



UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



**ÉXITO EN LA CARRERA LABORAL EN TRADUCTORES
SEGÚN SU TRAYECTORIA LABORAL**

POR

Gonzalo Andrés Delgado Rivera

Tesis para optar al grado de Magister en Psicología con Mención en Psicología del
Trabajo y las Organizaciones

Profesor Guía: Gabriela Nazar Carter

Julio de 2017

Concepción, Chile

Tabla de contenido

Índice de tablas.....	vi
Índice de ilustraciones.....	ix
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
INTRODUCCIÓN	1
Problema de investigación.....	3
El traductor en primer plano.....	5
MARCO TEÓRICO	9
La carrera laboral.....	9
Definición del concepto de carrera laboral.....	10
Tipos de carrera laboral.	10
La carrera sin límites.	11
La carrera proteana.	13
La carrera caleidoscópica.	15
Éxito en la carrera laboral.....	16
Éxito en la carrera laboral objetivo y subjetivo.....	16
Operacionalización del éxito en la carrera laboral	17
Éxito en la carrera laboral objetivo.	17
Éxito en la carrera laboral subjetivo.....	18
Dimensiones del éxito laboral subjetivo.....	22

Trabajo independiente	26
Trabajadores independientes en Chile	27
Éxito en la carrera laboral del trabajador independiente	28
El traductor como trabajador independiente	29
Éxito en la carrera laboral del traductor	30
Estatus laboral del traductor.	34
El estado del traductor en Chile.....	35
Oferta académica de programas de traducción.....	35
Caracterización del traductor en Chile.	37
Preámbulo a las hipótesis	39
HIPÓTESIS	42
OBJETIVOS	42
MÉTODO	43
Tipo de estudio	43
Participantes.....	43
Variables	44
Instrumentos	48
Procedimiento	59
Análisis estadístico descriptivo	64
RESULTADOS	84
Correlaciones entre las dimensiones del inventario SCSI.....	85

Análisis comparativo, correlacional y de regresión lineal de las variables	86
Correlaciones y comparaciones entre variables sociodemográficas, laborales e inventario SCSI.....	86
Asociaciones y correlaciones entre variables sociodemográficas y laborales.	95
Poder predictivo de las variables sociodemográficas y laborales del inventario SCSI.....	109
Contraste de hipótesis	110
DISCUSIÓN	115
Relaciones entre variables sociodemográficas, académicas, laborales y ocupacionales	115
Relaciones entre variables sociodemográficas, académicas, laborales y ocupacionales y dimensiones del inventario SCSI	121
La influencia de la institución emisora de título o grado	127
CONCLUSIONES	130
Limitaciones del estudio	133
Proyecciones del estudio	134
REFERENCIAS	136
ANEXOS	153
1. Cuestionario SCSI	153
2. Cuestionario sociodemográfico y laboral.....	155

3. Invitación a participar 163



Índice de tablas

Tabla 1: Dimensiones del modelo de éxito laboral subjetivo de Shockley et al. (2015)	22
Tabla 2: Versión original del inventario SCSI y traducción de versión preliminar en español a inglés, ordenadas por porcentaje de coincidencia .	50
Tabla 3: Traducciones preliminar y definitiva al español chileno del inventario SCSI de Shockley et al. (2015).....	53
Tabla 4: Tabla de contingencia de matriz de componente rotado de las cargas de los ítems que componen el inventario SCSI en relación con sus dimensiones.....	55
Tabla 5: Tabla comparativa de valores obtenidos en pruebas de análisis confirmatorio utilizando el método de mínimos cuadrados mínimos robustos y el de máxima verosimilitud	57
Tabla 6: Confiabilidad interna de la traducción al español chileno del inventario SCSI.....	58
Tabla 7: Resumen de los valores de las variables sociodemográficas del cuestionario sociodemográfico	64

Tabla 8: Instituciones indicadas como respuesta a la pregunta “¿En qué institución cursó sus estudios superiores en traducción?”, ordenadas por porcentaje de menciones	67
Tabla 9: Porcentaje de alumnos matriculados en programas de traducción impartidos por instituciones de educación superior por cohorte	68
Tabla 10: Número y porcentaje de participantes según clasificación de Muñoz y Blanco (2013) de las universidades mencionadas	70
Tabla 11: Diferencias entre porcentajes de población en Chile y representatividad en la muestra por región, ordenadas por cantidad de población	72
Tabla 12: Resumen de los valores de las variables laborales del cuestionario sociodemográfico y laboral	74
Tabla 13: Porcentaje de modalidades de empleo para el total de la muestra, ordenadas por frecuencia.....	77
Tabla 14: Estadísticos descriptivos de las dimensiones del inventario SCSI	81
Tabla 15: Estadísticos descriptivos de las respuestas a los ítems del inventario SCSI	81
Tabla 16: Correlaciones entre las dimensiones del inventario SCSI.....	85

Tabla 17: Pruebas no paramétricas aplicadas a la variable Años de experiencia en función de las dimensiones del inventario SCSI	90
Tabla 18: Pruebas no paramétricas aplicadas a la variable Continuidad de la actividad traductora en función de las dimensiones del inventario SCSI....	91
Tabla 19: Diferencias significativas entre los puntajes de las dimensiones del inventario SCSI según modalidad de empleo	92
Tabla 20: Pruebas no paramétricas aplicadas a la variable Renta en función de las dimensiones del inventario SCSI.....	94
Tabla 21: Posesión de estudios superiores de acuerdo al sexo	95
Tabla 22: Posesión de otros títulos profesionales en función de la clasificación de las instituciones de educación superior.....	99
Tabla 23: Análisis predictivo de las dimensiones del inventario SCSI mediante modelación lineal automatizada	110
Tabla 24: Tabla de contingencia de tramos de continuidad de la actividad traductora y la dimensión Autenticidad del inventario SCSI	111

Índice de ilustraciones

Figura 1. Modelo de satisfacción laboral de Rodríguez Castro (2011), dividido en facetas, conceptos y factores.....	32
Figura 2. Histograma de edades de la muestra, con curva de normalidad superpuesta.....	66
Figura 3. Histograma de tramos de experiencia laboral de la muestra, de acuerdo al sexo, desde “Menos de dos años” (1) hasta “Más de veinte años” (5).....	75
Figura 4. Histograma de tramos de continuidad de la actividad traductora de la muestra, de acuerdo al sexo, desde “Casi nunca o nunca” (1) hasta “Siempre” (5).....	76
Figura 5. Histograma de tramos de renta, de acuerdo al sexo, desde “De 0 a 100 mil pesos” (1) hasta “Más de 1 millón 500 mil” (5).....	79
Figura 6. Mediana de puntajes de las dimensiones Autenticidad y Satisfacción del inventario SCSI de las instituciones de educación superior agrupadas según la taxonomía de Muñoz y Blanco (2013).....	88
Figura 7. Histograma de edad de los participantes de acuerdo a los tramos de experiencia laboral	96

Figura 8. Histograma de años experiencia laboral, desde “Menos de dos años” (1) hasta “Más de veinte años” (5), de acuerdo a la posesión de otros títulos profesionales	98
Figura 9. Continuidad de la actividad traductora, desde “Casi nunca o nunca” (1) hasta “Siempre” (5), en función de la clasificación de la institución de educación superior.....	101
Figura 10. Tramos de experiencia laboral, desde “Menos de dos años” (1) hasta “Más de veinte años” (5), en función de la continuidad de la actividad traductora.....	105
Figura 11. Tramos de experiencia laboral, desde “Menos de dos años” (1) hasta “Más de veinte años” (5), en función de la renta.....	106
Figura 12. Histograma de los puntajes de los ítems de la dimensión Vida personal del instrumento SCSI, en función de la respuesta a la alternativa “Como traductor independiente”	113

Resumen

Una serie de cambios en el mercado laboral (ej., tercerización; subcontratación) han causado la emergencia de nuevas carreras laborales, centradas en el crecimiento personal del empleado, y el aumento en la frecuencia del trabajo independiente, cuyas características permitirían desarrollar este tipo de carreras. Algunas profesiones, como la del traductor, ejercen este tipo de trayectoria con más frecuencia que la mayoría. Se sostuvo que los traductores con trayectorias laborales independientes desarrollarían más la dimensión del éxito laboral subjetivo relacionada con su vida personal, y que los traductores que ejercen su traducción con mayor frecuencia harían lo propio respecto a la dimensión de autenticidad. Se aplicó un cuestionario sociodemográfico y laboral a un grupo de traductores chilenos y residentes en Chile ($N = 276$), así como el inventario sobre el éxito en la carrera laboral subjetivo (SCSI) de Shockley et al. (2015), traducido al español. Se encontraron asociaciones entre variables sociodemográficas, laborales y las dimensiones del éxito laboral subjetivo. Adicionalmente, se realizó un análisis predictivo de estas dimensiones a partir de las variables del cuestionario sociodemográfico. Se mantuvo la hipótesis relacionada con la autenticidad de los traductores. Ejercer la profesión de traductor con mayor continuidad tendría efectos positivos en los niveles de éxito en la carrera laboral subjetivo, particularmente respecto a las dimensiones de autenticidad ($r_s = 0,408$, $p < 0,01$) y satisfacción ($r_s = 0,388$, $p < 0,01$). Por otro lado, el comportamiento de la dimensión vida personal sería más complejo, e iría más allá del ejercicio independiente de la profesión ($U = 8275$, $p = 0,095$).

Palabras clave: Éxito en la carrera laboral, trayectoria laboral, trabajo independiente, nuevas carreras

Abstract

Changes in the labor market (e.g. outsourcing, subcontracting) have led to the appearance of “new” types of careers, focused on the employee’s personal growth, as well as to an increase in the practice of freelancing. Some features of freelance work could potentially foster the development of these employee-centered career paths. Freelancing-prone professions (i.e. translation) provide ideal conditions to study this phenomenon. It was argued that (1) translators with independent career paths would assess the personal life dimension of their subjective career success in a more positive light, and that (2) translators who practice their profession more frequently would do the same regarding their perceived authenticity. A sociodemographic and labor questionnaire was applied to a group of Chilean translators ($N = 276$), alongside the Subjective Career Success Inventory (Shockley et al, 2015). A number of associations between sociodemographic, labor and subjective career success related variables were found. Additionally, the collected data were used to devise a predictive analysis for each one of the dimensions of subjective career success. Only the hypothesis related to translators’ perception of authenticity found support. Performing translation tasks with greater continuity would have positive effects on the levels of translators’ subjective career success, particularly on their perceptions of authenticity ($r_s = 0.408$, $p < 0,01$) and satisfaction ($r_s = 0.388$, $p < 0,01$). On the other hand, the factors that affect their perception of personal life would be more elusive, going beyond the mere practice of freelance translation ($U = 8275$, $p = 0.095$).

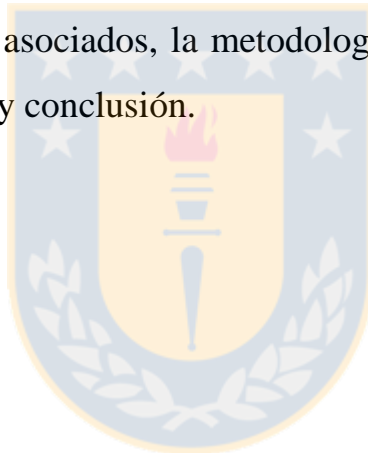
Keywords: Subjective career success, translation profession, career path, freelancing, new careers

Introducción

La consolidación de la globalización y la emergencia de las nuevas tecnologías ha traído cambios sustantivos al mundo laboral. Las compañías han buscado adaptarse incorporando recursos humanos a sus filas de formas que en el pasado se habrían considerado anómalas, como el pago de honorarios, la subcontratación y la tercerización. Esta nueva realidad removi6 los cimientos del concepto de carrera laboral dentro de la psicología del trabajo y las organizaciones, abriendo el paso a exploraciones nuevas o renovadas del constructo. A lo largo de los años noventa, una serie de autores coincidía en que la carrera laboral moderna no transcurría en un solo sitio, ni de forma ininterrumpida, ni según la voluntad del empleador: el empleado era libre de escribir su carrera de forma autónoma. Su éxito en ese camino no solo se traducía en la remuneración, el cargo o el estatus que lograra alcanzar, sino también en aspectos subjetivos, como su grado de felicidad o satisfacción. Es más; las personas podían establecer los criterios que definirían su éxito, adaptando su carrera en torno a ellos. En ese sentido, las carreras laborales de los trabajadores independientes o *freelancers* ofrecerían una ventana para observar esta construcción del éxito. Ya que las características de este tipo de carreras contemporáneas permitirían priorizar el desarrollo de las dimensiones subjetivas del éxito, podría asumirse que estas se expresan de forma distinta en un trabajador independiente en comparación con un empleado tradicional. La indagación de estas posibles diferencias requiere la observación de trayectorias laborales ligadas al trabajo independiente, y una de las que satisface este requisito es la del traductor: a

partir de los años ochenta, una gran parte de la fuerza de trabajo en este sector comenzó a ser externalizada, y hoy se estima que la mayoría de quienes ejercen la profesión son trabajadores independientes. Esta investigación pone a los traductores en el centro para indagar sobre su trayectoria y relacionarla con el desarrollo de ciertas dimensiones del éxito en la carrera laboral subjetivo.

A continuación, se describirá el problema de investigación y se dará a conocer el marco teórico en el que se basa el estudio. Luego se indicarán las hipótesis y objetivos asociados, la metodología utilizada en el estudio, sus resultados, discusión y conclusión.



Problema de investigación

La carrera es la secuencia de experiencias laborales de una persona a lo largo del tiempo (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989). Tradicionalmente, las carreras laborales se asocian con mercados laborales internos robustos y empleos duraderos. Sin embargo, el mercado de trabajo ha experimentado cambios significativos desde su puesta en marcha. Tendencias como la desindustrialización, la emergencia del sector de servicios, la reducción de la fuerza laboral, las alianzas público privadas y regionales, y las sociedades conjuntas han repercutido en la estructura de la carrera (Janta, Ratzmann, Ghez, Khodyakov, & Yaqub, 2015). Por su parte, las empresas han respondido adoptando políticas de recursos humanos más flexibles, como la tercerización de actividades no esenciales. Sus estructuras organizacionales, que solían integrarse de forma vertical, se han vuelto más complejas externamente y descentralizadas internamente. Para suplir su necesidad externa, disponen de un nuevo mercado de talento: empleados a honorarios, independientes, subcontratados o tercerizados. Respecto a su fuerza de trabajo interna, los trabajadores también son cada vez más móviles y no están necesariamente atados a un lugar de trabajo físico, o a un horario convencional, sino que trabajan desde sus casas, a distancia o disponen de modalidades de trabajo más flexibles (Károly & Panis, 2004). Es probable que la tendencia de emplear trabajadores contingentes continúe su crecimiento debido a las necesidades de las empresas y a las de los propios trabajadores, que vienen de generaciones diferentes, tienen necesidades cambiantes, desean tener condiciones laborales más flexibles y disponen de una oferta global de empleo (Edelman Berland, 2014).

En consideración de estas condiciones, las expectativas de los trabajadores sobre sus empleos han sufrido cambios: como ya anticipaba Rousseau (1989), los contratos psicológicos no se perciben como relaciones laborales permanentes. Dada esta nueva realidad transaccional, la investigación sobre los contratos ha cambiado su foco desde las obligaciones de las partes en su intercambio laboral a la percepción del individuo de dichas obligaciones (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008). Concretamente, la relación laboral tradicional, monogámica y a largo plazo, que solía ser la norma que apoyaba a las estructuras organizacionales, convive actualmente con una relación moderna, de corto plazo, dinámica y transaccional, caracterizada por un menor compromiso organizacional, o compromisos múltiples en función de la carrera (Chin & Rasdi, 2014). El foco de la oportunidad que otorga el empleador a su empleado no es primordialmente el del trabajo seguro, sustentado por la estructura rígida y jerárquica de los empleos tradicionales, sino el de un entorno donde fomentar su desarrollo personal y empleabilidad.

A raíz de estos hechos, es posible describir nuevos perfiles transicionales y flexibles de las carreras (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005), en función de sus características: inteligentes (Arthur, Claman, & DeFillippi, 1995), proteanas (Hall, 1976) nuevas (Hall, 1986), sin límites (Arthur & Rousseau, 1996) y caleidoscópicas (Mainiero & Sullivan, 2006). En general, estos términos describen trayectorias más abiertas, más diversas, menos estructuradas, más controladas por los empleados, y centradas en su reinversión y desarrollo personal. Las carreras proteanas (*protean careers*) ponen en el centro la reinversión personal; las carreras sin límites (*boundaryless careers*), la ausencia de obstáculos o barreras, objetivas (ej.,

el mercado laboral) o subjetivas (ej., reticencia), que impiden que los empleados moldeen su trayectoria, y las caleidoscópicas, el cambio de las prioridades subjetivas de las personas a lo largo de sus carreras.

A la luz de lo anterior, podría concluirse que no todas las personas se proponen la búsqueda de un empleo permanente como una meta. Para esos casos, el trabajo independiente (o *freelancing*) puede ofrecer oportunidades para modelar la carrera a la medida sin someterse a políticas o prácticas corporativas de empleo, complementando ingresos (ej., jubilación o beneficios), ajustando el poder adquisitivo según preferencias o estilos de vida, desarrollando un trabajo remunerado estimulante y satisfactorio, y formando parte de una comunidad profesional (Platman, 2004).

La evaluación, real y percibida, del progreso y los resultados que consigue cada individuo en pos de alcanzar sus objetivos se denomina éxito. El éxito en la carrera laboral objetivo es su dimensión observable y verificable, entendida comúnmente como el salario, el estatus y los ascensos (Dries, Pepermans, & Carlier, 2008). Por su parte, la medición del éxito subjetivo es más esquiva (Cesinger, 2011; Hugh Gunz & Heslin, 2005), pues hoy en día cada trabajador puede escoger su camino y definir lo que busca, como un mayor grado de satisfacción interior, balance entre la vida laboral y personal o autonomía, entre otras dimensiones (Baruch, 2004).

El traductor en primer plano

Pocas profesiones ofrecen un caso de estudio ideal de las nuevas formas de entender y describir las carreras como las de los traductores.

Actualmente, la mayor parte de estos profesionales son independientes, que trabajan en su mayoría para clientes directos o empresas proveedoras de servicios lingüísticos, que externalizan su demanda cuando no pueden cubrirla con sus trabajadores de planta (Mossop, 2006). Concretamente, la externalización y subcontratación de la oferta y la demanda de los servicios lingüísticos ha transformado el panorama de empleo estable de hace unas décadas en una excepción (Fraser & Gold, 2001). Sin embargo, todavía existen empresas dedicadas a otras áreas de producción que incorporan traductores a su estructura para cubrir sus necesidades lingüísticas internas, ya sea para asegurar que se respete la cultura de calidad de la empresa al no externalizar, para asegurar la confidencialidad del material traducido o porque resulta económicamente más conveniente (Atkinson, 2012). Adicionalmente, los requerimientos de especialización, talento y capital necesarios para desarrollar una carrera independiente, por un lado, y la falta real y percibida de oportunidades para desarrollar una carrera organizacional tradicional en el sector de los servicios lingüísticos, por el otro, han llevado a los traductores a buscar horizontes laborales nuevos, en campos laborales donde no desempeñan sus roles tradicionales o esperados. En estos casos, la progresión laboral del traductor con frecuencia no es compatible con el esquema organizacional de una empresa tradicional, que, aunque puede contar con un departamento dedicado a tareas de traducción, no ofrece oportunidades de ascenso que no impliquen dejar la actividad traductora para asumir otros roles o un rol gerencial (Rodríguez, 2011). En otros, los trabajadores perciben que una estructura organizacional tradicional los priva de las ventajas de la carrera independiente, como oportunidades para

compatibilizar la vida laboral con la personal, o un grado mayor de autonomía y control (Fraser & Gold, 2001), pero les otorga un mayor grado de estabilidad económica y laboral, e interacción social con otros trabajadores. Finalmente, otro grupo de traductores decide combinar las opciones que tiene a mano y trabajar de forma independiente en tareas de traducción al tiempo que forma parte de una organización (Diéguez, Rodríguez, & Quezada, 2015).

Debido a una escasez de estudios en el área, no abundan datos que permitan realizar generalizaciones o distinciones significativas sobre estas realidades utilizando indicadores de éxito objetivo o subjetivo. A nivel local, los datos de empleabilidad y tramos de sueldo no permiten caracterizar con exactitud la realidad laboral del profesional, amén de la naturaleza independiente de su labor. Otros datos disponibles (Diéguez, Rodríguez, & Quezada, 2015) solo permiten hacerse una idea rudimentaria de cuáles realidades laborales son más frecuentes que otras. En respuesta a estas carencias, surge el interés por contribuir a caracterizar las realidades laborales de los traductores, particularmente en lo que concierne a su nivel de éxito en la carrera laboral subjetivo. Para este propósito, se buscará describir las características sociodemográficas, laborales y las dimensiones del éxito en la carrera laboral subjetivo de un grupo de traductores chilenos, en pos de hallar relaciones entre dichas variables. En el diseño metodológico de esta investigación se toma nota de las incertezas mencionadas anteriormente (particularmente mediante una encuesta sociodemográfica que considera un conjunto significativo de variables). Así, el objetivo de esta investigación es entregar una visión más clara de las trayectorias laborales de

los traductores en Chile en función de sus características sociodemográficas, laborales y niveles de éxito laboral subjetivo, particularmente en cuanto a su autenticidad y su vida personal, por el interés que concitan estas dimensiones en el estudio de las nuevas carreras y el trabajo independiente. Contar con información confiable sobre la realidad laboral del traductor permitirá sostener nuevas investigaciones relacionadas sobre esta y otras profesiones.



Marco teórico

La carrera laboral

Como señalan Patton y McMahon, “el significado y la definición de carrera todavía se entienden de formas diferentes” (Patton & McMahon, 2014, p. 4, cap. 1). Cuando comenzó a estudiarse el fenómeno de las carreras, el concepto se relacionaba estrechamente con una sucesión de trabajos relacionados (Wilensky, 1961) ordenados de acuerdo a una jerarquía de prestigio, por la que las personas se moverían siguiendo una secuencia relativamente predecible (Dries et al., 2008) de empleos a largo plazo y a tiempo completo (Enache, Sallan, Simo, & Fernandez, 2011), fijándose como meta los puestos disponibles en la cima de la organización (Rosenbaum, 1979). Una serie de cambios propiciados por la economía basada en el conocimiento, como la globalización (Inkson, Gunz, & Roper, 2012), los avances tecnológicos (Karoly & Panis, 2004), las reducciones de personal (Rodrigues & Guest, 2010), la expansión de la tercerización (Bhorat & Lundall, 2004), los empleos temporales y a tiempo parcial (Janta et al., 2015), la disminución en la seguridad del empleo (Enache et al., 2011) y el aumento en la diversidad de la fuerza de trabajo (Sullivan & Baruch, 2009), han cambiado el terreno en el que se desarrollan las carreras. Además de estos cambios ambientales, las personas también han modificado sus actitudes y sus comportamientos, motivadas por satisfacer sus necesidades o deseos personales (Sullivan & Baruch, 2009) en lugar de seguir lo dictado por la organización a la que se suscriben. Aunque los empleadores no dejarían de desempeñar un rol en la planificación y gestión de las carreras (Baruch, 2004), sería la persona quien tendría el papel principal a la hora de gestionar

su carrera y su destino vocacional, privilegiando las relaciones transaccionales a corto plazo en lugar de las relacionales a largo plazo (Rousseau, 1989) a fin de construir una trayectoria menos lineal y marcada por movimientos hacia delante y hacia atrás (Brown & Lent, 2013, citado en Patton & McMahon, 2014).

Definición del concepto de carrera laboral. Hasta hace unos treinta años, se sostenía con cierta unanimidad que la carrera era una “secuencia” o “proceso” de “desarrollo” o “evolución” del empleado a lo largo de una serie de experiencias laborales (Baruch & Rosenstein, 1992; Hall, 1976); por otra parte, las definiciones de carrera más recientes enfatizan las experiencias del empleado (Arthur et al., 2005), y no especifican la dirección de su movimiento, que anteriormente solo comprendía una sucesión ascendente (Baruch, 2004). Hoy en día, el término carrera se usa para describir, entre otras cosas, patrones de roles u oficios, formas en que damos sentido a nuestra experiencia en retrospectiva, el producto de una vida de trabajo, o movimientos sociales, ocupacionales u organizacionales a través del tiempo y del espacio (Gunz & Mayrhofer, 2011). La carrera, al contrario de una labor o un trabajo (Herr, 1992), sería una construcción subjetiva de cada persona (Collin & Watts, 1996), y se desarrollaría en base a sus percepciones, actitudes y acciones (Patton & McMahon, 2014).

Tipos de carrera laboral. Las carreras laborales pueden desarrollarse siguiendo distintos patrones (Brousseau, Driver, Eneroth, & Larson, 1996).

Según la naturaleza de los mismos, las carreras pueden clasificarse como lineales y no lineales (Heslin, 2005). Mientras que las primeras se basan en una progresión en jerarquía dentro de una organización hacia posiciones con un mayor grado de autoridad y responsabilidad, las segundas involucran un mayor interés por el desarrollo personal, y cambios en las áreas ocupacionales, especialidades o disciplinas (Brousseau, Driver, Eneroth, & Larson, 1996). A continuación, se describen las tres formas más relevantes en la literatura sobre las carreras no lineales. Para una examinación más detallada de las carreras contemporáneas, incluidos modelos o conceptos no revisados aquí, véase Sullivan y Baruch (2009).

La carrera sin límites. Considerando el nuevo contexto descrito anteriormente, donde escasean las oportunidades para desarrollar una carrera al interior de una sola organización durante toda la vida, es que se ha abierto una discusión sobre nuevas perspectivas y formas de entender una carrera, donde la responsabilidad del progreso yace principalmente en el empleado (Arthur & Denise M. Rousseau, 1996). Asimismo, las dinámicas de reestructuración habrían hecho que las rutas claras y sólidas que antes guiaban al éxito se hayan vuelto más borrosas (Heslin, 2003). En 1996, como respuesta a estos acontecimientos, Arthur y Rousseau publican su libro *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Economic Era*, donde señalan un cambio significativo en la forma de construir una carrera, desde un modelo ordenado de empleo en empresas de escala mayor y estables, a uno sin límites, donde los individuos son creadores proactivos de su propia carrera (Arthur & Rousseau, 1996).

Características de la carrera sin límites. Una carrera sin límites se caracterizaría por ser transicional y flexible, menos estructurada y menos controlada por los empleadores (Arthur & Rousseau, 1996). En términos prácticos, esto se expresaría en una mayor movilidad laboral entre varios empleadores, la permeabilización de los límites organizacionales tradicionales, y la priorización de motivaciones familiares o personales en desmedro del desarrollo y la subordinación jerárquica (Baruch, 2004). Este tipo de carreras puede resultar atractivo para poblaciones que se acercan a la edad de retiro, a la luz de la disminución gradual de su participación en el mercado (Platman, 2004), si bien tienen el potencial de ser relativamente impredecibles y desordenadas (Colakoglu, 2011) al traspasar diferentes niveles de movimiento físico y psicológico (Sullivan & Arthur, 2006) más allá de una relación laboral única (DeFillippi & Arthur, 1994).

Crítica a la carrera sin límites. Resulta difícil indicar que una carrera no presenta límites, especialmente si la teoría no los define ni los operacionaliza (Brocklehurst, 2003), a menos que goce de completa inmovilidad (Rodrigues & Guest, 2010). Eliminarlos no sería deseable, pues su existencia sería esencial para construir sentido y comprender nuestro lugar en el mundo (Hugh Gunz, Evans, & Jalland, 2000). Por otro lado, si se decide ignorar la existencia de los límites, esto les haría perder su relevancia y trivializarse, cuando sería más recomendable profundizar en la comprensión del concepto, y en la manera en que se cruzan o se cambian (Inkson, Gunz, & Roper, 2012). Por último, el aumento o el predominio de las carreras sin límites no ha sido justificado empíricamente (ibid.), por ejemplo, en términos

de un aumento de la movilidad de los empleados entre empleadores (Rodrigues & Guest, 2010).

La carrera proteana. La carrera proteana nace tratando de dar respuestas frente a la misma coyuntura que la carrera sin límites; esto es, los cambios económicos, sociales y tecnológicos que afectan la flexibilidad organizacional, y los procesos de reestructuración y reducción de la fuerza de trabajo, que serían fuentes de inseguridad y discontinuidad laboral (Volmer & Spurk, 2011). Sin embargo, a diferencia de las carreras sin límites, el enfoque de la carrera proteana no se centra en la movilidad interorganizacional, física o psicológica, sino en el desarrollo individual de la carrera (Chin & Rasdi, 2014). La palabra proteana hace referencia al dios marino Proteo, “quien podía cambiar y transformarse en muchas formas o sustancias a voluntad” (Hall, 1976). De acuerdo a Gubler et al. (2014), el término proteano se utiliza para describir un concepto, una orientación y una trayectoria. El concepto se refiere a lo proteano en su dimensión teórica, que sitúa al individuo y sus decisiones en el centro; la orientación, a la actitud de las personas —sin importar si su comportamiento es coherente con ella— respecto a desarrollar su propia definición de lo que constituye una carrera exitosa y las medidas que toman para alcanzar los criterios que se fijan, además de su motivación para adaptarse a un entorno cambiante. Finalmente, la trayectoria hace referencia a las carreras profesionales que incluyen los elementos que conforman el concepto teórico.

Características de la carrera proteana. Hall, quien acuñó el concepto, indica que se trata de una carrera determinada por el individuo, motivada por sus valores personales en lugar de gratificaciones organizacionales, y donde los criterios para medir el éxito de la carrera recorrida son subjetivos en lugar de objetivos (Hall, 2004). El autor sostiene que se necesita de dos metacompetencias (definidas como “competencias significativas, que afectan la habilidad para adquirir otras competencias”) para poder desarrollar una carrera proteana con éxito: la adaptabilidad y la identidad o conciencia de sí mismo. (Hall, 2002). La identidad se referiría a la existencia simultánea de fuerzas estabilizadoras, y la adaptabilidad a la capacidad de adaptarse con facilidad a los cambios en el entorno. En conjunto, estas metacompetencias permitirían que las personas aprendan de sus experiencias y desarrollen nuevas competencias por sí mismas (ibid.).

Crítica a la carrera proteana. Algunos autores (Arnold & Cohen, 2008; Gasteiger, 2007) han sostenido que el concepto de lo “proteano” dista mucho de estar claro, en términos de que no existe un entendimiento explícito de cuáles serían los valores que privilegiarían los individuos, ni suficiente clarificación conceptual y validación empírica de los términos clave del constructo. En consecuencia, no existiría una base teórica sólida que permita medir u operacionalizar una orientación o trayectoria proteana con exactitud. Por otro lado, quienes promueven el concepto (Hall, 2004; Volmer & Spurk, 2011) tenderían a desatender los efectos negativos que una carrera proteana podría tener para los individuos si no cuentan con las macrocompetencias para sobrellevarlas o a quienes se desenvuelven en un entorno de empleo

tradicional, además de las diferencias entre culturas en cuanto al interés que podrían tener por seguir una carrera proteana (Gubler, Arnold, & Coombs, 2014).

La carrera caleidoscópica. Mainiero y Sullivan (2006) introdujeron el concepto de carrera caleidoscópica para describir las prioridades cambiantes de las personas a lo largo de su vida laboral. Así como un caleidoscopio produce formas cambiantes a medida en que da vueltas y que los trozos de vidrio caen en posiciones distintas, el modelo de carrera caleidoscópica describe cómo los individuos cambian la forma que asume su carrera, haciendo rotar los distintos aspectos de su vida para así acomodar sus relaciones y sus roles de una nueva manera (Sullivan & Baruch, 2009). Las prioridades de una persona a lo largo de su vida pueden describirse como la interrelación de tres factores, conocidos como el ABC (por sus siglas en inglés): el desafío, el equilibrio y la autenticidad (Mainiero & Sullivan, 2006). El desafío hace referencia a asegurarse de que la vida laboral sea estimulante y que involucre un proceso de desarrollo o progreso; la autenticidad, a que el rol y el entorno de trabajo sea coherente con los valores, ideales y el sentido de identidad de cada persona, y el balance, a alcanzar un equilibrio óptimo entre las actividades laborales y las no laborales, una distinción que no solo hace referencia a la vida laboral y familiar, sino que también a los roles laborales y no laborales que una persona puede desempeñar (ibid.). En su investigación, Mainiero y Sullivan identifican dos patrones de carreras, que denominan alfa y beta. Los patrones de carrera alfa se caracterizarían por una preferencia predominante de la búsqueda de

desafíos por superar, que con el tiempo es desplazada en importancia por el deseo de llegar a un equilibrio. Por su parte, los patrones de carrera beta también incluirían las dos etapas iniciales de los patrones alfa, a los que se agregaría una tercera etapa posterior en la que el eje central corresponde a aspirar a un mayor grado de autenticidad (Mainiero & Gibson, 2017).

