



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE TRADUCCIÓN E  
INTERPRETACIÓN**

Las vivencias de los traductores sobre la adaptación laboral durante  
la pandemia, Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Traducción e Interpretación

**AUTORES:**

Arias Salvador, Rosalina Lucero (orcid.org/0000-0002-4400-7648)

Quiñonez Valle, Justo Gabriel (orcid.org/0000-0003-4639-0596)

**ASESOR:**

Dr. Cornejo Sánchez, Jesús Fernando (orcid.org/0000-0003-3468-8854)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la Calidad y Servicio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

LIMA – PERÚ

## **DEDICATORIA**

Este trabajo va dedicado a Dios, primeramente, porque a pesar de las caídas que tuvimos durante esta difícil etapa de nuestra vida, apoyarnos en él fue lo mejor que pudimos hacer. En segundo lugar, a nuestros padres, ya que sin su ayuda y amor incondicional no habiéramos podido superar los diversos cambios que tuvimos que enfrentar.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios, a nuestros padres por todo su apoyo incondicional y a nuestro asesor Jesús Cornejo por su esmero al instruirnos en la realización de este trabajo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Categorías y subcategorías.....	19
3.3. Participantes.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
3.5. Procedimientos .....	29
3.6. Rigor científico.....	30
3.7. Método de análisis de datos .....	30
3.8. Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	32
V. CONCLUSIONES .....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS .....	57
ANEXOS.....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la categoría .....	19
Tabla 2. Información de los informantes de la empresa A.....	24
Tabla 3. Información de los informantes de la empresa B.....	26

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. El proceso de una entrevista .....	29
--	----

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general comprender las experiencias vividas de los traductores sobre la adaptación laboral durante la pandemia, Lima, 2022. Asimismo, el estudio tuvo un enfoque cualitativo, tipo básico y nivel exploratorio. El diseño empleado fue fenomenológico y la técnica empleada fue la entrevista profunda. El presente trabajo tomó en cuenta el muestreo no probabilístico intencional, en el que se seleccionó como participantes a 2 gestores traductores y 3 traductores. Por otro lado, el instrumento utilizado fue el guión de entrevista. En los resultados se apreció que en el proceso de adaptación laboral de cada uno de los profesionales intervienen múltiples factores. Los entrevistados consideraron cada uno de los aspectos que influyeron en su proceso de adaptación e identificaron diversas dificultades, que fueron agrupadas en categorías como la adaptación sociolaboral, la salud física y mental, las herramientas de traducción, las habilidades duras, blandas y el rendimiento laboral. Finalmente, a partir de las experiencias vividas de los traductores, así como de los gestores traductores, se llegó a la conclusión que su proceso de adaptación laboral de cada uno de ellos estuvo sujeta a la experiencia y conocimientos que poseían o desarrollaron antes y durante la pandemia. Sin embargo, ante escenarios como el trabajo remoto en pandemia, se hace evidente que la adaptación laboral no es opcional y que el profesional solo tiene que continuar su labor, así como afrontar los diversos retos, mejorando continuamente.

Palabras clave: adaptación laboral, herramientas de traducción, salud física y mental, habilidades duras y blandas, rendimiento laboral.

## **ABSTRACT**

This study aimed to understand the lived experiences of translators on work adaptation during the pandemic in Lima 2022. A basic, exploratory, qualitative approach was used. A phenomenological research design was employed and in-depth interviews were conducted. The method of sample selection was a non-probabilistic intentional sampling from which 2 translation managers and 3 translators were selected. In addition, the interview script was used as the research instrument. Results showed that multiple factors are involved in the process of work adaptation of each of the professionals. The interviewees considered each of the aspects that influenced their adaptation process and identified various difficulties, which were grouped into categories such as socio-occupational adaptation, physical and mental health, translation tools, hard and soft skills, and work performance. Finally, based on the lived experiences of both, translators and translation managers, it was concluded that their work adaptation process depended on the experience and knowledge they possessed or developed before and during the pandemic. However, in a scenario such as remote work context during the pandemic, it is evident that work adaptation is not optional and that professionals must continue working, facing different challenges, while constantly improving.

Keywords: work adaptation, translation tools, physical and mental health, hard and soft skills, work performance.



## I. INTRODUCCIÓN

El SARS-CoV-2, enfermedad que asola al mundo actualmente, tuvo sus inicios a finales de 2019. Además de ser un virus causante de enfermedades que van desde un simple resfriado hasta afecciones mucho más graves, posee una resistencia mayor en comparación con los otros tipos de coronavirus. Debido a esto y a su rápida propagación, se vio un incremento exponencial en las cifras de contagios y decesos en distintas partes del mundo. Por ello, la Organización Mundial de la Salud (2020) señaló al respecto que debido al incremento en el número de casos, muertes y países afectados era necesario alzar una alarma y catalogar, a la COVID 19, una pandemia.

Por consiguiente, muchos países comenzaron a tomar medidas drásticas. En el caso del Perú, el 15 de marzo de 2020, en un mensaje a la nación que pocos esperaban, el ex presidente Martín Vizcarra dio a conocer un Decreto. El Decreto supremo N° 044-2020-PCM (2020) declaró al país en Emergencia Nacional por un periodo de quince días. Además, se estableció el aislamiento obligatorio debido a las graves situaciones que ponían en riesgo la vida de todos los peruanos a consecuencia de la COVID 19.

Como consecuencia, la realidad de muchos peruanos cambió. Un claro y notable ejemplo de esto son las compañías que tuvieron que reinventarse y vender productos para nada relacionados con la temática original de la empresa. Asimismo, los trabajadores de diversas empresas y trabajadores independientes tuvieron que adaptarse a muchos otros cambios abruptos.

Los traductores no fueron la excepción. Estos, tal como las empresas, se vieron obligados a enfrentar diversas dificultades a lo largo de esta crisis. La lucha de este grupo profesional es constante; puesto que, pese a haber pasado casi año y medio de pandemia, aún les quedan muchos otros retos por superar.

Uno de los retos más destacados fue la adaptación laboral a la que se sometieron los traductores durante esta crisis sanitaria. que implicaba que modificasen el lineamiento de sus actividades presenciales adecuándolas a modalidades poco convencionales tales como el "Home Office". Según Vallejo (2011) el reto que implica la adaptación laboral no solo tiene que ver con las habilidades que tiene el trabajador, sino también implica cuestiones como el

ambiente de trabajo, las tareas a desempeñar, etc. Lo que, sin duda, dificulta todo el proceso debido a las situaciones laborales tan cambiantes y desventajosas.

Con respecto a la adaptación laboral, Revelo (2020) la define como el esfuerzo continuo de la persona por acomodarse a un entorno laboral, implicando que se encuentre satisfecho y conforme con su puesto asignado y utilice sus habilidades para mantener un crecimiento constante para superar diferentes adversidades que puedan significar una amenaza para su rendimiento, comodidad y éxito laboral.

En este trabajo están citados diferentes aportes, los cuales poseen diferentes perspectivas sobre el tema en cuestión. Por una parte, el primer autor realizó su trabajo respecto a la adaptación laboral desde un aspecto intrapersonal del sujeto, la mente y sus constantes cambios; así como el cuidado de la misma con el manejo de la salud mental. Es por eso que Vallejo (2011) se enfoca más en el aspecto intrapersonal del individuo durante el proceso de la adaptación laboral, afirmando que este varía de una persona a otra y que incluso puede variar de un instante a otro en un mismo individuo, dicha variación se da en un continuum y que puede ser mejor catalogado según grados que de tipos. Como resultado la proyección y ejecución de una buena adaptación denota generalmente "Salud Mental".

Por otra parte, el segundo autor decidió analizar el tema desde la visión de las empresas para con el sujeto y las características que son las más requeridas para ser alguien competente en el mercado mediante la mejora constante. Por ello, Sherman (2013) señala que muchas de las organizaciones toman en cuenta la capacidad de los trabajadores para adaptarse a diferentes medios de trabajo y de aprender el funcionamiento que adopte la empresa, de esta manera pueden aportar tanto el fruto de su trabajo sino su experiencia a través de este proceso y asistir al resto de compañeros, lo cual es esencial para que un equipo de trabajo en una empresa pueda salir adelante. Por lo tanto, para sobrevivir en el mercado laboral en ambientes que dificulten actividades tradicionales, la capacidad de adaptabilidad es muy bien valorada.

Por lo tanto, el presente trabajo surge del interés por conocer los diversos tipos de situaciones que han experimentado los profesionales de traducción en cuanto a sus actividades laborales, el impacto que ha tenido en ellos la pandemia y el proceso de adaptación que tuvieron que llevar a cabo para superar los retos constantes por la coyuntura actual. Por consiguiente, el presente estudio buscó responder a la siguiente problemática: ¿Cuáles son las experiencias vividas de los traductores sobre la adaptación laboral durante la pandemia, Lima, 2022? además, se definieron los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el significado de los traductores sobre el constructo de adaptación laboral? ¿Cuál es el significado que le otorgan los traductores a sus vivencias y experiencias sobre la adaptación laboral durante la pandemia, Lima, 2022?

En función de lo planteado, esta investigación se justifica teóricamente porque tiene como propósito generar interés acerca de los procesos que requiere realizar el traductor para adaptarse a nuevos entornos o situaciones que necesiten el desarrollo de nuevas metodologías para el cumplimiento de los objetivos laborales. Por ello, tomamos como base el trabajo de Vallejo, quien afirma que el proceso de adaptación varía según el individuo sin tomar en cuenta periodos definidos de tiempo y su realización manifestaría salud mental.

En cuanto a la justificación práctica, el desarrollo de este proyecto beneficiará a muchos traductores y estudiantes de traducción que estén en camino de egresar y lidiar con un mercado laboral demandante. Como menciona Lozano-Arguelles (2011) las tecnologías son un requisito para poder laborar en el mercado internacional ya que estas permiten al traductor desempeñar una más rápida y eficaz labor, además de que el perfil del traductor profesional está en constante evolución. Por otro lado, Marin- Marin y Hernández- Romero (2021) en un trabajo más reciente han logrado determinar el índice de conocimiento del profesional promedio, analizando una cantidad de 201 profesionales traductores, que como resultado pudieron observar que el nivel de conocimiento y de aptitudes digitales que puedan desempeñar en torno a su profesión es peligrosamente bajo, declarando que, en la escala de 0 a 3, el nivel promedio es de 1.5, por lo que aconsejan se motive a los profesionales del sector que acudan a capacitaciones y seminarios que puedan solventar sus deficiencias.

Finalmente, se justifica metodológicamente por que posee un enfoque de tipo fenomenológico y se entrevistará a diferentes traductores sobre su adaptación laboral, además se utilizará como instrumento una guía de entrevista. Con respecto a ello, Parra (2017) explica que la fenomenología describe el significado de las experiencias de las personas y que se estudia con el objetivo de conocer la esencia de lo acontecido.

Por lo dicho previamente, la presente investigación tuvo como objetivo general: Comprender las experiencias vividas de los traductores sobre la adaptación laboral durante la pandemia, Lima, 2022. Además, se determinó los siguientes objetivos específicos: En primer lugar, Indagar cómo perciben los traductores sobre el constructo de adaptación laboral y en segundo lugar, Interpretar el significado que le otorgan los traductores a sus vivencias y experiencias sobre la adaptación laboral durante la pandemia, Lima, 2022.

Esta investigación no posee una hipótesis, puesto que se utiliza un enfoque cualitativo. Con respecto a lo expresado por Amaquema et al. (2019) la hipótesis es prescindible en una investigación cualitativa debido a la ausencia de suposiciones previas, mientras se indaga la subjetividad de la interpretación en la experiencia de las personas en cuanto a los fenómenos que se investiguen, por lo que, en consecuencia, no hay cabida a una medición posible.

## **II. MARCO TEÓRICO**

A continuación, se presentan los antecedentes o trabajos previos que se realizaron sobre la temática que se aborda en este estudio.

Gajda (2019) en su artículo titulado *“Professional adaptation of new employees to the organization”* tuvo como objetivo presentar diversas cuestiones con respecto a la adaptación laboral de los nuevos trabajadores en su centro de labores y las herramientas a las cuales recurren para resolver dificultades. La metodología adoptada fue de tipo cuantitativa. Además, se empleó un cuestionario con preguntas orientadas a su proceso de adaptación.

El resultado estuvo sujeto a la prueba de distribución “Chi-cuadrado”, teniendo como base el grado de adaptación de las personas dependiendo de factores seleccionados. Como resultado del primer grupo analizado, se puede identificar una relación entre el género y la adaptación laboral, teniendo los hombres menor presencia en el grupo de alto grado de adaptabilidad. En consecuencia, se encontró que los niveles de dificultad para encontrar trabajo eran paralelos a los individuos que tenían un menor nivel de adaptabilidad. En cuanto al segundo grupo analizado se divisó una relación entre la adaptación al trabajo y obtención de información del individuo con respecto al alcance de sus funciones y las expectativas de sus superiores.

Continuando con el análisis, el tercer grupo mostró una relación entre el tipo de supervisor que acompañe al individuo en el proceso de adaptación y el nivel que puedan arrojar estos últimos con respecto a ello. Por último, el cuarto grupo obtuvo el resultado de exponer a los nuevos empleados a ambientes de comunicación lo cual resultó facilitar el proceso enormemente en este último caso. En conclusión, se ha demostrado que las buenas prácticas y la implementación de métodos efectivos durante la adaptación profesional fueron unas herramientas muy útiles para obtener buenos niveles de adaptabilidad por individuo.

Cuentas (2017) en su tesis titulada *“Influencia de la adaptación sociolaboral en la satisfacción y percepción de la productividad en el trabajo de los colaboradores de la empresa unión de cervecerías peruanas Backus y Johnston S.A.A.-Planta Pucallpa – 2017”* tuvo como objetivo determinar la influencia de la adaptación socio laboral en la satisfacción y percepción de la productividad en el trabajo de los colaboradores de la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.-Planta Pucallpa – 2017. La metodología empleada fue de tipo correlacional, puesto que el objetivo era medir la relación que existe entre la adaptación socio laboral, satisfacción y la productividad. Asimismo, posee un diseño de tipo no experimental – transeccional porque se recogen los datos de un solo momento. Se obtuvo como resultado que la adaptación socio laboral influye de manera negativa en la satisfacción y productividad de la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.-Planta Pucallpa – 2017.

De todo lo mencionado, se concluyó que la adaptación socio laboral impacta negativamente en la satisfacción de sus trabajadores. De igual modo, los niveles bajos de adaptación se evidencian porque no existe una buena relación empleador-trabajador. Por último, la productividad viene a ser una excepción, ya que es la que más óptimos resultados tiene.

Santiago (2021) en su artículo titulado *“Calidad de vida laboral en un entorno de Covid-19: Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional”* planteó como objetivo examinar la relación y el efecto de la calidad de vida laboral (CVL) sobre el desempeño laboral bajo un contexto por pandemia COVID-19 en una organización del sector eléctrico colombiano. Respecto a los resultados, en las dos variables evaluadas el 100% de los encuestados afirmaron que tanto su calidad de vida y su desempeño laboral son aceptables en la medida de los posible. Ahora, respecto solo a la calidad de vida laboral, en el rubro de condiciones laborales, el 95% de los encuestados está conforme o muy conforme. Y con respecto a las relaciones humanas, el 95% también está complacido o muy complacido. Por otro lado, respecto al desempeño laboral, en el rubro de productividad, el 97% de las personas se sienten satisfechas o muy satisfechas. Asimismo, en el rubro de compromiso, el 95% de los entrevistados poseen un fuerte o muy fuerte compromiso con sus deberes.

Foronda (2018) en su trabajo titulado *“La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional”* tuvo como objetivo efectuar una revisión documental de carácter descriptivo enfocado en los conceptos de adaptabilidad y la capacidad organizacional que poseen las empresas, así mismo también se analiza los puntos de relación y aspectos que las complementan, logrando de esta manera desarrollar la capacidad de adaptarse y subsistir para garantizar su supervivencia en el sector laboral. La metodología abordada es desde una perspectiva descriptiva siendo apoyada por un análisis cualitativo, lectura crítica y discriminación de información de diversas fuentes. En cuanto a los resultados, se tienen la sensibilidad al cambio, capacidad de adaptación al entorno, la gestión, proposición y promoción al cambio, además de estimular la competitividad y la estrategia. En conclusión, se confirma que los niveles de competitividad e incertidumbre están presentes en el mercado global, siendo la adaptabilidad una de las ventajas competitivas más importantes para garantizar la existencia de toda organización, además, dentro de ella residen diversas características las cuales

conforman el proceso de desarrollo de dicha ventaja, las capacidades dinámicas, los retos, flexibilidad, aprendizaje organizacional e innovación. Todos los puntos mencionados refuerzan el desarrollo de la entidad y promueven una mejora constante.

