Equinox.
- Ó Giollagáin, C., Mac Donnacha, S. (2008). The Gaeltacht today. En C. Nic Pháidín y S. Ó Cearnaigh (eds.), *A new view of the Irish language* (pp. 108–119). Cois Life.
- Ó Riagáin, P. (2008). Irish Language Policy 1922-2007: Balancing maintenance and revival. En C. Nic Pháidín y S. Ó Cearnaigh (eds.), *A new view of the Irish language* (pp. 55–65). Cois Life.
- Office for National Statistics of United Kingdom. (2021, 20 de enero). *SPPI: 7430000000: Translation & Interpretation Services*. <https://www.ons.gov.uk/economy/inflationandpriceindices/timeseries/k8xi/sppi>
- Pielmeier, H. y O’Mara, P. (2020, enero). *The state of the linguist supply chain: Translators and interpreters in 2020*. CSA Research. <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/4041721/Newsletter/The%20State%20of%20the%20Linguist%20Supply%20Chain%202020.pdf>
- Pym, A., Grin, F., Sfreddo, C. y Chan, A. L. J. (2012). *The status of the translation profession in the European Union. Studies on translation and multilingualism 7/2012*. Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4e126174-ea20-4338-a349-ea4a73e0d850>

- Rodríguez-Castro, M. (2015a). Intrinsic and extrinsic sources of translator satisfaction: An empirical study. *Entreculturas. Revista De Traducción Y Comunicación Intercultural*, (7-8), 195-229. <https://doi.org/10.24310/Entreculturasertci.vi7-8.11334>
- Rodríguez-Castro, M. (2015b). Conceptual construct and empirical validation of a multifaceted instrument for translator satisfaction. *The International Journal for Translation & Interpreting Research*, 7(2), 30-50. <http://www.trans-int.org/index.php/transint/article/view/435>
- Ruel, E., Wagner, W. E. y Gillespie, B. J. (2015). *The practice of survey research*. Sage.
- Ruokonen, M. (2013). Studying translator status: Three points of view. En M. Eronen y M. Rodi-Risberg (eds.), *Point of view as challenge*. (pp. 327–338). Vakki Publications.
- Ruokonen, M. y Mäkisalo, J. (2018). Middling-status profession, high-status work: Finnish translators' status perceptions in the light of their backgrounds, working conditions and job satisfaction. *The International Journal for Translation & Interpreting Research*, 10(1), 1-17. <http://www.trans-int.org/index.php/transint/article/view/681>
- Russell, H., O'Connell, P. J. y McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work–life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work, and Organization*, 16(1), 73-97. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x>
- Schäler, R. (2003, 20-21 de noviembre). *Making a Business Case for Localisation* [ponencia]. Translating and the Computer 25, Londres, Inglaterra. <https://aclanthology.org/2003.tc-1.8/>
- Setton, R. y Guo Liangliang, A. (2011). Attitudes to role, status and professional identity in interpreters and translators with Chinese in Shanghai and Taipei. En R. Sela-Sheffy y M. Shlesinger (eds.), *Identity and status in the translational professions* (pp. 89-117). John Benjamins.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F. y Dullaghan, T. R. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>
- Stanworth, C. y Stanworth, J. (1995). The self-employed without employees – autonomous or atypical? *Industrial Relations Journal*, 26(3), 221-229. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1995.tb00739.x>
- Teague, P. (2016). Ireland and the 'GIPS' countries. En W. K. Roche, P. J. O'Connell y A. Prothero (eds.), *Austerity and Recovery in Ireland: Europe 's Poster Child and the Great Recession* (pp. 141-159). Oxford University Press.
- Tryuk, M. (2007). Community interpreting in Poland. En C. Wadensjö, B. E. Dimitrova y A-L. Nilsson (eds.), *The Critical Link 4: Professionalisation of Interpreting in the Community* (pp. 95-105). John Benjamins.
- Walsh, J. (2012). Language policy and language governance: a case-study of Irish language legislation. *Language Policy*, 11(4), 323-341. <https://doi.org/10.1007/s10993-012-9238-7>
- Wynn, M. (2015). Organising freelancers: A hard case or a new opportunity? En A. Burke (ed.), *The handbook of research on freelancing and self-employment* (pp. 111-120). Senate Hall.