Éxito en la carrera laboral

El término éxito laboral describe un conjunto heterogéneo de medición de logros (Ng & Feldman, 2014) o resultados deseables (Arthur et al., 2005) a lo largo del tiempo, como efectos psicológicos y laborales (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995) reales o percibidos (Judge & Kammeyer-Mueller, 2007), que influirían crucialmente en la manera en que los individuos perciben y responden ante el desarrollo de su trayectoria en las organizaciones en las que participan. Gran parte de los estudios sobre el éxito en la carrera laboral se han dedicado a su operacionalización, en desmedro de una definición consensuada del constructo (Gunz & Mayrhofer, 2011).

Éxito en la carrera laboral objetivo y subjetivo. Aunque la literatura sobre las carreras laborales no se ha puesto de acuerdo sobre cómo definir y operacionalizar el éxito en la carrera laboral (Cesinger, 2011), existe un consenso sobre su naturaleza dicotómica, propuesta originalmente por Thorndike (1934) y Hughes (1937). El éxito puede ser medido de forma objetiva, poniendo atención a la movilidad (Baruch, 2004), los ascensos (Arthur et al., 2005) y las compensaciones (Judge et al., 1995) que ha recibido un individuo; o subjetiva, observando los juicios afectivos que

realizan las personas sobre los logros que han alcanzado en su trayectoria (Ng & Feldman, 2014), lo que incluye la evaluación del valor de su capital humano, su autovaloración, sus capacidades y la satisfacción que experimentan en su trayectoria (Stumpf & Tymon, 2012). Entendido de otra forma, si el éxito objetivo se puede cuantificar o verificar, el éxito subjetivo solo podría experimentarlo uno mismo (Heslin, 2005). Aunque se reconoce que ambas dimensiones del éxito son clave, el número de investigadores que ha centrado su atención en el éxito subjetivo ha ido en aumento debido a su complejidad y a la influencia más significativa que tendría en las personas (Pan & Zhou, 2015).

Operacionalización del éxito en la carrera laboral

Éxito en la carrera laboral objetivo. Tradicionalmente, la medición del éxito en la carrera laboral se ha realizado acudiendo a criterios objetivos (Ng & Feldman, 2014). Algunas de las variables objetivas que se utilizan frecuentemente para medir el éxito en la carrera laboral son la posición jerárquica, el éxito material (fortuna, propiedades, capacidad de generar ingresos), el respeto y la reputación social, el prestigio, las influencias, el conocimiento y las destrezas, las conexiones, y la salud y el bienestar (Nicholson & de Waal-Andrews, 2005). Las medidas que más se utilizan en la literatura son el salario mensual bruto, la progresión del salario y el estatus jerárquico (Cesinger, 2011). Abele y Spurk (2009) utilizan la renta mensual bruta, codificándola en tramos ascendentes; van den Born y van Witteloostuijn (2013), optan por descartar la renta y centrarse en los ingresos,

debido a las posibles diferencias entre los costos necesarios para el ejercicio de cada profesión, y la variación que ello causa en el pago de impuestos. Por su parte, la progresión del salario puede ser operacionalizada como el cambio porcentual de la renta de un empleado a lo largo de un período determinado (Cesinger, 2011), y el estatus jerárquico a través de encuestas a los propios trabajadores o a sus colegas. Abele y Spurk (2009) utilizan tres variables dicotómicas, que son la potestad para delegar trabajo, estar a cargo de uno o más proyectos, y estar en una posición formal de liderazgo. Sin embargo, como se indicó en relación a las carreras sin límites y proteanas, la pertinencia de algunos criterios objetivos es menor, o debe adaptarse a los cambios organizacionales y a las condiciones del mercado (Abele, Spurk, & Volmer, 2010). Por ejemplo, en el caso de la renta, se trata de un indicador que depende de las ofertas que realizan los empleadores, y que, en algunos contextos (por ejemplo, el de los trabajadores fiscales) no se presta para la negociación o progresión (ibid.).

Éxito en la carrera laboral subjetivo. Por otro lado, muchas personas buscan satisfacer otras facetas menos tangibles en sus carreras, como el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, el descubrimiento de un propósito, trascender o contribuir al bien común (Heslin, 2005). Algunos componentes del éxito laboral subjetivo que se han identificado en la literatura incluyen, a título enunciativo, la felicidad, el desarrollo personal, el reconocimiento, el aprendizaje, el crecimiento, la diversión, el desempeño laboral, la contribución o impacto, la reputación y el balance entre la vida personal y laboral (Dries et al., 2008).

Operacionalización del éxito en la carrera laboral subjetivo. Hasta hace unos diez años, el éxito subjetivo generalmente se equiparaba con la satisfacción laboral (véase Gunz & Heslin, 2005) . El problema que se enfrenta al utilizar este indicador subjetivo (y que se extiende a indicadores objetivos como la renta) es que la medición que realiza se ciñe a un momento particular en el tiempo, sin considerar el historial de la carrera laboral de la persona hasta el momento medido, o las expectativas que la persona tiene sobre el futuro (Gunz & Mayrhofer, 2011). Sin una perspectiva temporal más amplia, no es posible interpretar correctamente, por ejemplo, la diferencia en el nivel de éxito de dos trabajadores con sueldos iguales, ni medir indicadores como el sentido de propósito o el balance entre la vida y el trabajo (Cesinger, 2011). Según Gunz y Heslin (2005), también podemos enfrentar un problema de “definición”: cuando un investigador quiere determinar cuán exitosa se siente o se considera una persona, generalmente supone que la forma en que entiende los conceptos de éxito y carrera es aplicable a las experiencias de trabajo de sus informantes, porque asume que ellos entienden esos conceptos del mismo modo. Frente a esta postura objetivista, donde el investigador es quien define los constructos, los autores proponen una perspectiva subjetivista, en la que los informantes indican cuál es el significado que ellos confieren a los términos “carrera” y “éxito”. Heslin (2005) da el ejemplo de un conductor de bus o taxi, quien plausiblemente podría determinar su nivel de éxito en función de la cantidad de años que ha conducido sin tener un accidente, y el de un médico, que podría considerar la cantidad de vidas de pacientes de urgencia que ha sido capaz de salvar. Una segunda dicotomía en

la operacionalización del éxito subjetivo es la de las actitudes afectivas en relación a las cognitivas, a la que Dries et al. (2008) llaman la dimensión horizontal del éxito subjetivo. Según el metaanálisis de Ng y Feldman (2014), la perspectiva afectiva hacia el éxito subjetivo, mayormente predominante, observa “los sentimientos, las reacciones emocionales y la satisfacción de los empleados” respecto a su éxito en sus carreras laborales, mientras que la perspectiva cognitiva se preocupa de las “creencias y percepciones” de los empleados sobre cuánto y qué tan rápido han avanzado en dirección a sus objetivos. Finalmente, el metaanálisis destaca una tercera dicotomía respecto a los referentes que utilizan los individuos para definir su grado de éxito subjetivo, que Dries et al. (2008) nombra como la dimensión vertical del éxito subjetivo: en algunos estudios, los sujetos comparan su éxito actual con sus “aspiraciones personales, sus logros en el pasado y sus metas y expectativas a futuro”, mientras que en otros, las comparaciones se realizan con un estándar externo, como “los logros de sus colegas, supervisores, mentores, o familiares” (Ng & Feldman, 2014). Según los artículos considerados, la gran mayoría de los diseños metodológicos optaría por un enfoque de comparación autorreferente; sin embargo, en uno de los estudios de Heslin (2003), más de dos tercios de sus encuestados se compararon con otros referentes para determinar su éxito subjetivo. El autor enfatiza que las personas no solo realizan comparaciones en función de sus propios estándares y aspiraciones, sino también en función de los demás (ibid.). En este sentido, sería necesario considerar ambas perspectivas a la hora de operacionalizar el éxito subjetivo.

Avances recientes en la operacionalización del éxito en la carrera laboral subjetivo. Los llamados de Heslin (2005) a realizar más estudios sobre el éxito subjetivo debido a una escasez de exploraciones empíricas al respecto, tienen respuesta por parte de Pan y Zhou (2015) y Shockley et al. (2015). Pan y Zhou sostienen que las escalas estandarizadas (ej., Greenhaus, Parasuraman y Wormley, 1990) sufren del problema de definición identificado por Gunz y Heslin (Gunz & Heslin, 2005). Como solución, los autores utilizan el modelo de Zhou et al., (2012), compuesto por las dimensiones Satisfacción intrínseca (relacionada con conceptos como satisfacción, crecimiento y desarrollo, sentido, desafío reconocimiento), Compensación externa (i.e., renta, estatus, poder, beneficios económicos) y Equilibrio entre la vida personal y laboral (ej., tener tiempo para la familia, mantener una buena salud física y mental, disfrutar la vida o alcanzar un balance satisfactorio entre el trabajo y la familia). Los autores sostienen que las características de multidimensionalidad e intersubjetividad del modelo permiten predecir la felicidad y las emociones positivas con mayor certeza, y determinar cuáles aspectos del éxito son más importantes para los empleados, respectivamente. Otro modelo multidimensional del éxito subjetivo es el que proponen Shockley et al. (2015). Los autores de este modelo sostienen que el estudio de Pan y Zhou (2015) podría no representar las evaluaciones afectivas y cognitivas de los trabajadores occidentales, pues fue realizado en el entorno de una cultura colectivista y con valores culturales distintos (Shockley et al., 2015). Para elaborar el modelo, los investigadores realizaron una clasificación temática de las mediciones del éxito laboral

subjetivo, que resumieron en ocho dimensiones, indicadas en la Tabla 1 a continuación.

Tabla 1: Dimensiones del modelo de éxito laboral subjetivo de Shockley et al. (2015)

<u>Dimensión</u>	<u>Definición</u>
Autenticidad	Encausar la carrera de acuerdo a necesidades y preferencias personales
Calidad del trabajo	Elaborar un producto o entregar un servicio de alta calidad
Crecimiento y desarrollo	Experimentar crecimiento gracias al desarrollo de nuevos conocimientos y destrezas
Influencia	Repercutir en una organización y en sus miembros
Reconocimiento	Obtener reconocimiento formal o informal de nuestro trabajo por personas que estimamos
Satisfacción	Emociones o sentimientos sobre la propia carrera en general
Sentido del trabajo	Realizar trabajos valorados personalmente o socialmente
Vida personal	Ejercer una carrera laboral con un impacto positivo fuera del trabajo

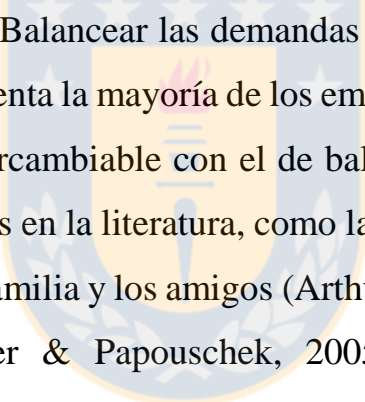
Fuente: Shockley et al. (2015); traducción propia.

Dimensiones del éxito laboral subjetivo. Los intentos recientes por operacionalizar el éxito en la carrera laboral subjetivo como un constructo multidimensional han coincidido en el hallazgo de ciertos indicadores, como la acumulación o desarrollo de destrezas y conocimiento, la acumulación de poder o estatus, el balance entre la vida personal y la vida laboral, la

coherencia entre los deseos y las acciones acometidas en la carrera y la dotación de sentido a la misma, asignándolos a distintas dimensiones según la clasificación de cada autor (Atkinson, 2012; Mainiero & Sullivan, 2006; Pan & Zhou, 2015; Shockley et al., 2015). A continuación, se revisará la literatura dedicada a dos de las dimensiones mencionadas por los modelos multidimensionales del éxito en la carrera laboral subjetivo.

Autenticidad. Las personas auténticas son aquellas que son consecuentes consigo mismas y se muestran tal y como son (Real Academia Española, s. f.). El concepto de autenticidad dentro del campo de la psicología organizacional sigue depurándose, y las investigaciones sobre sus efectos en la carrera laboral son incipientes (Hall & Mao, 2015), en parte debido a que la atención puesta sobre este concepto está ligada a la emergencia de los enfoques contemporáneos en torno a la carrera laboral (Leroy, Verbruggen, Forrier, & Sels, 2015). Es posible sostener que la autenticidad en la carrera laboral se referiría al grado de consecuencia o congruencia entre las necesidades y preferencias de las personas, sus percepciones sobre sí mismas, lo que su trabajo, su empleo y su carrera laboral expresan sobre ellas, y las decisiones autónomas que toman durante su trayectoria laboral (Hall & Mao, 2015; Leroy et al., 2015). La autenticidad en la carrera laboral se expresaría como un acto de congruencia entre los deseos (ej., éxito financiero) y las acciones (ej., buscar un empleo que permita conseguirlo), o entre el contenido del trabajo y los valores y deseos de las personas (Hall & Mao, 2015). La inhibición de una conducta auténtica respondería a comportamientos impulsivos (donde el individuo no evalúa sus

deseos antes de actuar), o compulsivos (donde el individuo actúa según preferencias de terceros en lugar de las propias) (Cohen, 2003). La autenticidad puede traer consigo beneficios relacionados con un nivel de autoestima alto y estable, una mejora en el balance entre la vida personal y la vida laboral, y un aumento en el grado de confianza e intimidad en las relaciones, una reducción en las posibilidades de burnout y depresión, y un impacto positivo en el desempeño en el trabajo, la lealtad y los comportamientos civiles organizacionales (Hall & Mao, 2015).



Vida personal. Balancear las demandas del trabajo y la vida personal es un desafío que enfrenta la mayoría de los empleados. El constructo de vida personal, a veces intercambiable con el de balance, considera una variedad de elementos presentes en la literatura, como la felicidad (Dries et al., 2008), las relaciones con la familia y los amigos (Arthur et al., 2005), el tiempo libre disponible (Henninger & Papouschek, 2005), las tareas de crianza o domésticas (Messenger, Lee, & McCann, 2007), la vida fuera del trabajo en general (Wessels, 2012) y las relaciones externas (Parker & Arthur, 2002). Las personas sentirían mayor satisfacción con su grado de balance en la medida en que se sienten en control en torno a las facetas laborales y no laborales de sus vidas, lo que se vería facilitado cuando sus niveles de autonomía y autoridad son altos. En este sentido, quienes se desempeñan en empleos que les permiten controlar el ritmo, el horario y otros aspectos de su trabajo, como el lugar en el que se realiza, tenderían a reportar niveles de satisfacción más altos en esta dimensión (Davis, Shevchuk, & Strebkov, 2014). Por otro lado, existen ocasiones en que los límites temporales,

espaciales y sociales de las áreas de vida se vuelven más borrosos, debido a una alta carga laboral, horarios de trabajo extensos y presión constante (Hoff, Grote, Dettmer, Hohner, & Olos, 2005), o a la satisfacción laboral intrínseca que entrega el trabajo en si mismo en comparación a otras dimensiones de la vida (Perrons, 2003). En este caso se habla de un fenómeno de des-limitación, donde la flexibilización de la movilidad, las horas y los lugares de trabajo obligan a las personas a crear nuevas formas de balance, lo que abriría una oportunidad de cambio en las normas de género existentes en cuanto a sus roles (Henninger & Papouschek, 2005). En el caso de los hombres, un trabajo flexible puede permitirles construir una carrera donde el trabajo no monopolice todos los aspectos de su vida (un tránsito de “vivir para trabajar” a “trabajar para vivir”), mientras que en el de las mujeres les permitiría compatibilizar el trabajo con las responsabilidades asociadas a su género, como el cuidado de los hijos o de los padres (Emslie & Hunt, 2009). En el caso de los trabajadores independientes, que potencialmente pueden acceder a una mayor flexibilidad horaria, la relación entre las características de su empleo y su grado de balance alcanzado prácticamente no ha sido explorada (Süß & Sayah, 2011). En este sentido, si bien muchos trabajadores optan por trabajar de forma independiente en búsqueda de un mejor balance (Clinton, Totterdell, & Wood, 2006), los beneficios de esta modalidad por sí misma tenderían a exagerarse: por ejemplo, algunos trabajadores independientes deben trabajar largas horas para conseguir un sueldo, por lo que no pueden sacar partido a la flexibilidad (Mirchandani, 2000), y otros, particularmente las personas de grupos socioeconómicos más bajos, prefieren priorizar la acumulación de renta en vez de alcanzar un mayor balance (Emslie & Hunt,

2009) Quienes aprovecharían más la oportunidad que aporta el trabajo independiente serían las personas que disponen de los recursos suficientes en cuanto a flexibilidad, apoyo, autonomía y seguridad (Direenzo, Greenhaus, & Weer, 2015). Estos recursos permiten que los trabajadores lidien con la incertidumbre que implica esta modalidad de trabajo, y ejerzan un mayor control sobre su vida laboral (Clinton et al., 2006). A lo anterior se suma la motivación de los empleados: que las personas dispongan de herramientas (por ej. un régimen de trabajo flexible) para alcanzar un mayor grado de balance no sería garantía de que tenderán a utilizarlas para alcanzarlo (Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013). Por ejemplo, Tremblay, Paquet, & Najem (2006) investigaron la relación entre el balance y el teletrabajo en un contexto canadiense. Los autores indicaron que si bien el teletrabajo ofrece ventajas como la reducción de los tiempos de viaje y mayor flexibilidad horaria para cumplir con obligaciones familiares, la mayoría de las personas de su muestra trabajaban de forma remota principalmente porque su empleador o su trabajo lo requería, y no debido a una motivación propia. En un caso como este, lograr un mayor balance entre la vida personal y la laboral dependería de la motivación de los trabajadores por alcanzar esta meta.

Trabajo independiente

Aunque los cambios en el mundo laboral y la emergencia de las nuevas carreras no han causado el colapso de la carrera tradicional (van den Born & van Witteloostuijn, 2013), sí trajeron consigo un aumento significativo en el número de empleados por cuenta propia, también conocidos como *freelancers*, independientes o —mayormente en España— autónomos. Este

tipo de trabajadores ejerce su profesión u oficio por cuenta propia (OIT, 1993) y de forma relativamente móvil y autónoma (Platman, 2004), para prestar servicios a una gama determinada de empleados por períodos específicos de tiempo (ibid.). El número de *freelancers* ha ido en aumento en países como Inglaterra (Gold & Fraser, 2002) con cerca de dos millones de trabajadores (Kitching & Smallbone, 2016), Estados Unidos, con cerca de un treinta por ciento de la fuerza laboral (Edelman Berland, 2014) y Chile, con un veinte por ciento (Jiménez & Catalán, 2010).

Trabajadores independientes en Chile. El crecimiento de la fuerza laboral en Chile se concentra principalmente en los trabajadores independientes (Albornoz, 2012), en parte debido a la disminución de los contratos de duración indefinida y la búsqueda de inserción de la fuerza laboral mayor de cincuenta años (Herrera, 2008). Durante el gobierno de centroderecha de Sebastián Piñera (2010-2014), su número aumentó de un millón y medio a dos millones de personas (ibid.). La escolaridad de los trabajadores independientes es baja, con entre nueve y diez años de promedio, donde cerca de un cuatro por ciento posee estudios universitarios completos (Cea, Contreras, Martínez, & Puentes, 2009). Aunque todas las regiones tienen mayoría de trabajadores dependientes, la distribución de los independientes en las regiones del país es heterogénea: mientras que en la Región de la Araucanía corresponde al 35 por ciento, en la Región de Valparaíso es inferior al 20 por ciento (Bernstein, Reyes, & Pino, 2006). En Chile, el trabajo independiente aún se asocia a una situación precaria de empleo, subcontratación y dificultades para acumular fondos de forma

constante para obtener una pensión, tema que ha tenido cobertura de prensa durante los últimos años, pero que no ha resultado en la elaboración de políticas que entreguen seguridad social a este grupo (Herrera, 2008).

Éxito en la carrera laboral del trabajador independiente

Van den Born y van Witteloostuijn (2013) fueron los primeros autores en construir un modelo que intenta predecir el éxito en la carrera laboral del trabajador independiente. Su concepción del *freelancer* lo considera como un pequeño emprendedor autónomo, que debe contar con el capital humano (ej., educación superior y universitaria, años de experiencia, capacitación reciente), social (ej., tamaño de la red, membresía en alguna red profesional o comercial, gestión activa de las agencias con las que se trabaja) y personal (personalidad proactiva, motivación para elegir una carrera independiente, visión analítica de la carrera) suficiente para tener éxito, equivalentes a las dimensiones del saber de la carrera inteligente. Como variables moderadoras, los autores agregan los factores del mercado (como la oferta y la demanda, la estructura de la industria, los acuerdos institucionales de la misma, o la transparencia del sector) y las estrategias de negocio (en función de su diferenciación y orientación, como ofrecer servicios o productos innovadores o que se diferencian de los demás, especializarse en una industria u ofrecer un mejor servicio) del *freelancer*, además de variables de control como edad, sexo y estado de salud. Los resultados indican que los criterios que fomentan el éxito en la carrera laboral subjetivo varían significativamente de su dimensión objetiva, y demuestran que los trabajadores independientes realizan continuamente sacrificios para alcanzar mayor éxito objetivo a costa

de menor éxito subjetivo, y viceversa. Los factores más importantes para alcanzar el éxito subjetivo serían la personalidad, la estrategia de negocio y el capital social, mientras que en el caso del éxito objetivo serían las características externas del mercado, el capital humano y (también) el capital social, en ese orden. Así, el capital social sería el único factor que tiene un impacto positivo considerable en ambas dimensiones del éxito (van den Born & van Witteloostuijn, 2013).

El traductor como trabajador independiente

La tercerización que ha traído consigo la globalización y la era digital ha golpeado al mercado de la traducción (Rodríguez-Castro, 2015), y con más intensidad que la mayoría (García, 2009). Mientras que en los años setenta y a principios de los ochenta los traductores eran empleados de forma estable en departamentos gubernamentales o en grandes empresas (Atkinson, 2012), hoy en día, las empresas que requieren sus servicios son mayoritariamente la industria de la traducción, los idiomas o los servicios lingüísticos (Gouadec, 2007), que a su vez cumplen con la mayor parte de la demanda en el mundo (DePalma, Hegde, & Pielmeier, 2015). Para poder satisfacer la nueva necesidad de sus clientes por traducir (localizar, en jerga) interfaces de usuario, manuales, videojuegos, páginas web, y software en general (García, 2009), la industria ha adoptado estructuras organizacionales que privilegian la subcontratación o el pago de honorarios por cada encargo. En estudios en torno a los traductores en su trabajo, los empleados a tiempo completo no superan el veinte por ciento (Atkinson, 2012), mientras que los independientes rozan el 75 por ciento (Katan, 2009). Los traductores

independientes trabajan sin intermediarios para su propia cartera de clientes, a través de portales profesionales gratuitos o de pago, como ProZ.com y TranslatorsCafe.com, para agencias de traducción, o para una combinación de algunos o todos los anteriores (Kushner, 2013). Una buena parte de los traductores opta por ejercer su profesión de forma independiente debido a una serie de limitaciones específicas que enfrentan a la hora de forjar carreras profesionales organizacionales, particularmente la falta de ascensos o formas de progresar dentro de las empresas en las que pueden insertarse sin abandonar el ejercicio de la profesión (Gold & Fraser, 2002).

Éxito en la carrera laboral del traductor. Los estudios más relevantes relacionados explícitamente con el éxito en la carrera laboral de los traductores son *Freelance Translator Success and Psychological Skill: A Study of Translator Competence with Perspectives from Work Psychology*, de David Peter Atkinson (2012) y *Elements of Task, Job and Professional Satisfaction in the Language Industry: An Empirical Model*, de Mónica Rodríguez Castro (2011).

En el primero se intenta relacionar las competencias psicológicas (entendidas como evaluaciones de autoeficacia, locus de control, y estilo de atribución positivo o negativo) de un grupo de traductores con varios indicadores clave del éxito en la carrera laboral del traductor, como el ingreso, la satisfacción laboral, o el número de encargos de traducción por semana. El estudio es novedoso, pues sostiene que la competencia traductora, una amalgama de aspectos psicolingüísticos, destrezas traductológicas (ej., estrategias y procedimientos de traducción) y competencias profesionales

periféricas (ej., gestión del tiempo, promoción de los servicios, visión de mercado) debería ir más allá del desarrollo de habilidades para incluir tanto las motivaciones que llevan a los traductores a alcanzar sus metas, como las posibles limitaciones de recursos físicos, financieros, o informacionales, entre otros, que pueden experimentar a la hora de intentar conseguirlos. Para ello, el autor propone un modelo centrado en destrezas psicológicas actitudinales (i.e., estilo de atribución, autoeficacia y locus de control), que ejercerían una influencia en los comportamientos y las acciones que conforman la actividad traductora, y desarrolla un instrumento psicométrico que recaba información demográfica, laboral, sobre satisfacción laboral, motivación y las características de las tres destrezas mencionadas. Los traductores entrevistados en la investigación indicaron como fuentes de satisfacción elementos característicos del ejercicio independiente de la profesión, como tener una cantidad suficiente de trabajo, recibir comentarios positivos de sus clientes, trabajar con herramientas de traducción de forma productiva y eficiente, y lidiar con problemas de traducción desafiantes. Los principales predictores de la satisfacción del grupo de traductores analizado fueron la identidad como traductor (una medición del grado en el que los participantes sentían que eran traductores y no otro tipo de profesionales, y que se correlacionó con su continuidad de la actividad traductora), la autoeficacia ocupacional y el locus de control interno, mientras que el nivel de renta no fue un predictor confiable (Atkinson, 2012).

Por su parte, la investigación de Rodríguez-Castro se centra en la creación de un instrumento para estudiar la satisfacción en los traductores, debido a la falta de contribuciones en esta área en los estudios de traducción.

Para ello, la autora identifica fuentes de satisfacción intrínseca y extrínseca que provienen del contenido (motivadores) y del contexto del trabajo (factores de higiene) que realizan los traductores, respectivamente.

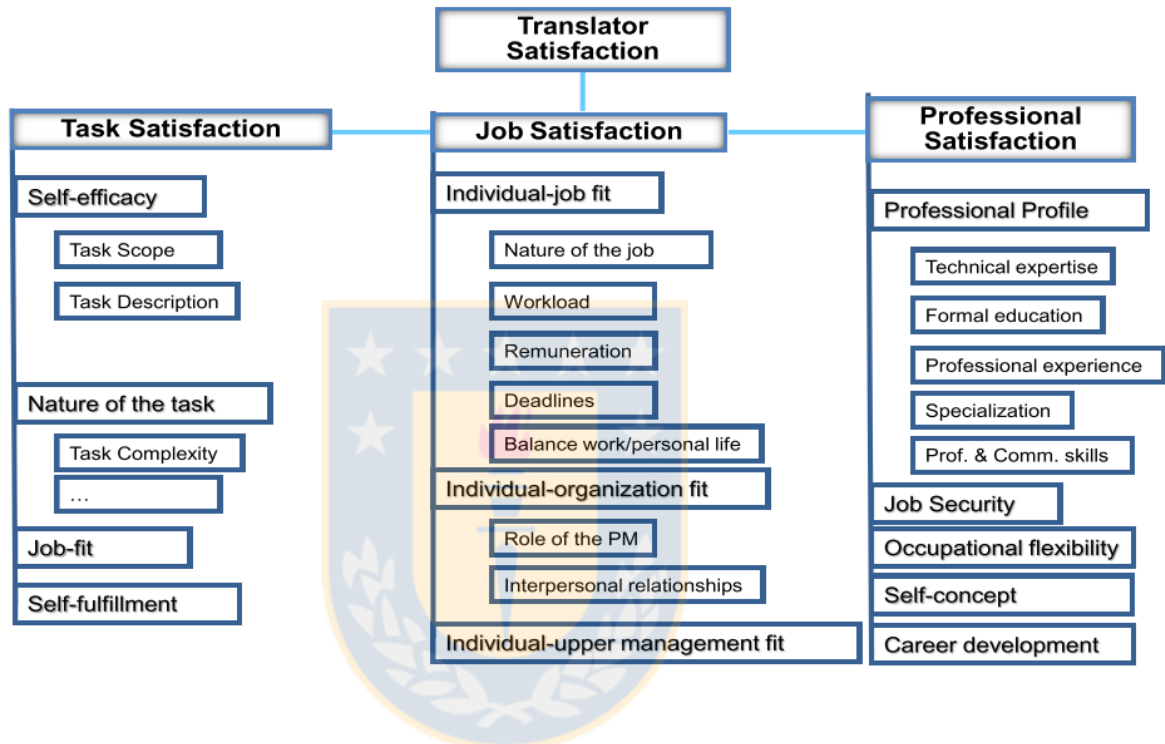


Figura 1. Modelo de satisfacción laboral de Rodríguez Castro (2011), dividido en facetas, conceptos y factores

Fuente: Rodríguez Castro (2011).

Su modelo de satisfacción del traductor se divide en tres facetas: satisfacción con la tarea, satisfacción con el trabajo y satisfacción profesional. La faceta de satisfacción con la tarea hace referencia a las actitudes positivas que experimenta el traductor al realizar o finalizar una tarea, y a las que generan ciertos factores como la naturaleza de las tareas (ej., si son variadas, complejas, desafiantes o novedosas) y la habilidad percibida de ser capaz de acometer una gama amplia de ellas. En esta faceta, el nivel de experiencia

del traductor se asocia a su autoeficacia, pues conoce una gama amplia de tareas, las expectativas con las que debe cumplir y las herramientas que debe utilizar para cumplir su cometido con éxito. Otras fuentes de satisfacción en esta faceta provienen de la compatibilidad del trabajo que realiza con la oportunidad de experimentar crecimiento y desarrollo, por ejemplo, siendo capaz de tomar la iniciativa, asumiendo responsabilidades o siendo autónomo, o mediante el aprendizaje que involucra la recepción de retroalimentación por su desempeño. La faceta de satisfacción con el trabajo refleja el grado de satisfacción del traductor con la naturaleza de su trabajo (ej., si es traductor independiente o en una agencia), su carga laboral, su renta, los plazos con los que debe cumplir, el balance entre su vida personal y su vida laboral, y su intención de renunciar a su empleo. A nivel de su trabajo en equipo, la autora señala que el papel del gestor de proyectos (PM, por sus siglas en inglés) es vital, pues actúa como un canal de comunicación con el cliente final y otros actores clave, permite que exista un flujo de trabajo y, potencialmente, realiza evaluaciones del desempeño, empodera, asiste y da señales de apoyo al traductor. Por último, el traductor puede percibir mayor o menor satisfacción en función del flujo de trabajo, los procesos comerciales, la madurez organizacional (i.e., eficiencia) y las condiciones de pago de su o sus empleadores. La tercera y última faceta de satisfacción profesional se centra principalmente en el perfil profesional del traductor, entendido como su grado de experticia (ej., certificaciones, capacitaciones, uso de herramientas de traducción y gestión terminológica, familiaridad con ciertos formatos de archivo), educación formal, años de experiencia y especialización temática, además de sus destrezas profesionales (ej.,

flexibilidad, empatía con el cliente final) y comunicativas/sociales (ej., comunicación cara a cara, intercultural y con otros miembros de su equipo, habilidades de persuasión). Otros conceptos que forman parte de esta faceta son la seguridad o certeza laboral percibida, la flexibilidad ocupacional (ej., capacidad para aceptar o rechazar encargos, o trabajar con quien se desee), la capacidad para promocionarse y crear redes presenciales o virtuales, el autoconcepto del traductor (ej., su identidad profesional y el reconocimiento social que obtiene por su profesión) y el desarrollo de su carrera (ej., su compromiso profesional, su grado de involucramiento en la profesión) (Rodríguez-Castro, 2011; Rodríguez-Castro, 2015).