Betetta (2018) en su tesis titulada “Perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción”, planteó los siguientes objetivos específicos, los cuales son, identificar las competencias transversales del perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción mientras el otro objetivo está orientado a las competencias específicas. En sus resultados se obtuvo que se considera una necesidad para el traductor una redacción, capacidad comunicativa, comprensión lectora, así como la capacidad de toma de decisiones junto a la de organización y planificación, además de la resolución de problemas. Por otro lado, la capacidad de desempeñar un buen trabajo en equipo, las habilidades interpersonales son imperantes también para el primer objetivo. Mientras que, para el segundo, el dominio de lenguas extranjeras, la especialización en áreas como el jurídico, médico, financiero minero; aparte de herramientas (software) como Trados, Cat Tools o Wordfast son ampliamente requeridas.

Medina (2016) en su trabajo titulado *“La competencia del traductor que no traduce”: El traductor en ámbitos de internacionalización empresarial* tuvo como objetivo el estudio de la inserción laboral, la formación y el currículo académico en cuanto a Traducción e Interpretación refiere, con un especial enfoque individuos egresados de la carrera y trabajando en ámbitos de internacionalización empresarial. La metodología seleccionada para la realización de este artículo fue puramente cualitativa de corte descriptivo y exploratorio. En cuanto al primer resultado se observa que la combinación de los profesionales recién egresados de la carrera de Tel junto a un Máster de unos años más de experiencia son el tipo de itinerarios que más se frecuentemente toma lugar, por otro lado, no parece afectar el conocimiento de una segunda carrera en ninguno de los individuos. Mientras que el segundo resultado arroja algo preocupante respecto a la interacción de los egresados en situación de inserción laboral en relación a actividades que pertenecen a otra carrera (Relaciones exteriores - Comercio Internacional) los hace sentirse como intrusos o sienten por perdido el tiempo invertido en estudiar su carrera, mostrando de esta forma un cambio negativo radical en la moral laboral. Como conclusión se tiene que mientras el individuo posea una diversificación de

tareas dentro de sus obligaciones que correspondan tanto a su carrera profesional como alguna otra, no solamente influirá en la adaptación de habilidades, desarrollándose ágilmente y vinculando distintas características para poder desenvolverse mejor, por otro lado, si el individuo no siguiera lineamientos estipulados y desarrollara su perfil laboral en actividades regidas por la incertidumbre sería altamente perjudicial.

Berrio y Samanamud (2017) en su trabajo titulado *“Proceso de adaptación de traductores inmigrantes digitales al manejo de las nuevas tecnologías aplicadas a la traducción”* tuvieron como objetivo recopilar información sobre el proceso de adaptación por el cual atraviesan los traductores inmigrantes en cuanto al manejo de herramientas y nuevas tecnologías orientadas a la labor de la traducción. La metodología empleada fue de índole cualitativa, basándose en un análisis de datos del mismo tipo, pero bajo un proceso inductivo al ámbito de explorar, describir y generar diferentes perspectivas en cuanto a la teoría. Se realizó un análisis de una muestra compuesta por 18 participantes, los cuales fueron separados en tres grupos (adaptados, medianamente adaptados y poco adaptados). Como resultado se obtuvo que el panorama actual no se aleja mucho del internacional al observarse un 70% de los encuestados conocían herramientas de traducción y un 60% las aplicaban. En conclusión, se observó que los profesionales que poseían un conocimiento previo sobre tecnología orientada a la traducción, no sufrieron un impacto significativo en cuanto a su labor en un entorno diferente, mientras que aquellos profesionales que, por razones de poca experiencia curricular, poca actualización sobre el proceso traductor actual o incluso por un entorno con gran diferencia al propio. Pese a ello la edad no es un factor determinante según el estudio realizado, mientras que el incentivo del profesional por una mejora constante y su experiencia resultan ser factores muy importantes para el éxito de la adaptación del profesional a nuevos entornos laborales.

García et al. (2020) en su artículo titulado *“La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática”* tuvieron como objetivo determinar cuáles son las características que facilitaron la implementación de nuevas tecnologías y capacitaciones a sus trabajadores con el fin de superar la dificultad de no poder mantener un cuadro de actividades normales durante la pandemia por el COVID-19. La metodología utilizada fue la cualitativa, así mismo se realizó una investigación minuciosa sobre diversos artículos en revistas que traten del tema de la adaptabilidad laboral en tiempos de pandemia. En cuanto a los resultados, el primero es con respecto a las tendencias catalizadores (mejora impulsada por



necesidad), el segundo resultado es la innovación (mejora a través de la no conformidad), el tercer resultado es la tecnología (mejora a través de la capacitación en nuevas tecnologías) y el cuarto la colaboración (el trabajo en equipo y habilidades sociales como instrumento de mejora). En conclusión, se menciona que aquellas empresas o profesionales individuales que pudieron adaptar los procesos de sus labores en tiempos de pandemia, han podido mejorar su productividad enormemente, así mismo la coyuntura actual sirve como catalizador permanente para impulsar la mejora profesional de cada persona.

Loja (2021) en su tesis titulada *“Análisis de la adaptación de los trabajadores administrativos de la Universidad del Azuay a la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la pandemia”* tuvo como objetivo determinar los cargos que se adaptaron de mejor manera al teletrabajo, según las medidas tomadas durante la pandemia del COVID-19. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva y de enfoque cuantitativo, ya que describió, analizó e interpretó las diferentes realidades que se tomaron para el estudio. Además, se hicieron preguntas a través de encuestas de corte transversal porque lo que se pretendía era recolectar datos en un momento y tiempo específico. El primer resultado fue que el liderazgo cumplió desde un primer momento un rol importante porque gracias a ella se generó confianza en los grupos de trabajo, fijó responsabilidades y definió roles para cada uno de los trabajadores. El segundo resultado fue sobre la comunicación que tuvo un papel también importante porque resultaba necesario compartir información que a su vez mantuvieron abierta una manera de seguir interactuando con el resto de los trabajadores. En tercer lugar, la satisfacción laboral. Si bien muchos teletrabajadores han sido afectados por diversos factores que trajo la pandemia consigo, los colaboradores y directivos estuvieron para darles una mano y animarlos. Por otro lado, se encuentra el nivel de instrucción del teletrabajador que según los resultados se observó que, al poseer un mejor nivel académico, mejores resultados se obtuvieron. Para terminar, el planificar, organizar y controlar resultaron elementos esenciales al momento de gestionar a todos los teletrabajadores, ya que de esa manera se pudieron desarrollar las habilidades que exige trabajar de forma remota.

Ma et al. (2021) en su artículo titulado *“El rol de los traductores de la universidad EAN”* tuvo como objetivo analizar el rol de los traductores de la universidad EAN. La metodología usada tuvo un enfoque cualitativo, puesto que tenía como propósito entender los puntos de vista de los traductores en su campo laboral durante la pandemia. Del mismo modo, se hizo uso del estudio de caso, puesto que se recopiló los testimonios de los traductores a través de entrevistas. Se obtuvo como resultado que el rol de los traductores en la pandemia cambió de cierta manera. Para ser más específico se presentaron cambios respecto al flujo del trabajo, el cual fue menor a principios de la pandemia. También de los resultados se obtuvieron que el rol de los traductores no varió mucho con respecto a la modalidad, pues ya muchos de los traductores laboraban de manera virtual. En conclusión, la pandemia del COVID-19 no representó una gran amenaza a los traductores. De hecho, favoreció a que los traductores incrementasen su vocabulario; además de ayudar a que tengan más trabajo; por ende, más estabilidad económica e ingresos. Por último, la pandemia generó que la mayoría de tareas se hagan más rápido por estar sujetas a realizarlas en línea. Al fin y al cabo, todo contribuyó a que el proceso de adaptación por el que tuvieron que pasar los traductores sea menos agobiante.

Cifuentes (2017) en su investigación titulada *“Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación”* tuvo como objetivo identificar las competencias generales y específicas del Grado en Traducción e Interpretación de la Universidad de Murcia más importantes para la empleabilidad del egresado en el mercado de trabajo actual desde la perspectiva del alumnado egresado, el profesorado del grado, y empleadores y profesionales del mundo de la traducción y la interpretación. La metodología empleada tuvo un enfoque cualitativo, ya que la investigación se hizo sin mediciones numéricas. Se obtuvo como resultado que los tres grupos a los que se les entrevistó coincidieron en las tres primeras competencias: tener la capacidad de poder expresarse correctamente en español en un ámbito disciplinar, tener la capacidad de comunicarse tanto oral como escrita al menos en dos lenguas extranjeras a niveles profesionales y conocer las características profesionales del mercado laboral de la traducción e interpretación. Sin embargo, los distintos grupos a los que se les consultó parecer tener preferencias por las competencias netamente de la carrera más que otras. En conclusión, los tres grupos seleccionados (alumnado, profesorado y el sector profesional) coinciden en ciertas competencias, pero, asimismo, discrepan la

importancia de otras, dando paso a dar más relevancia a otras competencias que han sido descartadas por el resto de los grupos. Para terminar, los traductores e intérpretes consideran que es de vital importancia desarrollar estas competencias porque de ello depende adaptarse a los cambios que se presentan en el exigente mercado actual.

Neira y Santander (2017) en su trabajo titulado *“Los pactos de la adaptabilidad laboral y su impacto en la jornada de trabajo”* tuvo como objetivo efectuar un estudio sobre la jornada de trabajo y cómo darle a esta una mejor flexibilidad; asimismo, es analizar cómo es el desarrollo histórico-legislativa de ciertos proyectos de intentaron en su momento brindar adaptabilidad a alguna jornada. La metodología fue de tipo cualitativa. Se concluyó que los pactos de adaptabilidad son necesarios para integrar a nuevos trabajadores al mercado laboral. No obstante, ellos son los que más se encuentran en desventaja a causa de lo rígidas que son las normas que existen para las jornadas laborales. Por ello, esta era una muy buena oportunidad para cambiar un poco las normas y designar las jornadas laborales teniendo en cuenta las necesidades y servicios que ofrece la propia empresa. De esa manera, también ayuda a que los trabajadores se adapten mejora sus funciones, colegas, etc.

A continuación, se plantea el marco teórico que ayuda a formar la base de la presente investigación. Antes de abordar la temática en cuestión, se consideró pertinente presentar los conceptos de la adaptación que han sido foco de atención para diversos autores y las cuales también varían dependiendo el autor que la define. A partir de estos conceptos, se podrá no solo obtener una noción más clara de lo que es la adaptación, sino a formarnos una mejor idea de lo que vendría a ser luego la adaptación laboral.

En primer lugar, Garzon (2018) sostiene que la adaptación refiere al proceso mismo de adaptarse o adoptar la condicional de ser adaptado a diversas situaciones, siendo la adaptación un proceso socio cognitivo- conductual que está ligado a un arduo proceso cíclico de aprendizaje continuo, de esta manera son necesarios también el ambiente y herramientas para aplicar los recursos disponibles. En adición a ello, menciona que la adaptación representa un estado transitorio de la pervivencia, sin importar la complejidad de cualquier proceso, eventualmente el dinamismo del aprendizaje por sobre los errores en el proceso de cambio supone uno de tipo estratégico que permite al individuo subsanar o evitar errores que marcaron un punto de inflexión en algún momento, sea leve o grave,

se recalca que solo es necesario representar un obstáculo para desatar un ciclo de cambios en la persona.

Del mismo modo, Castro et al. (2013) recoge facetas de la adaptación como son la psicológica y la sociocultural, siendo que la primera es desarrollada en función del apoyo social recibido y las características que posea la personalidad del individuo, mientras que la sociocultural requiere de habilidades sociales para adecuarse a un entorno fuera de la zona de confort del individuo, como por ejemplo la migración de una cultura a otra, lo cual conlleva una carga mental para poder adaptarse a su nuevo entorno. De esta manera, la integración toma parte del proceso de adaptación al que es expuesto el individuo con respecto a su nuevo ambiente, pero es necesario aclarar que las experiencias y conocimientos previos no se desechan, por el contrario, se unen a los nuevos para realizar una faceta de desarrollo cultural adaptada a su nuevo entorno.

Si bien hay diversos autores que plantean diferentes características sobre la adaptación, en esta ocasión definiremos las características propuestas por Iturbe (2010), quien empieza el listado de las mismas declarando que si bien la adaptación fue comprendida como un suceso fenotípico que era de ayuda en cuanto a la supervivencia en diferentes ambientes, actualmente se le tiene como un proceso de transformación poblacional. En comparación con su versión teísta la cual estipulaba que la adaptación era la presencia de ciertas características en las personas que permitían desempeñar una mejor labor en ciertos campos, lo cual con el tiempo fue perdiendo credibilidad. Hasta la fecha se conoce que la adaptación puede manifestar ciertas características para catalogarla, en cuanto a la morfología, refiere a cambios adaptativos que evidencian los seres vivos al adecuarse a un entorno y que debido a múltiples procesos iguales pueden ganar ventajas por sobre lo que una vez fuese un punto adverso para su desarrollo, el segundo es el fisiológico, de los tres, este es el que presenta un cambio mucho más radical y lleva tiempo para desarrollarse, se da especialmente en los animales cuando se debe desarrollar mecanismos de autodefensa y presentan nuevos detalles en su composición corporal, a diferencia del ser humano que presenta cambios a nivel corporal, pero en un nivel no tan drástico. Por último, la etológica, la más común entre los tres y que se presenta con facilidad o de manera resaltante del ser humano, esta característica de la adaptación suele evidenciarse cuando algún individuo es obligado a tomar nuevas rutinas en su vida diaria para poder adaptarse a un entorno.

Con respecto a la clasificación de la adaptación, Arnau (2011) explica que existen diversos factores que dividen al proceso de adaptación en varias categorías, empezando por la edad y el género que siendo definitivos en la personalidad, comportamiento y toma de decisiones de los individuos, cada proceso de adaptabilidad contiene diferentes características, por otra parte existe también los derivados de la experiencia formativa y laboral, dependiendo de indicadores como cargos laborales, salario, experiencia profesional, etc., aun así, resalta que se tiene como término general tres grandes grupos que pueden englobar cada uno de los factores decisivos pero que no abarca el cien por ciento de todos los existentes. Se tiene como principales a las dimensiones cognitivas, conductual y afectiva, cada uno siguiendo un proceso y ciclo de mejora en función de las características situacionales por las que atraviesa el individuo. Por consiguiente, se dará paso a conocer los variados conceptos que definen a la adaptación laboral.

Primero, Vallejo (2011) define a la adaptación laboral como un proceso bastante complicado que no solo tiene que ver con las habilidades laborales que posee el sujeto, puesto que también involucra adaptarse a las tareas que uno desempeña, al ambiente de trabajo y a la organización misma, lo que ciertamente hace difícil el proceso, a causa de los factores cambiantes presentes en muchas empresas, afectando de igual manera el rendimiento de los trabajadores y la productividad de la compañía.

En relación, Ugarte (2004) manifiesta que la adaptación laboral es la facultad de toda persona de renunciar a sus antiguos hábitos y acoplarse a las nuevas circunstancias. De esta definición podemos entender que el proceso de adaptación al cual está sujeto el individuo lo lleva a tener la necesidad de cambiar sus hábitos y actitudes por otros completamente nuevos y acorde a la situación, lo cual, a su vez, le permitirá desarrollar nuevas habilidades que favorecen su desempeño laboral.

En adición, López (2007) afirma que es una especie de “flexibilidad” que se expresa a través de un convenio colectivo de las partes en una relación laboral. Es decir, la adaptación laboral es aquella relación en que el empleador y los trabajadores pueden llegar a acuerdos según las necesidades de cada uno.

Como último aporte, Yokiris (2018) afirma que la adaptación laboral es un proceso del ser humano en donde se deben cambiar comportamientos y hábitos con el objetivo de adaptarse a nuevos procesos que permitan el desarrollo de capacidades que ayuden al sujeto a realizar con normalidad sus nuevas funciones.

En síntesis, podemos decir que la adaptación laboral involucra tanto los factores psicológicos y actitudinales como también los factores externos.