Estatus laboral del traductor. La influencia de los traductores se limita de tal modo que podría ser descrito como uno de los desafíos más difíciles para la profesión (Dam & Zethsen, 2011). En un estudio efectuado en Dinamarca (Dam & Zethsen, 2008), los traductores percibieron que, si bien el grado de experticia que era necesario para ejercer su trabajo era alto, su visibilidad como profesionales y su grado de influencia o poder vinculado a su trabajo era muy baja o baja debido a, por ejemplo, la escasez de traductores en puestos gerenciales. De acuerdo a los datos del estudio, la renta de la mayoría era menor a la de otros profesionales comparables, y muy pocos percibían un ingreso mayor que el profesional universitario promedio, en especial cuando se trataba de los traductores que trabajaban en empresas. Por otro lado, los traductores de este grupo gozarían de un mayor estatus que aquellos que forman parte de agencias de traducción o que trabajan de forma independiente, si bien este último grupo es el que más ingresos percibe en promedio, lo que incluso sugeriría una correlación inversa entre ingresos y

estatus. (ibid.). Algunas de las variables que modificarían la percepción del estatus entre los traductores frente a su profesión serían la edad, el género, la identidad profesional, el nivel de educación y la experiencia (Dam & Zethsen, 2009).

El estado del traductor en Chile

Oferta académica de programas de traducción. En Chile, los títulos de Traductor, Técnico en traducción y otros equivalentes son otorgados por casi una veintena de instituciones de educación superior, entre universidades públicas, privadas, e institutos profesionales de norte a sur. Según los datos que entrega el Ministerio de Educación chileno en el sitio web mifuturo.cl, en 2014 (el año más reciente con información disponible) egresaron casi seiscientos profesionales, entre institutos profesionales (158) y universidades (437). Las carreras que dictan poseen una duración diversa, de un mínimo de cinco semestres para los títulos técnicos, a un máximo de doce, en el caso de los programas que otorgan el grado de intérprete (Consejo Nacional de Educación (CNED), 2015). Cabe mencionar una institución en particular, la Pontificia Universidad Católica de Chile, que dicta un programa de Magister en Traducción en dos modalidades de cuatro o cinco semestres de duración (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2009). De acuerdo a un cálculo propio a partir de información recopilada en los sitios web de las instituciones que actualmente dictan programas de Traducción, y que incluye a algunos programas ya no disponibles, como el de la Universidad del Mar o el de la Universidad Católica del Norte, el promedio de semestres oscila entre los ocho y los nueve (8,73). Si solo se consideran los programas que ofrecen el

grado de interpretación, opcional en la mayoría de ellos, el promedio aumenta en casi un semestre (9,60). Considerando estos promedios de duración, y utilizando los datos de matrícula de las cohortes 2009 y 2010 de estudiantes de programas de traducción, es posible indicar que la razón entre estudiantes matriculados en un ciclo y egresados del mismo debería ser cercana a 1:3.

Clasificación de la oferta académica de programas de traducción.

Según la taxonomía de las universidades chilenas realizada por Muñoz y Blanco, que categoriza a las universidades como de investigación, masivas, acreditación, elitistas y no elitistas, con sus respectivas subcategorizaciones (Muñoz & Blanco, 2013) en función de criterios como el número de programas de pregrado, magister, y doctorado, acreditación, matrícula, titulados, proyectos Fondecyt, publicaciones y origen escolar de los matriculados, los planteles que dictan la carrera de traducción –u ofrecen el grado de magister, como el caso único ya mencionado– se reparten entre universidades de acreditación (6), masivas (4), no elitistas (4) y de investigación (2). En el caso de los institutos profesionales, no existe una taxonomía disponible para ellos a 2017. A ese mismo año, ninguna universidad clasificada como altamente elitista (i.e., Universidad de los Andes, Universidad Adolfo Ibáñez y Universidad del Desarrollo) o elitista (i.e., Universidad Finis Terrae y Universidad Diego Portales) dicta un programa de estudios superiores en traducción. Las carreras profesionales en traducción concentran una mediana de un 78 por ciento de la matrícula, y las carreras técnicas el 22 por ciento restante (4440 y 1660 personas por año, respectivamente) (ibid.).

Caracterización del traductor en Chile. Actualmente, la mayoría de los traductores proviene de colegios particulares subvencionados (63,7 del total entre institutos profesionales y universidades, con una desviación estándar de 4,52), y menos del diez por ciento de colegios particulares (Ministerio de Educación de Chile, 2015). En cuanto a sus ingresos, el promedio al primer año es de 485 724, que aumenta progresivamente hasta alcanzar 699 848 al quinto año (ibid.). Sin embargo, la metodología que utiliza el Ministerio de Educación consulta los datos sobre ingresos solicitándolos a la Sub-Dirección de Estudios del Servicio de Impuestos Internos y no son autorreportados (Ministerio de Educación de Chile, 2015).

Lenguas de trabajo y modalidades de empleo. En el país, según un estudio de mercado realizado por Diéguez, Lazo y Quezada (2014) a partir de una muestra de 309 traductores profesionales chilenos, las combinaciones de idiomas más frecuentes son del inglés al español (190) y viceversa (141), y un grupo significativamente menor del alemán (29) o del francés (42) al español y viceversa (12 y 12, respectivamente). La gama de temáticas textuales que deben traducir es diversa, aunque destaca el área temática del sector minero, mientras que las tipologías se concentran en los manuales técnicos, artículos especializados, contratos y textos electrónicos. Sobre su modalidad o forma de trabajo, en un estudio de los mismos autores, efectuado en 2008, la mayoría de los encuestados (77) indicó la opción “Trabajo jornada completa de forma independiente”, lo que coincide con la encuesta de Katan (2009) realizada a nivel global (N =1151).

Pertenencia a asociaciones gremiales. Del conjunto de estos profesionales, a quienes se agregan las personas que ejercen la profesión sin posesión de un título profesional —y cuyo número en la población también es difícil de determinar— un poco menos de 150 aparecen registrados en el sitio del Colegio de Traductores de Chile, COTICH. Esta baja densidad de participación es consistente con las cifras de otros países, como el Reino Unido (Fraser & Gold, 2001). Según se indica en el sitio web de esta institución, pueden optar a la membresía “todos aquellos traductores o intérpretes que posean un título profesional o cuenten con más de tres años de experiencia y cuya solicitud de ingreso sea aprobada por el Directorio de este Colegio” (Colegio de Traductores de Chile, 2016). El número de años exigidos aumenta de tres a cinco cuando solo se ha ejercido la actividad sin poseer un título universitario de ninguna clase. En el caso de los poseedores de un título otorgado por un instituto profesional, o de un título universitario distinto al de traductor o intérprete, el Colegio exige además tres años de experiencia profesional debidamente acreditados (ibid.).

Empleabilidad. La empleabilidad de los traductores chilenos fuera del trabajo independiente es reconocidamente baja: por ejemplo, una infografía de 2014, también del sitio mifuturo.cl, y publicada en el diario Las Últimas Noticias, contiene una lista de las carreras con la empleabilidad más baja al primer año. En ella aparecen los programas de Traducción Inglés-Español de la Universidad Tecnológica INACAP (45,9%), Traducción en Inglés de la Universidad de las Américas (49,4%), Traducción Inglés-Español de la

Universidad Católica de Valparaíso (59,2%) y Traducción en Idiomas Extranjeros de la Universidad de Concepción (61,9%) (Valenzuela, 2015). Asimismo, un estudio de factura reciente, realizado por el portal *trabajando.com* y también publicado en *Las Últimas Noticias*, sitúa a “Traducción e Idiomas” –una clasificación que, aparentemente, hace mención a Traducción en general, e incluye la carrera de Interpretación– como la carrera profesional con mayor nivel de saturación en el portal. En este caso, saturación se define como el número de usuarios de una carrera en particular en relación a la cantidad de ofertas de trabajo compatibles con esa carrera (“Ranking de las carreras más saturadas de Chile”, 2016). Aunque los traductores tienden a ser trabajadores independientes (Katan, 2009) que pueden acceder a mercados fuera de los límites nacionales (Gouadec, 2007), estudios como este sugerirían con fuerza que la inserción laboral del traductor en el mercado laboral de su país no sería una tarea fácil.

Preámbulo a las hipótesis

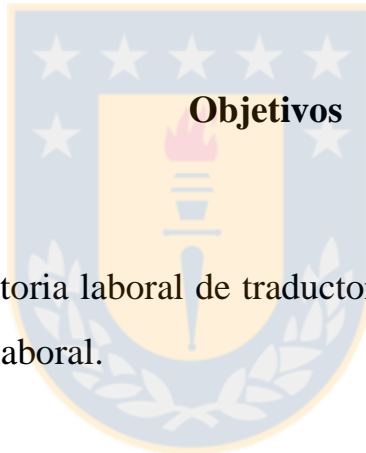
No existen antecedentes de estudios sobre indicadores de éxito laboral subjetivo en traductores chilenos. Creemos que es posible realizar una descripción más exhaustiva sobre este grupo de trabajadores utilizando variables sociodemográficas, laborales y psicométricas que exploren la naturaleza presumiblemente independiente de su trabajo, y consideren además otro tipo de trayectorias laborales de menor visibilidad. Por ejemplo, el estudio realizado en Chile de Diéguez et al. (2015) solo considera a traductores que ejercen su profesión en alguna modalidad, por lo que omite a la población de traductores laboralmente inactiva, y a quienes han optado por insertarse en el mercado laboral en cargos que no requieren el ejercicio de la

traducción, ni están relacionados con ella. Por otra parte, los estudios realizados en Chile no han fijado entre sus objetivos describir a los traductores en función de indicadores subjetivos, como su nivel de satisfacción laboral o éxito laboral subjetivo. Por lo tanto, cualquier intento de establecer diferencias entre grupos de acuerdo a algún indicador subjetivo podría ser considerado como un ejercicio exploratorio y novedoso. En este sentido, como se señaló anteriormente, creemos que la naturaleza independiente de la carrera del traductor permite que sea analizada utilizando la teoría de las nuevas carreras laborales y su enfoque centrado en el éxito laboral subjetivo. De acuerdo a la revisión de la teoría disponible, esta investigación propone dos hipótesis relacionadas con dos dimensiones del éxito laboral subjetivo: la autenticidad y la vida personal, identificada en otros estudios con el nombre de balance. En primer lugar, sugerimos que los traductores chilenos cuya trayectoria ocupacional está marcada por el trabajo independiente deberían tener un mayor grado de éxito en la carrera laboral subjetivo en cuanto a la compatibilidad de su vida laboral y su vida personal. Esta hipótesis se basa en la oportunidad que entregaría el trabajo independiente de privilegiar la vida personal. La literatura presentada anteriormente sobre esta dimensión parece indicar que alcanzar un mayor balance no solo depende de dicha oportunidad, sino también de factores contextuales, como la motivación (Mirchandani, 2000), el género (Emslie & Hunt, 2009), y la disponibilidad de herramientas (como autonomía) (Direno et al., 2015). Además, existe el riesgo de que los traductores prefieran utilizar su régimen flexible para privilegiar el aumento de su renta (Emslie & Hunt, 2009) o de su satisfacción intrínseca (Perrons, 2003). Respecto a estas

variables, solo sabemos de antemano que la mayoría de los traductores no elige trabajar de forma independiente, y que cerca de un sesenta por ciento o más tiende a ser mujer (Katan, 2009). Ya que privilegiar el trabajo por sobre la vida personal tiende a ser un rasgo más asociado a los hombres (Emslie & Hunt, 2009) que a las mujeres, creemos que el posible desbalance entre sexos de la muestra, sumado a la oportunidad que ofrece el trabajo independiente, tendrá un efecto significativo en la satisfacción de la muestra con su balance. Por otro lado, segundo lugar, creemos que los traductores con una mayor frecuencia de la actividad traductora poseerán un puntaje más alto en la dimensión Autenticidad. Esta hipótesis se basa en los resultados del estudio de Atkinson (2012), quien halló una correlación significativa (0,365, $p = 0,001$) entre el número de horas por semana dedicadas al trabajo en traducción y la identidad como traductor. Las personas que se identifican con su profesión tenderían a demostrar un mayor grado de congruencia entre su percepción de sí mismas y lo que piensan que su profesión refleja acerca de ellas. En este sentido, la identificación con el trabajo sería, junto al compromiso emocional con el trabajo y el éxito en la carrera laboral, un indicador de autenticidad (Hall & Mao, 2015).

Hipótesis

1. Existe una relación positiva entre la dimensión *Autenticidad* del éxito en la carrera laboral subjetivo de los traductores chilenos y la continuidad de su actividad traductora.
2. Existe una relación positiva entre la dimensión *Vida personal* del éxito en la carrera laboral subjetivo de los traductores chilenos y las trayectorias laborales independientes.



Objetivos

Objetivo general

Caracterizar la trayectoria laboral de traductores chilenos y su relación con el éxito en la carrera laboral.

Objetivos específicos

- 1.- Describir las características sociodemográficas, laborales y las dimensiones del éxito en la carrera laboral subjetivo de la muestra en estudio.
- 2.- Establecer la relación entre las dimensiones del éxito en la carrera laboral subjetivo en los traductores chilenos y su continuidad en la actividad traductora.
- 3.- Establecer la relación entre las dimensiones del éxito en la carrera laboral subjetivo en los traductores chilenos y su trayectoria ocupacional.

Método

Tipo de estudio

El diseño del estudio corresponde al de una investigación cuantitativa no experimental, transeccional y correlacional, de tipo observacional y ex post facto. Las variables a analizar en los grupos de traductores fueron su éxito en la carrera laboral subjetivo, además de un conjunto de información sociodemográfica y laboral.

Participantes

Universo. Personas que ejerzan la profesión de traductor en Chile, o que posean el título o grado profesional de traductor y ejerzan la profesión de traductor en Chile.

Población. Traductores egresados de instituciones de educación superior o técnico profesional con dos o más años desde el egreso. El tamaño poblacional es desconocido.

Criterios de inclusión.

- a) Personas con el título o grado de Traductor o equivalente, emitido por instituciones de educación superior.
- b) Experiencia laboral superior a dos años, o dos años desde la titulación o egreso.

Criterios de exclusión. Personas que no ejerzan la profesión de traductor en Chile.

Selección de la muestra. Muestreo no probabilístico por conveniencia y accesibilidad a partir de las bases de datos del Colegio de traductores de Chile, de comunidades profesionales en redes sociales y bases de datos de exalumnos de organismos de educación superior.

Tamaño de la muestra. 276 individuos.

Variables

Sexo.

Definición nominal: Condición orgánica que distingue a los machos de las hembras.

Definición operacional: Respuesta a la pregunta uno del cuestionario sociodemográfico y laboral.

Edad.

Definición nominal: Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento.

Definición operacional: Respuesta a la pregunta dos del cuestionario sociodemográfico y laboral.

Institución emisora de título o grado.

Definición nominal: Universidad, instituto profesional o centro de formación técnica en el que una persona obtuvo su título o grado profesional.

Definición operacional: Respuesta a la pregunta cuatro del cuestionario sociodemográfico y laboral. Si la institución es una universidad, la variable se agrupará de acuerdo la taxonomía de Muñoz y Blanco (2013) en una de las siguientes categorías: universidad selectiva, universidad de acreditación, universidad no selectiva (o no elitista), universidad de investigación o universidad masiva.

Año de egreso.

Definición nominal: Año en que el encuestado finalizó su formación académica, entendida como el término del último semestre académico de dicha formación.

Definición operacional: Respuesta a la pregunta cinco del cuestionario sociodemográfico y laboral.

Otros títulos profesionales.

Definición nominal: Título o títulos profesionales que una persona obtuvo en una universidad, instituto profesional o centro de formación técnica con anterioridad o posterioridad al título profesional o grado de traductor.

Definición operacional: Respuesta a la pregunta seis del cuestionario sociodemográfico y laboral.

Región de residencia.

Definición nominal: División del territorio chileno en la que reside alguien, o, en su defecto, país extranjero en el que reside alguien.

Definición operacional: Respuesta a la pregunta siete del cuestionario sociodemográfico y laboral.

Región de procedencia.

Definición nominal: División del territorio chileno de la que procede alguien, o, en su defecto, país extranjero del que procede alguien.

Definición operacional: Respuesta a la pregunta ocho del cuestionario sociodemográfico y laboral.

Años de experiencia laboral.

Definición nominal: Tiempo, expresado en años, que una persona ha dedicado a una o varias actividades laborales específicas.

Definición operacional: Respuesta a la pregunta nueve del cuestionario sociodemográfico y laboral.

Continuidad de la actividad traductora.

Definición nominal: Toda actividad relacionada con el oficio del traductor (por ejemplo, traducir, revisar o editar textos), en función de la frecuencia de las mismas.

Definición operacional: Respuesta a la pregunta diez del cuestionario sociodemográfico y laboral.

Trayectoria ocupacional.

Definición nominal: Posición o posiciones que la persona adquiere en el ejercicio de su trabajo a lo largo de su carrera laboral.

Definición operacional: Respuesta a la pregunta once (en sus versiones a o b, en función de la respuesta a la pregunta diez) del cuestionario sociodemográfico y laboral y laboral.

Renta.

Definición nominal: Ingresos que constituyan utilidades o beneficios que rinda una cosa o actividad.

Definición operacional: Respuesta a la pregunta doce del cuestionario sociodemográfico y laboral.

Éxito en la carrera laboral subjetivo.

Definición nominal: Las evaluaciones perceptuales y las reacciones afectivas de las personas respecto a sus carreras (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Ng & Feldman, 2014).

Definición operacional: Puntuación obtenida en el cuestionario tipo Likert, SCSI (*Subjective Career Success Inventory*), donde el mínimo es 24 y el máximo es 120.

Instrumentos

A continuación, se describen los dos instrumentos que se aplicarán: el inventario SCSI y el cuestionario de caracterización sociodemográfica y laboral.

Inventario SCSI. El *Subjective Career Success Inventory* (en adelante, SCSI, por sus siglas en inglés) fue diseñado por Shockley et al. (2015) en atención a la necesidad latente de desarrollar una herramienta exhaustiva para medir el éxito laboral subjetivo. La escala incluye 24 ítems, distribuidos equitativamente, que dan cuenta de ocho dimensiones del constructo: reconocimiento (*recognition*), calidad del trabajo (*quality work*), utilidad del trabajo (*meaningful work*), influencia (*influence*), autenticidad (*authenticity*), vida personal (*personal life*), crecimiento y desarrollo (*growth and development*), y satisfacción (*satisfaction*). Los participantes responden el inventario indicando su grado de acuerdo con la afirmación de cada ítem, en una escala que contiene las opciones “muy en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “ni en acuerdo ni en desacuerdo”, “de acuerdo” y “muy de acuerdo”. Los autores confirmaron la validez de criterio, convergente y discriminante del instrumento. Sobre la primera, se relaciona negativamente con percepciones de retiro de la carrera laboral y de depresión, y se relaciona positivamente con el compromiso de carrera, autoeficacia en la carrera y satisfacción personal. Sobre la validez convergente, se relaciona positivamente con la medición de la satisfacción con la carrera laboral de Greenhaus et al. (1990), desempeño laboral, renta, número de ascensos y la medición unidimensional del éxito percibido de Turban y Dougherty (1994).

Sobre la validez discriminante, se examinó comprobando la validez incremental del instrumento más allá de las variables de validez convergente en las variables de validez de criterio.

Traducción y validación del inventario SCSI. Considerando que el inventario SCSI no dispone de una traducción oficial ni ha sido validado en el contexto en el que se pretende aplicar, una parte sustancial del procedimiento correspondió a su traducción y validación. Este proceso se basó parcialmente en el método de cuatro etapas propuesto por la OMS (Organización Mundial de la Salud, s. f.). La descripción de este método indica que la traducción del instrumento debe ser realizada por una persona cuya lengua materna sea la lengua meta, que tenga conocimientos de la cultura de origen, que esté familiarizada con la terminología del área y que tenga experiencia previa realizando entrevistas. Para cumplir con estos requisitos, se encomendó la traducción directa del instrumento SCSI a un traductor profesional chileno, egresado de la Pontificia Universidad Católica de Chile, y con estudios de postgrado en lingüística y psicología. Se le entregó información sobre el propósito de la investigación, una copia digital del instrumento original y otra del artículo de Shockley et al. (2015) sobre el desarrollo del instrumento SCSI como referencia. Se le indicó que su producción no debía ser literal (i.e., palabra por palabra) y que debía ser comprensible para la audiencia de destino. Luego de recibir el instrumento traducido, se dio comienzo a la etapa de traducción inversa. Al contrario de la traducción directa, la intención de esta etapa es que el traductor cuente con

la menor información posible sobre el instrumento original para evitar que exista un sesgo de su parte (Organización Mundial de la Salud, s. f.). Se contactó a un traductor estadounidense, cuya lengua materna era el inglés, y se le solicitó que no buscara información sobre la escala original; tampoco se le entregaron detalles sobre cuál era el objetivo del estudio. Luego de recibir la versión traducida al inglés del instrumento, se optó por utilizar una técnica de comparación entre versiones antes de seguir con la siguiente etapa. Se compararon dos versiones (la original y la traducida del español al inglés) y se estableció un porcentaje de coincidencia entre sus segmentos. Para esta tarea se utilizó el complemento de búsqueda de coincidencias aproximadas de Microsoft Excel (*Fuzzy Lookup Add-In for Excel*, en inglés), capaz de identificar coincidencias textuales en filas diferentes de una misma tabla, incluso en presencia de “errores de ortografía, abreviaciones, sinónimos o datos agregados o perdidos” (Microsoft Corporation, 2014). Se asignó un porcentaje de coincidencia satisfactorio entre ambos textos de un setenta por ciento. Este porcentaje es coherente con el mínimo convencional que se utiliza en la industria de la traducción (García, 2014). El promedio de coincidencia entre ambas versiones fue de un 69 por ciento, con una mediana del 72 por ciento.

Tabla 2: Versión original del inventario SCSI y traducción de versión preliminar en español a inglés, ordenadas por porcentaje de coincidencia

<u>Original (Shockley et al., 2015)</u>	<u>Trad. inversa español - inglés</u>	<u>% de coincidencia entre versiones</u>
---	---------------------------------------	--

...I have expanded my skill sets to perform better	...I've broadened my professional skillset in order to do a better job at work	0%
"Considering my career as a whole,"	"When I think about my overall career,"	22%
...I am enthusiastic about my career	...I get excited thinking about what I've done in my career	40%
...I think my work has been meaningful	...I believe that my work has been useful	43%
...the organizations I worked for have recognized me as a good performer	...the organizations where I've worked have acknowledged my performance	49%
...I have continuously improved by developing my skill set	...I've continuously improved because I've strengthened my skillset	51%
...decisions that I have made have impacted my organization	...the decisions I've made have had an influence on my organization	55%
...I have felt as though I am in charge of my own career	...I feel like I've been in charge of my own career	57%
...the organizations I have worked for have considered my opinion regarding important issues	...the organizations where I've worked have considered my opinion on important matters	62%
...I have stayed current with changes in my field	...I've stayed up-to-date with changes in my field	66%
...I have been able to be a good employee while maintaining quality non-work relationships	...I've been a good employee and at the same time have been able to maintain quality non-work relationships	69%
...I have been able to pursue work that meets my personal needs and preferences	...I've been able to do work that satisfies my personal needs and preferences	71%
...my supervisors have told me I do a good job	...my superiors have told me that I'm a good worker	72%
...I have been able to have a satisfying life outside of work	...I've had a satisfying life outside work	73%

...I have been able to spend the amount of time I want with my friends and family	...I've been able to spend the time I needed with my friends and family	82%
...I am proud of the quality of the work I have produced	...I'm proud of the quality of the work I've done	82%
...I have been known for the high quality of my work	...my colleagues have known that my work is of high quality	83%
...I have met the highest standards of quality in my work	...I've met the highest standards in the quality of my work	89%
...I have been recognized for my contributions	...I've been recognized for my contributions	91%
...I have chosen my own career path	...I've chosen my own career path	91%
...I have found my career quite interesting	...I've found my career quite interesting	91%
...the work I have done has contributed to society	...the work I've done has contributed to society	92%
...others have taken my advice into account when making important decisions	...others have taken my advice when making important decisions	94%
...I believe my work has made a difference	...I believe that my work has made a difference	98%
...my career is personally satisfying	...my career is personally satisfying	100%

Fuente: Shockley et al (2015); elaboración propia.

A continuación, un comité evaluador conformado por dos profesores del Departamento de Psicología de la Universidad de Concepción tuvo acceso a las traducciones directa e inversa del instrumento para realizar comentarios de las versiones. A ambos se les solicitó concentrar su atención particularmente en los segmentos con menor grado de coincidencia. Se revisaron sus comentarios y se implementó la mayoría de los cambios que sugirieron en la traducción directa del instrumento, además de otros cambios lingüísticos de estilo para favorecer el uso de colocaciones (ej., *emprender*

trabajos; tomar en cuenta mi opinión) y selecciones léxicas (ej., *repercutir, responder a*) de uso más común en el español chileno. Todos los cambios realizados se indican en la Tabla 3 a continuación, en cursiva.

Tabla 3: Traducciones preliminar y definitiva al español chileno del inventario SCSI de Shockley et al. (2015)

<u>Traducción preliminar</u>	<u>Traducción definitiva</u>
“Si pienso en la totalidad de mi carrera,”	"Si <i>considero mi carrera laboral en su conjunto</i> "
...mis superiores me han dicho que trabajo bien	...mis superiores me han dicho que trabajo bien
...las organizaciones para las que he trabajado han reconocido mi desempeño	...las organizaciones para las que he trabajado han reconocido mi desempeño
...he sido reconocido por mis aportes	...he sido <i>destacado</i> por mis aportes
...estoy orgulloso de la calidad del trabajo que he producido	...estoy orgulloso de la calidad del trabajo que he <i>realizado</i>
...he cumplido con los más altos estándares de calidad en mi trabajo	...he cumplido con los más altos estándares de calidad en mi trabajo
...mis colegas sabían que mi trabajo era de alta calidad	... <i>se me ha conocido</i> por la alta calidad de mi trabajo
...creo que mi trabajo ha sido útil	... <i>considero</i> que mi trabajo <i>tiene sentido</i>
...creo que mi trabajo ha marcado diferencias	...creo que mi trabajo ha marcado <i>una diferencia</i>
...el trabajo que he desarrollado ha contribuido a la sociedad	...el trabajo que he <i>realizado</i> ha <i>sido un aporte</i> a la sociedad
...las decisiones que he tomado han influido en mi organización	...las decisiones que he tomado han <i>repercutido</i> en mi organización
...las organizaciones para las que he trabajado han sopesado mi opinión en temas importantes	...las organizaciones para las que he trabajado han <i>tomado en cuenta</i> mi opinión en temas importantes

...otras personas han tomado en cuenta mis consejos al momento de tomar decisiones importantes	...otras personas han <i>considerado</i> mis consejos al momento de tomar decisiones importantes
...he podido desarrollar trabajos que satisfacen mis necesidades personales y mis preferencias	...he podido <i>emprender</i> trabajos que <i>han respondido</i> a mis necesidades y preferencias personales
... he sentido que estaba al mando de mi propia carrera	... he sentido que <i>he estado</i> a cargo de mi propia carrera
...he elegido mi propia trayectoria profesional	...he elegido mi propia trayectoria profesional
...he podido destinar el tiempo que quería a compartir con mis amigos y familiares	...he podido destinar el tiempo que <i>he querido</i> a compartir con mis amigos y familiares
...he tenido una vida satisfactoria más allá de mi ámbito de trabajo	...he <i>podido llevar</i> una vida satisfactoria <i>fuera</i> del trabajo
...he sido un buen empleado y al mismo tiempo he podido mantener relaciones no laborales de calidad	...he <i>logrado ser</i> un buen empleado y mantener <i>buenas</i> relaciones no laborales al mismo tiempo
...he ampliado mi base de competencias laborales para poder desempeñarme mejor	...he ampliado mis competencias laborales para poder <i>realizar un mejor trabajo</i>
...me he mantenido al día respecto de los cambios en mi área	...me he mantenido al tanto respecto de los cambios en mi área
...he mejorado constantemente porque he potenciado mis competencias laborales	...he mejorado constantemente <i>desarrollando</i> mis competencias laborales
...mi carrera me satisface en lo personal	...mi carrera me satisface en lo personal
...me entusiasma pensar en lo que he hecho en mi carrera	...mi carrera <i>profesional</i> me entusiasma
...mi carrera me ha parecido bastante interesante	...mi carrera me ha parecido <i>muy</i> interesante

Fuente: Elaboración propia.

Análisis factorial exploratorio y confirmatorio del inventario SCSI.

Se realizó un análisis factorial exploratorio de la versión traducida al español de Chile del inventario SCSI mediante la herramienta SPSS, versión 20. Se

utilizó el método de extracción de componentes principales y el criterio de rotación ortogonal Varimax, estableciendo un número de factores de ocho, en función del número de dimensiones que componen el constructo que mide el instrumento. La prueba de medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin asociada al método de rotación indicó un valor estadístico de 0,931, mientras que la prueba de esfericidad de Bartlett indicó un nivel de significancia de 0,000. En la Tabla 4 a continuación se indican las cargas de cada ítem para cada dimensión medida.

Tabla 4: Tabla de contingencia de matriz de componente rotado de las cargas de los ítems que componen el inventario SCSI en relación con sus dimensiones

Ítem	Dimensión del inventario SCSI							
	Recon.	Calidad	Sentido	Influencia	Autenticidad	Vida personal.	Crec. y des.	Satisfacción
Reconocimiento (1)	0,351	0,641^a	0,146	0,131	0,17	0,232	0,173	0,116
Reconocimiento (2)	0,702^b	0,225	0,175	0,268	0,276	0,123	0,128	0,041
Reconocimiento (3)	0,591	0,268	0,139	0,404	0,057	0,133	0,230	0,226
Calidad del trab. (1)	0,112	0,860	0,139	0,162	0,061	0,060	0,147	0,222
Calidad del trab. (2)	0,172	0,801	0,116	0,124	0,111	0,142	0,227	0,143
Calidad del trab. (3)	0,536	0,407	0,228	0,189	0,220	0,219	0,228	0,153
Sentido del trab. (1)	0,034	0,482	0,441	0,201	0,385	0,185	0,109	0,304
Sentido del trab. (2)	0,303	0,290	0,601	0,336	0,089	0,131	0,191	0,272
Sentido del trab. (3)	0,169	0,188	0,817	0,171	0,206	0,071	0,147	0,186
Influencia (1)	0,124	0,145	0,139	0,756	0,165	0,222	0,060	0,111
Influencia (2)	0,328	0,036	0,053	0,766	0,099	0,105	0,180	0,242

Influencia (3)	0,124	0,274	0,238	<i>0,698</i>	0,236	0,045	0,232	0,047
Autenticidad (1)	0,200	0,124	0,152	0,381	<i>0,552</i>	0,049	0,208	0,392
Autenticidad (2)	0,147	0,138	0,127	0,164	<i>0,815</i>	0,157	0,195	0,252
Autenticidad (3)	0,150	0,124	0,133	0,159	<i>0,825</i>	0,188	0,183	0,209
Vida personal (1)	0,206	0,042	0,134	0,048	0,068	<i>0,853</i>	0,011	0,127
Vida personal (2)	0,112	0,204	-0,046	0,160	0,193	<i>0,789</i>	0,161	0,247
Vida personal (3)	-0,127	0,295	0,139	0,369	0,188	<i>0,597</i>	0,258	0,090
Crec. y des. (1)	0,109	0,245	0,183	0,123	0,295	0,125	<i>0,720</i>	0,180
Crec. y des. (2)	0,174	0,176	0,047	0,154	0,082	0,060	<i>0,726</i>	0,411
Crec. y des. (3)	0,166	0,217	0,136	0,259	0,211	0,171	<i>0,737</i>	0,209
Satisfacción (1)	0,169	0,12	0,168	0,145	0,277	0,159	0,213	<i>0,788</i>
Satisfacción (2)	0,108	0,205	0,133	0,182	0,162	0,225	0,208	<i>0,839</i>
Satisfacción (3)	0,002	0,238	0,156	0,093	0,241	0,14	0,251	<i>0,733</i>

Fuente: Elaboración propia.

^a: Cargas superiores de ítems en una dimensión distinta a la del ítem, en negrita.

^b: Cargas superiores de ítems en la dimensión que conforma el ítem, en cursiva.

A partir de estos resultados se realizó una prueba de análisis factorial confirmatorio utilizando el método de estimación de mínimos cuadrados ponderados robustos (MCPR) en el software de análisis estadístico R. Los resultados de dichas pruebas fueron los siguientes:

Tabla 5: Tabla comparativa de valores obtenidos en pruebas de análisis confirmatorio utilizando el método de mínimos cuadrados mínimos robustos y el de máxima verosimilitud

Método	χ^2	p	$\frac{\chi^2}{df}$	RMR ^a	GFI ^b	RMSEA ^c	TLI ^d	CFI ^e	PNFI ^f	SRMR ^g
MCPR (R)	183,355	0,969	0,829	0,038	0,997	0,000	0,999	0,999	0,798	0,04
Inventario SCSI original	—	—	—	—	—	0,066	0,914	0,930	—	—

Fuente: Shockley et al. (2015); elaboración propia.