Entonces, a partir de estas definiciones podemos concluir que, en cuanto a adaptación, existen diferentes perspectivas (psicológica, laboral, sociocultural, sociolaboral y socio cognitivo-conductual) dependiendo de las características o habilidades que se deseen desarrollar, aunque hay un patrón que siguen las cinco perspectivas sin importar el resto de características situacionales y este es el escenario en el cual toma lugar el proceso en cuestión.

Asimismo, Builes et al. (2017) profundiza la adaptación desde la perspectiva psicológica, la cual postula que es el objetivo que cada ser humano tiene por naturaleza al establecer contacto con ciertos escenarios y hábitos; como consecuencia, se desarrollan características adaptativas, las que luego su progenie heredará. Además, estima que las ciencias humanas han replanteado la visión que se tenía de la evolución tratando de mantener al mínimo la presencia de fenómenos sociales y adoptar una visión sobre ello entorno a una lucha por supervivencia; pese a ello, considera que no se puede evaluar el proceso de seres humanos y animales bajo una misma modalidad.

Siguiendo con el marco teórico, es necesario plantear el proceso de adaptación por el cual los trabajadores atraviesan debido a las diversas condiciones que se pueden presentar en sus centros de labores. Al respecto, Vallejo (2011) afirma que para que se dé un bien proceso de adaptación se requiere adaptarse a lo siguiente:

Primero está acoplarse al ambiente de trabajo, lo que hace alusión a los aspectos físicos involucrados en este espacio: el ruido, la iluminación, la temperatura. En segundo término, se encuentran las características que deben poseer las tareas que se asignan, debido a esto es necesario tomar en cuenta cuán fuerte es la carga de trabajo, la organización del tiempo para realizarlo y los niveles de responsabilidad. Para terminar, se consideran también las características de la organización u empresa en donde se labora tales como tener claras las funciones que delegan, tener una participación activa como empresa y ser autónomo, promover la interacción y calidad de los lazos que existen entre los trabajadores, alentar que los cambios son necesarios y ser líder.

En concreto, considerar los tres escenarios es imperativo porque contribuye en la evaluación de la empresa. Asimismo, aplicar estas pautas ayudarán a los trabajadores en el sentido de tener una mayor predisposición a los nuevos cambios, los que son comprendidos como la adaptación socio-laboral cuyo concepto se explica a continuación:

En cuanto a este tema, Cuentas (2017) tiene como concepto que la adaptación socio laboral es la capacidad de ajuste en escenarios laborales que requiera emplear habilidades sociales en diversas áreas, como la habilidad en supervisión, la capacidad de evaluación de problemas interpersonales, la habilidad para establecer dichas relaciones, el sentido común y tacto. Efectuar todo esto de manera eficaz beneficiará tanto al individuo como a la empresa, ya que facilitará el desenvolvimiento del profesional y agilizará los diversos procesos que lo envuelvan.

Por otro lado, Cuentas (2017) explica que la adaptación sociolaboral abarca áreas como monitoreo del entorno, la asertividad entre seres humanos, la jerarquización y entendimiento de problemas con otras personas, así como la aptitud para interactuar con otros y la capacidad de mostrar empatía. Además, resalta que es necesario un equilibrio entre todos los ámbitos de vida del trabajador para poder afectar su entorno y enfrentar los problemas que surgen en su vida diaria.

En cuanto a la persona bien adaptada, Fierro (2004) explica que por persona bien adaptada podemos discernir que referimos a alguien con una buena salud mental, ya que junto a la adaptación social está presente el bienestar personal. Y con ello se desarrolla la autorregulación, el cuidado y la gestión de la vida. Los tres factores que definen a una persona bien adaptada están ligados profundamente a la psicopatología, donde es la autorregulación la que desempeña un proceso de intervención psicológica. Sin embargo, el cuidado escala según la apreciación de la felicidad, el bienestar, la superación de conflictos y la afrenta a los problemas, todo ello converge en un crecimiento personal. Por último, la gestión de vida se extiende a lo largo del cambio organizacional que se produce dentro de los hábitos y rutina del individuo para facilitar el desarrollo y aplicación de diferentes habilidades en su proceso de adaptación.

Respecto a la salud física y mental, la Organización Internacional del trabajo (2020) explica que debido a la emergencia mundial que atraviesan los trabajadores al someterse a intervalos laborales donde exponen su salud para poder sobrevivir en un entorno de incertidumbre, es necesario enfocar los esfuerzos de todas las entidades tanto estatales como privadas para proporcionar el ambiente adecuado

de trabajo para cada empleado. Entre los factores que menciona, se encuentra el distanciamiento social en lugares cerrados, higiene de cada trabajador, la limpieza de los centros laborales, formación y comunicación respecto a las medidas de prevención correspondientes, el equipo de protección necesario, asistencia médica física y psicológica e incluso evaluar la respuesta de los trabajadores ante estas medidas para definir qué pasos tomar a continuación.

Referente a las herramientas, Terán (2016) menciona que, en pos de favorecer el estudio y aprovechamiento del lenguaje, múltiples herramientas han sido desarrolladas por todo tipo de disciplinas, entre ellas, explícitamente la que se enfoca en el mundo de la traducción. Además, son un aspecto clave que debe desarrollar todo profesional para ser competitivos ante un mercado laboral demandante, abarca en su campo el conocimiento formativo del profesional, siendo conocimiento tecnológico o no, el beneficio por el desarrollo y el proceso evolutivo de estas herramientas es incuestionable, ya que ayudan al traductor a ser mucho más eficiente, ofrece la posibilidad de generar un trabajo de mayor calidad mientras proporciona diferentes recursos adaptables a múltiples situaciones.

Seguidamente, se procede a definir las habilidades blandas, habilidades duras y el rendimiento laboral, además de su relación e influencia respecto a la adaptación laboral. Oscoco (2019) define las habilidades duras como talento, pericia o capacidades adquiridas mediante capacitación, aprendizaje e incluso adquisición como en el caso de las herramientas, con el objetivo de ejecutar determinada tarea y de esta manera desempeñar una labor en un puesto de trabajo con un rendimiento de calidad. Además de ser una de las principales características que diferencian a un buen candidato al momento de aspirar por un puesto de trabajo y resaltar en el proceso.

Chaca y Contreras (2022) definen las habilidades blandas o soft skills como aquellas que nos permiten poner en práctica ciertos valores que contribuyen al desarrollo personal y laboral en muchos aspectos de acción, como el trabajo bajo presión, la flexibilidad, la adaptación a distintas situaciones, la aceptación de críticas, la comunicación asertiva, resolución de problemas, el pensamiento crítico y analítico, así como la gestión de tiempo, un buen trabajo en equipo y la voluntad de aprendizaje.



Mientras que, Márquez (2011) la define como un conjunto de competencias las cuales requieren del traductor para establecer una relación comunicativa clara y veraz, además de resolver problemas de dicho tipo los cuales suelen presentarse por elementos constitutivos ya que cada lengua es diferente. Por lo tanto, se plantean diferentes niveles de competencias, las cuales se basan en el grado de complejidad, variedad y autonomía que son requisito a fin de garantizar el mejor rendimiento, además de estar divididas en dos grupos, las competencias excluyentes y no excluyentes. Menciona también que, por cada nivel de competencia, el traductor está obligado a poseer los niveles previos, de lo contrario pueden producirse errores graves en el desempeño del profesional.

Gabini (2018) agrega que el tema es presentado como uno de los constructos más explorados y que ha sido bastante discutido en torno a las dimensiones que lo conforman, coincidiendo en varios de los planteamientos, siendo uno de ellos, la división de 8 dimensiones, la habilidad específica de la tarea (desempeño o productividad), habilidades no específicas a la tarea (tareas que no son propias del trabajo pero se espera tenga el empleado), la comunicación laboral, demostración de esfuerzo y perseverancia para completar una tarea (planteamiento de objetivos), disciplina personal (estilo de vida), supervisión o control de recursos y por último administración o responsabilidad en torno a las políticas de la empresa. Se incide también que el rendimiento laboral promueve la competitividad mediante la participación de los trabajadores con el objetivo de recibir una mejor retroalimentación, así como por ser reconocidos y recompensados, de tal forma que se pueda delimitar la eficacia de cada empleado en su puesto de trabajo para reconocer los puntos fuertes y débiles para elaborar estrategias que mejoren los resultados. Así mismo, el rendimiento laboral suele devenir en diversos aspectos como la cultura organizacional, satisfacción laboral, trabajo flexible, compromiso organizacional y articulación trabajo-familia.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Esta investigación tuvo un enfoque cualitativo, ya que fue realizada con la finalidad de comprender las vivencias de los traductores sobre la adaptación laboral durante la pandemia. Según Hernández et al. (2014) afirman que, en el enfoque cualitativo, el investigador busca formar sus propias creencias sobre un tema en cuestión. Se enfoca en descubrir, interpretar, etc. una realidad.

Además, este estudio ha sido de nivel exploratorio, debido a que existió muy poca información sobre la adaptación laboral de los traductores. De acuerdo a Muñoz (2015) un estudio exploratorio consiste en investigar un tema que ha sido poco estudiado anteriormente, puesto que no se encuentra con información suficiente, ni datos estadísticos ni estudios previos.

De la misma manera, este estudio fue de tipo básico porque se quiso mostrar una visión general del tema tratado. Según Concytec (2019), la investigación básica está orientada a proporcionar una visión más completa mediante el entendimiento de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de hechos registrados o relaciones establecidas.

Por último, el presente estudio tuvo un diseño fenomenológico, ya que describió las vivencias de los traductores a fin de realizar un análisis. Según Husserl (2006) la fenomenología es el proceso de tomar como referente las vivencias de las personas, sus experiencias y atribuirle significado a sus testimonios.

### **3.2. Categorías y subcategorías**

El presente estudio tuvo como finalidad comprender las experiencias vividas de los traductores sobre la adaptación laboral durante la pandemia. Por lo tanto, la categoría que se analizó fue la adaptación laboral que según Vallejo (2011) la define como un proceso complicado que va más allá de solo poseer aptitudes laborales, puesto que, implica adaptarse a una serie de factores que dificultan dicho proceso.

**Tabla 1***Operacionalización de la categoría*

Categoría	Definición	Temas	Conceptualización del tema
La adaptación laboral	“La adaptación laboral es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, lo cual dificulta dicho proceso.” (Vallejo, 2011, p. 171).	Adaptación sociolaboral	Abarca las dificultades de la adaptación a un nuevo equipo de trabajo, el ambiente laboral y los beneficios del manejo de habilidades sociales. (Cuentas, 2017)
		Salud física y mental	Abarca las dificultades de laborar en tiempos de emergencia, además de las consecuencias que se muestran en el aspecto físico y mental del profesional, así como la importancia de tomar las medidas necesarias para contrarrestar los efectos adversos que puedan tener sobre los trabajadores. (Organización mundial del trabajo, 2020)
		Herramientas	Abarca la experiencia previa, la diversidad que se maneja y los beneficios que conlleva implementarlas en el proceso laboral. (Terán, 2016)
		Habilidades blandas	Abarca poner en práctica ciertos valores que contribuyen al desarrollo personal y laboral en muchos aspectos de acción, la adaptación a distintas situaciones, resolución de problemas, gestión de tiempo, un buen trabajo en equipo y la voluntad de aprendizaje, etc. (Chacca y Contreras, 2022)
		Habilidades duras	Abarca el talento, pericia o capacidades adquiridas mediante capacitación, aprendizaje e incluso adquisición, con el objetivo de ejecutar determinada tarea. (Oscoco, 2019)
		Rendimiento laboral	Abarca la competitividad mediante la participación de los trabajadores de tal forma que se pueda delimitar la eficacia de cada empleado en su puesto de trabajo para reconocer los puntos fuertes y débiles para elaborar estrategias que mejoren los resultados. (Gabini, 2018)

Nota. La tabla 1 representa la operacionalización de la categoría adaptación laboral.

**3.3. Participantes**

La presente investigación se realizó a través de la técnica de muestreo no probabilístico intencional. Según Alaminos y Castejón (2006), el muestreo no probabilístico intencional se define como una estrategia válida para recolectar datos de muestras pequeñas. Del mismo modo, existen diversas estrategias de este tipo y lo que tienen todas ellas en común es que sirven para analizar casos que tienen mucha información cualificada sobre el tema a estudiar. Por un lado, la tabla 2 constó de información referente al número de informantes de la empresa A, sexo, edad, años de servicio, grado académico, idiomas y cargo. Se observó que hubieron tantos entrevistados del género masculino como del femenino, promediaron los 28 años, los años de servicio eran entre 4 a 7, la mayoría de los entrevistados eran licenciados, dominaban el idioma español, inglés y francés;

asimismo, tenían cargos relacionados a la revisión de proyectos, a la subtitulación de productos audiovisuales, etc. Por otro lado, la tabla 3 mostró los datos referentes a los informantes de la empresa B. En su mayoría, los entrevistados de la empresa Beran del género femenino, promediaron los 27 años, los años de servicio eran entre 4 a 8, la gran parte de ellos eran licenciados o estaban en proceso de obtener una maestría, dominaban el idioma español, inglés, portugués y francés; además, tenían cargos relacionados a la gestión de proyectos o trabajadores independientes. Se colaboró con los entrevistados o informantes, puesto que los datos que se recopilaron se obtuvieron a través de la técnica de la entrevista.

**Tabla 2**

*Información de los informantes de la empresa A*

Informantes	Sexo	Edad	Años de servicio	Grado	Idiomas	Cargo
Informante 1 (GT1)	Femenino	33 años	11 años	Magíster-máster en didáctica de idiomas extranjeros	EN - ES PT - ES ES - EN ES - PT EN - FR ES - FR FR - EN FR - ES IT - ES PT - EN ES - IT EN - PT IT - EN EN - ITI	Traductora colegiada certificada, traducción de tipo de documentos, recibo más documentos administrativo-jurídicos (partidas, antecedentes, etc.) y académicos, contratos. Traductora de todo tipo de documentos: traducción de temas legales (contratos, sentencias, etc.), técnicos (manual de usuario, maquinaria pesada, etc.), médicos (certificados médicos, certificado de autopsia, etc.), académicos (tesis, certificados de estudios, diplomas, títulos), páginas web, etc.
Informante 2 (T1)	Femenino	26 años	2 años	Licenciada en traducción e interpretación	ES - EN ES - FR EN - FR ES - PT PT - EN	Traductora de todo tipo de documentos: traducción de temas legales (contratos, sentencias, etc.), técnicos (manual de usuario, maquinaria pesada, etc.), médicos (certificados médicos, certificado de autopsia, etc.), académicos (tesis, certificados de estudios, diplomas, títulos), páginas web, etc.
Informante 3 (T2)	Femenino	40 años	11 meses (Profesional) 2 años (Pre profesional)	Licenciada en traducción e interpretación, traductora colegiada, certificada	ES - EN EN - ES ES - FR FR - ES ES - PT (BR) PT (BR) - ES FR - EN EN - FR	Traductora freelancer. En particular, traduzco documentos legales, académicos y administrativos.

Nota. La tabla 2 representa, de manera resumida, los datos de los informantes de la empresa A.

**Tabla 3***Información de los informantes de la empresa B*

Informantes	Sexo	Edad	Años de servicio	Grado	Idiomas	Cargo
Informante 1 (GT2)	Masculino	31 años	6 años	Licenciado en traducción e interpretación	EN - ES ES- EN FR- EN	Traductor y revisor de documentos administrativos, educativos, jurídicos, médicos, de laboratorio, económico-financieros, etc. Traductora freelancer: traducción de temas legales (contratos, sentencias, etc.), técnicos (manual de usuario, maquinaria pesada, etc.), médicos (certificados médicos, certificado de autopsia, etc.), académicos (tesis, certificados de estudios, diplomas, títulos), páginas web, etc.
Informante 2 (T3)	Femenino	26 años	5 años	Licenciada en Traducción e Interpretación	EN - ES	

Nota. La tabla 3 representa, de manera resumida, los datos de los informantes de la empresa B.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este proyecto de investigación se utilizó la entrevista profunda como técnica de recolección de información, puesto que Troncoso y Amaya (2017) la definen como una de las herramientas más efectivas al momento de reunir datos, ya que llega a profundizar en el tema de tal manera que se centra en el carácter discursivo de las personas, los significados y los conceptos que cada uno plantea. Acorde a ello, Sordini (2019) menciona que este tipo de entrevista cumple un rol estratégico que consta en invitar a un diálogo abierto y generar ese espacio de comodidad y confianza endonde la persona entrevistada se sienta la experta en el tema de interés, ya que loque relata ha sido una experiencia vivida e interpretada desde un punto de vista muy personal.