^a: *Root Mean Squared Residual*. Valor ideal < 0,100 (Tabachnick & Fidell, 2007).

^b: *Goodness of Fit Index*. Valor ideal >0,95 (Miles & Shevlin, 2007).

^c: *Root Mean Square Error of Approximation*. Valor límite de 0,07 (Steiger, 2007).

^d: *Tucker-Lewis Index*. Valor ideal >0,95 (Hu & Bentler, 1999).

^e: *Comparative Fit Index*. Valor ideal >0,95 (Hu & Bentler, 1999).

^f: *Parsimony Normed Fit Index*. No existen valores de referencia. La parsimonia es más alta cuanto más se acerca la cifra a 1 (Mulaik et al., 1989).

^g: *Standardized Root Mean Squared Residual*. Valor ideal ≤0,08 (Hu & Bentler, 1999).

Los valores obtenidos en ambas pruebas de análisis confirmatorio indican que el ajuste del modelo se conserva en su versión traducida al español chileno.

Análisis de confiabilidad interna del inventario SCSI. La confiabilidad interna del inventario SCSI se midió aplicando un análisis de fiabilidad al conjunto de los ítems que lo componen, agrupados de acuerdo a su dimensión respectiva. Los resultados son similares a los valores del instrumento original.

Tabla 6: Confiabilidad interna de la traducción al español chileno del inventario SCSI

<u>Dimensión</u>	<u>α (traducción/Shockley et al. (2015))</u>
Reconocimiento	0,78/0,79
Calidad del trabajo	0,83/0,80
Sentido	0,82/0,83
Influencia	0,81/0,86
Autenticidad	0,88/0,77
Vida personal	0,79/0,74
Crecimiento y desarrollo	0,85/0,77
Satisfacción	0,91/0,92
SCSI	0,95/0,94

Fuente: Shockley et al. (2015); elaboración propia.

Cuestionario sociodemográfico y laboral. El cuestionario sociodemográfico y laboral estuvo compuesto por 13 preguntas. En ellas se buscó conocer el sexo del encuestado (1), su edad (2), si poseía el título o grado profesional de Traductor (3), la institución que lo emitió (4) y el año en que lo obtuvo (5), además de si poseía otros títulos o grados académicos adicionales (6). También se preguntó a los encuestados sobre su región de residencia (7), región de proveniencia (8), años de experiencia laboral (9, indicados en siete tramos distintos, de menos de dos años a más de veinte) y su grado de continuidad ejerciendo como traductor durante su carrera profesional (10). Si la respuesta a esta última pregunta era afirmativa, los encuestados debían indicar la o las alternativas que representan mejor su forma de trabajar como traductor durante el transcurso de su carrera (11a); de lo contrario (i.e., al indicar la alternativa “Casi nunca o nunca”) debían

responder una pregunta similar (11b) cuyo enunciado y potenciales respuestas no hacían mención a la profesión de traductor y sus modalidades específicas de empleo (particularmente, el trabajo como traductor independiente y en agencias de traducción). Finalmente, se preguntó a los participantes sobre su renta, presentándoles alternativas de tramos que iban de los cero a cien mil pesos, hasta un millón y medio de pesos o más.

Procedimiento

276 personas cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión del estudio, de un total de 350. La participación fue voluntaria y anónima. Se informó a todos los participantes que eran libres de retirarse del estudio en cualquier momento, que sus respuestas individuales eran confidenciales, y se solicitó una autorización para utilizar sus datos (véase anexo 3).

Pilotaje del instrumento. El pilotaje del cuestionario sociodemográfico y del inventario SCSÍ se realizó utilizando la herramienta Formularios de Google (*Google Forms*, en inglés). Esta solución en línea permite crear formularios, rellenarlos sin necesidad de que los usuarios los descarguen, y recolectar la información en planillas de cálculo utilizando preguntas de selección múltiple, abiertas o de escalas, entre otras (Curts, s. f.). Se realizó una invitación abierta a participar en el piloto en un grupo de traductores chilenos profesionales creado en la red social Facebook, y a contactos personales de traductores profesionales por mensajería en línea. Se realizaron pruebas previas donde se completó el formulario de principio a fin varias veces para descartar errores en su elaboración. Se solicitó a dos

personas hacer lo mismo para calcular el tiempo de respuesta del instrumento, que finalmente se estimó en diez minutos. No se estableció un tiempo límite de respuesta, ya que la herramienta no cuenta con la opción de definirlo a menos que se ejecuten complementos de terceros, que obligaban a complejizar la estructura del instrumento. El número total de participantes que cumplía con los criterios de inclusión de la investigación fue de 44, de los cuales nueve eran hombres (20,5%) y treinta y cinco mujeres (79%). La mayoría de la muestra piloto (97,7%) contaba con estudios superiores en traducción, cursados en diversas instituciones a lo largo del país. Las instituciones con el mayor porcentaje de menciones fueron la Universidad de Concepción (25%), la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (15,9%), la Pontificia Universidad Católica de Chile (13,6%) y la Universidad Tecnológica de Chile INACAP (11,4%). El 34,1 por ciento restante realizó sus estudios en otras nueve instituciones nacionales. Un 75,1 por ciento de la muestra indicó provenir de las regiones Metropolitana (34,1%), del Bío-Bío (20,5%) o de Valparaíso (20,5%), mientras que un 18,1 por ciento indicó provenir de otra región del país. El 6,8 por ciento restante indicó provenir del extranjero. Un 59,1 por ciento indicó haber residido en la Región Metropolitana durante su carrera, un 25 por ciento en la Región de Valparaíso y un 20 por ciento en la Región del Bío-Bío; las demás regiones y el extranjero recibieron un máximo de tres menciones (equivalentes a un 6,8%). Los tramos de continuidad de la actividad traductora con más menciones fueron Siempre (47,7%), Casi siempre (22,7%) y Algunas veces (18,2%). Debido a una omisión en la transcripción de las preguntas que no fue detectada inmediatamente durante la toma de la muestra, solo un 18,2 por

ciento de los participantes ($N = 8$) pudo contestar la pregunta relacionada con su renta promedio durante el transcurso de su carrera profesional; todas las opciones disponibles fueron mencionadas una vez, a excepción de las opciones “De 701 mil a 1 millón de pesos” y “Más de 1 millón 500 mil”, con dos menciones cada una. Un 40,9 por ciento de la muestra indicó poseer estudios superiores en otra disciplina. En cuanto a los años de experiencia laboral de la muestra, un 27,3 por ciento indicó la opción “Entre dos y cinco años”, un 25 por ciento “Entre seis y diez años”, y un 31,8 por ciento “Entre once y veinte años”. El 15,9 por ciento restante se distribuyó entre las opciones “Más de veinte años” (4,5%) y “Menos de dos años” (11,4%). La media de puntaje de la muestra en la prueba SCSI fue de 4,12, con una mediana de 4,41, una moda de 4,916 y una desviación estándar de 0,854. En cuanto a las dimensiones medidas por el instrumento, se registraron las siguientes medias de puntaje para cada una: 4,30 (Reconocimiento); 4,30 (Calidad del trabajo); 4,12 (Sentido del trabajo); 4,00 (Influencia); 3,97 (Autenticidad); 4,00 (Vida personal); 4,18 (Crecimiento y desarrollo) y 4,06 (Satisfacción), con una mediana de 4,094 y una desviación estándar de 0,131.

Depuración del instrumento. Se realizaron correcciones al cuestionario sociodemográfico y al inventario SCSI basadas en los comentarios aportados por participantes del piloto. En primer lugar, en la pregunta 11 (versiones a y b) del cuestionario sociodemográfico, se cambió la redacción de las alternativas "Trabajo en una organización o empresa como traductor y además trabajo en forma independiente como traductor" y "Trabajo en una organización o empresa (no como traductor) y además

trabajo en forma independiente como traductor" para aclarar que las modalidades de trabajo nombradas se realizaban de forma simultánea. En segundo lugar, en la sección del inventario SCSI, la oración "Si pienso en la totalidad de mi carrera" se agregó como encabezado al inicio de las veinticuatro afirmaciones que conforman el instrumento, pues algunos informantes reportaron haber olvidado cuál era la frase original que iniciaba cada afirmación, o haber perdido tiempo desplazando el cursor de sus equipos móviles o de escritorio para volver a leerla. Se agregaron textos introductorios y de cierre en los que se agradecía la participación en el estudio.

Recolección de datos

La recolección de datos se realizó en un período de ocho días, durante enero de 2017. La difusión del instrumento se realizó mediante invitaciones masivas en grupos de ex alumnos y traductores profesionales chilenos en redes sociales convencionales (Facebook, Twitter y LinkedIn), invitaciones individuales enviadas a direcciones de correo electrónico extraídas de portales de internet profesionales (i.e. ProZ, Translators Café), e invitaciones enviadas por correo electrónico a otros contactos personales o de terceros. Las invitaciones se enviaron en el curso de una semana, y cada una contenía un mensaje de presentación del estudio y un enlace al instrumento. Además, se contactó con anterioridad, por correo electrónico y vía telefónica, a las instituciones de educación superior chilenas que dictan o dictaron programas de formación en estudios de traducción para solicitar que compartieran las direcciones de correo de sus ex alumnos, o que actuaran como nexo para

invitarlos a participar. Las invitaciones a instituciones de educación superior contenían un documento adjunto firmado por la dirección del programa de Magister en Psicología de la Universidad de Concepción, en el que se explicaba la naturaleza del estudio y los motivos por los que se solicitaba la información. Una vez recolectados, se utilizó la opción de vista en planilla de datos de Formularios de Google para exportar los datos a un archivo compatible con Microsoft Excel 2016. Posteriormente, los datos fueron codificados de forma numérica e importados en IBM SPSS Statistics, versión 20.

Análisis de valores perdidos, errores y casos extremos

Se revisó la fecha y hora de envío de los formularios, o *timestamp*, para descartar posibles respuestas duplicadas. En la pregunta “¿Cuál es su sexo?” del cuestionario sociodemográfico, un participante indicó la opción “Prefiero no decirlo”. Se descartó la información de fechas de nacimiento de doce participantes, pues no se consideraron plausibles (ej., 1900; 2016). Cuatro participantes indicaron haber cursado estudios en más de una institución de educación superior; para esos casos solo se procesó la primera institución mencionada. Finalmente, Formularios de Google no registró la respuesta de un participante ante la afirmación “...he ampliado mis competencias laborales para poder realizar un mejor trabajo” del inventario SCSL.

Análisis estadístico descriptivo

Un total de 276 participantes respondió el formulario cumpliendo con los criterios de inclusión y exclusión propuestos en este estudio. A continuación, se indican los valores estadísticos descriptivos para cada una de las variables medidas en este estudio, divididos en tres secciones: variables sociodemográficas, variables laborales y variables del inventario SCSI.

Variables sociodemográficas. En esta sección se presentan la descripción estadística de cada una de las variables sociodemográficas consideradas en este estudio, que se resumen en la Tabla 7 a continuación.

Tabla 7: Resumen de los valores de las variables sociodemográficas del cuestionario sociodemográfico

<u>Variable</u>	<u>Valores (de mayor a menor)</u>
Sexo	Femenino: N =181 Masculino: N = 94
Edad	36,44 DE =11,362 mediana =33 N = 264
Posesión de estudios superiores en traducción	Sí: N = 237 No: N = 39
Institución emisora de título o grado	Universidad de Concepción: N = 31 Universidad Tecnológica de Chile INACAP: N = 27 Universidad de Santiago de Chile: N = 26 Pontificia Universidad Católica de Valparaíso: N =22 Universidad extranjera: N =18 (...)
Posesión de otros títulos profesionales	Sí: N =151 No: N =125

Región de procedencia	Metropolitana de Santiago: N = 61 Extranjero: N = 27 Valparaíso: N = 26 Bio-Bío: N = 25 (...)
Región de residencia	Metropolitana de Santiago: N = 191 Valparaíso: N = 42 Bio-Bío: N = 32 Extranjero: N = 23 (...)

Fuente: Elaboración propia.

Sexo. La muestra estuvo conformada por 94 hombres (34,10%) y 181 mujeres (65,60%), además de un participante que no reveló su sexo. La composición por sexo es similar (34,74% hombres; 65,26% mujeres) a la última cohorte de estudiantes matriculados en programas de traducción en instituciones de educación superior (Consejo Nacional de Educación (CNED), 2015).

Edad. La edad de los participantes se determinó a partir de su fecha de nacimiento. La media de edad fue de 36,44 años, con un mínimo de diecinueve, un máximo de ochenta y una desviación estándar de 11,36. Esta media de edad es ligeramente mayor que la de la población chilena en 2016, de 34 años (32,9 años para los hombres y 35,2 para las mujeres) (Agencia Central de Inteligencia, 2016), probablemente debido a la omisión de personas menores de diecisiete años de la muestra.

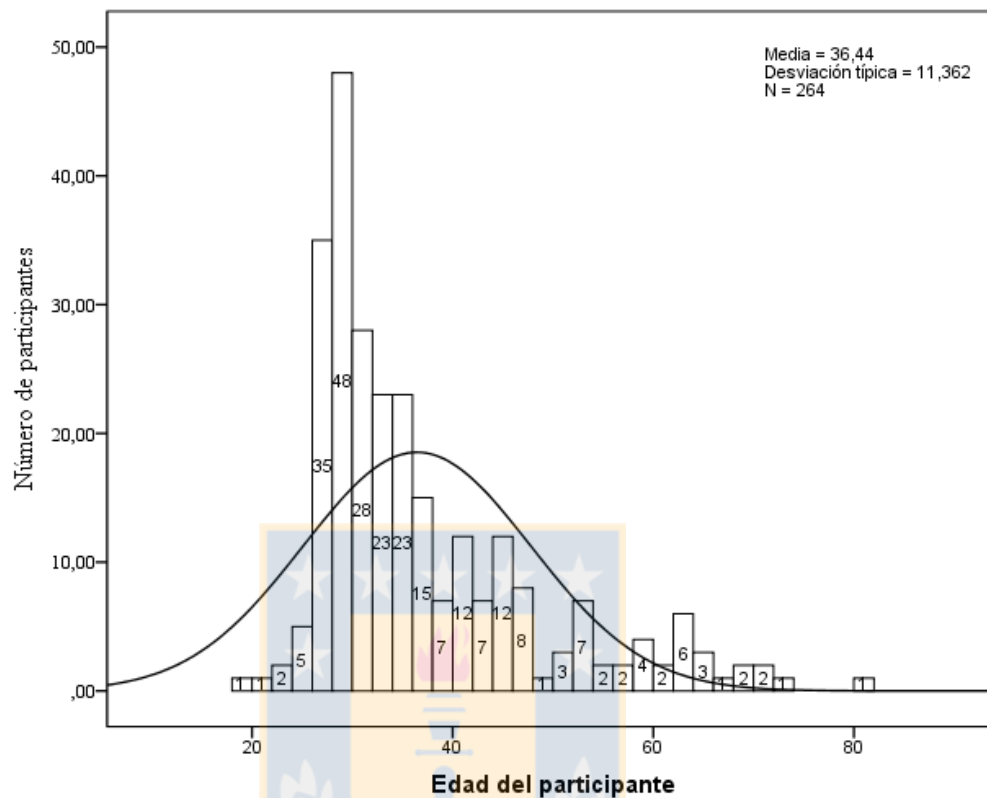


Figura 2. Histograma de edades de la muestra, con curva de normalidad superpuesta

Fuente: Elaboración propia.

Posesión de estudios superiores. Un 85,9 por ciento de la muestra indicó poseer estudios superiores en traducción. Una prueba de coeficiente de contingencia reveló una diferencia significativa entre hombres y mujeres ($p = 0,048$), donde el porcentaje de hombres que no posee estudios superiores en traducción (21,1%) es significativamente mayor que el de las mujeres (10,5%).

Institución emisora de título o grado. En la Tabla 8 a continuación se indican las instituciones de educación superior mencionadas por los participantes que señalaron poseer estudios en traducción.

Tabla 8: Instituciones indicadas como respuesta a la pregunta “¿En qué institución cursó sus estudios superiores en traducción?”, ordenadas por porcentaje de menciones

<u>Institución</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Universidad ARCIS	1	0,4%
Universidad de Chile	1	0,4%
Universidad de Los Lagos	1	0,4%
Universidad del Bío-Bío	1	0,4%
Instituto Profesional Chileno Norteamericano	3	1,1%
Instituto Profesional Chileno Británico de Cultura	4	1,4%
Universidad Arturo Prat	4	1,4%
Universidad Católica de Temuco	4	1,4%
Universidad Católica del Norte	4	1,4%
Universidad Chileno Británica de Cultura	4	1,4%
Universidad de Atacama	4	1,4%
Universidad de La Serena	4	1,4%
Universidad Tecnológica Vicente Pérez Rosales	4	1,4%
Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación	7	2,5%
Universidad de Artes, Ciencias, y Comunicación (UNIACC)	8	2,9%
Universidad de Las Américas	8	2,9%
Universidad UCINF	8	2,9%
Escuela Latinoamericana de Intérpretes ELADI	11	4%
IP Eatri Instituto Profesional	16	5,8%
Pontificia Universidad Católica de Chile	16	5,8%
Otra universidad extranjera	18	6,5%
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	22	8%
Universidad de Santiago de Chile	26	9,4%

Universidad Tecnológica de Chile INACAP	27	9,8%
Universidad de Concepción	31	11,2%
Ninguna	39	14,1%
Total de la muestra	276	100%

Fuente: Elaboración propia.

Si bien no se cuenta con datos sobre la cantidad de traductores chilenos o residentes en Chile que ejercen la traducción sin un título profesional, el Consejo Nacional de Educación chileno cuenta con información detallada sobre las cohortes de estudiantes matriculados en programas de traducción, interpretación o afines desde los años 2005 a 2016 (Consejo Nacional de Educación (CNED), 2015) que pueden ser útiles para establecer comparaciones con las frecuencias de menciones de la muestra. Se presentan a continuación los porcentajes de alumnos matriculados en programas de traducción para cada institución en relación al total nacional, correspondientes a los años 2005, 2011 y 2016.

Tabla 9: Porcentaje de alumnos matriculados en programas de traducción impartidos por instituciones de educación superior por cohorte

<u>Institución</u>	<u>Cohorte 2005 (N = 2436)</u>	<u>Cohorte 2011 (N = 4796)</u>	<u>Cohorte 2016 (N = 4437)</u>
Escuela Latinoamericana de Intérpretes ELADI	Sin datos	No existía	No existía
Instituto Profesional Chileno Norteamericano	No existía	5,70%	2,60%
Instituto Profesional Valle Central*	0,0%	0,2%	0,0%

IP Eatri Instituto Profesional	7,00%	6,70%	10,70%
Pontificia Universidad Católica de Chile	0,40%	Postgrado	Postgrado
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	8,30%	5,30%	4,70%
Universidad Arturo Prat	5,70%	1,10%	1,80%
Universidad Católica de Temuco	4,20%	4,00%	2,70%
Universidad Chileno Británica de Cultura	No existía	3,90%	6,40%
Universidad de Aconcagua*	3,10%	0,00%	0,00%
Universidad de Artes, Ciencias, y Comunicación (UNIACC)	2,20%	2,70%	3,30%
Universidad de Atacama	5,10%	1,30%	1,60%
Universidad de Concepción	6,60%	7,50%	8,90%
Universidad de La Serena	3,70%	1,50%	2,10%
Universidad de Las Américas	12,80%	8,30%	7,30%
Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación	15,80%	5,00%	5,60%
Universidad de Santiago de Chile	9,60%	4,40%	4,80%
Universidad del Mar*	1,70%	0,60%	En cierre
Universidad Tecnológica de Chile INACAP - I.P. Inacap (incluye U. Vicente Pérez Rosales)	5,70%	36,70%	37,10%
Universidad UCINF	8,00%	5,00%	0,30%

Fuente: Consejo Nacional de Educación (CNED) (2017).

*Nota: Esta institución no fue mencionada por ningún participante de la muestra.

La distribución de las menciones de las instituciones de educación superior en la taxonomía de Muñoz y Blanco (2013) sitúa a la clasificación “Universidad de acreditación” como la más mencionada (24,28%). La distribución de hombres y mujeres en las distintas clasificaciones es relativamente homogénea, a excepción de la clasificación “Universidad masiva” (9,6% de los hombres, en comparación con el 18,8% de las mujeres).

Tabla 10: Número y porcentaje de participantes según clasificación de Muñoz y Blanco (2013) de las universidades mencionadas

<u>Clasificación</u>	<u>Total</u>	<u>%</u>
Institución extranjera	18	6,52%
Universidad no elitista	26	9,42%
Instituto profesional*	34	12,32%
Ninguna	40	14,49%
Universidad masiva	43	15,58%
Universidad de investigación	47	17,03%
Universidad de acreditación	67	24,28%
Total	276	99,64%

Fuente: Elaboración propia.

*Nota: La categoría “Instituto profesional” no forma parte de la taxonomía de Muñoz y Blanco, y solo se utiliza para agrupar a las instituciones especializadas en traducción e interpretación ELADI y Eatri, y a los institutos profesionales Chileno Norteamericano de Cultura y Chileno Británico de Cultura.

Período de egreso. Uno de los criterios de exclusión de este estudio fue el período de egreso de los participantes. Ante la pregunta “¿Cuándo completó sus estudios superiores en traducción?”, los participantes podían elegir entre las opciones “Hace menos de dos años” y “Hace dos años o más”. Se ajustó la configuración de Formularios de Google para que la encuesta terminara al elegir la primera opción, descartando cerca de setenta respuestas.

Otros títulos profesionales. Un 54,7 por ciento de la muestra indicó poseer otros títulos profesionales. No se registraron diferencias significativas entre hombres y mujeres. Cinco participantes (1,8%) declararon no haber cursado estudios superiores en traducción ni estar en posesión de otros títulos profesionales.

Región de procedencia. Un 48,2 por ciento de la muestra indicó provenir de la Región Metropolitana de Santiago. El 51,8 por ciento restante se distribuyó principalmente entre las regiones del Bío-Bío (9,1%) y de Valparaíso (9,4%), y el extranjero (9,8%). Si se divide la muestra según las tres grandes regiones de Chile —Norte, Centro y Sur—, un 9,8 por ciento proviene de la zona Norte (desde Arica y Parinacota hasta Coquimbo), un 64,5 por ciento de la zona Centro (desde Valparaíso hasta Maule) y un 16 por ciento de la zona Sur (desde Bío-Bío hasta Magallanes y Antártica). Por su parte, los participantes extranjeros indicaron provenir de países latinoamericanos (Venezuela (3); Brasil (2); México (1)) y de Europa occidental (Alemania, Francia, Gran Bretaña (2); Países Bajos, Austria, España, Suecia, Grecia (1)). Dos participantes solo indicaron que provenían

del extranjero, sin mencionar el país. Al comparar la distribución de la muestra con la distribución poblacional del país (Instituto Nacional de Estadística, 2014), se observaría una sobrerrepresentación de la Región Metropolitana y una infrarrepresentación de otras regiones, desde un -0,5 por ciento en la Región de Magallanes y Antártica hasta un -3,1 por ciento en la Región de la Araucanía.

Tabla 11: Diferencias entre porcentajes de población en Chile y representatividad en la muestra por región, ordenadas por cantidad de población

<u>Región</u>	<u>Población (est. 2016)</u>	<u>%</u>	<u>% en muestra*</u>	<u>Dif.</u>
Metropolitana de Santiago	7 399 042	40,7%	53,4%	12,7
Biobío	2 127 902	11,7%	10,0%	-1,7
Valparaíso	1 842 880	10,1%	10,4%	0,3
Maule	1 050 322	5,8%	4,0%	-1,8
La Araucanía	1 005 322	5,5%	2,4%	-3,1
O'Higgins	926 828	5,1%	3,6%	-1,5
Los Lagos	847 495	4,7%	4,0%	-0,6
Coquimbo	782 801	4,3%	1,6%	-2,7
Antofagasta	631 875	3,5%	4,0%	0,5
Los Ríos	407 300	2,2%	0,00%	-2,2
Tarapacá	344 760	1,9%	0,4%	-1,5
Atacama	316 692	1,7%	2,4%	0,7
Arica y Parinacota	243 149	1,3%	2,4%	1,1
Magallanes y Antártica	165 547	0,9%	0,4%	-0,5

Aysén	109 317	0,6%	0,8%	0,2
Total	18191884	100%	100%	-0,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2014); elaboración propia.

*Nota: Para el cálculo de representatividad de la muestra por región se descartaron los participantes provenientes del extranjero.

Región de residencia. Las regiones Metropolitana (con más de la mitad de los casos), de Valparaíso y del Bío-Bío son las que cuentan con el mayor número de menciones en este apartado, lo que es coherente con las cifras de procedencia presentadas en la sección anterior. Ahora bien, si se analizan exclusivamente las menciones en las que los participantes declararon residir en una región distinta a la de procedencia, las regiones anteriores (Valparaíso = 21; Bío-Bío = 11) siguen manteniendo su prevalencia, particularmente la Región Metropolitana (N = 61), y se les suma la Región de Coquimbo (N = 11). Otra opción mencionada es el extranjero (N = 13). En este caso, los participantes que no provenían del extranjero no mencionaron residir o haber residido en países latinoamericanos, pero sí de Europa occidental (España, Bélgica, Suiza, Suecia, Reino Unido), América del Norte (Canadá, Estados Unidos), Oceanía (Australia) y del sur de Asia (India, Tailandia).

Variables laborales. A continuación, se presentan los valores estadísticos descriptivos de cada una de las variables laborales consideradas en este estudio, resumidos en la Tabla 11.

Tabla 12: Resumen de los valores de las variables laborales del cuestionario sociodemográfico y laboral

<u>Variable</u>	<u>Valores (de mayor a menor)</u>
Años de experiencia laboral	Entre dos y cinco años: N = 81 Entre seis y diez años: N = 60 Entre once y veinte años: N = 55 Más de veinte años: N = 45 Menos de dos años: N = 34
Continuidad de la actividad traductora	Algunas veces: N = 72 Siempre: N = 54 Casi nunca o nunca: N = 53 Casi siempre: N = 49 A menudo: N = 47
Trayectoria ocupacional (menciones)	Como traductor independiente: N = 156 Como empleado en una empresa tradicional y como traductor independiente de forma simultánea: N = 45 (...)
Renta	De 501 mil a 700 mil pesos: N = 58 De 301 mil a 500 mil pesos: N = 56 De 701 mil a 1 millón de pesos: N = 45 De 101 mil a 300 mil pesos: N = 32 De 0 a 100 mil pesos: N = 30 De 1 millón 1 mil a 1 millón 500 mil: N = 30 Más de 1 millón 500 mil: N = 24

Fuente: Elaboración propia.

Años de experiencia. El tramo de experiencia laboral “Menos de dos años” fue el menos mencionado, presumiblemente debido a la omisión de la muestra de los participantes con un tiempo de egreso inferior a dos años. Los tramos de experiencia laboral se distribuyeron de forma homogénea entre hombres y mujeres ($\chi^2 = 0,136$), pero no de acuerdo a la normal

(Kolmogorov-Smirnov = 0,198; $p = 0,000$; Shapiro-Wilk = 0,901; $p = 0,000$).

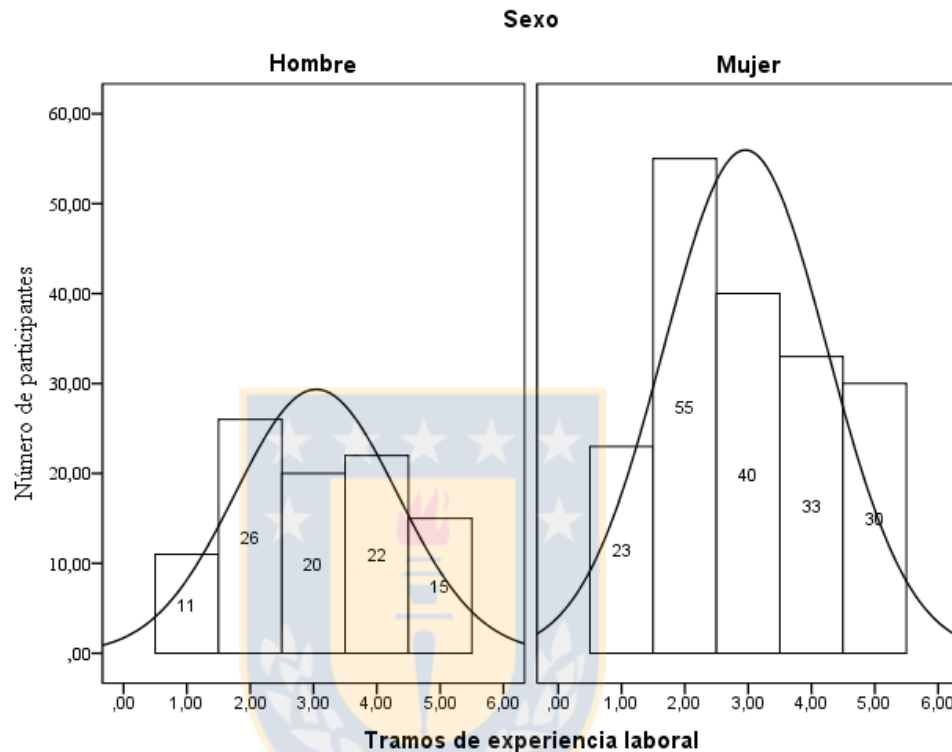


Figura 3. Histograma de tramos de experiencia laboral de la muestra, de acuerdo al sexo, desde “Menos de dos años” (1) hasta “Más de veinte años” (5)

Fuente: Elaboración propia.

Continuidad de la actividad traductora. La alternativa “Algunas veces” fue la más seleccionada (26,08%) por ambos sexos. La suma de las opciones de menor continuidad, “Algunas veces” y “Casi nunca o nunca” (45,28%), superó a las de mayor continuidad, “Siempre” y “Casi siempre” (37,31%). La opción “A menudo” obtuvo el 17,02 por ciento restante de las menciones, y es la opción más cercana a la media estadística de la muestra. Los tramos de experiencia laboral se distribuyeron de forma homogénea entre

hombres y mujeres ($\chi^2 = 0,139$), pero no de acuerdo a la normal (Kolmogorov-Smirnov = 0,197; $p = 0,000$; Shapiro-Wilk = 0,883; $p = 0,000$).

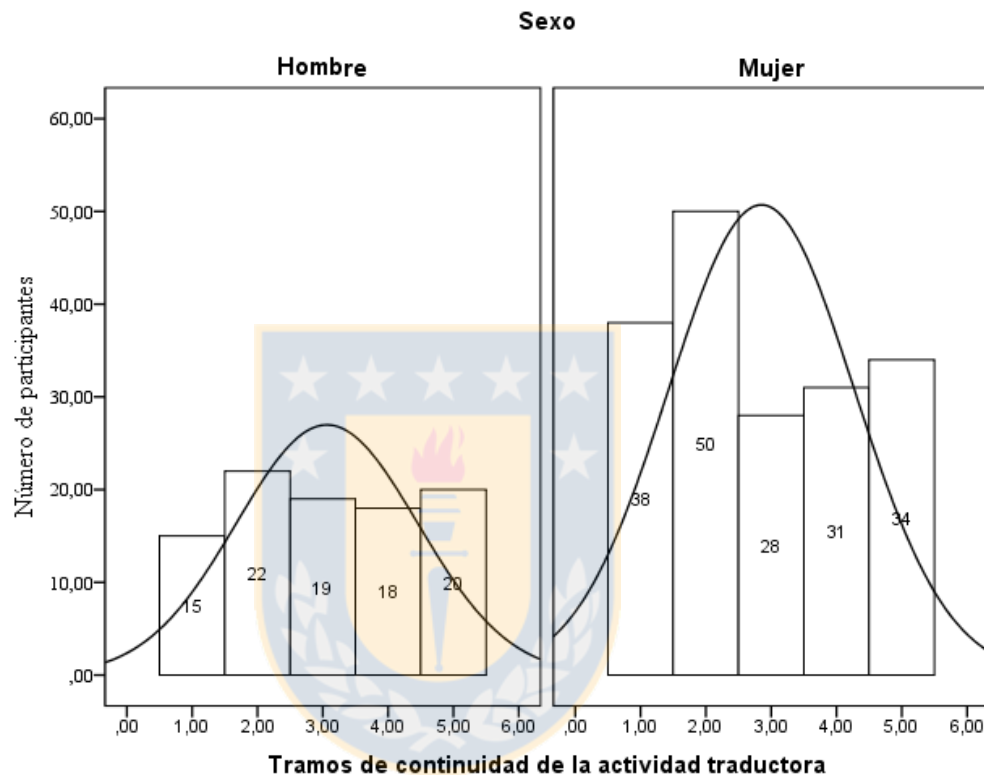


Figura 4. Histograma de tramos de continuidad de la actividad traductora de la muestra, de acuerdo al sexo, desde “Casi nunca o nunca” (1) hasta “Siempre” (5)

Fuente: Elaboración propia.

Trayectoria ocupacional. Las opciones de respuesta de esta pregunta variaban en función de la continuidad de la actividad traductora reportada por los participantes. Los participantes que indicaron la opción “Casi nunca o nunca” como respuesta accedieron a un conjunto alternativo de respuestas que no consideraba actividades propias de la industria de la traducción, como

el trabajo independiente como traductor o el trabajo en agencias de traducción. Considerando la totalidad de las preguntas, cerca de la mitad de las menciones de los participantes en esta pregunta correspondieron a la opción de traductor independiente. La segunda mayoría correspondió a la opción de trabajar como traductor independiente y como empleado en una empresa tradicional al mismo tiempo. El resto de las opciones, como las relacionadas con el ejercicio de la carrera profesional en agencias de traducción, obtuvo un número significativamente menor de menciones. El empleo exclusivo en una empresa tradicional obtuvo un número similar. Dentro del conjunto de los participantes que accedieron al conjunto alternativo de respuestas tras haber indicado la opción “Casi nunca o nunca”, las opciones con el mayor número de menciones correspondieron a las que involucraban el trabajo en jornada completa y el trabajo independiente, mientras que las que consideraban un empleo de jornada parcial obtuvieron el menor número de menciones.

Tabla 13: Porcentaje de modalidades de empleo para el total de la muestra, ordenadas por frecuencia

<u>Modalidad de empleo</u>	<u>Porcentaje de la muestra</u>
<u>Respuestas disponibles para los participantes que no seleccionaron la alternativa "Casi nunca o nunca"</u>	
Como traductor independiente	48,75%
Como empleado en una empresa tradicional y como traductor independiente de forma simultánea	14,06%

Como empleado en una agencia de traducción y como traductor independiente de forma simultánea	6,25%
Como empleado en una empresa tradicional	5,94%
Como empleado en una agencia de traducción	4,06%
Otra...	3,44%
<u>Respuestas disponibles para los participantes que seleccionaron la alternativa “Casi nunca o nunca”</u>	
Como empleado en una empresa tradicional (jornada ordinaria)	5,94%
Como independiente	5,31%
Como empleado en una empresa tradicional (jornada ordinaria) y como independiente de forma simultánea	4,06%
Como empleado en una empresa tradicional (jornada parcial) y como independiente de forma simultánea	0,94%
Otra...	0,63%
Como empleado en una empresa tradicional (jornada parcial)	0,31%

Fuente: Elaboración propia.

Renta. Las alternativas de tramo de renta con el mayor número de menciones fueron “De 301 mil a 500 mil pesos” (20,3%) y “De 501 mil a 700 mil pesos” (21%). Los tramos de renta menores o iguales a trescientos mil pesos obtuvieron el 22,5 por ciento del total de las menciones, y los iguales o mayores que setecientos mil el 35,9 por ciento restante. La distribución de las menciones entre hombres y mujeres fue desigual: mientras que los porcentajes de menciones de los tramos que indican ingresos iguales o inferiores a los trescientos mil pesos fueron similares entre hombres (21,2%) y mujeres (23,2%), el porcentaje de menciones de los tramos de los ingresos superiores a setecientos mil pesos fue significativamente superior entre los hombres (46,70%) en comparación con las mujeres (30,4%). La observación

de los gráficos Q-Q, diagramas de caja e histogramas indicarían que los datos tienden a seguir la curva de normalidad, a excepción de los tramos “De 0 a 100 mil pesos” y “Más de 1 millón 500 mil”. Se realizaron pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (0,122; $p = 0,000$) y Shapiro-Wilk (0,944; $p = 0,000$), con valores de asimetría y curtosis de 0,071 y -0,822, respectivamente, que indicaron que los tramos de experiencia de la muestra no se distribuyen de acuerdo a la normal.

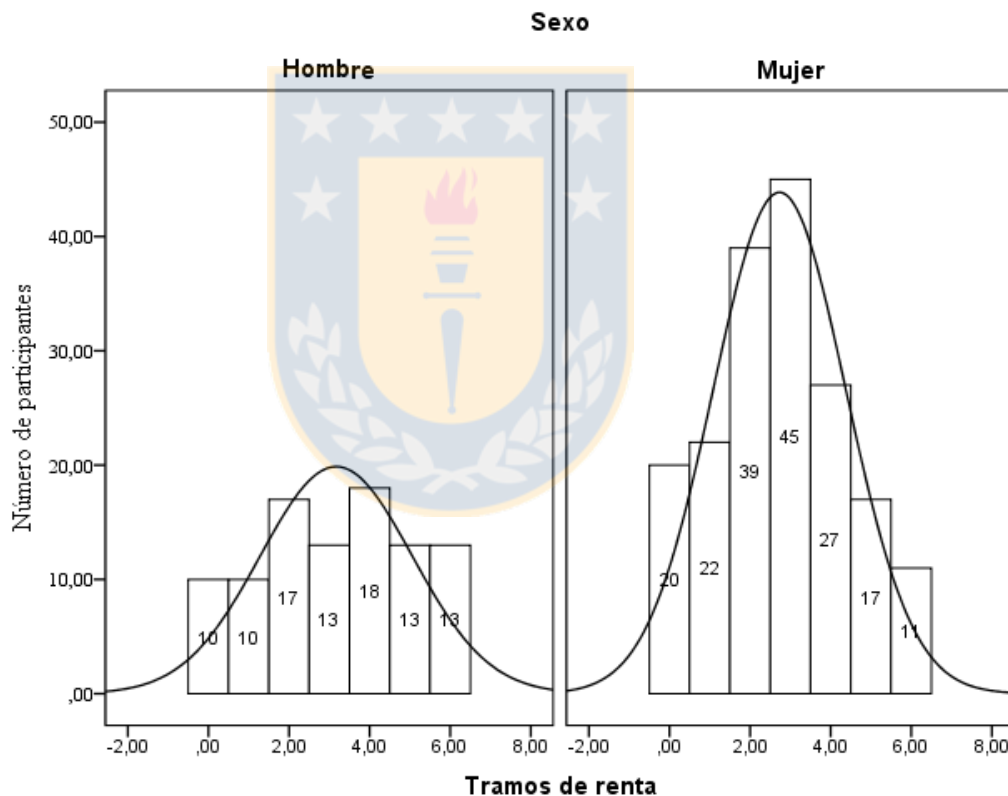


Figura 5. Histograma de tramos de renta, de acuerdo al sexo, desde “De 0 a 100 mil pesos” (1) hasta “Más de 1 millón 500 mil” (5)

Fuente: Elaboración propia.

Inventario SCSI. En esta sección se presentan los valores estadísticos descriptivos de las dimensiones del inventario SCSI, y del inventario en su

conjunto. La media del puntaje total del inventario fue igual a 4,029 (de un máximo de 5), con una desviación estándar de 0,762. No se registraron diferencias significativas entre hombres y mujeres para esta variable, con puntajes de 4,036 y 4,023, respectivamente. La dimensión Influencia fue la que registró la media de puntaje más baja (3,676). El ítem con la media de puntaje más baja (3,485) fue "...las organizaciones para las que he trabajado han tenido en cuenta mi opinión en temas importantes", de la dimensión Influencia. La dimensión con la media de puntaje más alta fue Calidad del trabajo, con 4,423. El ítem con la media de puntaje más alta (4,576) fue "...mis superiores me han dicho que trabajo bien", de la dimensión Reconocimiento. Los ítems con la mayor desviación estándar fueron "... he sentido que he estado a cargo de mi propia carrera" (DE = 1,389) y "...mi carrera me satisface en lo personal" (DE = 1,387), de las dimensiones Autenticidad y Satisfacción, respectivamente. Sendas dimensiones son además las que presentan la mayor desviación estándar (DE = 1,187; DE = 1,182) entre las que componen el inventario. No se encontraron diferencias significativas entre sexos para ninguna dimensión o ítem del inventario; la más amplia corresponde al ítem "... he sentido que he estado a cargo de mi propia carrera", con un diferencial de 0,16 (hombres = 3,86; mujeres = 3,70). La observación de los gráficos Q-Q, diagramas de caja e histogramas de la distribución de cada una de las dimensiones indicó que los datos no se distribuyen de acuerdo a la normal, lo que fue confirmado con pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro Wilk.

Tabla 14: Estadísticos descriptivos de las dimensiones del inventario SCSI

<u>Dimensión</u>	<u>Media^a</u>	<u>Desviación estándar^a</u>	<u>Mediana</u>	<u>Normalidad (Kolgomorov- Smirnov/Shapiro- Wilk)</u>
Reconocimiento	4,30 (4,14)	0,81 (0,66)	4,33	0,196*/0,805*
Calidad del trabajo	4,42 (4,27)	0,73 (0,60)	4,67	0,225*/0,764*
Sentido del trabajo	4,10 (3,95)	0,93 (0,82)	4,33	0,168*/0,864*
Influencia	3,68 (4,00)	1,00 (0,72)	3,83	0,127*/0,940*
Autenticidad	3,82 (3,98)	1,19 (0,77)	4,33	0,175*/0,867*
Vida personal	3,92 (3,78)	0,98 (0,80)	4,00	0,177*/0,887*
Crecimiento y desarrollo ^b	4,08 (4,17)	0,91 (0,60)	4,33	0,168*/0,865*
Satisfacción	3,92 (3,96)	1,18 (0,88)	4,00	0,194*/0,843*
SCSI	4,03 (4,03)	0,76 (0,51)	4,21	0,119*/0,901*

Fuente: Elaboración propia.

^aNota: Entre paréntesis se indican los estadísticos descriptivos del estudio de Shockley et al. (2015). Dicho estudio no entrega datos sobre la mediana de los puntajes.

^bNota: En el caso de un participante, se calculó el puntaje de la dimensión a partir de dos ítems en lugar de tres, debido a un dato perdido.

*: $p \leq 0,05$.

Tabla 15: Estadísticos descriptivos de las respuestas a los ítems del inventario SCSI

<u>Ítem</u>	<u>N</u>	<u>Media</u>	<u>Desv. Estándar</u>
...mis superiores me han dicho que trabajo bien	276	4,58	0,80
...las organizaciones para las que he trabajado han reconocido mi desempeño	276	4,25	1,03
...he sido destacado por mis aportes	276	4,08	1,08

...estoy orgulloso de la calidad del trabajo que he producido	276	4,49	0,78
...he cumplido con los más altos estándares de calidad en mi trabajo	276	4,50	0,80
...se me ha conocido por la alta calidad de mi trabajo	276	4,29	0,93
...considero que mi trabajo tiene sentido	276	4,37	0,92
...creo que mi trabajo ha marcado una diferencia	276	4,05	1,10
...el trabajo que he realizado ha sido un aporte a la sociedad	276	3,87	1,22
...las decisiones que he tomado han repercutido en mi organización	276	3,67	1,24
...las organizaciones para las que he trabajado han tenido en cuenta mi opinión en temas importantes	276	3,49	1,23
...otras personas han considerado mis consejos al momento de tomar decisiones importantes	276	3,88	1,04
...he podido emprender trabajos que han respondido a mis necesidades y preferencias personales	276	3,80	1,26
... he sentido que he estado a cargo de mi propia carrera	276	3,74	1,39
...he elegido mi propia trayectoria profesional	276	3,91	1,31
...he podido destinar el tiempo que he querido a compartir con mis amigos y familiares	276	3,65	1,29
...he podido llevar una vida satisfactoria fuera del trabajo	276	3,89	1,21
...he logrado ser un buen empleado o empleada y mantener buenas relaciones no laborales al mismo tiempo	276	4,21	0,98
...he ampliado mis competencias laborales para poder realizar un mejor trabajo	275*	4,27	0,99
...me he mantenido al tanto respecto de los cambios en mi área	276	3,86	1,12
...he mejorado constantemente desarrollando mis competencias laborales	276	4,11	0,98

...mi carrera me satisface en lo personal	276	3,72	1,39
...mi carrera profesional me entusiasma	276	3,85	1,31
...mi carrera me ha parecido muy interesante	276	4,17	1,12

Fuente: Elaboración propia.

*Nota: Dato perdido.



Resultados

En esta sección se presentará el resultado del proceso de análisis de los datos, en función de cada una de las variables sociodemográficas y laborales del estudio, y de las dimensiones del inventario SCSI, a fin de (1) caracterizar la población estudiada en función de estas variables y (2) contrastar las hipótesis planteadas en la investigación. Para cumplir estos objetivos, se utilizaron análisis cuantitativos para procesar los datos recolectados a partir del cuestionario sociodemográfico, que comprende variables categóricas nominales (ej. institución emisora de título o grado), dicotómicas (ej. sexo, posesión de otros estudios superiores) y ordinales (ej. experiencia laboral, renta), y el inventario SCSI, que comprende variables ordinales, correspondientes a los puntajes de cada ítem y dimensión del inventario SCSI, además de la media de puntaje del instrumento completo. Se utilizó estadística descriptiva y pruebas específicas de inferencia estadística y estadística multivariada. En particular, se utilizaron medidas estadísticas convencionales, pruebas de correlación (de Spearman para categorías ordinales con distribuciones no paramétricas, coeficiente de contingencia para categorías nominales), pruebas de análisis de la varianza para muestras no paramétricas (U de Mann-Whitney para dos grupos, y de Kruskal-Wallis para tres o más grupos), pruebas de regresión (modelación lineal automatizada de SPSS) y pruebas de normalidad (Kolgomorov-Smirnov y Shapiro-Wilk). Parte de la información se presentará visualmente, mediante tablas y gráficos.

Correlaciones entre las dimensiones del inventario SCSI

A continuación, se indican los coeficientes de correlación de Spearman entre las dimensiones del inventario SCSI, y el inventario en su conjunto. La dimensión con las correlaciones más bajas respecto a las demás dimensiones y al inventario SCSI en su conjunto es Vida personal, y la más alta es Satisfacción. La correlación más baja ocurre entre las dimensiones Vida personal y Sentido del trabajo, y la más alta entre las dimensiones Calidad del trabajo y Reconocimiento. La correlación más alta entre el conjunto del inventario SCSI y una dimensión es la que mantiene con Autenticidad (0,794), y la más baja con Vida personal (0,638).

Tabla 16: Correlaciones entre las dimensiones del inventario SCSI

<u>Dimensión</u>	<u>R</u>	<u>C</u>	<u>S</u>	<u>I</u>	<u>A</u>	<u>V.P.</u>	<u>C y D</u>	<u>Sat.</u>	<u>SCSI</u>
Recon.	—	0,660**	0,577**	0,617**	0,541**	0,426**	0,494**	0,507**	0,762**
Calidad del trabajo	0,660**	—	0,616**	0,515**	0,499**	0,464**	0,556**	0,512**	0,734**
Sentido del trabajo	0,577**	0,616**	—	0,547**	0,546**	0,362**	0,500**	0,594**	0,762**
Influencia	0,617**	0,515**	0,547**	—	0,552**	0,400**	0,535**	0,447**	0,762**
Autenticidad	0,541**	0,499**	0,546**	0,552**	—	0,451**	0,566**	0,596**	0,794**
Vida personal	0,426**	0,464**	0,362**	0,400**	0,451**	—	0,421**	0,440**	0,638**
Crecimiento y desarrollo	0,494**	0,556**	0,500**	0,535**	0,566**	0,421**	—	0,586**	0,751**
Satisfacción	0,507**	0,512**	0,594**	0,447**	0,596**	0,440**	0,586**	—	0,781**
SCSI	0,762**	0,734**	0,762**	0,762**	0,794**	0,638**	0,751**	0,781**	—

Fuente: Elaboración propia.

Nota: R = Reconocimiento C = Calidad del trabajo, S = Sentido del trabajo, I = Influencia, A = Autenticidad, V.P. = Vida personal, C y D = Crecimiento y desarrollo, y S = Satisfacción.

** $p \leq 0,05$.

Análisis comparativo, correlacional y de regresión lineal de las variables

A continuación, se indican los análisis realizados para alguna de las variables sociodemográficas o laborales en función de su relación con las dimensiones del inventario SCSI, además de para su relación entre ellas. Adicionalmente, se incluye un análisis de regresión de cada una de las dimensiones del inventario SCSI.

Correlaciones y comparaciones entre variables sociodemográficas, laborales e inventario SCSI. Se ejecutaron pruebas de correlación no paramétricas entre la variable ordinal correspondiente a la media general de los puntajes obtenidos por cada participante tras haber respondido el inventario SCSI, y las variables ordinales y de intervalo correspondientes a las preguntas relativas a la edad de los participantes, sus años de experiencia laboral, su renta y su continuidad de la actividad traductora. Se ejecutaron pruebas de medianas para muestras independientes, de U de Mann-Whitney (para dos grupos) y de Kruskal-Wallis (para tres o más grupos) para explorar posibles diferencias entre los grupos que componían cada variable respecto a las dimensiones del inventario SCSI, y pruebas de correlación de Spearman para muestras no paramétricas.

Variables sociodemográficas.

Sexo. No se hallaron diferencias significativas entre hombres y mujeres en lo que respecta a las medias de los puntajes de las dimensiones o ítems del instrumento SCSI.

Edad. Se realizaron pruebas de correlación de Spearman para explorar la posible correlación entre la edad de los participantes y alguna de las dimensiones del inventario SCSI. Se halló una correlación positiva ($C = 0,133, p = 0,030$) entre la media de los puntajes de los ítems de la dimensión Influencia del instrumento SCSI y la edad de los participantes.

Poseción de estudios superiores. No se halló ninguna asociación entre esta variable y las medias de los puntajes de las dimensiones o ítems del instrumento SCSI.

Institución emisora de título o grado. Se realizaron pruebas de Kruskal-Wallis para comparar a los participantes agrupados según su institución de educación superior. No se hallaron correlaciones significativas entre las instituciones emisoras de título y grado y alguna de las dimensiones o ítems del instrumento SCSI. Al agrupar las instituciones según la taxonomía de Muñoz y Blanco (2013), se hallaron diferencias significativas respecto a las dimensiones Autenticidad ($p = 0,032$) y Satisfacción ($p = 0,007$), que se ilustran en la Figura 6 a continuación.

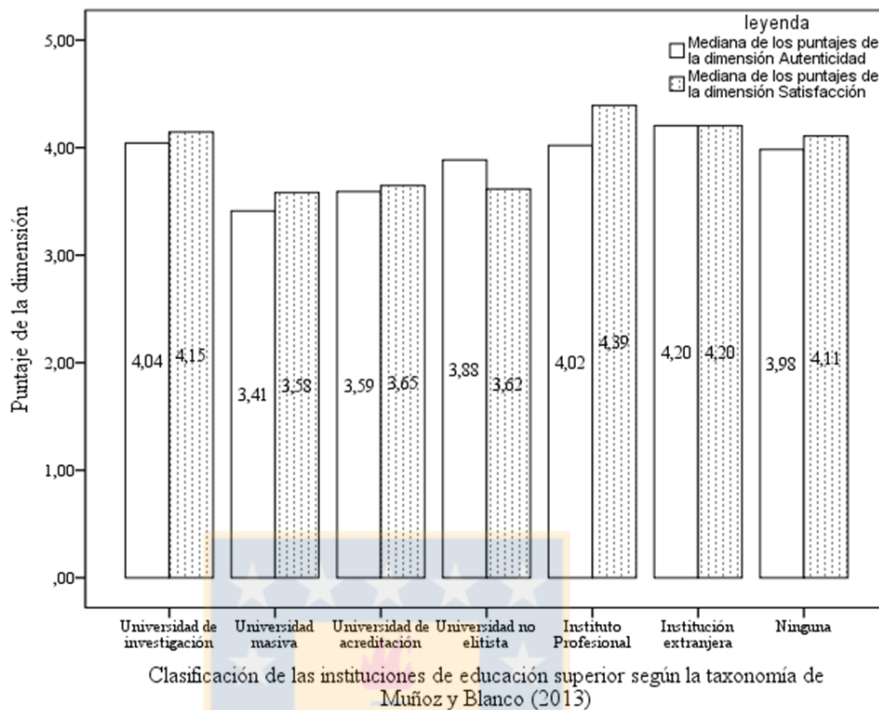


Figura 6. Mediana de puntajes de las dimensiones Autenticidad y Satisfacción del inventario SCSII de las instituciones de educación superior agrupadas según la taxonomía de Muñoz y Blanco (2013)

Fuente: Elaboración propia.

Otros títulos profesionales. Se realizaron pruebas de U de Mann-Whitney de muestras independientes, las que hallaron diferencias significativas entre los grupos respecto a la media de los puntajes de la dimensión Autenticidad ($p = 0,013$). La media del puntaje del grupo que indicó poseer estudios superiores en otra disciplina fue de 4,08; la de las demás participantes fue de 3,50.

Región de origen. No se halló ninguna correlación entre la proveniencia de una región específica y las medias de los puntajes de las dimensiones o ítems del instrumento SCSI.

Región de residencia. Se realizaron pruebas de U de Mann-Whitney para calcular las correlaciones entre la residencia o no residencia en una región, procesando dicha residencia de forma individual y como una variable dicotómica, y alguno de los ítems o dimensiones del inventario SCSI. Luego de realizar pruebas para cada una de las regiones, solo se encontraron diferencias significativas ($p = 0,001$) respecto a la media del puntaje del ítem “...el trabajo que he realizado ha sido un aporte a la sociedad”, de la dimensión Sentido del inventario SCSI, entre el grupo que indicó haber residido en la región Metropolitana de Santiago (3,72) y el que no lo indicó (4,21).

Variables laborales.

Años de experiencia laboral. Se realizaron pruebas de Kruskal-Wallis, que hallaron diferencias significativas entre los tramos de experiencia laboral para el inventario en su conjunto ($p = 0,000$) y todas sus dimensiones por separado ($p = 0,000$), a excepción de Vida personal. Para esta dimensión, solo se encontró una relación positiva en torno a los tramos de experiencia entre las mujeres ($p = 0,019$). Se exploró la correlación de la variable con las distintas dimensiones mediante una prueba de correlación de Spearman, que indicó una asociación positiva entre los tramos de experiencia laboral y todas

las dimensiones del inventario, además de con el inventario en su conjunto ($p = 0,000$).

Tabla 17: Pruebas no paramétricas aplicadas a la variable Años de experiencia en función de las dimensiones del inventario SCSI

Pruebas	Dimensión del inventario SCSI								
	R.	C.	S.	I.	A.	V. P.	C. y D.	Sat.	SCSI
Prueba de medianas	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,157 ^a	0,000	0,000	0,000
Prueba Kruskal-Wallis (95% de confianza)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Coefficiente de correlación	0,390**	0,354**	0,339**	0,299**	0,424**	(0,176)**	0,402**	0,370**	0,451**

Fuente: Elaboración propia.

^aNota: Aunque la prueba Kruskal-Wallis indica la existencia de una correlación en esta dimensión, las medianas de los grupos no son comparables. Para estos casos, los coeficientes de correlación se indican solo como referencia, entre paréntesis.

Nota: R = Reconocimiento C = Calidad del trabajo, S = Sentido, I = Influencia, A = Autenticidad, V. P. = Vida personal, C y D. = Crecimiento y desarrollo, y S = Satisfacción.

** $p=0,05$.

Continuidad de la actividad traductora. Se realizaron pruebas de Kruskal-Wallis, que encontraron diferencias significativas entre los tramos de continuidad de la actividad traductora en función de los puntajes del inventario en su conjunto y de cinco dimensiones del inventario SCSI: Reconocimiento, Calidad del trabajo, Autenticidad, Crecimiento y desarrollo, y Satisfacción. En el caso de las dimensiones Vida personal y

Sentido del trabajo, solo se encontraron diferencias significativas entre los tramos de continuidad entre las participantes mujeres ($p = 0,033$ y $0,009$, respectivamente). Se exploró la correlación de la variable con las distintas dimensiones mediante una prueba de correlación de Spearman, que indicó una correlación positiva para todas las dimensiones del inventario ($p = 0,000$ para todas las dimensiones, excepto Influencia y Vida personal, con $p = 0,035$ y $p = 0,002$, respectivamente) y el inventario en su conjunto ($p = 0,000$).

Tabla 18: Pruebas no paramétricas aplicadas a la variable Continuidad de la actividad traductora en función de las dimensiones del inventario SCSI

Pruebas	Dimensión del inventario SCSI								
	R.	C.	S.	I.	A.	V. P.	C. y D.	Sat.	SCSI
Prueba de medianas	0,001	0,001	0,076 ^a	0,047	0,000	0,137 ^a	0,002	0,000	0,000
Prueba Kruskal-Wallis (95% de confianza)	0,000	0,000	0,008	0,103	0,000	0,025	0,000	0,000	0,000
Coefficiente de correlación	0,269**	0,280**	(0,189**)	(0,125 ^a)	0,408**	(0,181**)	0,366**	0,387**	0,370**

Fuente: Elaboración propia.

^aNota: Aunque la prueba Kruskal-Wallis indica la existencia de una correlación en esta dimensión, las medianas de los grupos no son comparables. Para estos casos, los coeficientes de correlación se indican solo como referencia, entre paréntesis.

* $p \leq 0,01$.

** $p \leq 0,05$.

Trayectoria ocupacional. Se realizaron pruebas de U de Mann-Whitney para hallar posibles diferencias significativas entre cada una de las modalidades de empleo disponibles, las que se procesaron de forma dicotómica, y alguna de las dimensiones del inventario SCSI. Se encontraron diferencias significativas en ambos grupos de respuestas, las que se indican a continuación.

Tabla 19: Diferencias significativas entre los puntajes de las dimensiones del inventario SCSI según modalidad de empleo

<u>Modalidad de empleo</u>	<u>Dimensión (sentido de la relación)</u>	<u>U de Mann Whitney</u>	<u>Prueba de medianas</u>	<u>Sí</u>	<u>No</u>
<u>Respuestas disponibles para los participantes que indicaron las opciones “Siempre”, “Casi siempre”, “A menudo” o “Algunas veces” para describir su continuidad de la actividad traductora</u>					
Como empleado en una agencia de traducción	Sentido (-)	0,045	0,016	3,59	4,13
Como traductor independiente	Autenticidad (+)	0,000	0,003	4,13	3,41
	Satisfacción (+)	0,005	0,015	4,11	3,67
	SCSI (+)	0,004	0,005	4,17	3,85
Como empleado en una agencia de traducción y como traductor independiente de forma simultanea	Ninguna	—	—	—	—

Como empleado en una empresa tradicional	Ninguna	—	—	—	—
Como empleado en una empresa tradicional y como traductor independiente de forma simultanea	Ninguna	—	—	—	—
Otra	Influencia (+)	0,005	0,014	4,45	3,64
	Crecimiento y desarrollo (+)	0,006	0,029	4,73	4,05
<u>Respuestas disponibles para los participantes que indicaron la opción "Casi nunca o nunca" para describir su continuidad de la actividad traductora</u>					
Como empleado en una empresa tradicional (jornada ordinaria)	Satisfacción (-)	0,003	0,019	3,07	3,98
Como empleado en una empresa tradicional (jornada parcial)	Ninguna	—	—	—	—
Como independiente	Autenticidad (-)	0,004	0,036	2,98	3,87
	Satisfacción (-)	0,004	0,049	3,04	3,97
Como empleado en una empresa tradicional (jornada ordinaria) y como independiente de forma simultanea	Ninguna	—	—	—	—
Como empleado en una empresa	Ninguna	—	—	—	—

tradicional (jornada parcial) y como independiente de forma simultanea

Otra Ninguna — — — —

Fuente: Elaboración propia.

Renta. Se realizaron pruebas de Kruskal-Wallis, que encontraron diferencias significativas entre los grupos respecto a los puntajes de cada una de las dimensiones que comprende el inventario SCSI, y respecto al puntaje del inventario en su conjunto, como se ilustra en la Tabla 20 a continuación. Se exploró la correlación de la variable con las distintas dimensiones mediante una prueba de correlación de Spearman, que indicó una correlación positiva para todas las dimensiones del inventario ($p = 0,000$ para todas las dimensiones) y para el inventario en su conjunto ($p = 0,000$).

Tabla 20: Pruebas no paramétricas aplicadas a la variable Renta en función de las dimensiones del inventario SCSI

Pruebas	Dimensión del inventario SCSI								
	R.	C.	S.	I.	A.	V. P.	C. y D.	Sat.	SCSI
Prueba de medianas	0,000	0,000	0,014	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Prueba Kruskal-Wallis (95% de confianza)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Coefficiente de correlación	0,463*	0,359*	0,281*	0,345*	0,444*	0,304*	0,381*	0,381*	0,488*

Fuente: Elaboración propia.

* $p \leq 0,01$.

** $p \leq 0,05$.

Asociaciones y correlaciones entre variables sociodemográficas y laborales. A continuación, se presentan las asociaciones y correlaciones halladas entre las variables sociodemográficas y laborales halladas a partir de los datos recopilados de la muestra. Las diferencias significativas entre grupos se exploraron utilizando pruebas de medidas simétricas para variables nominales (Coeficiente de contingencia), intervalares, y ordinales (U de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis), mientras que las correlaciones entre las variables se exploraron mediante pruebas de correlación de Spearman.

Sexo. Como se indicó anteriormente, se halló una asociación ($C = 0,147$; $p = 0,048$) entre la variable Sexo y la variable Posesión de estudios superiores. Al observar dicha asociación, es posible notar que el porcentaje de hombres que no posee estudios superiores en traducción dobla al porcentaje de mujeres.

Tabla 21: Posesión de estudios superiores de acuerdo al sexo

<u>Sexo</u>	<u>Posesión de estudios superiores</u>					
	<u>Sí</u>			<u>No</u>		
	Recuento	%	% del total	Recuento	%	% del total
Hombre	74	78,7%	31,2%	20	21,3%	51,3%
Mujer	162	89,5%	68,4%	19	10,5%	48,7%
Prefiero no decirlo	1	100,0%	0,4%	0	0,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia.

Edad. Una prueba Kruskal-Wallis halló una asociación ($p = 0,005$) entre las variables Edad y Años de experiencia laboral.

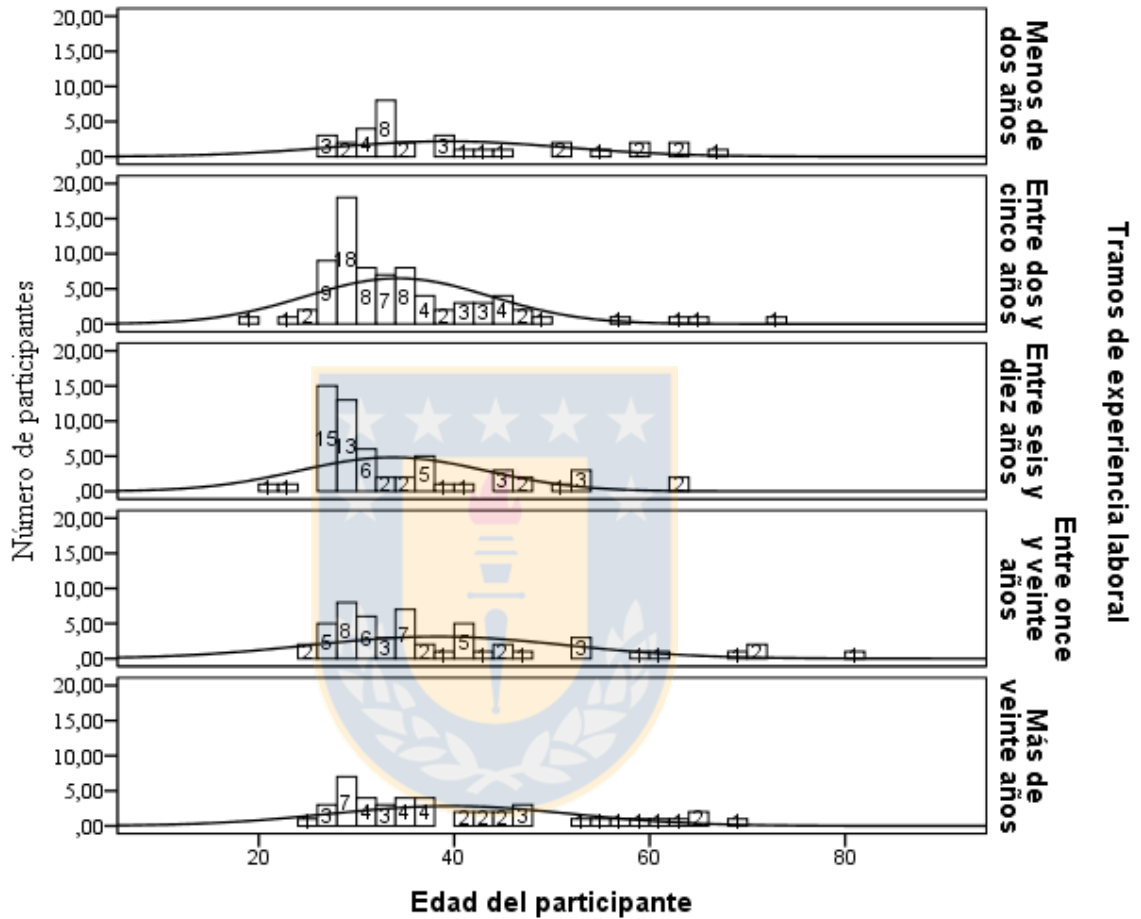


Figura 7. Histograma de edad de los participantes de acuerdo a los tramos de experiencia laboral

Fuente: Elaboración propia.