De la misma manera, como instrumento se empleó un guión de entrevista. Al respecto, Vallés (1999) menciona que un guión de entrevista consta de los temas y subtemas a tratar, teniendo en cuenta el propósito de la investigación. Es más bien, un bosquejo general de los puntos que se van a tocar; por ello no es considerado un instrumento de recolección de datos cerrado; además que no es necesario seguir un orden específicamente.

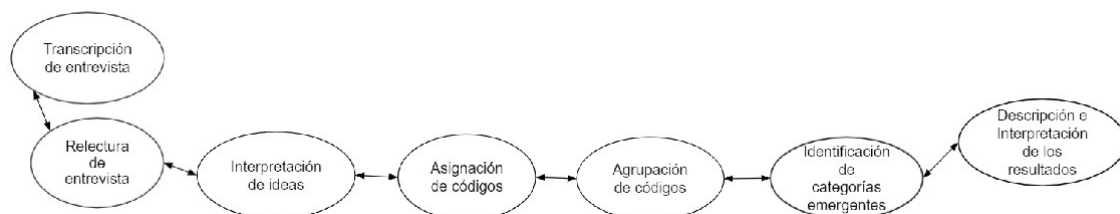
En primer lugar, la entrevista comenzó con un saludo preliminar, a continuación, se pasó a explicar su propósito y luego, se dio paso a explicar el objetivo de la investigación. A continuación, se brindó la información pertinente respecto a la grabación en audio de la entrevista. Finalmente, se brindó información sobre la confidencialidad de los datos proporcionados por cada uno de los entrevistados.

En relación a las preguntas plasmadas en la guía de entrevista, hubieron 5 preguntas referentes al tema de descripción personal y profesional del entrevistado; asimismo, 2 preguntas referentes al tema relación del entrevistado con su trabajo; además, 5 preguntas en relación al tema del conocimiento de la adaptación y la relación que tuvo esta con su trabajo; también 5 preguntas en relación al tema de adaptación sociolaboral; del mismo modo, 4 preguntas en relación al tema de herramientas y por último, 5 preguntas referente al tema de Salud física y mental. En consecuencia, esta guía fue validada por tres jueces expertos especialistas en traducción y con conocimiento en el área de la adaptación laboral.

### 3.5. Procedimientos

#### Figura 1

#### *El proceso de una entrevista*



Nota. La figura 1 representa, de manera resumida, el proceso de una entrevista a los traductores con respecto a la adaptación laboral.

En primer lugar, se transcribió toda la entrevista. En segundo lugar, se procedió a releerla. En tercer lugar, se interpretaron las ideas más importantes de dicha entrevista. Después, se asignaron códigos a cada idea. Posteriormente, estos códigos se agruparon por similitud. En seguida, se obtuvieron nuevas categorías emergentes. Por último, se describieron y se interpretaron los resultados.

### **3.6. Rigor científico**

Continuando con el segundo aspecto, Cádiz (2016) explica que la rigurosidad científica consiste en efectuar el estudio con seriedad y de acuerdo a la guía que se adopte para llevarlo a cabo, de la misma manera, resalta que se debe mantener la neutralidad en cuanto a la información recolectada, para luego analizar y obtener resultados transparentes, por consiguiente el presente trabajo de investigación habiendo tenido como herramienta la entrevista, se procedió a adoptar la transparencia y contextualización, esto con el fin de interpretar adecuadamente las ideas o experiencias que manifiestan los informantes. Por último, se trabajó dicha entrevista con una triangulación espacial, sobre ello Aguilar y Barroso (2015) mencionan que el aspecto espacial deriva de la triangulación de datos y que se le denomina así al obtener datos de diferentes lugares para identificar coincidencias en los resultados de los datos que se obtengan; por ende, el aspecto fue coincidente con este trabajo de investigación ya que se recopiló información de dos empresas distintas bajo un marco situacional semejante. Asimismo, se hizo una triangulación de sujetos ya que se entrevistó a dos gestores y 3 traductores.

### **3.7. Método de análisis de datos**

Para la realización del análisis de la información se utilizó como método de apoyo al análisis de contenido. Según Sánchez y Suárez (2017) el análisis de contenido es un procedimiento por el cual se analiza el material textual de entrevistas entre otros productos. Un dato importante de este proceso fue la presencia de categorías que comúnmente nacen de modelos teóricos; sin embargo, no se limitan a este tipo de teorías previas.



En este sentido, la entrevista se estructuró de la siguiente forma: en primer lugar, se realizó la transcripción literal de la entrevista por pregunta en una matriz. Luego se procedió a sombrear de un solo color las respuestas que respondieron directamente a la pregunta y las respuestas que se acercaron indirectamente a la respuesta de otro color. Con respecto a la matriz, a las palabras coloreadas se les asignaron códigos a los extremos del lado derecho. Después, los códigos se agruparon por similitud, los cuales se clasificaron en una categoría emergente. Luego, se buscó la literatura o teoría de estas categorías explicándolas posteriormente en el marco teórico. Finalmente, se realizó la descripción e interpretación de los datos de acuerdo a las categorías Priori o emergentes a la luz de la teoría.

### **3.8. Aspectos éticos**

El presente proyecto de investigación mantuvo el respeto con todos los derechos de autor respecto a la información recolectada durante toda la investigación, garantizando la calidad de un estudio cualitativo. Asimismo, se tuvo presente el aspecto de la ética y la rigurosidad científica como componentes fundamentales.

En cuanto al primer aspecto, Loaiza y Heredia (2018) describieron a la ética como una investigación en la cual se manipula información obtenida de personas y por ende, debe ser un factor primordial para el desarrollo de la investigación desde su inicio hasta su finalización, por lo tanto se accedió con respeto y educación a los informantes, una vez proporcionada la información necesaria acerca del tema a cada uno de ellos, así como las directrices que siguió este trabajo para poder incentivar su participación. Asimismo, se respetó su confidencialidad manteniendo el anonimato recalando que su participación no le generará ningún inconveniente y que los datos que brinden serán usados estrictamente con fines académicos. Además, se desarrolló esta investigación según las directrices de la normativa APA y previamente teniendo el consentimiento de los informantes con el rumbo y objetivo que ha tomado este trabajo.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

En el presente trabajo, se llevó a cabo la entrevista a 5 traductores. De los cuales tres de ellos son Traductores y los dos restantes son Gestores-traductores. De esta manera, GT1, T1 y T2 trabajan juntos y GT2 y T3 también. En ambos casos los entrevistados reflejaran sus respuestas desde la perspectiva profesional de un traductor, también se debe recalcar que se hace mención a dos instancias temporales, siendo la primera su labor profesional antes de la pandemia por la COVID-19 y la segunda enfocada a lo mismo, pero desde una perspectiva durante el desarrollo de la pandemia.

#### **Adaptación laboral**

Según la información obtenida en cada una de las entrevistas, la noción que tenían los Gestores-Traductores y Traductores sobre la adaptación laboral fue casi la misma. Respecto a ello, Vallejo (2011) define la adaptación laboral como un proceso sumamente complicado que no solo tiene que ver con las habilidades laborales que posee el sujeto, puesto que también involucra adaptarse a las tareas que uno desempeña, al ambiente de trabajo y a la organización o empresa para la que se labora. Se observó que GT1, T2, GT2 Y T3 presentaban la misma idea, pero expresada en otras palabras, sobre lo que para ellos significaba adaptación laboral. Estos coincidieron en que la adaptación laboral significaba adecuarse como trabajador a las condiciones que impongan o que se den esporádicamente en la empresa.

*“Adaptarse al trabajo significa adecuarse a las condiciones que da el trabajo, que te pone el trabajo (...)” (GT1)*

*“Para mí, es acomodarse a un nuevo entorno en el que uno asume nuevas responsabilidades y usa sus conocimientos para lograr ciertos objetivos.” (T2)*

*“Significa seguir el ritmo y estilo de trabajo impuesto por el jefe de proyectos y entregar los proyectos asignados en el horario establecido.”*

*(GT2)*

*“Aceptar situaciones laborales que no se hayan realizado antes.” (T3)*

Por otro lado, el T1 mencionó una definición un tanto diferente. Este señaló que adaptarse al trabajo significaba saber cuándo utilizar sus habilidades para resolver inconvenientes y aumentar la productividad de uno mismo como profesional.

*“En mi opinión, adaptarse al trabajo significa saber utilizar y potenciar tus habilidades para compensar tus posibles flaquezas, ya que nadie es perfecto, con el fin de aumentar tu rendimiento como profesional.” (T1)*

En resumen, los entrevistados expresaron que la adaptación laboral es acomodarse o adecuarse a las condiciones que imponga el nuevo entorno laboral o las nuevas condiciones impuestas por el empleador con el único fin de asumir nuevos retos y responsabilidades; así como usar los conocimientos que ya se poseen para lograr objetivos.

### **Estilo de vida y salud del profesional**

La implementación del trabajo remoto durante la pandemia, si bien ha afectado a muchos trabajadores, no solo el aspecto profesional puede significar un daño grave a la persona. La ONU (2021) afirma que la seguridad física y mental de muchas personas están en grave riesgo, el trabajo remoto como medida de prevención a una enfermedad que ha estado propagándose continuamente si bien es una solución a un problema, ha originado otros cuantos, como problemas conectados a un uso intensivo de una computadora, dolores de espalda, cuadros de estrés severo y en algunos casos más graves, indicios de depresión.

Los entrevistados GT1, T2, GT2 y T3 expresaron haber atravesado dificultades en cuanto a su salud física y mental. Todos ellos enfatizaron los problemas de estar mucho tiempo trabajando desde un ordenador, como dolores de espalda, problemas visuales, trastornos mentales y el descuido personal causado por sedentarismo junto a un estilo de vida poco saludable. Sin embargo, también relataron que la solución a sus problemas fue cuando empezaron a llevar un estilo de vida saludable, tal como una dieta específica, ejercicio cotidiano, tratamientos para los dolores de espalda, incluso prácticas de yoga fueron beneficiosas para sus problemas físicos. En cuanto a los problemas psicológicos que presentaban, afirmaron que exigiéndose menos y tomando descansos, eventualmente su estrés tomaba menor relevancia, además de que pudieron ver su rendimiento incrementarse.

*“(...) estaba atravesando dificultades en mi salud física y mental por trabajar durante la pandemia (...), la carga psicológica por lo triste que ha sido la pandemia en cuanto a lo que aconteció cada día, me afectó y aún me afecta (...). El cansancio que generaba estar frente a la computadora durante varias horas..., sentía como se irritaba mis ojos y me dolía la columna (...), para la columna he empezado a hacer ejercicio y sobrellevar mi dolencia, pero en cuanto a la irritabilidad de los ojos, lamentablemente aún la padezco.” (GT1)*

*“(...) al principio me causó dificultad adaptarme a esta nueva normalidad ya que no estaba acostumbrada a estar tanto tiempo frente a una computadora. Reduje mucho mis actividades sociales y no tuve tiempo para ejercitarme, lo cual me generó a la larga un resquebrajamiento de mi salud, forzándome a no trabajar por varios meses, los cuales aproveché para llevar tratamientos.” (T2)*

*“(...) el estrés presente debido al temor constante a equivocarme en mi trabajo(...) y un estilo de vida sedentario con poca actividad física y un cansancio mental que solo ha ido aumentando (...), a modo de solución tuve que plantearme horarios para dedicar al ejercicio y una dieta saludable.” (GT2)*

*“(…) han sido varias las dificultades que tuve que padecer, pero entre ellas respecto a la salud, yo resaltaría la mala postura al estar frente a la computadora durante tanto tiempo y el estrés por el trabajo (…), como medidas inmediatas empecé a hacer yoga y cambiar mis hábitos por unos más saludables, tomando descansos más seguidos.” (T3)*

Aunque, a diferencia de todos los anteriores, solo el entrevistado T1 no sufrió un decrecimiento en su salud física o mental, debido a que llevaba un estilo de vida bastante saludable, lo cual menguó cada uno de los problemas que pudieran surgir. Solo el inconveniente de no poder acudir a su gimnasio habitual representó un problema menor ya que adaptó su hogar con el equipo que necesitaba.

*“(…) considero llevar una vida sana y hacer ejercicios regularmente. A pesar de ser más exigente y sedentaria la vida laboral he podido mantener mi rutina; por lo tanto, no me he visto afectada física ni mentalmente (…), si bien no tuve esas dificultades, durante la crisis no pude acudir al gimnasio por lo que tuve que adoptar una rutina para realizar en mi hogar.” (T1)*

### **Adquisición y uso de herramientas tecnológicas**

Luego de haber obtenido los comentarios acerca de las experiencias vividas de los Traductores y Gestores-Traductores respecto a su adquisición de herramientas tecnológicas generales, a la cual se vieron obligados a realizar durante la virtualidad (trabajo remoto) en tiempos de pandemia por el Covid-19. Estas acciones fueron necesarias para adaptar sus labores lo más cerca posible de la normalidad. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) en su Guía para la aplicación del trabajo remoto detalla que la responsabilidad de proporcionar los equipos y medios para el desempeño de labores, puede ser el mismo empleado o empleador, así como también las capacitaciones para el uso del equipo en cuestión. En primer lugar, con respecto a la adquisición de herramientas tecnológicas, alcanzan similitud en sus experiencias dos de los entrevistados. El entrevistado GT1, experimentó un cambio drástico cuando cambió el lugar donde desempeñaba sus labores. Si bien en su oficina tenía todo lo necesario, su hogar no estaba provisto de lo que él necesitaba, por ello, ante la nueva modalidad que afrontaba (trabajo remoto) adquirió el equipo que necesitaba.

*“La diferencia en las labores durante la pandemia fue notoria, si bien antes tenía una oficina con el equipo necesario a mi disponibilidad, fue un caos el trabajar desde casa(...) La adquisición de una nueva computadora fue necesaria para no afectar mi rendimiento más de lo que ya estaba por el cambio de modalidad, fue un duro golpe tanto para mi economía como para mi rutina laboral. “(GT1)*

El entrevistado T1, mencionó que estaba consciente de que tendría que invertir parte de su economía con la llegada de los cambios en su trabajo, debido a que no contaba con un equipo lo suficientemente adecuado para la labor que desempeñaba y de esa manera lograr el rendimiento que aspiraba obtener.

*“(...) otro factor importante para mí fue invertir en material de trabajo. Antes de la pandemia ya trabajaba con una computadora, pese a que me ayudaba a realizar mis tareas de manera adecuada, no era 100% ideal para trabajar durante largos periodos de tiempo, por ello decidí invertir en un equipo nuevo que me ayudara a realizar mis labores de manera óptima, pues muchas veces me llegaba a frustrar el deseo de avanzar y no poder por que el equipo es demasiado lento.” (T1)*

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (2020) en su guía sobre El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella, recomiendan aprovechar todo el espectro de opciones en cuanto a comunicación refiere. Así mismo permite que los trabajadores opten por herramientas mucho más efectivas y accesibles en su uso. En primer lugar, con respecto al uso de herramientas tecnológicas, alcanzan similitud en sus experiencias otros dos de los entrevistados. Con respecto a la experiencia del entrevistado T2, expresó haber necesitado de un ambiente adecuado para realizar su trabajo de tal manera que el uso de las herramientas con las que contaba tengan un efecto positivo en su rendimiento.

*“(...) el traductor debe tener un espacio de trabajo adecuado, así como un buen equipo que le permita hacer uso de las herramientas informáticas necesarias para su labor, en especial en esos tiempos de cuarentena (...), además de permitirme aumentar mi rendimiento y productividad.” (T2)*

En el caso del GT2, el cambio en la forma de trabajo que desempeñaba representó un duro momento debido a que tuvo que cambiar y adaptar la manera en la que realizaba sus reuniones adoptando el software Zoom como herramienta principal.

*“(...), muchas veces la tecnología nos juega una mala pasada y es difícil mantener una comunicación constante debido a las restricciones. Hemos tenido que adaptarnos a una comunicación a distancia y a reuniones por Zoom para poder gestionar absolutamente todo.” (GT2)*

### **Aprendizaje, adquisición y uso de herramientas exclusivas para la traducción**

En el trabajo, Tecnologías libres para la traducción y su evaluación por Flórez (2012) se abarcan las necesidades de los traductores en el contexto profesional y se tiene como uno de los factores a los recursos compartidos disponibles. Aunque, a pesar de estar principalmente clasificados entre traductores independientes o pequeñas agencias de traducción, además de medianas como grandes empresas, teniendo así una noción específica de las tecnologías de la información y comunicación que usa cada grupo. Por ende, siendo la diferencia más destacada para el primero, la selección, aprendizaje, instalación y resolución de problemas técnicos de sus herramientas, es responsabilidad de estos llevar a cabo el mantenimiento de su equipo, mientras que para empresas u organizaciones se suele designar un área informática especializada destinada a resolver dichos inconvenientes.