Posesión de estudios superiores. Además de la asociación ya mencionada con la variable Sexo, se hallaron asociaciones con las variables Otros títulos profesionales, Institución emisora de título o grado, Región de origen y Años de experiencia. En el caso de la variable Otros títulos profesionales, una prueba de coeficiente de contingencia indicó que existen diferencias significativas ($C = 0,256$; $p = 0,000$) en la posesión de otros títulos profesionales entre el grupo que no posee estudios superiores en traducción ($N = 5$, 12,8%) y el que sí los posee ($N = 120$, 50,6%). Se aplicó la misma prueba respecto a la variable Región de origen ($C = 0,313$; $p = 0,008$). Respecto a las diferencias significativas en torno a esta variable, el porcentaje de la muestra que no posee estudios superiores en traducción es igual a cero en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, O'Higgins, Maule, Los Lagos, Aysén y Arica y Parinacota, supera el diez por ciento en las regiones de Valparaíso, del Bío-Bío, Metropolitana y de La Araucanía, el veinte por ciento en la Región de Coquimbo, y el cuarenta por ciento en el caso de los participantes que indicaron provenir del extranjero. En el caso de la Región de Magallanes, el único participante que indicó provenir de esa región declaró no tener estudios superiores en traducción. Finalmente, una prueba de U de Mann-Whitney ($p = 0,000$) reveló diferencias entre los grupos con y sin estudios superiores en torno a la variable Años de experiencia laboral, las que se ilustran en la Figura 8 a continuación.

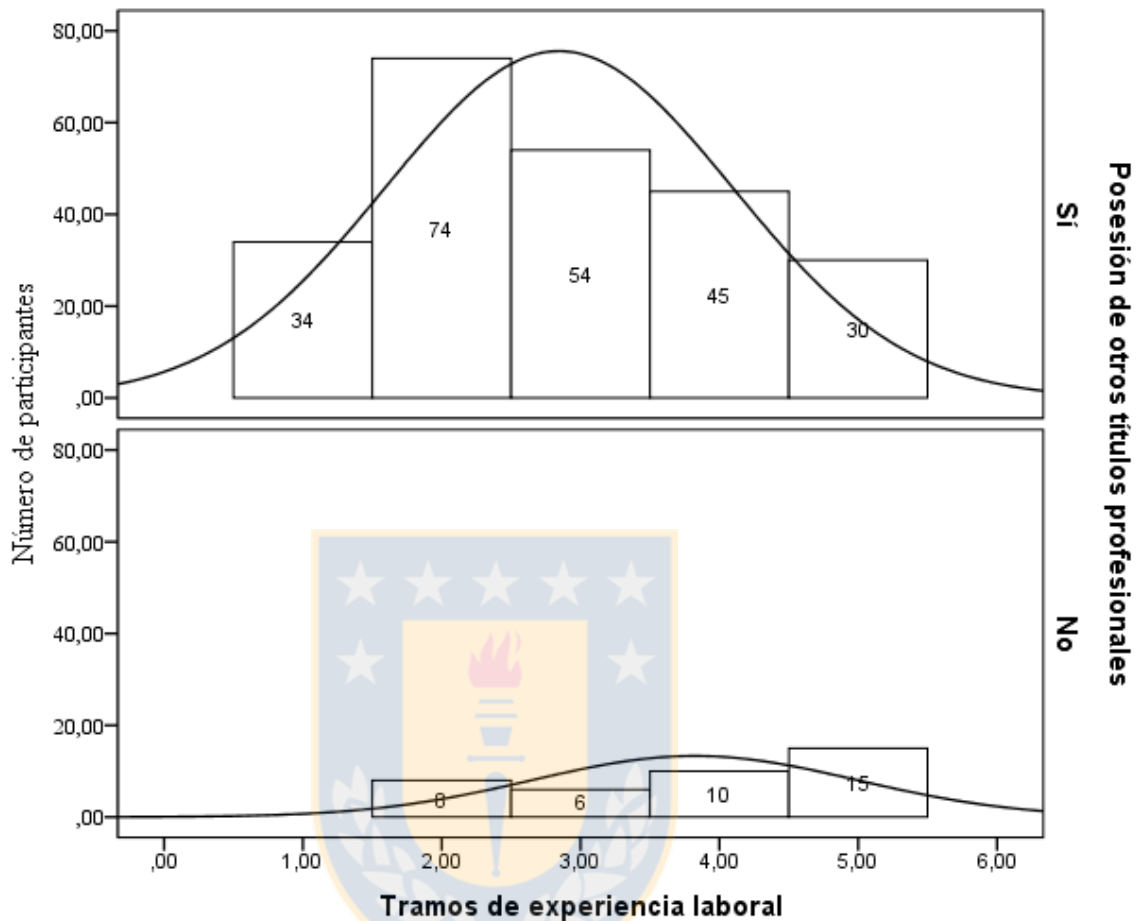


Figura 8. Histograma de años experiencia laboral, desde “Menos de dos años” (1) hasta “Más de veinte años” (5), de acuerdo a la posesión de otros títulos profesionales

Fuente: Elaboración propia.

Institución emisora de título o grado. Se hallaron diferencias significativas entre los participantes agrupados de acuerdo a la variable Institución emisora de título o grado, y las variables Otros títulos profesionales, Región de origen, Años de experiencia y Continuidad de la actividad traductora. En cuanto a la primera asociación, ($C = 0,396$; $p = 0,007$) el porcentaje de participantes que posee otros títulos profesionales es

significativamente mayor entre quienes cursaron sus estudios superiores en traducción en instituciones extranjeras (83,3%) en comparación con quienes lo hicieron en universidades nacionales (46%).

Tabla 22: Posesión de otros títulos profesionales en función de la clasificación de las instituciones de educación superior

<u>Clasificación de la institución de educación superior según la taxonomía de Muñoz y Blanco</u>	<u>Posesión de otros títulos profesionales</u>
	Sí
Universidad de investigación	58,30%
Universidad masiva	37,20%
Universidad de acreditación	43,30%
Universidad no elitista	38,50%
Instituto profesional	52,90%
Institución extranjera	83,30%
Ninguna	87,50%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la asociación con la variable Región de origen, se halló, mediante una prueba de coeficiente de contingencia ($C = 0,906$; $p = 0,000$), que los participantes que provienen de una región en particular tenderían a provenir a una universidad con sede en esa región. Por ejemplo, un 59,1 por ciento de los participantes que egresaron de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y un 85,7 por ciento de los de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación provienen de la Región de Valparaíso; un 100 por ciento de los de la Universidad UCINF, un 87,5 por ciento de los de UNIACC y de IP Eatri Instituto Profesional, un 84,6 por ciento de los de la Universidad de Santiago de Chile, y un 75 por ciento de los de la Universidad Católica de Chile provienen de la Región Metropolitana; y un 54,8 por ciento de los de

la Universidad de Concepción provienen de la Región del Bío-Bío. En cuanto a la asociación con la variable Años de experiencia laboral, se realizó una prueba Kruskal-Wallis ($p = 0,000$) para determinar la existencia de diferencias significativas entre los grupos. Al agrupar las instituciones según la taxonomía de Muñoz y Blanco (2013), se observa que la experiencia promedio de las categorías “Universidad de investigación” e “Instituto profesional” (Entre seis y diez años) es mayor que el de las categorías “Universidad masiva”, “Universidad de acreditación” y “Universidad no elitista” (Entre dos y cinco años), y a su vez es menor que el de las categorías “Institución extranjera” y “Ninguna” (Entre once y veinte años). Finalmente, la asociación con la variable Continuidad de la actividad traductora se exploró también mediante una prueba Kruskal-Wallis ($p = 0,000$). La continuidad de la actividad traductora de los participantes egresados de la Pontificia Universidad Católica de Chile ($N = 16$) fue la más alta entre todas las instituciones (a excepción de la Universidad Arcis, opción indicada por solo un participante): un 81,3 por ciento de sus egresados escogieron las alternativas “Casi siempre” y “Siempre”. Por el contrario, la continuidad más baja fue la de los participantes de la Universidad Tecnológica de Chile INACAP, donde un 77,8 por ciento de sus egresados escogió las alternativas “Casi nunca o nunca” o “Algunas veces”. Al realizar la prueba Kruskal-Wallis agrupando las instituciones según la taxonomía de Muñoz y Blanco se mantiene la asociación, si bien es más débil ($p = 0,034$). Los participantes con la mayor continuidad provienen de instituciones extranjeras (mayor frecuencia de menciones de la alternativa “Casi siempre”), mientras que los

con menor continuidad provienen de universidades masivas (mayor frecuencia de menciones de la alternativa “Algunas veces”).

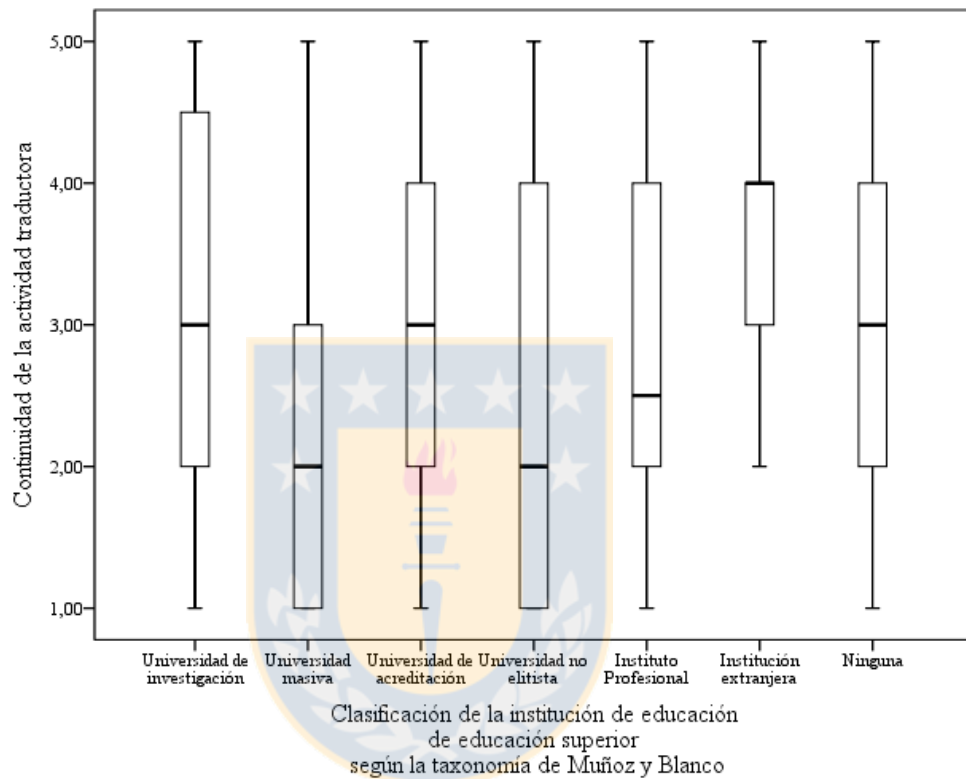


Figura 9. Continuidad de la actividad traductora, desde “Casi nunca o nunca” (1) hasta “Siempre” (5), en función de la clasificación de la institución de educación superior

Fuente: Elaboración propia.

Otros títulos profesionales. Además de las asociaciones mencionadas anteriormente, se halló una asociación ($C = 0,292$; $p = 0,028$) entre la variable Otros títulos profesionales y las variables Región de origen y Años de experiencia laboral. En cuanto a la primera asociación, se encontró una diferencia significativa entre el porcentaje de participantes que posee otros

títulos profesionales de la región de origen Otro, correspondiente a un 88,9 por ciento, respecto al de la mayoría de las demás regiones, con un promedio del 46 por ciento (ej. Valparaíso = 38,5%; Metropolitana = 51,9%; Bío-Bío = 56,0%). Para determinar la asociación con la variable Años de experiencia laboral se realizó una prueba de U de Mann-Whitney ($p = 0,000$). Se encontraron diferencias significativas entre los grupos, donde quienes poseían otros títulos profesionales poseían una media de años de experiencia laboral de entre seis y diez años; quienes no los poseían tenían una media de entre dos y cinco años.

Región de origen. Además de las asociaciones mencionadas en las secciones anteriores, se encontró una asociación entre la variable Región de origen y la variable Años de experiencia laboral mediante una prueba Kruskal-Wallis (0,002). La media de experiencia más alta (Entre once y veinte años) la posee la alternativa Otro ($N = 27$), compuesta por los participantes que indicaron provenir del extranjero. Por su parte, las medias de experiencia de los participantes de las regiones Metropolitana ($N = 133$), del Bío-Bío ($N = 25$), de Antofagasta ($N = 10$), de Valparaíso ($N = 26$) y de Atacama ($N = 6$) se hallan cercanas al tramo de entre seis y diez años. Finalmente, las medias de experiencia de los participantes de las regiones de Coquimbo ($N = 4$), O'Higgins ($N = 9$), Maule ($N = 10$), La Araucanía ($N = 6$), Los Lagos ($N = 10$), y Arica y Parinacota ($N = 6$) fluctúan entre los tramos de entre dos y cinco años y de entre seis y diez años (el número de menciones de las regiones de Tarapacá, Aysén, Magallanes no es superior a dos).

Región de residencia. Las regiones de residencia indicadas por la muestra se procesaron como variables nominales categóricas. Se encontraron asociaciones entre la variable Región de residencia y las variables Sexo, Posesión de estudios superiores, Institución emisora de título o grado, Otros títulos profesionales y Región de origen. En cuanto a la variable Sexo, se hallaron asociaciones ($C = 0,182$; $p = 0,009$) entre esta variable y la región de residencia del Bío-Bío, donde el porcentaje de hombres que han residido en dicha región es superior (43,8%) al de los participantes que no lo han hecho (32,8%). Sobre la asociación con la variable Posesión de estudios superiores, esta se halló respecto a la región de residencia Extranjero, con un coeficiente de contingencia de 0,211 y una significancia aproximada de 0,000. En este caso, el porcentaje de participantes que ha residido en el extranjero y que posee estudios superiores en traducción (60,9%) es significativamente menor al que no ha residido (88,1%). Sobre la variable Institución emisora de título o grado, la relación es similar a la indicada respecto a esta variable y la variable Región de origen; esto es, los participantes tienden a haber residido en la región donde se ubica la institución en la que estudiaron. Esta relación no es significativa en las regiones de O'Higgins y Maule, y no puede ser medida en Los Ríos, Aysén o Magallanes, pues solo un participante indicó haber residido en ellas. Los coeficientes de contingencia más altos se registraron para las regiones del Bío-Bío y Valparaíso, con 0,643 y 0,639, respectivamente, mientras que el más bajo se registró para el extranjero, con 0,464. En cuanto a la variable Otros títulos profesionales, se halló una asociación con la alternativa Extranjero ($C = 0,464$; $p = 0,000$), donde el porcentaje de participantes que

han residido en el extranjero que posee estudios superiores en otra disciplina (91,3%) es significativamente superior al de quienes no han residido (51,4%). Finalmente, la región de origen y la región de residencia se correlacionan con coeficientes de contingencia similar para todas las regiones, excepto para la alternativa Extranjero, donde el coeficiente indicaría una asociación más débil ($C = 0,339$; $p = 0,001$).

Años de experiencia laboral. Además de las asociaciones mencionadas anteriormente, se hallaron correlaciones entre la variable Años de experiencia y las variables Continuidad de la actividad traductora y Renta. En cuanto a la primera variable, se realizaron pruebas de correlación de R de Spearman ($0,466$; $p = 0,000$), que confirmaron una correlación positiva entre la experiencia laboral de los participantes y su continuidad de la actividad traductora. La correlación se expresa de forma más saliente en los tramos de mayor y menor continuidad y experiencia laboral, donde ningún participante con menos de dos años de experiencia declara siempre haber ejercido la traducción durante el transcurso de su carrera profesional, comparado con el 37,8 por ciento de quienes declaran tener más de veinte años de experiencia. Por otro lado, dentro de este grupo de participantes, solo uno (2,20%) indicó como opción el tramo de continuidad Casi nunca o nunca.

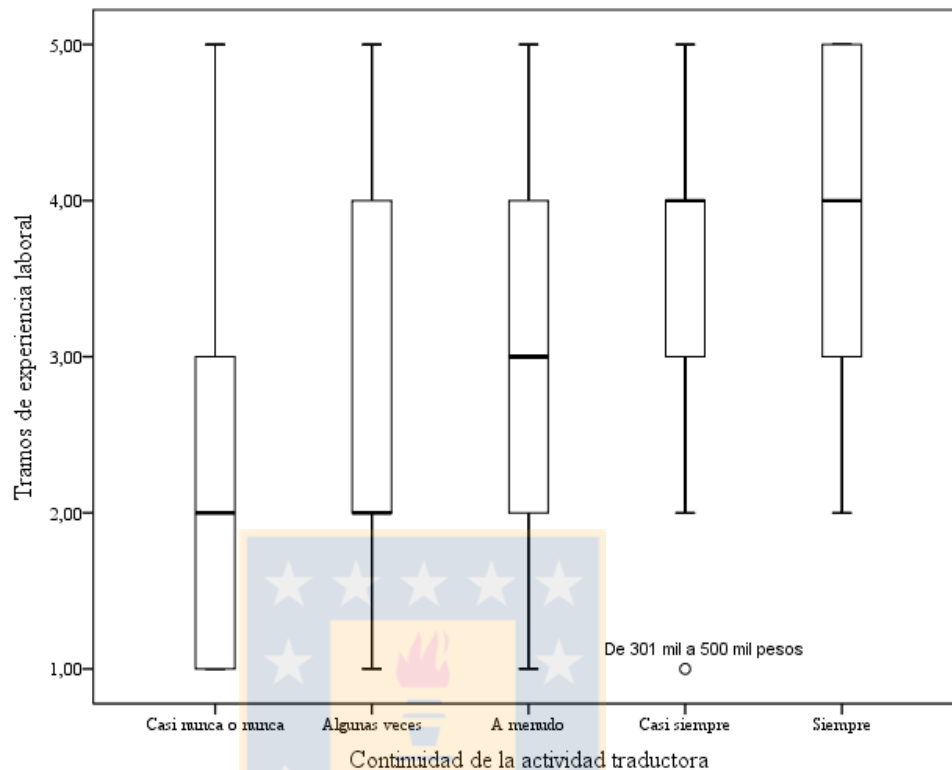


Figura 10. Tramos de experiencia laboral, desde “Menos de dos años” (1) hasta “Más de veinte años” (5), en función de la continuidad de la actividad traductora

Fuente: Elaboración propia.

Sobre la asociación con la variable renta, la prueba de R de Spearman indicó un coeficiente de correlación de 0,446 ($p = 0,000$), donde la experiencia laboral de los participantes tiende a correlacionarse con su tramo de renta. Al igual que con la variable anterior, los extremos ilustran la correlación de forma patente: mientras que un 38,2 por ciento de los trabajadores con menos de dos años de experiencia indicó situarse en el tramo de renta de 0 a 100 mil pesos, solo un 4,4 por ciento de los trabajadores con más de veinte años de experiencia seleccionó este tramo.

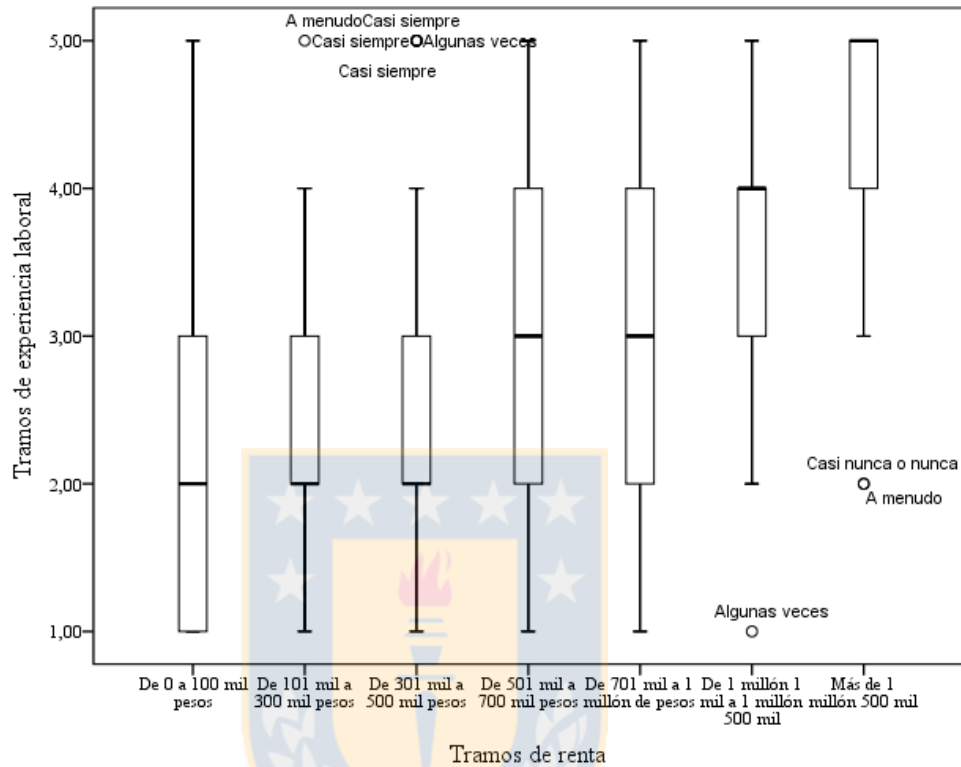


Figura 11. Tramos de experiencia laboral, desde “Menos de dos años” (1) hasta “Más de veinte años” (5), en función de la renta

Fuente: Elaboración propia.

Trayectoria ocupacional. Las opciones de trayectoria ocupacional indicadas por la muestra se procesaron como variables nominales categóricas. Se hallaron asociaciones entre alguna de las alternativas de trayectoria ocupacional y las variables Sexo, Posesión de estudios superiores, Otros títulos superiores, Años de experiencia laboral y Continuidad de la actividad traductora. En cuanto a la variable Sexo, se realizaron pruebas de coeficiente de contingencia, que resultaron ser significativas para la alternativa “Como traductor independiente” ($C = 0,133$, $p = 0,026$). Así, el

porcentaje de hombres que indicó haber trabajado como traductor independiente es significativamente mayor (66,0%) que el de mujeres (51,9%). Sobre la variable Posesión de estudios superiores, se hallaron asociaciones con las alternativas de trayectoria ocupacional “Como traductor independiente” (0,203; $p = 0,001$) y “Como empleado en una empresa tradicional y como traductor independiente de forma simultánea” (0,123; $p = 0,041$). Para la primera alternativa, el porcentaje de participantes dentro del grupo que no posee estudios superiores en traducción que ha trabajado como traductor independiente (82,1%) es significativamente superior al del grupo que sí posee estudios superiores (52,3%). Para la segunda alternativa, la relación es inversa, con porcentajes de 5,1 y 18,1 por ciento, respectivamente. Sobre la variable Otros títulos superiores, se encontraron asociaciones con las alternativas “Como empleado en una agencia de traducción” (0,173; $p = 0,004$), (Sí = 15,4 vs 56,7) “Como traductor independiente” (Sí = 60,3 vs 47,5) (0,126; $p = 0,035$) y “Como independiente” (Sí= 29,4 vs 56,4) (0,129; $p = 0,031$). En cuanto a la variable Años de experiencia laboral, se realizaron pruebas de U de Mann Whitney, que revelaron diferencias significativas entre los tramos de experiencia para las alternativas “Como traductor independiente” ($p = 0,000$), “Como empleado en una empresa tradicional” ($p = 0,019$) y “Como empleado en una empresa tradicional (jornada ordinaria)” ($p = 0,002$). Finalmente, en cuanto a la variable Continuidad de la actividad traductora, se encontraron diferencias para las opciones “Como empleado en una agencia de traducción” ($p = 0,006$), “Como traductor independiente” ($p = 0,003$), “Como empleado en una agencia de traducción y como traductor independiente de forma simultánea” ($p = 0,001$), “Como empleado en una

empresa tradicional (jornada ordinaria)” ($p = 0,001$), “Como independiente” ($p = 0,002$) y “Como empleado en una empresa tradicional (jornada ordinaria) y como independiente de forma simultánea” ($p = 0,000$).

Continuidad de la actividad traductora. En conjunto con las asociaciones y correlaciones mencionadas, se halló una asociación entre la variable Continuidad de la actividad traductora y la variable Renta. La prueba de correlación de Spearman entre ambas variables indicó un valor de 0,440, con una significancia aproximada de 0,000. Así, los tramos de renta que comprenden de los 0 a los 500 mil pesos tienden a tener una media de continuidad de la actividad traductora correspondiente a la alternativa “Algunas veces”, el tramo “De 501 mil pesos a 700 mil pesos” al de la alternativa “A menudo”, el tramo “De 701 mil a 1 millón de pesos” entre las alternativas “A menudo y “Casi siempre”, y los tramos que comprenden entre 1 millón y más de 1 millón 500 mil al de la alternativa “Casi siempre”.

Renta. Las asociaciones y correlaciones de la variable Renta han sido mencionadas en las secciones correspondientes a las variables ya descritas.

Poder predictivo de las variables sociodemográficas y laborales del inventario SCSI. Se realizó un análisis de regresión a cada una de las dimensiones que componen el inventario SCSI para explorar la importancia de las variables sociodemográficas y laborales como predictores del puntaje obtenido en cada una de ellas. Se realizaron modelaciones lineales automatizadas en SPSS versión 20 integrando todas las variables sociodemográficas y laborales, y descartando las que corresponden al inventario SCSI. La variable Renta aparece como predictor en todas las dimensiones, con un poder predictivo de entre 0,22 y 0,50 de acuerdo a la dimensión, y sería la variable con el mayor poder predictivo para el inventario SCSI en su conjunto. La experiencia laboral aparece como variable predictiva en seis de ocho dimensiones, y sería la variable con el segundo mayor poder predictivo para el inventario SCSI, el que varía entre 0,19 y 0,39 para cada dimensión. La tercera variable con mayor poder predictivo dentro de las dimensiones es la región de origen; sin embargo, observamos que para todas las dimensiones el procedimiento de modelación lineal automatizada utiliza un procedimiento que agrupa a las regiones según sus promedios de puntaje, y luego compara dichos promedios. Es posible que esta porción del modelo predictivo no sea muy decidora, pues las regiones que componen cada grupo no parecen tener elementos en común.

Tabla 23: Análisis predictivo de las dimensiones del inventario SCSI mediante modelación lineal automatizada

<u>Dimensión</u>	<u>R²</u> <u>corr.</u>	<u>Pred. 1</u>	<u>I</u>	<u>Pred. 2</u>	<u>I</u>	<u>Pred. 3</u>	<u>I</u>	<u>Pred. 4</u>	<u>I</u>	<u>Pred. 5</u>	<u>I</u>
Recon.	23,1	Renta	0, 50	Años de exp.	0, 26	Clasif. ins. educ.	0, 17	—	—	—	—
Calidad del trabajo	22,4	Años de exp.	0, 39	Renta	0, 18	Reg. origen	0, 17	Ins. emis.	0, 14	—	—
Sentido del trabajo	25,7	Años de exp.	0, 27	Renta	0, 21	Reg. origen	0, 21	Ins. emis.	0, 11	Agen. trad.	0, 10
Influencia	17,9	Renta	0, 33	Reg. origen	0, 26	Años de exp.	0, 19	Res. Bío-Bío	0, 12	—	—
Autent.	33,4	Renta	0, 22	Años de exp.	0, 18	Trad. ind.	0, 15	Contin. trad.	0, 14	Otros tít.	0, 12
Vida personal	17,7	Renta	0, 45	Reg. origen	0, 23	Ins. emis.	0, 18	—	—	—	—
Crecim. y desarrollo	32,7	Años de exp.	0, 36	Ins. emis.	0, 16	Renta	0, 14	—	—	—	—
Satisfacc.	31	Renta	0, 33	Ins. emis.	0, 26	Reg. origen	0, 15	Contin. trad.	0, 10	—	—
SCSI	34,4	Renta	0, 42	Años de exp.	0, 19	Reg. origen	0, 17	—	—	—	—

Fuente: Elaboración propia.

Nota: I =importancia del predictor, Pred. =Predictor

Contraste de hipótesis

Este estudio presenta dos hipótesis relativas a las relaciones positivas entre variables laborales específicas medidas en la muestra y dos dimensiones del inventario SCSI.

Relación positiva entre la dimensión Autenticidad del éxito laboral subjetivo y la continuidad de la actividad traductora. Se realizó una prueba de medianas de muestras independientes, que confirmó que los grupos podían ser comparados entre sí ($p = 0,000$), y una prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes con un umbral de significancia de 0,05, que comparó los distintos tramos de continuidad de la actividad traductora. El resultado de la prueba indicó un nivel de significancia $p = 0,000$, lo que indicaría que existen diferencias significativas entre los tramos de continuidad de la actividad traductora. A continuación, se realizó una prueba de correlación no paramétrica (Rho de Spearman), que indicó un coeficiente de correlación de 0,408 ($p = 0,000$), el más alto entre todas las dimensiones. Según el resultado de estos análisis, la hipótesis señalada se mantiene. En la Tabla 24 a continuación se indican los estadísticos descriptivos que describen las diferencias entre los tramos.

Tabla 24: Tabla de contingencia de tramos de continuidad de la actividad traductora y la dimensión Autenticidad del inventario SCSI

<u>Tramo de continuidad de la actividad traductora</u>	<u>Promedio de los puntajes de los ítems de la dimensión Autenticidad del inventario SCSI</u>		
	<u>Media</u>	<u>Mediana</u>	<u>Desviación estándar</u>
Casi nunca o nunca	3,11	3,33	1,37
Algunas veces	3,44	3,67	1,16
A menudo	4,19	4,33	0,91
Casi siempre	4,07	4,33	1,08
Siempre	4,49	4,67	0,74

Fuente: Elaboración propia.

Relación positiva entre la dimensión Vida personal y la trayectoria ocupacional. Para realizar la comprobación de esta hipótesis, se realizaron pruebas por separado para cada una de las modalidades de empleo disponibles en la encuesta sociodemográfica. Las pruebas de hipótesis no paramétricas de U de Mann-Whitney realizadas no encontraron relaciones positivas ni negativas entre alguna de las modalidades de empleo y los promedios de los puntajes de la dimensión Vida personal, a excepción de la categoría “Como independiente” ($p = 0,019$) entre las participantes mujeres, donde quienes indicaron la opción ($N = 11$) tienen una media de puntaje más baja (3,48) que los que no lo hicieron ($N = 170$; 4,00). Al realizar pruebas paramétricas, se encontró una diferencia significativa ($p = 0,038$) entre las medias del grupo de la muestra que indicó haber trabajado como traductor independiente ($N = 156$, 4,027) y el que indicó no haberlo hecho ($N = 120$, 3,780); sin embargo, como se indicó anteriormente, la muestra no sigue una distribución normal, y la relación es débil.

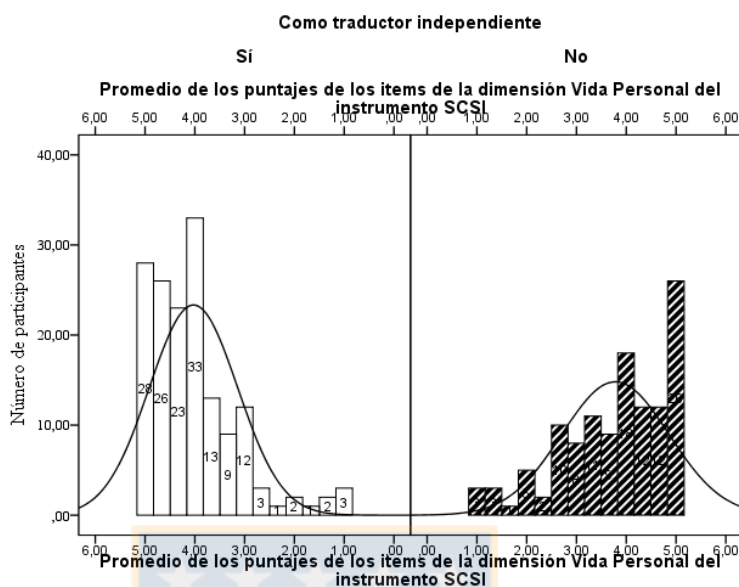


Figura 12. Histograma de los puntajes de los ítems de la dimensión Vida personal del instrumento SCSI, en función de la respuesta a la alternativa “Como traductor independiente”

Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente, se realizó una clasificación de los participantes en función de la presencia o ausencia de episodios de trabajo independiente durante sus trayectorias laborales a fin de poder realizar comparaciones entre grupos. Un total de 232 participantes indicó haber trabajado en alguna modalidad de trabajo independiente durante su carrera, de forma aislada o en simultaneidad con un trabajo de jornada completa o parcial, mientras que un total de 39 no indicó haberlo hecho. Cinco participantes solo especificaron la opción “Otro” entre la lista de opciones disponibles, por lo que no fueron considerados en este análisis. Una prueba de medianas de muestras independientes arrojó un resultado no significativo ($p = 0,605$), de modo que las medianas de los

grupos no pueden ser comparadas entre sí. Por estas razones, se mantiene la hipótesis nula para esta relación entre variables.



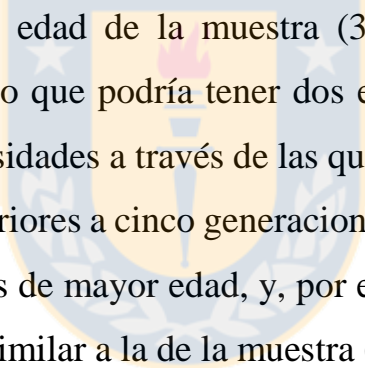
Discusión

Relaciones entre variables sociodemográficas, académicas, laborales y ocupacionales

Los resultados obtenidos a partir de las variables sociodemográficas, académicas laborales y ocupacionales consideradas en esta investigación permitirían realizar una caracterización comprensiva de los traductores chilenos.

En lo que respecta a las variables sociodemográficas, la conformación por sexo de la muestra solo confirma una tendencia presente en estudios realizados en otras latitudes (por ej. Katan, 2009) y en la matrícula en programas de traducción en Chile (Consejo Nacional de Educación (CNED), 2015). Aunque el número de diferencias significativas entre los hombres y mujeres que participaron en el estudio fue bajo, los hombres indicaron con más frecuencia que las mujeres tener sueldos más altos que setecientos mil pesos, lo que podría reflejar la brecha de sueldos entre hombres y mujeres presente en Chile, que alcanza el 14% en los tramos de ingresos altos (OCDE, 2016). Una de las diferencias entre hombres y mujeres fue en cuanto a la posesión de estudios superiores en traducción. No se encontraron antecedentes en otros estudios sobre la diferencia. Ya que no se preguntó a los participantes el tipo de otros estudios superiores que poseían, es difícil saber qué explica esta diferencia significativa. Algunos antecedentes disponibles son que las mujeres representaron el 52,5% de la matrícula universitaria y los hombres el 47,5% restante en 2017 (Consejo Nacional de

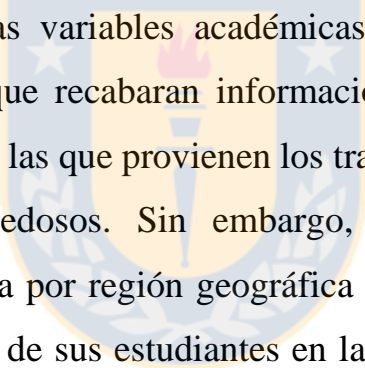
Educación (CNED), 2017), y que los hombres tienden a estudiar disciplinas más relacionadas con la ciencia y la tecnología que las mujeres, cuyos estudios se concentran en educación y salud (OCDE, 2016). En Chile predominan las tipologías textuales técnicas, industriales, mineras, económicas, jurídicas y médicas (Diéguez, Lazo, & Quezada, 2014), por lo que las personas con estudios en ciencia y tecnología podrían insertarse con más facilidad en el mercado de la traducción que las personas con estudios en educación, particularmente trabajando de forma independiente.



La mediana de edad de la muestra (33) puede considerarse como relativamente joven, lo que podría tener dos explicaciones. Por un lado, la mayoría de las universidades a través de las que se contactó a ex alumnos no poseían registros superiores a cinco generaciones, lo que hacía más complejo contactar a traductores de mayor edad, y, por el otro, la media de edad de la población chilena es similar a la de la muestra (32,9 años para los hombres y 35,2 para las mujeres) (Agencia Central de Inteligencia, 2016). También es posible que las comunidades profesionales de traductores consultadas estén conformadas por personas más jóvenes, pero no existen datos que permitan corroborarlo.

La distribución de los participantes entre sus regiones de origen tiende a ser similar a la distribución poblacional del país, con un gran polo de población en la Región Metropolitana (40,7%) y dos polos de menor tamaño en las regiones del Bío-Bío (11,7%) y Valparaíso (10,1%). Estas regiones,

además del extranjero, tienden a ser elegidas por la población chilena para buscar oportunidades de empleo y son las que cuentan con la mayor oferta de instituciones de educación superior con menciones en esta muestra, por lo que no es extraño que también se encuentren en los primeros puestos entre las regiones de residencia. En este sentido, la Región Metropolitana de Santiago era sede de un 43,3 por ciento de las empresas chilenas en 2016, y las regiones del Bío-Bío y de Valparaíso del 10,1 y el 9,8 por ciento, respectivamente (Servicio de Impuestos Internos, 2016).



En cuanto a las variables académicas, no se registraban estudios realizados en Chile que recabaran información sobre las instituciones de estudios superiores de las que provienen los traductores, por lo que los datos recopilados son novedosos. Sin embargo, las instituciones siguen la tendencia de matrícula por región geográfica del país, que concentra cerca del setenta por ciento de sus estudiantes en las regiones Metropolitana, del Bío-Bío y Valparaíso (Consejo Nacional de Educación (CNED), 2017). El porcentaje de participantes que posee estudios superiores en traducción es alto en comparación con el de otros países, como España (Diéguez, Lazo, & Quezada, 2014), lo que se refleja dentro de la propia muestra, donde el porcentaje de participantes chilenos con estudios superiores en traducción (88,8%) supera mayormente al de extranjeros (59,3%). Como se indicó anteriormente, en Chile escasean los programas académicos de posgrado que enseñen la práctica y metodología de la traducción, de modo que sería más factible iniciar estudios universitarios en traducción y complementarlos con otros estudios, y no a la inversa. En general, las instituciones con el mayor

número de participantes correspondieron a universidades de alto desempeño académico a nivel latinoamericano (específicamente, la Pontificia Universidad Católica de Chile, la Universidad de Concepción, la Universidad de Santiago de Chile y la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso) (QS Top Universities, 2016) y a centros que, como se indicó anteriormente, concentran un porcentaje significativo de la matrícula de estudiantes en programas de traducción (por ej. Universidad Tecnológica de Chile INACAP, Instituto Profesional EATRI). Es posible pensar que las personas que egresaron de universidades de alto prestigio académico tienden a participar más en las redes sociales y profesionales en las que se difundieron invitaciones, y que su proporción de estudiantes egresados es mayor que la de otras instituciones con un mayor número de estudiantes matriculados; sin embargo, no se cuenta con datos intergeneracionales de personas egresadas de programas de traducción en Chile, por lo que realizar deducciones a partir de estos datos representa un riesgo. Por último, es necesario destacar la brecha que existe entre las instituciones, principalmente en cuanto a su frecuencia de la actividad traductora. La brecha más amplia es la que existe entre la Universidad Tecnológica de Chile INACAP (1,93 de 5, entre “Casi nunca o nunca” y “Algunas Veces”), y la Pontificia Universidad Católica de Chile (4,31 de 5, entre “Casi siempre” y “Siempre”). La media de edad de la primera institución es de 34, y el de la segunda es de 42; y el 56,2 por ciento de la segunda posee estudios superiores en otra disciplina, comparado con el 29,6 por ciento de la primera. En cuanto a la calidad académica de ambas instituciones, la Pontificia Universidad Católica de Chile ocupa el primer lugar del Ranking de Calidad de las Universidades Chilenas 2016, mientras

que la Universidad Tecnológica de Chile INACAP ocupa el trigésimo tercer puesto (Grupo de Estudios Avanzados Universitarias, 2016). Otras universidades de su misma clasificación (masiva), como la Universidad de Las Américas y la Universidad Arturo Prat, ocupan los puestos 42 y 45, respectivamente, de un total de 45 universidades evaluadas (ibid.). Creemos que el efecto combinado que tienen la edad, la calidad de la formación académica y su extensión podría tener un efecto sobre la autoeficacia ocupacional percibida por los participantes respecto a realizar tareas en traducción, la que en el estudio de Atkinson (2012) se relaciona indirectamente con el número de encargos que realizan a la semana.

Sobre las variables laborales, la relación entre una mayor experiencia laboral y no poseer estudios superiores en traducción (pero sí en otra disciplina), podría indicar que las personas que se insertan en el mercado sin un título profesional en estudios de traducción lo hacen luego de haber acumulado experiencia laboral en otra área, o en una etapa posterior de sus vidas (Gold & Fraser, 2002). En este sentido, la edad promedio de los participantes sin estudios superiores en traducción (38) fue mayor que la de los demás participantes (36), pero no significativamente ($H = 13427$ $p = 0,000$). En promedio, la muestra indicó traducir “a menudo” en el transcurso de su carrera laboral. Además de la institución de estudios superiores, la continuidad de la actividad traductora de la muestra se asoció a la trayectoria ocupacional, al nivel de experiencia laboral y al nivel de renta. Los tipos de trayectoria ocupacional asociados a una mayor continuidad de la actividad traductora son el trabajo independiente y el trabajo en agencias de traducción,

en ese orden. Es posible que el trabajo independiente se asocie más que el trabajo en agencias de traducción a una mayor frecuencia, pues las agencias de traducción tienden a externalizar la actividad traductora (Kuznik & Verd, 2010), y que las tareas de traducción dentro de las empresas tradicionales sean más esporádicas aún. Un ejemplo de un puesto donde ocurre lo anterior en Chile es el de asistente de gerencia. Por lo general, se trata de un cargo similar al de una secretaria, cuyas tareas son organizar documentos, dar apoyo logístico, redactar mensajes en uno o más idiomas, enviar correspondencia y realizar compras y pagos (Mexfam, 2013) desplazando a las tareas de traducción a un rol terciario. En lo relativo a la renta, no es posible indicar una relación causal entre estas variables a partir de los análisis realizados; sin embargo, es lógico sostener que realizar tareas de traducción con mayor frecuencia permite alcanzar un mayor nivel de renta, y no a la inversa, como indica Rodríguez-Castro (2011). Finalmente, las asociaciones entre la continuidad de la actividad traductora, la experiencia laboral y la renta son altas y similares entre sí. Aunque Atkinson (2012) ya había detectado una correlación alta entre renta y encargos de traducción realizados por semana (0,390), entre renta y horas trabajadas por semana (0,689) y entre renta y años de experiencia laboral (0,482), la relación entre años de experiencia laboral y encargos realizados (0,233) u horas trabajadas por semana (0,221) no resultó ser significativa en su estudio. Asimismo, Rodríguez-Castro (2011) halló una relación negativa (0,210) entre el flujo constante de trabajo y los años de experiencia laboral. Podría decirse que los traductores chilenos que acumulan más años de experiencia laboral sí realizan tareas de traducción con más frecuencia que sus pares, aunque queda

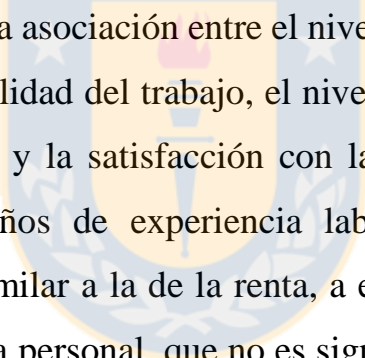
por investigar si eso se traduce en más horas trabajadas por semana, más encargos recibidos o un mayor flujo de trabajo.

Relaciones entre variables sociodemográficas, académicas, laborales y ocupacionales y dimensiones del inventario SCSI

La variable que tuvo la mayor correlación con el conjunto de las dimensiones del inventario SCSI fue el nivel de renta de los participantes. La influencia de la renta sobre indicadores subjetivos está documentada en la literatura — particularmente sobre la satisfacción — con correlaciones entre éxito objetivo y subjetivo no superiores a 0,30 (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005) por lo que su efecto no es novedoso. En lo relativo a los traductores, los estudios de Rodríguez Castro (2011) y Atkinson (2012) habían hallado asociaciones entre el nivel de renta y la satisfacción laboral, el reconocimiento social de la profesión y el grado de identidad como traductor, constructo que es similar al de la dimensión de autenticidad en cuanto a su correlación con la continuidad de la actividad traductora y la satisfacción.

Sobre la dimensión de autenticidad, los resultados hallados permitieron mantener la hipótesis sobre la relación positiva entre la continuidad de la actividad traductora y el puntaje de la dimensión Autenticidad de los participantes. Aunque el impacto de la continuidad de la actividad traductora es menor que el del nivel de renta y los años de experiencia laboral sobre esta dimensión, poseer un nivel alto de continuidad sin duda es un factor

importante. Es razonable pensar que las personas con un mayor grado de continuidad pueden experimentar con mayor frecuencia la experiencia de trabajar como un traductor durante su carrera profesional. Esta experiencia podría influir positivamente en su percepción sobre el grado de agencia que mantienen sobre la carrera que han ejercido. En caso contrario, la posibilidad de desarrollar una carrera siguiendo criterios y preferencias propias debería ser más baja, especialmente si la intención del profesional es trabajar en el área en la que fue formado.



El hallazgo de la asociación entre el nivel de renta de los traductores y la percepción de la calidad del trabajo, el nivel de crecimiento y desarrollo, el sentido del trabajo y la satisfacción con la vida personal es nueva. La correlación de los años de experiencia laboral y las dimensiones del inventario SCSI es similar a la de la renta, a excepción de la que mantiene con la dimensión Vida personal, que no es significativa. En este sentido, los puntajes de esta dimensión se comportan de formas diferentes a lo largo del tiempo en función del sexo de la muestra. De acuerdo a la teoría sobre las nuevas carreras laborales, particularmente a la de las carreras caleidoscópicas, los hombres y las mujeres generalmente priorizan el balance entre la vida laboral y la vida personal en diferentes momentos de sus carreras (Sullivan & Baruch, 2009). Mientras que los hombres priorizan dicho balance en una etapa tardía de sus vidas, las mujeres lo hacen en una etapa intermedia (Mainiero & Gibson, 2017). La observación de los patrones de los puntajes de esta dimensión parece confirmar lo que indica la teoría: mientras que el

puntaje promedio de las mujeres tiende a la baja luego de los veinte años de experiencia, el de los hombres tiende a aumentar a partir de los diez años. Creemos que esta diferencia explica parcialmente el hecho de que la hipótesis sobre la relación positiva entre el trabajo independiente y los puntajes de la dimensión Vida personal no se haya mantenido. Por otro lado, la teoría disponible sobre los trabajadores independientes y su balance entre su vida personal y su vida laboral también puede echar luces al respecto. El único estudio que existe a la fecha sobre la relación entre estos constructos es *Work-Life Balance of Freelancers: between Reality and Ideal Conception* (Süß & Sayah, 2011). Esta investigación, de carácter exploratorio, se centra en el fenómeno de la pérdida de límites entre la vida laboral y la vida privada, que supuestamente debería tener un impacto negativo sobre el balance entre ambas dimensiones, y se inspira en la ausencia de escalas o datos que permitan evaluar a los trabajadores independientes en función de su grado de satisfacción con su vida personal. De acuerdo a los hallazgos de los autores, no existe un consenso sobre la deseabilidad de realizar una separación entre la vida privada y la vida laboral, pues dependería de ciertas características sociodemográficas (ej. edad, tipo de relación de pareja, número de hijos), y laborales (duración de las horas de trabajo, lugar de trabajo, renta) de los trabajadores independientes. En su muestra, los freelancers que no estaban casados ni tenían hijos preferían separar la vida laboral de la personal, y quienes sí se encontraban en una de esas dos situaciones optaban por no hacerlo. Finalmente, los trabajadores también presentaban diferencias en sus preferencias en función de la industria de la que provenían (Süß & Sayah, 2011). Si bien se trata de un estudio de carácter solamente exploratorio y que

no intenta realizar predicciones sobre los niveles de satisfacción con la vida personal, deja en claro que una trayectoria ocupacional independiente por sí misma no es inmediatamente asociable con un mayor grado de éxito respecto a la dimensión Vida personal. En este sentido, el mejor predictor disponible dentro de las variables que incluye este estudio es la renta, que es precisamente considerada por el estudio de los autores.

La correlación de la continuidad de la actividad traductora no fue significativa respecto a dos de las ocho dimensiones del inventario SCSI: Influencia y Sentido del trabajo. La primera dimensión sí se correlacionó significativamente con la edad de los participantes, por lo que es posible presumir que el aumento de los puntajes en esta dimensión se asocia con el progreso de la experiencia laboral de los participantes y, por extensión, con su edad, y no con efectuar una mayor o menor cantidad de tareas de traducción a lo largo del tiempo. Como se indica en los estudios de Dam y Zethsen (Dam & Zethsen, 2008; Dam & Zethsen, 2009; Dam & Zethsen, 2011), la influencia de los traductores tiende a ser percibida y reportada como inferior en varios contextos ocupacionales, particularmente cuando se trata de traductores independientes y empleados en agencias de traducción (Dam & Zethsen, 2011). La relación positiva entre los puntajes de la dimensión Influencia y la trayectoria ocupacional “Otro” parece confirmar esta observación. Así, es posible que los traductores que abandonan su posición organizacional tradicional para adoptar otra (por ej., dictando clases o siendo dueños de su propia empresa o agencia de traducción) perciban un mayor

grado de influencia sobre su organización o colegas. En el caso de las demás trayectorias ocupacionales, el trabajo en agencias de traducción se asoció significativamente con un menor puntaje de la dimensión Sentido del trabajo, y el trabajo independiente con las dimensiones Autenticidad y Satisfacción. Es posible que la primera asociación esté relacionada con la naturaleza del trabajo en agencias de traducción. De forma cada vez más creciente (Gouadec, 2007), el trabajador de agencia solo actúa como interface entre el proveedor de servicios de traducción y el cliente final, lo que lo convierte más en un gestor de proyectos y de calidad que en un traductor. Como intermediador, es posible que el traductor de agencia piense que su trabajo eminentemente administrativo es tedioso, repetitivo, o desprovisto de mucho sentido, y que su impacto en el producto final es menor en relación con el que tiene el traductor independiente. Sobre la segunda asociación, la teoría sobre las carreras nuevas indica que el trabajo independiente está asociado a resultados positivos en torno a su satisfacción laboral, y que los trabajadores independientes tienen la facultad de poder determinar el rumbo de su propia carrera laboral (van den Born & van Witteloostuijn, 2013). La correlación más alta de la dimensión Autenticidad es la que mantiene con la dimensión Satisfacción (0,596) y viceversa, por lo que podría presumirse que las carreras nuevas tienen la posibilidad de tener su mayor efecto sobre esta dimensión en particular. Por otro lado, las personas que indicaron trabajar como independientes, pero con una continuidad de la actividad traductora baja, obtuvieron puntajes significativamente más bajos en las mismas

dimensiones, de modo que podría sostenerse que la continuidad de la actividad traductora ejerce un rol mediador.

La dimensión de Autenticidad también mantuvo una correlación significativa con la posesión de estudios superiores en otra disciplina. En este caso, es posible que los traductores hayan decidido especializarse en áreas temáticas en las que deseaban encausar su carrera laboral, o que las personas que no poseen estudios de traducción y sí en otra disciplina hayan querido encausar su carrera laboral hacia la práctica de la traducción. En ambos casos, las personas estarían tomando decisiones activas sobre su propia carrera y su trayectoria profesional, de modo de mantener la congruencia entre sus deseos y sus acciones. Finalmente, la clasificación de la institución de educación superior se asoció significativamente con la dimensión Satisfacción. Es llamativo que la clasificación con el puntaje más alto (4,39) sea la de Instituto Profesional, superando a las clasificaciones Universidad de Investigación (4,15) e Institución Extranjera (4,20), especialmente cuando los puntajes de las instituciones que conforman la categoría son similares entre sí (Instituto Profesional Chileno Norteamericano = 3,89, IP Eatri = 4,42, Escuela Latinoamericana de Intérpretes ELADI = 4,42, Instituto Profesional Chileno Británico de Cultura = 4,58). Además, al observar los ítems de la dimensión por separado, los institutos profesionales obtuvieron los puntajes más altos, particularmente en el ítem “mi carrera me ha parecido muy interesante” (4,68). Creemos que la alta satisfacción que reportan los profesionales egresados de estas instituciones puede relacionarse con sus indicadores de renta (2,74), experiencia laboral (3,176) y continuidad de la actividad

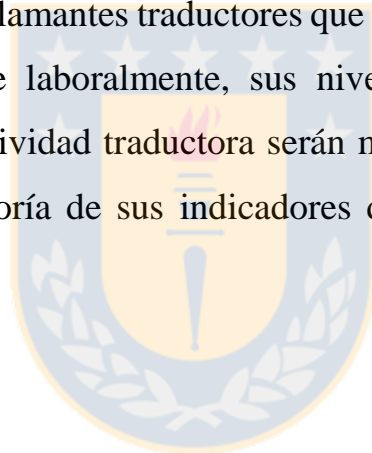
traductora (2,85), que superan o se asemejan a los de instituciones de mayor prestigio académico, como las que pertenecen a la clasificación “Universidad de acreditación o “Universidad no elitista”. Sobre la relación entre una mayor frecuencia de trabajo con un mayor nivel de satisfacción, existen antecedentes en otros estudios (por ej. Volmer & Spurk, 2011, donde $\beta = 0,28$, $p < 0,01$). En este sentido, las personas egresadas de institutos profesionales podrían tener menores expectativas sobre sus carreras laborales al completar sus estudios que las de otras instituciones, pero estar más satisfechas con los resultados que han obtenido en relación a esas expectativas.

La influencia de la institución emisora de título o grado

Los participantes provenientes de universidades de investigación (ej., Universidad de Concepción) y de acreditación (ej., Universidad de Santiago de Chile), y particularmente los de universidades extranjeras, se diferencian de los de las universidades masivas (ej., Universidad Tecnológica de Chile INACAP, Universidad de Las Américas) en variables laborales (continuidad de la actividad traductora, nivel de renta años de experiencia laboral) y en el nivel de satisfacción percibida. ¿Cuál es el rol de las instituciones tras estas diferencias? En el sistema educacional chileno, las personas pueden optar a ingresar a una institución educativa en función de criterios académicos y económicos. Aunque la oferta de instituciones para cursar estudios de traducción en Chile es variada, con cerca de veinte programas universitarios y cuatro técnicos en 2016 (Consejo Nacional de Educación (CNED), 2015), la alta correlación que existe entre niveles de aprendizaje y estratos sociales

limita severamente las oportunidades de realizar una elección abierta. Pertenecer a un nivel socioeconómico particular es un predictor crucial del desempeño académico, donde el grupo socioeconómico C1 supera en su promedio de puntaje al C2, este al C3 y así sucesivamente (Gajardo, 2006). En este sentido, entre un sesenta y un setenta por ciento de los resultados académicos se explican en función de la condición socioeconómica (Contreras, Corbalán, & Redondo, 2007). Como botón de muestra, en 2015, los escolares provenientes de estratos socioeconómicos bajos y medio bajos obtuvieron sendos puntajes promedio de 419 puntos y 453 puntos; por otro lado, quienes pertenecen al quintil más rico de la población aseguran una ventaja de 150 puntos sobre el quintil más pobre (Fossa, 2011). Un puntaje ponderado inferior a 475 puntos implica no ser admisible en alguno de los planteles del Consejo de Rectores de Chile (CRUCh), asociación a la que pertenecen trece de las universidades consideradas en este estudio. Por lo tanto, los estudiantes provenientes de ciertos sectores socioeconómicos ingresan a las universidades que “corresponden” a su GSE. Las universidades masivas, que aceptan personas con puntajes iguales o superiores a 475 puntos, se caracterizan por contar con un número superior de sedes a lo largo del país en comparación con otras universidades, presumiblemente para poder absorber un porcentaje importante de la matrícula anual de alumnos, en un proceso donde su desempeño académico es un parámetro secundario. La Universidad Tecnológica de Chile es la expresión más significativa de este fenómeno, con 29 sedes repartidas en el norte, centro y sur del país (INACAP, s. f.). La oferta de programas de postgrado, de estas instituciones es baja en relación al alto número de programas de pregrado que ofrecen, y

la mayoría de sus docentes no poseen estudios de doctorado, ni están contratados de forma indefinida (Grupo de Estudios Avanzados Universitas, 2016). Puntualmente, muchos de los profesores de las universidades masivas son conocidos como profesores taxi, que en las universidades privadas llegan al 74%, y en las pertenecientes al CRUCh al 46% (Cerpa, 2012). El problema que generan instituciones como estas es que preparan a un número excesivo de estudiantes con un estándar presumiblemente bajo, lo que constituye un factor para el fracaso, y crea una oferta de profesionales para la que no habría demanda. Así, si los flamantes traductores que emergen de estas instituciones no pueden insertarse laboralmente, sus niveles de experiencia, renta, y continuidad de la actividad traductora serán menores, y esto tendrá efectos negativos en la mayoría de sus indicadores de éxito en la carrera laboral subjetivo.



Conclusiones

La investigación presentada se propuso realizar una caracterización de las trayectorias laborales de las personas que han ejercido la profesión de traductor o han recibido educación de postgrado sobre el área en Chile. Para lograr este propósito, se realizó una revisión bibliográfica sobre la carrera laboral, el éxito en la carrera laboral, el trabajo independiente, los estudios en psicología organizacional en torno a los traductores y su realidad laboral en el contexto chileno. Posteriormente, se recolectó información de traductores chilenos o residentes en Chile, relacionada con sus características sociodemográficas y laborales, e indicadores psicométricos del éxito en la carrera laboral subjetivo, obtenidos a partir de un cuestionario y un inventario (SCSI) multidimensional, basado en las contribuciones previas de otros estudios sobre el éxito subjetivo. Se realizó una serie de análisis estadísticos que buscaron describir la muestra y explorar posibles asociaciones entre las variables que conformaban cada instrumento. Se sostuvo como hipótesis que algunas de las dimensiones del éxito en la carrera laboral subjetivo (i.e., autenticidad, vida personal), podían correlacionarse positivamente con la frecuencia con la que los traductores ejercen su profesión durante su carrera laboral, y el ejercicio independiente de la misma. Estas hipótesis se basaron en las similitudes entre lo descrito en la teoría de las carreras nuevas, y las características propias de las carreras laborales de los traductores, principalmente por su prevalencia del trabajo independiente. Los resultados de la comprobación de las hipótesis fueron mixtos, pues se halló una correlación positiva únicamente entre la dimensión Autenticidad y el grado de continuidad de la actividad traductora de la muestra, y no entre la

dimensión Vida personal y las trayectorias laborales independientes. En general, la dimensión Vida personal no presentó correlaciones significativas con variables sociodemográficas, pero sí con variables laborales, como renta, experiencia laboral y continuidad de la actividad traductora. En el caso de las últimas dos variables, se hallaron asociaciones solamente para las mujeres, lo que sugiere que esta dimensión se comporta de forma diferente en función del sexo, o en función del género, como sugiere la teoría. Adicionalmente, los análisis de correlación entre las dimensiones que componen el éxito laboral subjetivo indican que Vida personal es la dimensión que menos se asocia a las otras siete dimensiones y al inventario en su conjunto. En este sentido, creemos que el grado de éxito laboral percibido en lo relativo a esta dimensión podría ser explicado de forma más precisa si se acude a variables motivacionales y sociodemográficas, como las razones por las cuales se eligió una trayectoria independiente o tradicional, la presencia de hijos dentro del grupo familiar, el estado civil y la priorización de la vida personal por sobre la laboral, o viceversa. A priori, sería posible decir que los resultados de esta investigación no se corresponden con la idealización que realiza parte de la teoría de las carreras sobre el trabajo independiente y la reducción del tiempo de trabajo o el aumento del tiempo disponible para la familia y los amigos que traería consigo, lo que podría responder a una incoherencia entre las suposiciones de la teoría y la realidad, a una particularidad de las carreras de los traductores respecto a las de otros trabajadores independientes (ej., audiovisuales, informáticos), o a la distinción por género ya mencionada. En este sentido, al menos en lo relativo a la vida personal, ejercer una “nueva” carrera (por ej, proteana) es más una elección que un supuesto. Por otra parte,

la dimensión Autenticidad parece jugar un rol importante en el desarrollo del éxito laboral subjetivo de los traductores, pues se relaciona estrechamente con sus niveles de renta, experiencia laboral y continuidad de la actividad traductora, y con las trayectorias ocupacionales independientes, la taxonomía de las instituciones de educación superior, y la posesión de otros estudios superiores. Más aún, la dimensión Autenticidad fue la que presentó una correlación más alta con el inventario SCSi en su conjunto y con la dimensión de satisfacción sobre la carrera en general. Dados estos resultados, sería recomendable encausar los estudios sobre la carrera laboral de los traductores, y sobre los trabajadores independientes en general, hacia esa dirección, explorando un posible rol moderador de la autenticidad sobre otras variables laborales y del éxito, o un modelo que las unifique. Asimismo, creemos que integrar los constructos de autenticidad, satisfacción y éxito en la carrera laboral subjetivo dentro de las políticas de formación universitaria en las carreras de traducción podría tener dividendos para las carreras de los estudiantes, pues podrían realizar apreciaciones fundadas sobre el desarrollo de su carrera, y dirigirla en razón de definiciones personalizadas de lo que constituye el éxito. Otra asociación importante hallada durante la investigación fue la de un indicador del éxito laboral objetivo, la renta, con todas las variables subjetivas analizadas, lo que indicaría una influencia unidireccional o bidireccional entre indicadores objetivos y subjetivos. Adicionalmente, tanto el nivel de renta como la clasificación de la institución de estudios superiores de los participantes se correlacionó con sus niveles de experiencia laboral, continuidad de la actividad traductora y éxito laboral subjetivo. Creemos que estos resultados son un reflejo de la situación de

inequidad socioeconómica en la sociedad chilena y las ramificaciones inesperadas que puede tener, por lo que sugerimos profundizar en nuevas investigaciones sobre el futuro de la carrera laboral de los estudiantes de las universidades no selectivas y masivas del país, de modo de encontrar mitigaciones a la “cancha dispareja” en la que deben desempeñarse.

Limitaciones del estudio

Es posible reconocer una serie de limitaciones sobre este estudio. En primer lugar, no es posible indicar con certeza si la muestra seleccionada es estadísticamente representativa, pues los datos que se conocen sobre el universo de personas que se desempeñan de traducción son incompletos, especialmente en los casos de personas que poseen estudios superiores en traducción y no la ejercen, ejercen la traducción sin poseer un título profesional en el área, o estudiaron en instituciones cuyos datos son difíciles de recabar, pues ya no existen. Aunque los datos sobre el porcentaje de matrícula y deserción de las instituciones de educación superior explican en parte las razones por las que se encontraron menos participantes de algunos planteles, una muestra más amplia podría haber permitido realizar una caracterización más pormenorizada de las distintas universidades, o de las regiones de residencia o proveniencia de los traductores. La transversalidad del estudio también resulta limitante, pues no permite estudiar el éxito en la carrera laboral subjetivo de los traductores en distintas etapas de su vida. Si bien las preguntas realizadas sobre este constructo piden a los encuestados pensar en su carrera como un todo, siempre existe la posibilidad de hallar

sesgos en las respuestas debido a acontecimientos recientes que pueden teñir positiva o negativamente las percepciones de los participantes. Finalmente, la teoría sobre la satisfacción de los traductores de Rodríguez y el modelo de competencia traductora de Atkinson no se integraron como variables dentro de la investigación, cuando podrían haber entregado mayores luces sobre los factores que predicen el éxito y sus dimensiones, ni tampoco se consideraron criterios subjetivistas para que los participantes indicaran cuáles dimensiones del éxito les parecían más importantes.