En cuanto a las experiencias de los entrevistados, GT1 y T2 expresaron haber conocido una variedad de herramientas cuando trabajaban para diferentes empresas y también durante su tiempo en la universidad, lo cual les facilitó emplearlas mientras realizaban sus labores de traducción. Por otro lado, T1 y T3 aprendieron parte de las herramientas con las que se desarrollaron en su rubro mediante el análisis de videos tutoriales o cursos de capacitación virtuales. Todos los entrevistados contaban con múltiples herramientas en común como Word, Wordfast, Cat tools, entre muchos otros, los cuales aportaban y aún aportan continuamente al rendimiento laboral de cada uno.

*“Varias de las herramientas las conocí en lugares donde trabajé(...), lo cual me ha servido enormemente al cambiar la metodología de trabajo mientras se mantuviesen las restricciones(...) He empleado Wordfast y Smartcat en el caso de traducciones simples o si se pueden editar, diccionarios como Wordreference, Merriam Webster, Hover, Dicio o Treccani dependiendo del idioma, siempre apoyándome en el software de Microsoft Word.” (GT1)*

*“(...) en primer lugar, Word como primera opción orientado al procesamiento de textos por excelencia, en adición a ese programa, he recurrido a gestores de memorias de traducción, una herramienta familiar gracias a la enseñanza de una profesora (...), hasta cierto punto, a partir del cual, tuve que valerme de videos tutoriales o seminarios virtuales respecto al manejo de la herramienta ya que apuntarme en un curso sobre eso estaba descartado por la falta de tiempo y la incertidumbre de mi economía futura. Esto aceleraba y facilitaba mi trabajo, además, los siempre necesarios glosarios me ayudaban en el control de la terminología, estos últimos los llevé desde primer ciclo en la universidad (...).” (T1)*

*“Las herramientas que he utilizado durante mi labor en pandemia han sido los diccionarios en línea (DLE, Longman, Merriam Webster, Word Reference), así como buscadores de textos paralelos (Reverse Context o Linguee), bases de datos terminológicas (ATE), glosarios en línea (ProZ), software de traducción asistida (Trados Studio, Memoq, Smarcat, etc.), (...). Todas estas las conocí en la universidad a excepción de las CAT tool.” (T2)*



*“(...) he adoptado el uso de glosarios terminológicos por tema, Adobe Pro (...). Aprendí sobre estas herramientas en la universidad y me he dado cuenta de lo importante que es incluirlas en el día a día para todos mis documentos de trabajo (...). Herramientas como los glosarios, Adobe Pro o Word nos ayudan a agilizar los procesos de traducción, mucho más ahora que debemos adaptarnos a la escasez de clientes durante la pandemia (...), aunque a diferencia del trabajo presencial, que era muy manual y tomaba más tiempo realizar una traducción, es evidente la facilidad con la que se agilizan los procesos al utilizar estas herramientas.” (GT1)*

*“(...) se han empleado glosarios, técnicas de traducción y Cat Tools con frecuencia (...), aprendí de cada una de estas herramientas de manera meramente empírica, antes de la pandemia claro, luego solo con videos y talleres.” (T3)*

De acuerdo con la información obtenida, se observó dos similitudes en los entrevistados. El T3 y T4 coincidieron sobre el conocimiento acerca de herramientas exclusivas para la traducción que tuvieron que utilizar y/o desarrollar antes e incluso durante la pandemia. Estas herramientas eran las técnicas de traducción tales como: la transposición, modulación, etc.; asimismo, la redacción de textos.

*“(...) las herramientas que tuve que emplear tanto antes como durante la pandemia fueron las técnicas de traducción de transposición, modulación, por equivalencia, entre otras.” (T3)*

*“Siempre he empleado técnicas de traducción, glosarios y, además Cat tools cuando traduzco algún documento. (T4)*

*“Sin embargo, la habilidad que me costó más desarrollar durante esta crisis fue la redacción de textos en los diferentes idiomas con los que trabajo.” (T4)*

## Actualización académica del Traductor

El adquirir nuevos conocimientos mediante clases, seminarios, conferencias, etc. es muy beneficioso para los traductores tanto antes como durante la pandemia. La única diferencia que hubo en este último fue el tipo de modalidad que se optó para llevarlas a cabo. Según la organización Internacional del trabajo (2020), durante tiempos de crisis, la formación de todo profesional manifiesta respuesta debido a que la competencia en el mercado por la caída de la economía exige que cada posible competidor disponga de diversas habilidades o conocimientos y que estos estén actualizados, además de contar con la disposición de adaptarse a los cambios que surjan eventualmente.

Respecto a los resultados obtenidos, se observó que dos de los entrevistados consideraron a la actualización académica y profesional una tarea esencial que debe llevarse a cabo siempre. El T1 manifestó la importancia del crecimiento académico y profesional, así como también adquirir el hábito de investigar uno mismo constantemente. Incluso, el T1 señaló lo valioso que es siempre estar en contacto con sus colegas, ya que estos son un medio de inspiración y ejemplo para crecer académica y profesionalmente.

*“(...) siempre estar en la búsqueda del conocimiento y del crecimiento académico. En este aspecto considero que el networking es muy importante porque tus contactos te pueden inspirar y ayudar a crecer como profesional, además de resolver las posibles dudas que puedas tener con los encargos de traducción de un campo en específico.” (T1)*

De igual manera, el T1 contó que al estar en una situación difícil como lo era y es la pandemia del Covid 19, no se rindió y decidió reforzar algunas de las habilidades en las que no se desempeñaba al 100 por ciento. Para ello, decidió llevar a cabo capacitaciones referentes a distintas ramas de la traducción.

*“Decidí aprender a manejar los gestores de memorias de traducción, así como seguir con capacitaciones relativas a la traducción en sus diferentes ramas.” (T1)*

Por último, el T4 mencionó lo importante que fue para él aprender ciertas habilidades incluso herramientas para la traducción; por ello no dudó en revelar que mucho de los conocimientos que posee los adquirió en talleres de actualización y por cuenta propia.

*“Las herramientas y/o habilidades que poseo las adquirí muchas veces gracias a la universidad como también de forma empírica. Asimismo, con vídeos y talleres de actualización.” (T4)*

### **Habilidades sociales en el ámbito laboral y personal**

En definitiva, cada uno de los entrevistados tuvo la tarea de adaptarse al nuevo entorno que predispuso la pandemia. Así pues, se vieron forzados a desarrollar nuevas habilidades que les permitiesen desenvolverse mejor en sus entornos laborales, pero, sobre todo, que les ayudasen a llevar una mejor relación con su equipo de trabajo y/o colegas. Se sabe que las habilidades sociales son el conjunto de rasgos pertenecientes a las habilidades blandas; por ende, Esteves & et al. Aclara que las habilidades sociales son las capacidades que posee el ser humano de ordenar sus ideas, emociones y acciones tales como: el ser empático, entablar y mantener buenas relaciones interpersonales; asimismo, ser capaz de resolver problemas en cualquier ámbito en el que este se desenvuelva.

Respecto a las habilidades sociales que suelen usar en el ámbito laboral, el GT1 mencionó que la empatía es una de ellas; asimismo, posee la capacidad de aclarar las cosas de la manera más sencilla posible. En el caso del T1, dijo que las habilidades sociales con las que cuenta son su gran capacidad de escuchar a los demás, sus modales y su alta inteligencia emocional cuando se trata de resolver conflictos. Ahora, en el caso del T2, este señaló que ser una persona empática, saber escuchar y el trabajar en equipo son de gran ayuda al momento de relacionarse con sus colegas.

*“Entre habilidades sociales creo que puedo ser bastante empática y creo que tengo también la capacidad de aclarar las cosas de la forma más sencilla posible, sin tantas palabras. Y eso hace que por lo menos con las personas con las que yo he trabajado se sientan a gusto. Y al sentirse ellas a gusto, pues a mí me genera tranquilidad, felicidad y trabajo más tranquila.” (GT1)*

*“Una de las principales habilidades que poseo es mi capacidad de escuchar a los demás y aprovechar sus ideas para poder lograr un mejor trabajo final. De la misma manera, considero que mis modales son una buena carta de presentación, pues esto denota respeto hacia mis clientes, compañeros y jefes, si una persona no tiene buenos modales o no se sabe comportar, entonces es muy difícil que logre una buena relación con los individuos anteriormente mencionados. Asimismo, mi inteligencia emocional, saber lidiar con las emociones ante cualquier dificultad que pueda surgir y no agobiarme y estresarme por cosas que puedo manejar.” (T1)*

*“En mi opinión, soy una persona empática, que sabe escuchar y dispuesta a trabajar en equipo. Estas habilidades me han permitido poder comunicarme de manera asertiva con mis colegas y tomar en consideración sus propuestas de traducción al trabajar en equipo.” (T2)*

Asimismo, el T3 dijo que es una persona con una habilidad social muy desarrollada; por ello muchas veces es él quien suele romper el hielo en cuanto a relaciones interpersonales e inicia el tema de conversación.

*“Suelo iniciar la conversación cuando me rodeo con personas que no conozco, cuando yo soy nueva y eso me ha permitido conocer a muchas personas que en lo personal considero que han sido tímidas.” (T3)*

Ahora, respecto a las habilidades que se requirieron desarrollar en el ámbito laboral, el GT1 señaló que fue necesario reforzar mucho más su capacidad de empatía; así como ser más comunicativo, ya que debido a la pandemia el nivel de empatía y comunicación no eran los mismos que antes. En el caso del T1, mencionó que tuvo que aprender a ser más empático porque hasta cierto punto le era difícil comprender las situaciones por las que atravesaban los demás; igualmente, tuvo que aprender coordinar los horarios de ella y sus colegas por si requerían hacer alguna corrección en las traducciones. El T2, por su lado, afirmó que le hizo falta desarrollar la flexibilidad y su capacidad de resolución de conflictos.

*“Durante la crisis sanitaria, quizás tuve que desarrollar mucha más empatía, mucha más comunicación en el ámbito laboral. Considero que sí era empática, pero con la pandemia es otro nivel de empatía y también creo que es otro nivel de comunicación. Probablemente soy de pocas palabras, cuando me comunicó lo hago de forma corta. Pero sí, creo que sí he tenido que saber comunicarme mejor.” (GT1)*

*“Principalmente la empatía para comprender la situación de los demás y poder adecuar los horarios en los que se tenía que igualar la terminología para que ningún miembro del equipo pudiera salir perjudicado y de esa manera entregar un buen encargo de traducción.” (T1)*

*“Admito que la flexibilidad y la capacidad de resolver problemas eran mi mayor problema durante la pandemia” (T2)*

También, el GT2 admitió tener problemas con la ética que debía emplear si se encontraba en situaciones poco comunes con sus clientes; de igual manera, tuvo que aprender a resolver problemas en equipo. De la misma manera el T3 señaló que era bastante impaciente, carecía de una buena comunicación con sus colegas, no era tan empático, entre otras.

*“Ética para saber responder a clientes o colegas en situaciones en las que uno no está acostumbrado. Trabajo en equipo para poder resolver problemas que se generan en el trabajo, ya sea con las traducciones o con la gestión de proyectos.” (GT2)*

*“(…) me impacientaba bastante rápido, no lograba comunicarme de manera efectiva con los demás; también, no era empático cuando debía y carecía a veces de sentido común” (T3)*

## **Adaptabilidad en el trabajo**

La adaptabilidad es una característica bastante importante que se encuentra dentro del conjunto de las habilidades blandas. Se observó que la mayoría de los entrevistados, exceptuando a algunos, tuvieron que adaptarse tanto al ambiente como a sus equipos de trabajo y/o colegas. Según Mamani (2017) define a la adaptabilidad como la capacidad que posee el ser humano de recepcionar de manera adecuada los cambios que se dan en un entorno; de tal manera que se regule el comportamiento, los hábitos, entre otros aspectos.

Referente a los resultados obtenidos sobre las dificultades de adaptación que tuvieron que superar los entrevistados en sus centros laborales, se observó que el GT1 tuvo dificultades con las distancias, ya que su domicilio estaba demasiado lejos de su centro laboral de entonces. Además, tuvo problemas con sus compañeros de trabajo. No se podía concentrar al 100 por ciento en sus traducciones porque la interrumpían.

*“(...) cuando he trabajado en empresas como traductora, quizás las distancias fueron una de las principales dificultades para adaptarme a ese trabajo. La distancia de ese centro laboral hasta mi domicilio. Y en el equipo de trabajo, bueno es que de repente uno como traductor no necesariamente se concentra de la misma forma que el resto, entonces cuando he estado en una oficina con otros traductores la verdad es que me interrumpían mucho el pensamiento cuando estaba tratando de concentrarme leyendo una oración y tratando de darle la mejor traducción. Es algo con lo que tuve que lidiar un poco para entender que hay gente que se puede desconectar muy rápido de su traducción, como mis compañeros, así como yo no podía desconectarme tan rápido y me interrumpía y me molestaba un poco el hecho de que me interrumpían cuando estoy leyendo algo.” (GT1)*

Por un lado, el T1 y el T2 tuvieron sus propias flaquezas dentro de sus centros de labores. El T1 dijo que lo que más le dificultó superar fue igualar las terminologías y los formatos de las traducciones. Por otro lado, el T2 señaló que con lo que más batalló fue el flujo de encargos de traducción, debido a que los plazos de entrega eran muchas veces demasiado cortos; asimismo, con sus colegas traductores, puesto que no todos se logran llevar bien y; por último, el equipamiento, porque no toda máquina que se asigna trabaja de forma eficiente.

*“Una de las principales dificultades al trabajar en equipo es definitivamente el igualar la terminología y los formatos de los documentos a traducir.” (T1)*

*“Dentro de las dificultades que enfrenté, puedo mencionar el flujo laboral, ya que se tienen que cumplir con ciertos plazos de entrega que pueden ser muy cortos; los compañeros de trabajo, ya que al ingresar a un nuevo trabajo no siempre se puede congeniar con todos; el equipamiento, ya que los equipos que se nos asignan no tienen necesariamente la misma velocidad que los propios.” (T2)*

El GT2 manifestó que carecía mucho de criterio propio para resolver algunas dudas referentes a las traducciones; de igual manera, le era muy difícil el ritmo de trabajo que tenían todos menos él y; además, cometía errores que luego olvidaba corregir en encargos que tenían el mismo tipo de terminología y/o formato. Ahora, en relación al T3 se pudo ver que para él era difícil poder entablar relaciones estrechas con sus colegas, puesto que él veía que todos se enfocaban solo en sus celulares; incluso se le hizo aún más difícil crear buenas relaciones porque todos tenían puestas sus mascarillas; de esa manera, nadie puede ver con claridad los gestos del rostro o si alguien está sonriendo.

*“Me acuerdo que era lento. Me faltaba un poco de criterio para resolver algunas dudas en la propia traducción. No podía seguir el ritmo de trabajo. Cometía errores y no los corregía algunas veces en el siguiente encargo.” (GT2)*

*“Al inicio, el no hablar con nadie porque todos andaban con el celular, y el usar mascarilla en todo momento(...).” (T3)*

### **Gestión de tiempos**

La mayoría de los entrevistados tuvieron problemas con la gestión de sus tiempos, debido a que estaban acostumbrados a llevar un ritmo diferente de vida antes de la pandemia. Respecto a la temática, Salazar (2017) afirma que la gestión del tiempo debe ser considerada como una habilidad más y por lo tanto tiene una estrecha relación con aquellas actividades de gestión que son importantes o urgentes.

En cuanto a los datos obtenidos por los entrevistados, se observó que el GT1 mencionó que suele tomar su tiempo cuando está revisando encargos de traducción; por ende, no es tan productiva como lo sería cuando está bajo presión. Asimismo, mencionó que cada 5 minutos trata de darse una pequeña pausa para relajarse. Además, señaló que para una mejor gestión de su tiempo; así esté bajo presión o no, es indispensable anotar las traducciones que deben ser entregadas primero. De esa manera, puede enfocarse en una tarea a la vez. Siguiendo con los resultados, tenemos al T1, quien coincide hasta cierto punto con el GT1, quien dijo que gestionar los tiempos le ayudó a encontrar soluciones y a que la carga laboral sea menos agobiante.