Proyecciones del estudio

Es factible realizar varias proyecciones a partir de este estudio. Así como sería posible aumentar el número de participantes para realizar mejores representaciones de ciertas regiones y universidades del país, también resultaría interesante ampliar el foco de participación de la realidad chilena a la latinoamericana, realizando comparaciones entre países en función de sus indicadores de inserción laboral, trabajo independiente, desigualdad socioeconómica, tipos de instituciones de educación superior, demanda de servicios, número de personas insertas en la industria de la traducción, entre otros. En segundo lugar, también creemos posible enriquecer el diseño de investigaciones futuras agregando elementos cualitativos a la encuesta, como, por ejemplo, la evaluación subjetiva de la importancia de cada dimensión del éxito laboral subjetivo para cada persona, o realizando entrevistas a personas cuyas características constituyan casos extremos, anómalos o representativos de un porcentaje significativo de la muestra.

Finalmente, creemos que la teoría disponible sobre las carreras de los traductores permitiría crear un instrumento preliminar de medición del éxito en la carrera laboral que atienda a elementos objetivos y subjetivos, y que considere los hallazgos que se han realizado en esta y otras investigaciones.



Referencias

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 803–824.
<http://doi.org/10.1348/096317909X470924>
- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2010). The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 195–206.
<http://doi.org/10.1007/s12651-010-0034-6>
- Agencia Central de Inteligencia. (2016). Median Age. Recuperado 1 de marzo de 2017, a partir de <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2177.html>
- Albornoz, J. J. (2012). *Precariedad, autonomía y subjetividad en Trabajadores Independientes*.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.
<http://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Perspectives*, 9(4), 7–20. <http://doi.org/10.5465/AME.1995.9512032185>
- Arthur, M. B., & Denise M. Rousseau. (1996). *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era* (1ra ed.).

- Nueva York, Oxford: Oxford University Press, USA. Recuperado a partir de <https://books.google.cl/books?id=P8Yh2HaFOWsC>
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press. Recuperado a partir de <https://books.google.cl/books?id=kPLvB0lzlRkC>
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202. <http://doi.org/10.1002/job.290>
- Atkinson, D. P. (2012). *Freelance Translator Success and Psychological Skill : A Study of Translator Competence with Perspectives from Work Psychology*. The University of Auckland.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58–73. <http://doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Baruch, Y., & Rosenstein, E. (1992). Career planning and managing in high tech organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 3(3), 477–496.
- Bhorat, H., & Lundall, P. (2004). Employment and labour market effects of globalization: Selected issues for policy management. *Employment Strategy Papers*.
- Brocklehurst, M. (2003). Self And Place: A Critique Of The Boundaryless Career. En *Critical Management Studies Conference* (pp. 1–16). University of Lancaster.
- Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K., & Larson, R. (1996). Career

pandemonium: Realigning organizations and individuals. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 52–66.

<http://doi.org/10.5465/AME.1996.3145319>

Cea, S., Contreras, M. I., Martínez, C., & Puentes, E. (2009). *Trabajadores por Cuenta Propia : ¿Quiénes Son? ¿De Dónde Vienen? ¿Para Dónde Van? SDT*. Universidad de Chile, Santiago de Chile.

Cerpa, V. (2012). *Profesores “Taxi”: El eslabón más débil de la educación superior*. Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado a partir de

<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/894/588141.pdf;sequence=1>

Cesinger, B. (2011). Discussion Paper 02-2011 Measurement of Objective and Subjective Career Success.

Chin, W. S., & Rasdi, R. M. (2014). Protean Career Development: Exploring the Individuals, Organizational and Job-related Factors. *Asian Social Science*, 10(21), 203–215.

<http://doi.org/10.5539/ass.v10n21p203>

Clinton, M., Totterdell, P., & Wood, S. (2006). A Grounded Theory of Portfolio Working: Experiencing the Smallest of Small Businesses. *International Small Business Journal*, 24(2), 179–203.

<http://doi.org/10.1177/0266242606061843>

Cohen, B. N. (2003). Applying Existential Theory and Intervention to Career Decision-Making. *Journal of Career Development*, 29(3), 195–209. <http://doi.org/10.1023/A:1021470230341>

Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on

- subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 47–59. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.011>
- Collin, A., & Watts, A. G. (1996). The death and transfiguration of career—and of career guidance? *British Journal of Guidance & Counselling*, 24(3), 385–398. <http://doi.org/10.1080/03069889608253023>
- Consejo Nacional de Educación (CNEC). (2015). Estadísticas y bases de datos INDICES. Recuperado 9 de mayo de 2017, a partir de http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionIndicesEstadisticas/indices_estadisticas.aspx
- Consejo Nacional de Educación (CNEC). (2017). *Índices Tendencias Educación Superior 2017*. Santiago de Chile. Recuperado a partir de http://www.cned.cl/sites/default/files/tendencias_matricula_pregrado_2017.pdf
- Contreras, M., Corbalán, F., & Redondo, J. (2007). *Cuando la suerte está echada: Estudio cuantitativo sobre los factores asociados al rendimiento en la PSU*. Universidad de Chile. Recuperado a partir de http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Estudio_sobre_la_PSU_Contreras_Corbalan_Redondo.pdf
- Coyle-Shapiro, J. a-M., & Parzefall, M. (2008). Psychological contracts. En C. L. Cooper & J. Barling (Eds.), *The Sage Handbook of organizational behavior* (pp. 17–34). Londres: SAGE Publications. <http://doi.org/10.4135/9781849200448.n2>
- Curts, E. (s. f.). Using Google Forms. Recuperado 19 de febrero de 2017, a partir de https://docs.google.com/document/d/15i1AamaA_47cI-

9Wc9Rw_A-Tr7h6yM0lp-xofJImgzI/mobilebasic

- Dam, H. V., & Zethsen, K. K. (2008). Translator status: A study of Danish company translators. *The Translator*, 14(1), 71–96.
<http://doi.org/10.1080/13556509.2008.10799250>
- Dam, H. V., & Zethsen, K. K. (2009). Who said low status? A study on factors affecting the perception of translator status. *The Journal of Specialised Translation*, (12), 2–36.
- Dam, H. V., & Zethsen, K. K. (2011). The Status of Professional Business Translators on the Danish Market: A Comparative Study of Company, Agency and Freelance Translators. *Meta: Journal des traducteurs*, 56(4), 976. <http://doi.org/10.7202/1011263ar>
- Davis, S. N., Shevchuk, A., & Strebkov, D. (2014). Pathways to Satisfaction with Work-Life Balance : The Case of Russian-Language Internet Freelancers. *Journal of Family and Economic Issues*, 35(4), 542–556. <http://doi.org/10.1007/s10834-013-9380-1>
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324. <http://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Diéguez, M. I., Lazo, R., & Quezada, C. (2014). Estudio de mercado de la traducción en Argentina, Chile y España: perfil académico y profesional de los traductores. *Onomázein Revista de lingüística, filología y traducción*, 30, 70–89.
<http://doi.org/10.7764/onomazein.30.6>
- Diéguez, M. I., Lazo, R., & Quezada, C. (2015). Perfil del teletraductor en Argentina, Chile y España: las TIC aplicadas a la práctica profesional.

Onomázein Revista de lingüística, filología y traducción, (31), 01–19.
<http://doi.org/10.7764/onomazein.31.2>

Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work – life balance : A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538–560.
<http://doi.org/10.1002/job.1996>

Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254–267. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.005>

Edelman Berland. (2014). *Freelancing in America : A National Survey of the New Workforce*. Recuperado a partir de http://fu-web-storage-prod.s3.amazonaws.com/content/filer_public/c2/06/c2065a8a-7f00-46db-915a-2122965df7d9/fu_freelancinginamericareport_v3-rgb.pdf

Emslie, C., & Hunt, K. (2009). “Live to Work” or “Work to Live”? A Qualitative Study of Gender and Work – life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 151–172.
<http://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>

Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2011). Career attitudes and subjective career success: tackling gender differences. *Gender in Management: An International Journal*, 26(3), 234–250.
<http://doi.org/10.1108/175424111111130990>

Fossa, L. (2011, diciembre 12). PSU: académicos acusan que consolida la desigualdad. *CIPER Centro de Investigación Periodística*. Recuperado a partir de <http://ciperchile.cl/2011/12/12/psu-academicos-acusan-que-consolida-la-desigualdad/>

- Fraser, J., & Gold, M. (2001). "Portfolio Workers": Autonomy and Control amongst Freelance Translators. *Work, Employment & Society*, 15(4), 679–697. <http://doi.org/10.1177/095001701400438152>
- Gajardo, L. (2006). Desigualdad en el Acceso a la Educación Superior en Chile. *Revista Central de Sociología*, (1), 11–29.
- García, I. (2014). Computer-Aided Translation: Systems. En *The Routledge Encyclopedia of Translation Technology* (1ra ed., p. 72). Routledge. <http://doi.org/10.4324/9781315749129>
- Gold, M., & Fraser, J. (2002). Managing Self-management: Successful Transitions to Portfolio Careers. *Work, Employment & Society*, 16(4), 579–597. <http://doi.org/10.1177/095001702321587370>
- Gouadec, D. (2007). *Translation as a profession*. (Y. Gambier, M. Shlesinger, & G. Toury, Eds.). Amsterdam; Filadelfia: John Benjamins B.V.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <http://doi.org/10.2307/256352>
- Grupo de Estudios Avanzados Universitarias. (2016). Ranking de Calidad de la Docencia de Pregrado. Recuperado 16 de julio de 2017, a partir de <http://rankinguniversidades.emol.com/ranking-de-calidad-de-la-docencia-de-pregrado-2016/>
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S23–S40.

<http://doi.org/10.1002/job.1908>

Gunz, H., Evans, M., & Jalland, M. (2000). Career Boundaries in a “Boundaryless” World. En M. Peiperl, M. Arthur, R. Goffee, & T. Morris (Eds.), *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives* (pp. 24–53). Nueva York: Oxford University Press.

Gunz, H., & Heslin, P. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 105–111.

<http://doi.org/10.1002/job.300>

Gunz, H., & Mayrhofer, W. (2011). Re-conceptualizing career success: a contextual approach. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 251–260. <http://doi.org/10.1007/s12651-010-0049-z>

Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. (U. of Michigan, Ed.). Michigan: Goodyear Publishing Company. Recuperado a partir de <https://books.google.cl/books?id=QeoVAQAAMAAJ>

Hall, D. T. (1986). Breaking Career Routines: Midcareer Choice and Identity Development. En D. T. Hall (Ed.), *Career Development in Organizations* (pp. 120–159). San Francisco: Jossey-Bass.

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13.

<http://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>

Hall, D. T., & Mao, J. (2015). Exploring authenticity in careers. En G. Baugh & S. E. Sullivan (Eds.), *Searching for Authenticity (Research on Careers)* (Primera ed). Information Age Publishing.

Henninger, A., & Papouschek, U. (2005). *De-limitation as a General Trend? A Comparison of Mobile Care and Work in the Media and*

Culture Industry. Viena.

Herr, E. L. (1992). Emerging trends in career counselling. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 15(4), 255–288.

<http://doi.org/10.1007/BF02449904>

Herrera, A. (2008). *Situación Previsional De Los Trabajadores Independientes En Chile. Modificaciones Traídas Por La Ley N° 20.255*. Universidad de Talca. Recuperado a partir de http://dspace.otalca.cl:8888/ciencias_juridicas_y_sociales/53457noautorizada.pdf

Heslin, P. (2003). Self- and Other-Referent Criteria of Career Success.

Journal of Career Assessment, 11(3), 262–286.

<http://doi.org/10.1177/1069072703254500>

Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113–136.

<http://doi.org/10.1002/job.270>

Hoff, E., Grote, S., Dettmer, S., Hohner, H., & Olos, L. (2005). Work-Life-Balance : Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(4), 196–207.

Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 49(4), 196–207.

<http://doi.org/10.1026/0932-4089.49.4.196>

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55.

Inkson, K., Gunz, H., & Roper, J. (2012). Boundaryless Careers : Bringing Back Boundaries. *Organization Studies*, 33(3), 323–340.

<http://doi.org/10.1177/0170840611435600>

- Janta, B., Ratzmann, N., Ghez, J., Khodyakov, D., & Yaqub, O. (2015). *Employment and the changing labour market Global societal trends to 2030: Thematic report 5*. Santa Mónica; Cambridge. Recuperado a partir de http://www.rand.org/pubs/research_reports/RR920z5.html
- Jiménez, J., & Catalán, C. (2010). *Los Trabajadores Independientes y la Previsión Social*. Santiago de Chile. Recuperado a partir de <http://www.superacionpobreza.cl/categorias-biblioteca/proteccion-social/>
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2007). Personality and Career Success. En H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (pp. 59–78). Sage Publications. Recuperado a partir de https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/15766_Chapter_4.pdf
- Karoly, L., & Panis, C. (2004). *The Future at Work - Trends and Implications. The 21st Century at Work: Forces Shaping the Future Workforce and Workplace in United States*. Santa Monica, California.
- Katan, D. (2009). Translation Theory and Professional Practice: A Global survey of the Great Divide. *Hermes*, 42(42), 111–153. Recuperado a partir de http://outsideinworld.org.uk/uploader/files/Hermes-42-7-katan_net.pdf
- Kitching, J., & Smallbone, D. (2016). *Exploring the UK Freelance*

Workforce in 2015. Londres.

- Leroy, H., Verbruggen, M., Forrier, A., & Sels, L. (2015). Career Authenticity - On Being True to Oneself At Work. En G. Baugh & S. E. Sullivan (Eds.), *Searching for Authenticity (Research on Careers)* (Primera ed). Information Age Publishing.
- Mainiero, L. A., & Gibson, D. E. (2017). The Kaleidoscope Career Model Revisited: How Midcareer Men and Women Diverge on Authenticity, Balance, and Challenge. *Journal of Career Development*, 20(10), 1–17. <http://doi.org/10.1177/0894845317698223>
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2006). The ABCs of a Kaleidoscope Career. *ChangeThis*, 25(2), 1–20. Recuperado a partir de <http://changethis.com/manifesto/show/25.02.ABCKal>
- Messenger, J. C., Lee, S., & McCann, D. (2007). *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws, and Policies in a Global Comparative Perspective* (Primera ed). Ginebra: Taylor & Francis. Recuperado a partir de <http://books.google.cl/books?id=oIFPZiekXJsC>
- Mexfam. (2013). Descripción y Perfil del puesto: Asistente de Gerencia Oficinas de Apoyo. Recuperado a partir de <https://celyaroni.files.wordpress.com/2014/10/dfa-rh037-descripcion-de-puesto-asistente-de-gerencia-oa.pdf>
- Microsoft Corporation. (2014). Fuzzy Lookup Add-In for Excel. Recuperado 16 de marzo de 2017, a partir de <https://www.microsoft.com/en-us/download/details.aspx?id=15011>
- Miles, J., & Shevlin, M. (2007). A time and a place for incremental fit indices. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 869–874.

- Ministerio de Educación de Chile. (2015). Nota Metodológica sobre los datos publicados en el Buscador de Empleabilidad e Ingresos – Mifuturo 2015- 2016. Santiago de Chile: Gobierno de Chile.
Recuperado a partir de
[http://www.mifuturo.cl/images/metodologias/nota metodologica buscador empleabilidad e ingresos_2015_2016.pdf](http://www.mifuturo.cl/images/metodologias/nota_metodologica_buscador_empleabilidad_e_ingresos_2015_2016.pdf)
- Mirchandani, K. (2000). “The Best of Both Worlds” and “Cutting My Own Throat”: Contradictory Images of Home-Based Work. *Qualitative Sociology*, 23(2), 159–182. <http://doi.org/10.1023/A:1005448415689>
- Mossop, B. (2006). Has Computerization Changed Translation? *Meta: Journal des traducteurs*, 51(4), 787. <http://doi.org/10.7202/014342ar>
- Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennet, N., Lind, S., & Stilwell, C. D. (1989). Evaluation of Goodness-of-Fit Indices for Structural Equation Models. *Psychological Bulletin*, 105(3), 430–445.
- Muñoz, M., & Blanco, C. (2013). Una taxonomía de las universidades chilenas. *Calidad en la Educación*, 38(Julio), 181–213.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Nicholson, N., & de Waal-Andrews, W. (2005). Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career

- success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 137–154.
<http://doi.org/10.1002/job.295>
- OCDE. (2016). *Closing the Gender Gap - CHILE*. Recuperado a partir de
<http://www.oecd.org/gender/ClosingTheGenderGap-Chile.pdf>
- OIT. Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1993). Recuperado a partir de
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087564.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (s. f.). Process of translation and adaptation of instruments. Recuperado 19 de febrero de 2017, a partir de http://www.who.int/substance_abuse/research_tools/translation/en/
- Pan, J., & Zhou, W. (2015). How Do Employees Construe Their Career Success: An improved measure of subjective career success. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(1), 45–58.
<http://doi.org/10.1111/ijsa.12094>
- Parker, P., & Arthur, M. B. (2002). Bringing “ New Science ” into Careers Research. *M@n@gement*, 5(1), 105–125. Recuperado a partir de
<http://www.management-aims.com/fichiers/publications/51Parker.pdf>
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory* (Tercera ed). Rotterdam: SensePublishers.
<http://doi.org/10.1007/978-94-6209-635-6>
- Perrons, D. (2003). The New Economy and the Work-Life Balance: Conceptual Explorations and a Case Study of New Media. *Gender, Work & Organization*, 10(1), 65–93. <http://doi.org/10.1111/1468->

0432.00004

Platman, K. (2004). “Portfolio Careers” and the Search for Flexibility in Later Life. *Work, Employment & Society*, 18(3), 573–599.

<http://doi.org/10.1177/0950017004045551>

QS Top Universities. (2016). QS University Rankings: Latin America 2016.

Recuperado 14 de julio de 2017, a partir de

<https://www.topuniversities.com/university-rankings/latin-american-university-rankings/2016>

Ranking de las carreras más saturadas de Chile. (2016, junio 28). *Las Últimas Noticias*, p. 32. Santiago de Chile. Recuperado a partir de

[http://www.lun.com/Pages/NewsDetail.aspx?dt=2016-06-](http://www.lun.com/Pages/NewsDetail.aspx?dt=2016-06-28&NewsID=349199&BodyID=0&PaginaId=32)

[28&NewsID=349199&BodyID=0&PaginaId=32](http://www.lun.com/Pages/NewsDetail.aspx?dt=2016-06-28&NewsID=349199&BodyID=0&PaginaId=32)

Real Academia Española. (s. f.). Auténtico, ca [Def. 2]. En *Diccionario de la lengua española* (23ra ed.). Real Academia Española. Recuperado a partir de <http://dle.rae.es/?id=4QjqWMu>

Rodrigues, R. a, & Guest, D. (2010). Have careers become boundaryless? *Human Relations*, 63(8), 1157–1175.

<http://doi.org/10.1177/0018726709354344>

Rodriguez-Castro, M. (2011). *Elements of Task, Job and Professional Satisfaction in the Language Industry: An Empirical Model*. Kent State University.

Rodríguez-Castro, M. (2015). Conceptual construct and empirical validation of a multifaceted instrument for translator satisfaction. *The International Journal for Translation & Interpreting Research*, 7(2), 30–50. <http://doi.org/10.12807/ti.107202.2015.a03>

- Rodriguez, M. (2011). Elements of Task, Job and Professional Satisfaction in the Language Industry: An Empirical Model.
- Rosenbaum, J. E. (1979). Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 220.
<http://doi.org/10.2307/2392495>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139. <http://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Servicio de Impuestos Internos. (2016). Estadísticas de empresas por región. Recuperado 15 de julio de 2017, a partir de http://www.sii.cl/estadisticas/empresas_region.htm
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success : A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, (July). <http://doi.org/10.1002/job.2046>
- Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 893–898.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19–29.
<http://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research : A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571.

<http://doi.org/10.1177/0149206309350082>

Süß, S., & Sayah, S. (2011). Work-Life Balance of Freelancers between Reality and Ideal Conception – An Explorative Approach. *Zeitschrift für Personalforschung*, 25(3), 247–268. http://doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2011_03_Suess

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (1ra. ed.). Boston: Pearson/Allyn & Bacon.

Tremblay, D.-G., Paquet, R., & Najem, E. (2006). Telework: A Way to Balance Work and Family or an Increase in Work – Family Conflict? *Canadian Journal of Communication*, 31, 715–731.

Valenzuela, Ó. (2015, julio 28). Estas son las 100 carreras donde cuesta más encontrar pega. *Las Últimas Noticias*, p. 33. Santiago de Chile.

Recuperado a partir de

<http://www.lun.com/Pages/NewsDetail.aspx?dt=2015-07-28&PaginaId=33&bodyid=0>

van den Born, A., & van Witteloostuijn, A. (2013). Drivers of freelance career success. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 24–46. <http://doi.org/10.1002/job.1786>

Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 207–218.

<http://doi.org/10.1007/s12651-010-0037-3>

Wessels, C. (2012). *Getting Engaged: It's more than saying "Yes" to your Organization*. Erasmus University Rotterdam. Recuperado a partir de http://www.irim.eur.nl/fileadmin/centre_content/new_ways_of_workin

g/Wessels__2012__Getting_Engaged_-
_its_more_than_saying_yes_to_your_organization.pdf

Wilensky, H. L. (1961). Careers, lifestyles, and social integration.

International Social Science Journal, 12, 553–558.

Zhou, W., Sun, J., & Guan, Y. (2012). Criteria of Career Success Among Chinese Employees : Developing a Multidimensional Scale With Qualitative and Quantitative Approaches. *Journal of Career*

Assessment, 21(2), 265–277. <http://doi.org/10.1177/1069072712471302>



Anexos

1. Cuestionario SCSI

“Considering my career as a whole,”

Recognition

...my supervisors have told me I do a good job

...the organizations I worked for have recognized me as a good performer

...I have been recognized for my contributions

Quality Work

...I am proud of the quality of the work I have produced

...I have met the highest standards of quality in my work

...I have been known for the high quality of my work

Meaningful Work

...I think my work has been meaningful

...I believe my work has made a difference

...the work I have done has contributed to society

Influence

...decisions that I have made have impacted my organization

...the organizations I have worked for have considered my opinion regarding important issues

...others have taken my advice into account when making important decisions

Authenticity

...I have been able to pursue work that meets my personal needs and preferences

...I have felt as though I am in charge of my own career

...I have chosen my own career path

Personal Life

...I have been able to spend the amount of time I want with my friends and family

...I have been able to have a satisfying life outside of work

...I have been able to be a good employee while maintaining quality non-work relationships

Growth and Development

...I have expanded my skill sets to perform better

...I have stayed current with changes in my field

...I have continuously improved by developing my skill set

Satisfaction

...my career is personally satisfying

...I am enthusiastic about my career

...I have found my career quite interesting

2. Cuestionario sociodemográfico y laboral

Cuestionario sociodemográfico y laboral a traductores originarios de o residentes en Chile

Gracias por participar en esta investigación. Sus respuestas son estrictamente confidenciales, por lo que puede responder de forma abierta y honesta. En ningún momento se hará un análisis individualizado de la información.

*Obligatorio

1. ¿Posee estudios superiores en traducción? *

Por estudios superiores nos referimos a programas de pre o postgrado en Institutos Profesionales, Universidades y Centros de Formación Técnica, con una duración de al menos ocho semestres.

Marca solo un óvalo.

Sí Pasa a la pregunta 4.

No Pasa a la pregunta 6.

2. ¿Cuál es su fecha de nacimiento? *

Ejemplo: 15 de diciembre de 2012

3. ¿Cuál es su sexo? *

Marca solo un óvalo.

Hombre

Mujer

Prefiero no decirlo

Sección 2

Sobre sus estudios superiores.

4. ¿En qué institución cursó sus estudios superiores en traducción? *

Si ha cursado estudios superiores en traducción en más de una institución, puede indicarlo marcando la casilla Otro y especificando su trayectoria de formación (técnico profesional, universitaria de pregrado o universitaria de posgrado).

Marca solo un óvalo.

Universidad Tecnológica de Chile INACAP

Instituto Profesional Chileno Británico de Cultura

Escuela Latinoamericana de Intérpretes ELADI
Universidad de Ciencias, Artes y Comunicación (UNIACC)
Universidad Católica de Temuco
Universidad Católica del Norte
Universidad de Las Américas
Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
Instituto Profesional EATRI
Universidad UCINF
Universidad de Santiago de Chile
International House
Universidad del Mar
Universidad de Atacama
Pontificia Universidad Católica de Chile
Universidad Arturo Prat
Instituto Profesional Chileno Norteamericano
Universidad de Tarapacá
Universidad de Concepción
Universidad Chileno Británica de Cultura
Instituto Profesional Valle Central
Universidad de Aconcagua
Universidad de La Serena
Universidad Tecnológica Vicente Pérez Rosales



Otros:

5. ¿Cuándo completó sus estudios superiores en traducción? *

Indique el período en que completó todos los cursos que le permitieron obtener el título profesional de Traductor, o su grado de Magíster o Doctor en Traducción.

Marca solo un óvalo.

Hace dos años o más *Pasa a la pregunta 6.*

Hace menos de dos años *Deja de rellenar este formulario.*

Sección 3

Vida personal y profesional.

6. ¿Con cuánta frecuencia ha ejercido como traductor durante el transcurso de su carrera profesional? *

Marca solo un óvalo.

Siempre *Después de la última pregunta de esta sección, pasa a la pregunta 12.*

Casi siempre *Después de la última pregunta de esta sección, pasa a la pregunta 12.*

A menudo *Después de la última pregunta de esta sección, pasa a la pregunta 12.*

Algunas veces *Después de la última pregunta de esta sección, pasa a la pregunta 12.*

Casi nunca o nunca *Después de la última pregunta de esta sección, pasa a la pregunta 13.*

7. ¿Cuántos años de experiencia laboral posee? *

Marca solo un óvalo.

Menos de dos años

Entre dos y cinco años

Entre seis y diez años

Entre once y veinte años

Más de veinte años

8. ¿Cuál es su región de origen? *

Marca solo un óvalo.

XV Región de Arica y Parinacota

I Región de Tarapacá

II Región de Antofagasta

III Región de Atacama

IV Región de Coquimbo

V Región de Valparaíso

VI Región de O'Higgins

VII Región del Maule

VIII Región del Bío-Bío

IX Región de la Araucanía

XIV Región de Los Ríos

X Región de Los Lagos

XI Región de Aysén

XII Región de Magallanes

Región Metropolitana de Santiago

Otros:

9. ¿Qué alternativa representa mejor su renta promedio durante el transcurso de su carrera profesional? *

Marca solo un óvalo.

De 0 a 100 mil pesos



De 101 mil a 300 mil pesos

De 301 mil a 500 mil pesos

De 501 mil a 700 mil pesos

De 701 mil a 1 millón de pesos

De 1 millón 1 mil a 1 millón 500 mil

Más de 1 millón 500 mil

10. ¿En qué región o regiones ha residido durante el transcurso de su carrera profesional? *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

XV Región de Arica y Parinacota

I Región de Tarapacá

II Región de Antofagasta

III Región de Atacama

IV Región de Coquimbo

V Región de Valparaíso

VI Región de O'Higgins

VII Región del Maule

VIII Región del Bío-Bío

IX Región de la Araucanía

XIV Región de Los Ríos

X Región de Los Lagos

XI Región de Aysén

XII Región de Magallanes

Región Metropolitana de Santiago

Otros:

11. ¿Posee estudios superiores en otra disciplina? *

La disciplina en cuestión puede estar o no relacionada con la traducción. Los estudios pueden ser tanto de pregrado como de posgrado. Se excluyen los cursos de perfeccionamiento y diplomados.

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Sección 4

12. ¿Qué alternativa o alternativas representan mejor su forma de trabajar como traductor durante el transcurso de su carrera profesional? *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

Como empleado en una empresa tradicional



Como traductor independiente

Como empleado en una agencia de traducción

Como empleado en una empresa tradicional y como traductor independiente de forma simultánea

Como empleado en una agencia de traducción y como traductor independiente de forma simultánea

Otros:

Pasa a la pregunta 14.

Sección 4

13. ¿Qué alternativa o alternativas representan mejor su forma de trabajar durante el transcurso de su carrera profesional? *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

Como empleado en una empresa tradicional (jornada parcial)

Como independiente

Como empleado en una empresa tradicional (jornada ordinaria)

Como empleado en una empresa tradicional (jornada ordinaria) y como independiente de forma simultánea

Como empleado en una empresa tradicional (jornada parcial) y como independiente de forma simultánea

Otros:

Pasa a la pregunta 14.

Sección 5

Indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, donde 1 significa Totalmente en desacuerdo y 5 Totalmente de acuerdo. Todas las afirmaciones comienzan con la siguiente oración: “Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

14. ...mis superiores me han dicho que trabajo bien *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

15. ...las organizaciones para las que he trabajado han reconocido mi desempeño *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

16. ...he sido destacado por mis aportes *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

17. ...estoy orgulloso de la calidad del trabajo que he realizado *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

18. ...he cumplido con los más altos estándares de calidad en mi trabajo *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

19. ...se me ha conocido por la alta calidad de mi trabajo *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

20. ...considero que mi trabajo tiene sentido *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

21. ...creo que mi trabajo ha marcado una diferencia *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

22. ...el trabajo que he realizado ha sido un aporte a la sociedad *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

23. ...las decisiones que he tomado han repercutido en mi organización *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

24. ...las organizaciones para las que he trabajado han tomado en cuenta mi opinión en temas importantes *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

25. ...otras personas han considerado mis consejos al momento de tomar decisiones importantes *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

26. ...he podido emprender trabajos que han respondido a mis necesidades y preferencias personales *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

27. ... he sentido que he estado a cargo de mi propia carrera *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

28. ...he elegido mi propia trayectoria profesional *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

29. ...he podido destinar el tiempo que he querido a compartir con mis amigos y familiares *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

30. ...he podido llevar una vida satisfactoria fuera del trabajo *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

31. ...he logrado ser un buen empleado y mantener buenas relaciones no laborales al mismo tiempo *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

32. ...he ampliado mis competencias laborales para poder realizar un mejor trabajo

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

33. ...me he mantenido al tanto respecto de los cambios en mi área *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

34. ...he mejorado constantemente desarrollando mis competencias laborales *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Con la tecnología de

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

35. ...mi carrera me satisface en lo personal *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

36. ...mi carrera profesional me entusiasma *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

“Si considero mi carrera laboral en su conjunto,”

37. ...mi carrera me ha parecido muy interesante *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

¡Muchas gracias por participar!

Los resultados de esta investigación se harán públicos en 2017.

3. Invitación a participar

De mi consideración:

Junto con saludarle, en mi calidad de Directora del Magister en Psicología del Departamento de Psicología de la Universidad de Concepción, tengo a bien informarle que el señor Gonzalo Delgado Rivera (gonzadelgado@udec.cl) es alumno de nuestro programa y que actualmente está desarrollando su tesis de grado denominada: “**Éxito en la carrera laboral en traductores según su trayectoria laboral**”, bajo la supervisión de la Dra. Gabriela Nazar Cartes (gnazar@udec.cl).

Específicamente, la investigación pretende caracterizar la trayectoria laboral de traductores chilenos y su relación con el éxito en la carrera laboral, particularmente en su dimensión subjetiva.

El estudio a realizar por el señor Delgado requiere contactar a traductores profesionales egresados de instituciones de educación superior hace dos o más años, para aplicarles un cuestionario sociodemográfico y un instrumento que indaga sobre su éxito en la carrera laboral.

De acuerdo a lo anterior, y si cumple con los criterios indicados anteriormente, ruego a usted otorgar su colaboración completando el cuestionario disponible en el siguiente enlace:

<http://bit.do/tradencuesta>

. Si tiene alguna duda o requiere mayor información respecto al proceso de tesis de nuestro Programa, puede escribir a la docente Gabriela Nazar o ubicarla en el fono 2204301 del Departamento de Psicología de la Universidad de Concepción.

En espera de una buena acogida, y que los resultados del estudio propuesto sean de utilidad para su institución, se despide cordialmente,

Dra. Claudia Paz Pérez Salas.
Directora
Programa de Magister en Psicología