*“Mi rendimiento laboral en situaciones estándar. Para mí, una situación estándar es sin presión. Entonces, no soy de mucha producción al día, trato más de tomarme mi tiempo para revisar, para volver a leer, trato de ponerme un horario para el trabajo, trato de darme unos pequeños breaks de 5 minutos, apuntó por ejemplo en agenda las traducciones que tienen que ser entregadas primero. Para mí una situación estándar es sin presión.” (GT1)*

*“Saber gestionar tus tiempos de forma eficaz con el fin de encontrar soluciones que se adapten a ti y así evitar que te sientas agobiado. En lo personal, cuando tengo mucha carga de trabajo utilizó la técnica Pomodoro que en resumen consiste en realizar una labor durante un determinado periodo de tiempo, luego realizar una pausa corta para recargar energías y posteriormente volver al trabajo y repetir el procedimiento nuevamente.” (T1)*

Así, el T1 mencionó algo adicional sobre la gestión de tiempos. Este señaló que también tuvo que aplicar esta habilidad cuando tuvo problemas con las traducciones que se estaban realizando en equipo. Suena fácil pero no lo es, ya que cada colega tiene su propio horario y tiempos para la realización de sus actividades. Más aún, el T2 comentó que debido al gran flujo laboral que había en la empresa donde laboraba tuvo que gestionar mejor sus tiempos, puesto que los plazos de entrega de las traducciones eran demasiado cortos.



*“(...) poder adecuar los horarios en los que se tenía que igualar la terminología para que ningún miembro del equipo pudiera salir perjudicado y de esa manera entregar un buen encargo de traducción.”*  
(T1)

*“Dentro de las dificultades que enfrenté, puedo mencionar el flujo laboral, ya que se tienen que cumplir con ciertos plazos de entrega que pueden ser muy cortos (...)”* (T2)

Luego vemos el caso del GT2, quien señaló que tuvo problemas con esta habilidad al darse cuenta que empezó a entregar sus encargos a última hora. Por otro lado, la situación del T3 es diferente, ya que a donde tuvo que aplicar la gestión de tiempo fue en su ámbito personal. Adicional a esto, el T3 también tuvo inconvenientes con respecto a su rendimiento laboral y la gestión de los tiempos, ya que los plazos de entregas que tenía que cumplir eran demasiados cortos, además de la presión y del estrés con los que tuvo que lidiar.

*“Tener que entregar el trabajo a última hora, dentro del plazo, pero en el tope del plazo. La idea es tener el valor agregado de entregar el trabajo mucho antes de que finalice el tiempo.”* (GT2)

*“Sí, al haber pasado por esa situación me di cuenta que debo darme tiempo para mí, así que a raíz de la pandemia y sus consecuencias negativas logré enfocarme en mí, en mi familia, en mis ideales, en el tiempo libre que tenía por no estar en el tráfico, y todo eso ayudó a que pueda tener hábitos saludables.”* (T3)

*“Principalmente los plazos de entrega muy cortos, la presión del trabajo y el estrés.”* (T3)

Respecto a lo último mencionado, el T3 pudo notar que una de las cosas que podía hacer para que su rendimiento no se vea afectado por situaciones imprevistas tales como la pandemia u otras, era medir u organizar sus tiempos para la entrega de los encargos de traducción que le encomendaban.

*“Mantener una comunicación clara y directa siempre con el jefe o cliente, medir los tiempos necesarios para entregar el proyecto a tiempo (...)”*  
(T3)

## Normativa laboral

En medio de la cuarentena y bajo una situación que requería medidas adecuadas para no perjudicar más a la población sin descuidar la seguridad, se implementaron diversas normas a seguir. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) elaboró un compendio dentro del cual se establecieron normas de seguridad para la prevención a la propagación del covid-19, además de establecer otras en torno a la funcionalidad del entorno laboral.

Entre todas las normas establecidas, nuestros entrevistados tuvieron que adaptarse a algunas, siendo las más resaltantes, el uso de la mascarilla en espacios públicos y privados, respecto a esta norma, el entrevistado T3 relató que, durante el desempeño de sus labores, estuvo adaptándose a los cambios que estableció el gobierno junto a la semipresencialidad como medidas para preservar la salud. En cuanto a la implementación del trabajo remoto, el entrevistado T2 comentó que el trabajo requería que estuviera conectado durante largos periodos de tiempo, dejando casi sin tiempo para su vida personal u otras actividades que esperaba concretar. Por último, el entrevistado GT2 comentaba que eran parte de las reglas de la empresa mantener como equipo la buena comunicación, así como la convivencia entre todos los empleados para obtener el mejor rendimiento posible.

*“(...) cuando se restableció la semipresencialidad, la empresa fue adoptando ciertas normas de seguridad establecidas por el gobierno, una de las más importantes fue que todos los empleados tengan que usar mascarilla permanentemente dentro de las instalaciones y también el uso constante del celular en caso de querer comunicarse con alguien.”*  
(T3)

*“(...), básicamente tenía que estar conectada durante bastante tiempo por directivas de la empresa y casi no había tiempo libre alguno para estar descansando o realizando otras actividades.”* (T2)

*“(...) entre las reglas que tenía la empresa para la que estuve trabajando, siempre debíamos mantener una buena convivencia con el resto de empleados. De esta manera, lograremos un buen rendimiento en conjunto al trabajar en equipo (...).”* (GT2)

## Productividad y competitividad

Durango y Rueda (2020) especifican la productividad como la relación entre toda producción obtenida mediante un sistema de servicios o producción, así como de los recursos necesarios para utilizarlo, en tanto la competitividad es entendida como una medida de la capacidad de operatividad para cumplir las exigencias del trabajo o del mercado. En el caso de nuestros entrevistados GT2 y T3 se vieron identificados con esta última y en el seguimiento de sus objetivos tuvieron como resultado las siguientes experiencias.

El entrevistado GT1 estableció como objetivo el aumento de su ganancia económica, pero al estar sujeto a la capacidad de su rendimiento laboral, así como por su productividad, tuvo que pasar cierto tiempo hasta que tuviera la suficiente experiencia de campo para poder desempeñarse lo suficiente para estar satisfecho con su producto.

*“(...) mi rendimiento laboral fue bastante bajo en un inicio, era consciente de que el valor de la ganancia estaba sujeto a mi productividad y por eso había momentos en los que sentía que me alejaba de mis objetivos. Solo al ganar experiencia pude cambiar esta situación, ha cambiado mi ganancia, mi rendimiento y ahora me exijo mucho más.” (GT1)*

El entrevistado T3 relató haber atravesado momentos de alta exigencia laboral, utilizando toda su capacidad con el fin de obtener un impacto positivo en su rendimiento laboral. Sin embargo, al descuidar otros aspectos de su vida, como el impacto que tuvo el sobreesfuerzo en su vida personal. Concluyendo en un rendimiento laboral afectado negativamente y no alcanzando sus objetivos propuestos.

*“(...) debido a la exigencia con la que desempeñaba mis labores con el objetivo de alcanzar un rendimiento excelente en el menor tiempo posible, hasta que me enfocara más en la cantidad de tiempo que tomaba y no en la realización del proyecto. Descuide el aspecto personal de mi vida y como consecuencia los resultados respecto a mi desarrollo laboral fueron mermados significativamente. (...), luego de un arduo proceso y con mucho esfuerzo he podido alcanzar mis objetivos.” (T3)*

En el caso del entrevistado GT2, una vez planteado el objetivo de superar sus deficiencias iniciales en cuanto a su labor, fue conducido a un proceso de adaptación a su entorno, contando a su vez con la experiencia del trabajo virtual realizado previamente durante su temporada de aprendizaje en su casa de estudios, tuvo como resultado un rendimiento normal y sin dificultades. Por otra parte, el entrevistado declaró haber padecido un tiempo prolongado de escasez de trabajo, debido a la falta de clientes, este problema resultó ser un factor que ralentizaba su productividad.

*“(...) fue difícil adaptarse en un comienzo, al carecer de experiencia laboral, siendo una de las pocas aquellos trabajos en la universidad, tuve que acostumbrarme poco a poco y seguir el ritmo, así como las reglas del trabajo. (...), la virtualidad no afectó demasiado mi desarrollo porque ya tenía experiencia de esta manera por lo que aprendí en la universidad, al acostumbrarme, casi todas las dificultades fueron disminuyendo y mi rendimiento volviendo a la normalidad (...), la escasez de clientes ha sido un problema constante desde que se estableció la modalidad virtual, cosa que se ha ido normalizando con el proceso de integración de la presencialidad post. -cuarentena.” (GT2)*

### **Clima y ambiente laboral**

En relación al ambiente laboral Contreras et al. (2015) la define como las condiciones y factores influyentes en el trabajo, así como también las condiciones ambientales como el entorno; por ejemplo, la iluminación, temperatura, ruido, etc. Sobre este tema los entrevistados manifestaron sus experiencias habiendo coincidencias entre GT1 y T2, así como en GT2 y T3. En el primer par de entrevistados se pudo evidenciar que los factores, en cuanto a clima laboral, que afectaban directamente su rendimiento eran en primer lugar las distracciones que conllevaba desempeñar funciones dentro de un espacio que no era diseñado especialmente para funciones laborales, en segundo lugar, estaban presentes los ruidos externos (siendo un domicilio, puede abarcar múltiples fuentes como mascotas, vecinos, etc.) y por último la infraestructura, así como el equipo de trabajo con el que contaba cada uno de los entrevistados.

*“(...) si bien hay muchos factores que afectan directamente mi rendimiento laboral, los más atosigantes son los que intervienen directamente en el ambiente de trabajo, la infraestructura, las distracciones o la bulla hacen que mi clima laboral sea insoportable y es casi imposible trabajar cómodamente.” (GT1)*

*“(...) acomodarse a un nuevo entorno es una responsabilidad que asumimos siempre, pero no significa que el profesional no deba hacer cambios a su lugar de trabajo, en mi caso, implementando una mejor iluminación y aislando el ruido externo, a la par de un buen equipo para realizar todas las tareas correspondientes son fundamentales para establecer mi lugar de trabajo (...). En un inicio fue difícil adaptar mi hogar para realizar mis labores, aunque por otra parte no había esa presión de estar siempre con la presión de cumplir un plazo fijo como cuando estás trabajando presencialmente.” (T2)*

Muchos de los trabajadores se han adaptado a una nueva normalidad y tomando diversas medidas para poder mitigar el impacto de las restricciones actuales por la pandemia, surgen nuevas dificultades a tratar. Canales et al. (2021) en su trabajo sobre el Clima Organizacional y el desempeño Laboral durante el Covid-19, pudieron confirmar aspectos de la relación laboral empresa- empleado como que el clima organizacional de una empresa está ligado al desempeño de sus trabajadores, siendo la relación entre ambas variables, cuanto mayor es el clima laboral, mayor es el rendimiento laboral.

Por otro lado, los entrevistados GT2 y T3, manifestaron dificultades diferentes a las presentadas anteriormente, experimentaron ritmos laborales agobiantes, cortos periodos de plazo para la entrega de proyectos, así como el establecimiento de fuertes relaciones sociales con sus colegas, adaptando su modo de trabajo a un entorno cambiante y ante la adversidad, aumentando su rendimiento laboral.

*“(...) había que seguir el ritmo de trabajo impuesto por el jefe de proyectos, lo cual hacía más agobiante el entorno laboral, ya que estos plazos eran estrictos y usualmente cortos además de impostergables (...), lo que era peor es que no solo tenías que mantener un ritmo exigente, sino que todos debían trabajar a la par (...) y por eso, cuando se cometen errores es un retraso para todo el proyecto. Sin embargo, había colegas con los que uno tenía la confianza de consultar ciertas cosas, y así poder alcanzar un mejor desempeño y crecer como profesional. (...), cuando comenzamos con el trabajo desde casa todo me resultaba una distracción a diferencia de la oficina que era cien por ciento dedicada a lo laboral.” (GT2)*

*“(...) en mi proceso de adaptación a lo remoto tuve que hacer cambios al ambiente de trabajo para poder realizar mis deberes eficientemente (...). Fue algo nuevo una virtualidad total, parte de ello fue entablar relaciones sociales con los colegas para mantener una buena comunicación, la retroalimentación de cada proyecto, así como las nuevas funciones que cada uno debía desempeñar además de la realización de la parte correspondiente en el proyecto (...). Al tener un buen ambiente laboral logramos minimizar la carga de estrés. (T3)*

#### **4.2. Discusión de resultados**

De acuerdo a nuestro objetivo general, Yorkiris (2018) mencionó que la adaptación laboral es del desarrollo que presenta el ser humano cuando se enfrenta a nuevas situaciones donde hay un cambio de comportamientos y costumbres con el propósito de adecuarse a otros procesos que tendrán como consecuencia la adquisición de nuevas habilidades que ayuden a ejecutar de la mejor manera posible nuevas funciones. De acuerdo con esa definición, este estudio evidenció que la adaptación laboral depende de ciertos factores como las habilidades blandas, las habilidades duras y el rendimiento laboral. Los cuales han influido en la calidad del proceso de adaptación de los entrevistados y que el resultado de dicho proceso será mejor por cada factor cumplido.

Estos resultados tienen coincidencias con los de León (2021) en su tesis titulada “*Teletrabajo y el proceso de adaptación en los trabajadores de la unidad de administración documentaria y archivo (UADA) en el instituto geológico minero y metalúrgico (INGEMMET)*”, acertando en todo lo descrito en cuanto a habilidades blandas, duras y rendimiento laboral, los cuales tienen una gran influencia en el proceso de adaptación que tiene el profesional sobre las nuevas circunstancias laborales por pandemia. El trabajo de León (2021) fue de carácter metodológico no experimental transversal con un nivel de profundidad correlacional de tipo descriptivo y enfoque cuantitativo, mientras que nuestro trabajo es de enfoque cualitativo de tipo fenomenológico. Por ende, se concluye que la importancia de los factores de las habilidades blandas, duras y rendimiento laboral son correlativos al proceso de adaptación del profesional ante situaciones como las del trabajo remoto por la pandemia.

Según nuestro primer objetivo específico, Yorkiris (2018) mencionó que la adaptación laboral es del desarrollo que presenta el ser humano cuando se enfrenta a nuevas situaciones donde hay un cambio de comportamientos y costumbres con el propósito de adecuarse a otros procesos que tendrán como consecuencia la adquisición de nuevas habilidades que ayuden a ejecutar de la mejor manera posible nuevas funciones. Así el resultado obtenido en relación al constructo de la adaptación laboral por parte de los entrevistados fue que este hace referencia a la tendencia que tiene el ser humano de acomodarse a nuevas formas de desempeñar las cosas. Estos resultados tienen cierta coincidencia con el trabajo de Santiago (2021) en cuanto al compromiso de los profesionales con el cumplimiento de sus deberes y de un proceso óptimo de su adaptación laboral en un entorno como la pandemia por el COVID-19. Respecto a las metodologías, se puede observar que; por un lado, el estudio de Santiago (2021) tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional/causal y; por otro lado, el presente trabajo de investigación tuvo un enfoque cualitativo, exploratorio, de estudio básico y de diseño fenomenológico. Por consiguiente, existe coincidencia entre nuestra investigación sobre el constructo de la adaptación laboral propuesta por los entrevistados y el estudio obtenido en el trabajo de Santiago (2021).

De acuerdo a nuestro segundo objetivo específico, Chaca y Contreras (2022) definen las habilidades blandas como aquellas que nos permiten poner en práctica valores que contribuyen al desarrollo personal y laboral en muchos aspectos de acción, como el trabajo bajo presión, la flexibilidad, la adaptación a distintas situaciones, la aceptación de críticas, la comunicación asertiva, resolución de problemas, el pensamiento crítico y analítico, así como la gestión de tiempo, un buen trabajo en equipo y la voluntad de aprendizaje. En conformidad con lo anterior, en este estudio se evidenciaron diversas dificultades en torno a lo laboral y personal, como lo son la falta de desarrollo de habilidades tanto blandas, como la comunicación o la empatía y habilidades duras, como el dominio de software especializado o tomar cursos de especialización, los cuales faciliten la adaptación llegando a afectar el rendimiento laboral en situaciones inesperadas. Estos resultados tienen ciertas coincidencias con los de Meza et al. (2022) en su artículo titulado *El perfil profesional que los PST buscan en los traductores en Perú: un estudio exploratorio*, en el que se expresa que las habilidades blandas como la gestión de tiempos y las habilidades duras como el ingreso a cursos de especialización, aprendizaje y uso de herramientas informáticas como software especializado, son importantes para el profesional traductor. Mientras que el trabajo de Meza et al. (2022) fue de carácter no experimental transversal y de tipo exploratorio, nuestro trabajo es de enfoque cualitativo de tipo fenomenológico. Por ende, el valor que se le da tanto a las habilidades como a las herramientas y a la capacidad de adaptarse bajo ciertos factores en situaciones como la pandemia por el COVID-19 en esta investigación coexiste con el que está presente en el trabajo de Meza et al. (2022).



## **V. CONCLUSIONES**

En torno al objetivo general sobre las experiencias vividas de los traductores, se llegó a la conclusión de que la adaptación laboral de cada uno de ellos estuvo sujeta a la experiencia y conocimientos que poseían o desarrollaron tanto antes como durante la pandemia, así como en la modalidad de trabajo remota que les fue encomendada a realizar en tales condiciones. En consecuencia, surgieron diversos escenarios, tales como la necesidad de adquisición de nuevo conocimiento para obtener resultados competentes, problemas de salud como dolores de espalda, ojos y cabeza, predisposición a sufrir estrés, problemas de trabajo en equipo plenamente remoto, etc. Situaciones en las cuales era evidente una dificultad en mayor o menor medida respecto a la superación de los obstáculos presentes en un ámbito laboral desafiante y haciéndose visibles las categorías que engloban estas dificultades, como la adaptación sociolaboral, la salud física y mental del profesional, las habilidades tanto blandas como duras y el rendimiento laboral.

De acuerdo al primer objetivo específico de esta investigación, se ha podido vislumbrar la percepción de cada uno de los traductores respecto al constructo de la adaptación laboral, siendo coincidentes respecto al tipo de ambiente bajo el cual se da el proceso del mismo. Según cada uno de los profesionales que se entrevistó, la necesidad de mejora y del desarrollo de nuevas habilidades para superar un limitante en el desenvolvimiento laboral durante un ambiente de trabajo bajo presión es un detonante para el inicio del proceso adaptativo, además de la tendencia a desarrollar nuevas maneras de realizar sus deberes con el objetivo de conseguir mejores resultados.

En cuanto al segundo objetivo específico y basado en los testimonios de los traductores, se concluyó que, las experiencias que vivieron durante su proceso de adaptación laboral, significó continuar su trabajo y afrontar los diversos retos que surgían y que debían superar, poniendo en uso todos sus conocimientos o adquiriendo nuevos. Uno de los principales desencadenantes fue el trabajo remoto, que trajo dificultades como la necesidad de adaptarse sociolaboralmente, la utilización o aprendizaje de habilidades blandas para manejar las relaciones con colegas y el trabajo en equipo. Por otro lado, el reemplazo de ordenadores obsoletos por unos nuevos que fueran más eficaces para su trabajo, afectó drásticamente la economía de los traductores, lo que incrementó la urgencia de tomar más trabajos aún a costa de que se realice mucho sobre esfuerzo. Por consiguiente, su salud física y mental se vio afectada, manifestándose en las dolencias de espalda e irritabilidad en los ojos por las extensas jornadas laborales, así como el surgimiento del estrés por la escasez de trabajo o su rendimiento laboral. Finalmente, la falta de conocimiento en el ámbito informático generó la necesidad de mejorar o adquirir habilidades duras tomando talleres de aprendizaje para el manejo de software de traducción u ofimática.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Investigar a profundidad el tema de la adaptación laboral en los traductores, ya que se pudo encontrar poco o nada de trabajos relacionados. Especialmente se recomienda que estos trabajos se enfoquen en el estudio de casos de cada una de las diversas situaciones que se pueden dar a lo largo de la carrera del traductor.

Realizar más estudios sobre el verdadero significado de la adaptación laboral; de tal manera, que se obtengan muchas más perspectivas de las que se obtuvieron en el presente trabajo de investigación. Así, estas podrán ayudar a que se tenga una noción mucho más clara y completa de lo que realmente viene a ser la adaptación laboral en diversas situaciones, no solo en el contexto de la pandemia.

Llevar a cabo talleres o cursos que traten sobre los posibles efectos secundarios causados por situaciones complejas similares a la pandemia en los profesionales de la traducción, ya que estos efectos no siempre van a ser los mismos; pues depende mucho del problema que se quiera superar, tales como los mencionados en esta investigación. Asimismo, su proceso de adaptación, será en resultado más o menos difícil de lo usual, basado en el nivel de adaptabilidad que maneje el profesional.

## REFERENCIAS

- Aguilar y Barroso. (2015). La triangulación de los datos como estrategia en investigación educativa. *Revista de Medios y Educación*, 47. 73-88. <https://www.redalyc.org/pdf/368/36841180005.pdf>
- Alaminos, A., & Castejón, J. (2006). Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión. *Repositorio institucional de la Universidad de Alicante*. <http://hdl.handle.net/10045/20331>
- Amaiquema et al. (2019). *Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica*. Conrado 15(70). Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-8644201900050035](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-8644201900050035)
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. USAT Escuela de Economía.
- Arnau, L. (2011). Cuestionario para evaluar la adaptabilidad de los adultos desempleados hacia los cambios profesionales: aplicación preliminar y características psicométricas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(2), 99-112. Consultado el día de mes de año en: <http://redie.uabc.mx/vol13no2/contenido-arnau.html>
- Bernal, G. (2018). La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional. *Repositorio Institucional Universidad de Antioquia*. <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/9952>

- Berrio, E., & Samanamud, N. (2017). Proceso de adaptación de traductores inmigrantes digitales al manejo de las nuevas tecnologías aplicadas a la traducción. *Repositorio Académico UPC*.  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/62191>
- Betetta, M. (2018) *Perfil profesional del traductor peruano según la perspectiva de empresas de traducción*, Lima, 2018. (Tesis de licenciatura).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24257/Betetta\\_NM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24257/Betetta_NM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Builes, R., et al. (2017). Individuación y adaptación: entre determinaciones y contingencias. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. 51 (2), 1578-6730. <https://doi.org/10.5209/NOMA.55009>
- Cádiz (2016). *Rigurosidad científica y principios orientadores para el evaluador/investigador*. *ARS MEDICA Revista de ciencias médicas*. 33(1):120.  
[https://www.researchgate.net/publication/305988133\\_Rigurosidad\\_cientifica\\_y\\_principios\\_orientadores\\_para\\_el\\_evaluadorinvestigador](https://www.researchgate.net/publication/305988133_Rigurosidad_cientifica_y_principios_orientadores_para_el_evaluadorinvestigador)
- Castro A. y Lupano M. (2013). Predictores de la adaptación sociocultural de estudiantes universitarios extranjeros en Argentina. *Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines*, 6(2), 265-281.  
<https://www.redalyc.org/pdf/180/18029870006.pdf>
- Cifuentes, P. (2017). Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación. *Dialnet*, 24, 197-216.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6029365>

Chaca y Contreras (2022) *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto* Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. (Tesis de Maestría).  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV\\_P\\_GMRHGO\\_TE\\_Chaca\\_Contreras\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV_P_GMRHGO_TE_Chaca_Contreras_2022.pdf)

Chávez et al. (2022). Repositorio Académico UPC.  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/620961>

Chuco Aguilar, V., et al (2021). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.  
<https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>

Compendio de normas laborales para afrontar la propagación del covid-19 en el régimen privado (Julio, 2020) *Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo*.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1298787/COMPENDIO%20DE%20NORMAS%20LABORALES%20PARA%20AFRONTAR%20LA%20PROPAGACI%CE%B1N%20DEL%20COVID19\\_REGIMEN%20PRIVADO\\_NV%20%283%29.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1298787/COMPENDIO%20DE%20NORMAS%20LABORALES%20PARA%20AFRONTAR%20LA%20PROPAGACI%CE%B1N%20DEL%20COVID19_REGIMEN%20PRIVADO_NV%20%283%29.pdf)

Cuentas, J. (2017). Influencia de la adaptación socio laboral en la satisfacción y percepción de la productividad en el trabajo de los colaboradores de la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.- Planta Pucallpa – 2017. Repositorio Institucional de la UNSA.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4574>

Decreto Supremo N° 044-2020-PCM: Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. (2020). *El peruano*.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM\\_1864948-2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

ESAN. (10 de junio de 2015). *Competencias laborales: Diferencias entre habilidades blandas y duras*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/competencias-laborales-diferencias-entre-habilidades-blandas-duras>

Esteves, A & et al. (2020). Habilidades sociales en adolescentes y funcionalidad familiar. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 11(1), 16-27. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.392>

Fierro, A. (2004). Salud mental, personalidad sana, madurez personal. Universidad de Málaga. 10 (76), 35-47. <https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/n76/n76a03.pdf>

Gajda, J. (2019, 1 marzo). Professional Adaptation of New Employees to the Organization. *Sciendo*. García-Madurga, M. (2021, 29 marzo). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática | *Retos. Revista de Ciencias de Administración y Economía*. <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/21.2021.04>  
<https://www.sciendo.com/article/10.2478/czoto-2019-0118>

Garzon, M. (2018). Capacidad Dinámica de Adaptación. *Revista científica "Visión de Futuro"*, 22 (1), 114-127.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357959311007>

Guía para la aplicación del trabajo remoto (2020) *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA\\_PARA\\_LA\\_APLICACION\\_DEL\\_TRABAJO\\_REMOTO.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf)

Hernández, R., et al. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.

<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Husserl, E. (2006). La idea de la fenomenología. *Scielo*. 47(4), 517 - 529.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0049-34492006000300008>

Iturbe, U. (2010). Adaptaciones y adaptación biológica, revisadas. *Revista de la Sociedad Española de Biología Evolutiva*. 5 (1), 5-12.

<https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4266/>

Loaiza y Heredia (2018) *Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños* Revista Latinoamericana de Bioética, 18 (1), Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

<https://www.redalyc.org/journal/1270/127054340004/127054340004.pdf>

López, D. (2007). Chile. Empleo, Trabajo y Protección: Retos para un mercado laboral incluyente. Santiago, Chile. p. 1-10.

- López, E. (abril, 2020) *Colegio oficial de Psicología Castilla y León*. <https://www.copcyl.es/wp-content/uploads/2020/04/USO-DE-LAS-TIC-en-tiempos-de-coronavirus.pdf>
- López, M. (2013). Resistencia al cambio en organizaciones modernas. *Scientia Et Technica*. 18(1), 149-157. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84927487022>
- Lozano-Argüelles (2011) *Estudio de Mercado sobre la Traducción en España*. Universidad de Salamanca. [https://www.researchgate.net/publication/285600333\\_Estudio\\_de\\_Mercado\\_sobre\\_la\\_Traduccion\\_en\\_Espana](https://www.researchgate.net/publication/285600333_Estudio_de_Mercado_sobre_la_Traduccion_en_Espana)
- Mamani, T. (2017). Caracterización de la adaptabilidad mediante el análisis multivariado de su valor como predictor del rendimiento académico. *Revista Científica de Publicación del Centro Psicopedagógico de Investigación en Educación Superior*, 3(1), 68-75. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/14803>
- Marin-Marin y Hernández-Romero (2021) *Las competencias digitales del traductor contemporáneo en México*. *Revista Lengua y Cultura*. 2(4) <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/lc/article/view/6941>
- Marquez, D. (2011). Las once competencias del traductor: El perfil ideal en servicios de traducción. *Revista Comunicación, Cultura y Política*.
- Morón Martín, Marián, Medina Reguera Ana (2016). La Competencia Del Traductor Que No “traduce”: El Traductor En ámbitos De internacionalización



Empresarial. MonTi: Monografías De Traducción E Interpretación, [en línea], 2016, n.º 8, pp. 225-56, doi:10.6035/monti. v0i8.318614. <https://raco.cat/index.php/MonTI/article/view/318614>

Moscoso et al. (2018). *Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños*. Revista Latinoamericana de Bioética, 18 (1). Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. <https://www.redalyc.org/journal/1270/127054340004/127054340004.pdf>

Neira, F., & Santander, R. (2018, 14 marzo). Los pactos de adaptabilidad laboral y su impacto en la jornada de trabajo. *Repositorio Académico de La Universidad de Chile*. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/146863>

Nicomedes, E. (2018). *Tipos de investigación*. Concytec. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS\\_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Description#tabnav)

Osorio, V., et al. (2021). El rol de los traductores de la Universidad Ean. *Biblioteca Digital Minerva*. <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/10977>

Parra (2017). *Aplicación del Método Fenomenológico para comprender las reacciones emocionales de las familias con personas que presentan necesidades educativas especiales*. 41(91) pp. 99-123 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376156277007.pdf>

Proaño, G. C. E. (2021, 11 marzo). Dspace de la Universidad del Azuay: Análisis de la adaptación de los trabajadores administrativos de la Universidad del

Azuay a la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19. Repositorio Institucional de la Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10610>

Revelo, S. (2020). Adaptación laboral y satisfacción del personal caso Mao underwear. [Tesis pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCESA. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3039>

Salazar, D. (2017). La gestión del tiempo como factor clave en las habilidades directivas aplicadas al sector turístico. Revista de Investigaciones Turísticas, (15), 26-42. <https://eutm.es/grantour/index.php/grantour/article/view/56>

Sánchez y Suárez (2017). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Redes 2017. Editorial Utmach 1ra edición. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Sherman, R. (2013). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Universidad Autónoma del estado de México. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Sordini, M. (2019). La entrevista en profundidad en el ámbito de la gestión pública. SCIELO, 98 (1), 75-88. <http://dx.doi.org/10.15517/rr.v98i1.33083>

Troncoso y Amaya (2017) *Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud* Universidad Católica de la Santísima

Concepción. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.p>

Ugarte, J. (2004). *El nuevo derecho del trabajo* (1.ª ed.). Editorial Universitaria

Vallejo, V. O. E. (2011, 15 noviembre). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Repositorio Universidad de La Costa*. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/3058>

Vallés, M. S. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.

Viorato y Reyes (2019). *La ética en la investigación cualitativa*. *Cuidarte*. 8(16):35-43. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.16.70389>

World Health Organization (2020, 11 de marzo). *WHO characterizes COVID-19 as a pandemic* [Comunicado de prensa]. <https://www.paho.org/en/news/11-3-2020-who-characterizes-covid-19-pandemic>

Yokiris, A. (2018). *Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional* [Tesis para título, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio digital landivariano. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Guzman-Andrea.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

**Título: Las vivencias de los traductores sobre la adaptación laboral durante la pandemia, Lima, 2022**

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Categoría</b>	<b>Temas</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>				<b>Enfoque</b>
¿Cuáles son las experiencias vividas de los traductores sobre la adaptación laboral durante la pandemia, Lima, 2022?	Comprender las experiencias vividas de los traductores sobre la adaptación laboral durante la pandemia, Lima, 2022.	No aplica	La Adaptación Laboral	Adaptación sociolaboral	Cualitativo
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>				<b>Nivel de Investigación</b>
¿Cuál es el significado de los traductores sobre el constructo de adaptación laboral?	Indagar como perciben los Traductores el constructo de adaptación laboral.			Salud Física y mental	Exploratorio

---

¿Cuál es el significado que le otorgan los traductores a sus vivencias y experiencias sobre la adaptación laboral durante la pandemia, Lima, 2022?

Interpretar el significado que le otorgan los traductores a sus vivencias y experiencias sobre la adaptación laboral durante la pandemia, Lima, 2022.

**Tipo de Investigación**

Básica

---

## ANEXO 2: INSTRUMENTO

### Guion de entrevista

Autores: Arias Salvador, Rosalina Lucero; Quiñonez Valle, Justo Gabriel

*“Las vivencias de los traductores sobre la adaptación laboral durante la  
pandemia, Lima, 2022”*

#### I. Introducción a la entrevista

- Saludo preliminar
- Explicación del propósito de la entrevista
- Explicación del objetivo de la investigación
- Información sobre la grabación en audio de la entrevista
- Explicación sobre la confidencialidad de la información

#### II. Datos generales

Descripción personal y profesional del entrevistado

- ¿Cuántos años tiene?
- ¿Qué profesión ha estudiado?
- ¿Qué título profesional tiene?
- ¿Dónde estudió el pregrado?
- ¿Qué trabajos ha desempeñado recientemente?

Relación del entrevistado con su trabajo

- ¿Cómo llegó a ser traductor contratado en su trabajo?
- ¿Cuánto tiempo tiene como traductor en su trabajo?

Conocimiento de la adaptación y la relación que tiene esta con su trabajo.

- ¿Qué significa para usted la adaptación?
- ¿Se ha visto en la necesidad de adaptarse a algún escenario o circunstancia?
- ¿Qué significa para usted adaptarse al trabajo?
- ¿Podría comentarnos cuáles son los factores que le permiten adaptarse a su trabajo?
- ¿Cuál es su opinión sobre esos factores?

### III. Adaptación laboral en las vivencias y experiencias del profesional

#### Adaptación sociolaboral

- ¿Qué tipo de dificultades de adaptación tuvo al unirse a un centro de labores o un equipo de trabajo?
- ¿Cuál ha sido su experiencia respecto a los ambientes laborales?
- ¿En qué medida y por qué cree que influye el ambiente laboral en el trabajo del traductor?
- ¿Con qué habilidades sociales cuenta y cómo es que estas han influenciado su rendimiento al trabajar con colegas? Detalle.
- ¿De qué manera afectaron las restricciones por la pandemia a su rendimiento en cuanto al trabajo en equipo?

#### Herramientas

- Describa los tipos de herramientas que emplea para la traducción (software, técnicas, glosarios, etc.).
- ¿Cómo conoció dichas herramientas y cómo aprendió a utilizar cada una de ellas?
- ¿Cuán beneficiosas cree que pueden ser cada una de estas herramientas al implementarse en la labor de la traducción? Explique.
- ¿Cómo adaptó su modus operandi laboral en cuanto al manejo de herramientas ante las restricciones por la pandemia?

#### Salud física y mental

- ¿Qué dificultades le ha ocasionado seguir laborando durante la pandemia?
- ¿Cuáles fueron las dificultades por las cuales atravesó al laborar en entornos difíciles antes de la pandemia? ¿Cómo se sintió ante ello?
- ¿Qué consecuencias a nivel físico y mental le ha generado seguir

laborando durante la pandemia?

- ¿Cómo logró superar estas dificultades y cómo pudo lidiar con las consecuencias que le generaron?
- Luego de haber experimentado cómo es laborar durante una pandemia, ¿cree usted estar preparado física y mentalmente para lidiar nuevamente con una situación de emergencia del mismo nivel? ¿Por qué?

#### Habilidades duras y blandas

- ¿Qué entiende usted por habilidades blandas?
- ¿Qué entiende usted por habilidades duras?
- ¿Cuáles han sido las experiencias más importantes donde tuvo que emplear sus habilidades blandas?
- A la luz de su experiencia, ¿cuáles son las habilidades blandas que tuvo que desarrollar y aplicar en el ámbito laboral durante la crisis sanitaria?
- A la luz de su experiencia, ¿cuáles son las habilidades duras que tuvo que desarrollar y aplicar en el ámbito laboral durante la crisis sanitaria?

#### Rendimiento laboral

- Describa su rendimiento laboral bajo situaciones estándar.
- Describa su rendimiento laboral bajo presión. ¿Cómo se sintió al trabajar bajo presión?
- ¿Cuáles son los factores que afectan directamente su rendimiento laboral?
- ¿Cuáles fueron las señales que le alertaron sobre su bajo o lento rendimiento laboral?
- ¿Qué aspectos de su vida se ven afectados según su rendimiento laboral?
- ¿Que podría hacer para que su rendimiento laboral no se vea afectado en situaciones imprevistas?



## ANEXO 3: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Quintero Ramírez, Laura Pamela  
I.2. Cargo e institución donde labora: Docente en la Escuela de Traducción e Interpretación, Universidad César Vallejo.  
I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guión de entrevista  
I.4. Autor(a) de instrumento: Arias Salvador Rosalina Lucero, Quiñonez Valle Justo Gabriel

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Colocar el puntaje 1 o 2 según su opinión.)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2
		Por mejorar	Aceptable
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.		2
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.		2
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.		2
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.		2
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales		2
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.		2
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.		2
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.		2
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseños aplicados para lograr probar las hipótesis.		2
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.		2

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

X

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

19

Observaciones:

Considero que el instrumento cumple con los requisitos según los aspectos de validación arriba descritos. Sin embargo, antes de su aplicación de cambiarse la redacción del siguiente ítem:

- Cuénteme las dificultades por las cuales atravesé al laborar en entornos difíciles antes de la pandemia.

Sustituir la palabra "Cuénteme" por la palabra "Mencione". Es necesario mantener la formalidad de la entrevista en todo momento.

Lima, jueves 18 de noviembre de 2021

LAURA PAMELA QUINTERO RAMÍREZ

DNI 42480032

Tel.: 993279083

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Gálvez Nores Betty Maritza  
I.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV  
I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guión de entrevista  
I.4. Autor(a) de instrumento: Arias Salvador Rosalina Lucero, Quiñonez Valle Justo Gabriel

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Colocar el puntaje 1 o 2 según su opinión.)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2
		Por mejorar	Aceptable
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.		x
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.		x
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.		x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.		x
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales		x
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.		x
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.		x
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.		x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseños aplicados para lograr probar las hipótesis.		x
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.		x

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

X

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

20
----

Observaciones:

--

Lima, 16 noviembre de 2021

BETTY MARITZA GÁLVEZ NORES  
DNI 43259931 Telf.:975499999

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Villanueva Capcha, Victoria  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente de especialidad en Universidad César Vallejo  
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guión de entrevista  
 I.4. Autor(a) de instrumento: Arias Salvador Rosalina Lucero, Quiñonez Valle Justo Gabriel

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Colocar el puntaje 1 o 2 según su opinión.)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2
		Por mejorar	Aceptable
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.	x	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.		x
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.		x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	x	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales		x
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.		x
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.		x
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.		x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseños aplicados para lograr probar las hipótesis.		x
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.		x

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SÍ
-

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

18
----

Observaciones:

Eliminar la pregunta ¿Qué profesión desarrolla?

Se sugiere incluir la siguiente pregunta ¿Pertenece a una asociación de traducción nacional o extranjera?

Lima, 24 de noviembre de 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Tel.:947075287

## ANEXO 4: TRANSCRIPCIÓN DE LAS ENTREVISTAS

### TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA A GT1

Informante	Edad	Sexo	Carrera	Años de experiencia	Idioma
					EN-ES
					PT-ES
					ES-EN
					ES-PT
					EN-FR
GT1	33 años	Femenino	Traductora profesional	11 años	ES-FR
					FR-EN
					FR-ES
					IT-ES
					PT-EN
					ES-IT

#### 1. ¿Qué significa para usted la adaptación?

Para mí, la adaptación es la adecuación frente a un cambio. Una situación en la que se necesita afrontar adversidades como uno mejor pueda, para obtener el mejor resultado posible dentro de las capacidades que se tienen como profesional.

#### 2. ¿Se ha visto en la necesidad de adaptarse a algún escenario o circunstancia?

Sí. Me he visto en la necesidad de adaptarme a los cambios que a veces proponen los clientes en las traducciones. En las plataformas que quieren

usar los clientes; por ejemplo, para interpretación, así como los lugares donde quieren que uno interprete; como por ejemplo un fundo. No es sencillo, porque hay que ir con ropa de trabajo, con botas. Entonces, sí, me he tenido que adaptar.

**3. ¿Qué significa para usted adaptarse al trabajo?**

Adaptarse al trabajo significa adecuarse a las condiciones que te impone el trabajo y bajo las cuales uno tiene que mantenerse realizando las labores correspondientes, tratando de que las mismas no afecten tu rendimiento.

**4. ¿Podría comentarnos cuáles son los factores que le permiten adaptarse a su trabajo?**

Dentro de los factores que permiten que me adecúe, que me adapte al trabajo están creo que tener mente abierta y la comprensión. Si es que se tiene que dar una adaptación al trabajo es por alguna situación en particular. Así que hay que entender que es lo que puede hacer esa situación un poco particular y si realmente hay un beneficio mientras yo me adapte a ese trabajo.

**5. ¿Cuál es su opinión sobre esos factores?**

Mi opinión sobre esos factores. Bueno, de tener mente abierta creo que en esta época de la historia, más bien quien no tiene mente abierta es una persona retrógrada, porque hay que aceptar que las cosas ya cambiaron. Y por el tema de la comprensión pues también tiene que ver con las habilidades blandas. Hay que entender, hay que ser empático y entender por qué es que se pueden dar ciertos cambios.

**6. ¿Qué tipo de dificultades de adaptación tuvo al unirse a un centro de labores o un equipo de trabajo?**

Con respecto a la adaptación sociolaboral, cuando he trabajado en empresas como traductora, quizás las distancias fueron una de las principales dificultades para adaptarme a ese trabajo. La distancia de ese centro laboral hasta mi domicilio. Y en el equipo de trabajo, bueno es que de repente uno como traductor no necesariamente se concentra de la misma forma que el

resto, entonces cuando he estado en una oficina con otros traductores la verdad es que me interrumpían mucho el pensamiento cuando estaba tratando de concentrarme leyendo una oración y tratando de darle la mejor traducción. Es algo con lo que tuve que lidiar un poco para entender que hay gente que se puede desconectar muy rápido de su traducción, como mis compañeros, así como yo no podía desconectarme tan rápido y me interrumpía y me molestaba un poco el hecho de que me interrumpían cuando estoy leyendo algo.

**7. ¿Cuál ha sido su experiencia respecto a los ambientes laborales?**

Mi experiencia, bueno. He trabajado solo en dos lugares como traductora. En ambos, bastante bien. En ambos casos eran en oficinas adaptadas en las casas de los dueños. En una compartíamos bastante con los compañeros. En el otro era un poco más pequeño. De todas maneras, ambos tenían lo necesario: computadoras, internet, papeles, diccionarios, glosarios.

**8. ¿En qué medida y por qué cree que influye el ambiente laboral en el trabajo del traductor?**

La medida creo que es relativa. No sé si influye mucho o influye poco. Imagino que puede influir mucho. Normalmente dicen que el ambiente laboral debe ser bastante agradable para cualquier trabajo no específicamente el del traductor. Sin embargo, creo que las cosas básicas que necesita un traductor son computadora, internet, un buen espacio; y entonces, por ahí que por la parte de infraestructura me parece que sí, que eso es lo básico. Y por la parte de compartir con los otros traductores, también. Osea, creo que es relativo porque cada uno tiene una tarea distinta o si están compartiendo una tarea grande la comunicación se basa solo para el trabajo. Realmente no sé si se cree un mal ambiente laboral. Creo que es un ambiente laboral regular. Pero probablemente el ambiente laboral en general debe ser agradable para cualquier profesional.

**9. Detalle con qué habilidades sociales cuenta y cómo es que estas han influenciado su rendimiento al trabajar con colegas.**

Entre habilidades sociales creo que puedo ser bastante empática y creo que tengo también la capacidad de aclarar las cosas de la forma más sencilla posible, sin tantas palabras. Y eso hace que por lo menos con las personas con las que yo he trabajado se sientan a gusto. Y al sentirse ellas a gusto, pues a mí me genera tranquilidad, felicidad y trabajo más tranquila.

**10. ¿De qué manera afectaron las restricciones por la pandemia a su rendimiento en cuanto al trabajo en equipo?**

En el caso de las restricciones por pandemia, en primer lugar, porque en los inicios de la pandemia no había mucho trabajo. Probablemente por la parte psicológica, de lo triste que ha sido la pandemia. Quizás me ponía un poco triste, pero como tampoco había mucho trabajo no tenía que cumplir con plazos super cortos. Entonces podía manejarlo más tranquila también.

**11. Describa los tipos de herramientas que emplea para la traducción (software, técnicas, glosarios, etc.).**

Para traducir, empleo Workfast o Smartcat si es que son traducciones simples o traducciones o si se pueden editar, diccionarios como wordreference, Merriam Webster, Hover, Dicio o Treccani dependiendo del idioma. Sí, esas son las únicas. Siempre apoyándome en el software Microsoft word.

**12. ¿Cómo conoció dichas herramientas y cómo aprendió a utilizar cada una de ellas?**

Varias de las herramientas las conocí en los lugares donde trabajé, lo cual me ha servido enormemente al cambiar la metodología de trabajo mientras se mantuviesen las restricciones. Y aprendí a utilizarlas porque alguien de la empresa normalmente se sentaba un momento conmigo a enseñarme.

**13. ¿Cuán beneficiosas cree que pueden ser cada una de estas herramientas al implementarse en la labor de la traducción? Explique.**

Creo que pueden ser muy beneficiosas porque te ayudan a ser más productivo y así uno puede ganar más dinero, además que cuando uno

mejora en su labor, los clientes tienden a recomendarte y obtienes una mejor reputación, como resultado, más trabajo.

**14. ¿Qué dificultades le ha ocasionado seguir laborando durante la pandemia?**

Dificultades por salud física y mental por trabajar durante la pandemia. Osea era la carga psicológica de lo triste que ha sido la pandemia que si me afecta. Me afectó y me afecta. Pero como repito no ha habido mucho trabajo entonces la única presión que estaba presente fue la de los pocos ingresos.

**15. ¿Qué consecuencias a nivel físico y mental le ha generado seguir laborando durante la pandemia?**

A nivel físico, de repente es más el cansancio que genera estar frente a la computadora varias horas. Cansa los ojos, se irritan; la columna. A nivel mental, la tristeza de la pandemia y el estrés consecuente.

**16. ¿Cómo logró superar estas dificultades y cómo pudo lidiar con las consecuencias que le generaron?**

Para superar el tema físico, la verdad, para la columna he empezado a hacer ejercicio y sobrellevo mi dolencia, pero por lo menos los ojos, lamentablemente aún la padezco. Por ahí trato de repente tener un poco más de breaks entre el trabajo, pero es algo que ahí sigue. Puede ser también que uso más mis lentes de descanso para que no se me irriten tanto. Con lo de la columna también es relativo, trato de hacer un poco más de ejercicio como para no tener mucho dolor. Y a nivel psicológico, quizás busque tener más actividades de entretenimiento como para liberar un poco esa carga psicológica de tristeza que genera la pandemia.

**17. Luego de haber experimentado la labor durante una pandemia, ¿Cree usted estar preparado física y mentalmente para lidiar nuevamente con una situación de emergencia del mismo nivel? ¿Por qué?**

Creo sí estar preparada para una nueva situación de emergencia de nivel de pandemia. De todas maneras, sí asusta un poco el tema psicológico, que es lo más fuerte. Todo va a depender de la cantidad de trabajo. Si hay bastante



trabajo y además se suma la carga psicológica, sí creo que sería un problema. Si es que fuese precisamente como esta pandemia, donde la carga de trabajo no fue mucha y más como que he tenido que cargar con la tristeza con la carga psicológica, sí podría lidiar con eso.

**18. ¿Qué entiende usted por habilidades blandas y duras?**

Las habilidades blandas son las habilidades sociales con las que uno interactúa con otras personas y las habilidades duras son las habilidades específicas para realizar un trabajo o una tarea.

**19. ¿Cuáles han sido las experiencias más importantes donde tuviste que emplear tus habilidades blandas?**

Las experiencias más importantes donde tuve que emplear habilidades blandas. En verdad, siempre se tienen que utilizar habilidades blandas porque ningún encargo de traducción o interpretación se cierra simplemente por el hecho de requerir un servicio. Osea primero hay que pasar por una llamada, un saludo, escuchar, explicar y negociar. Entonces, ¿experiencia más importante? Creo que todas son importantes y en todas se tiene que usar habilidades blandas.

**20. A la luz de su experiencia, ¿cuáles son las habilidades blandas que tuvo que desarrollar y aplicar en el ámbito laboral durante la crisis sanitaria?**

Durante la crisis sanitaria, quizás tuve que desarrollar mucha más empatía, mucha más comunicación en el ámbito laboral. Considero que sí era empática, pero con la pandemia es otro nivel de empatía y también creo que es otro nivel de comunicación. Probablemente soy de pocas palabras, cuando me comunicó lo hago de forma corta. Pero sí, creo que sí he tenido que saber comunicarme mejor.

**21. ¿Y en cuanto a habilidades duras?**

Las habilidades duras que tuve que desarrollar para aplicarlas en el ámbito laboral. De todo un poco. En traducción, ver de repente si hay más herramientas para traducir más rápido. En interpretación, también ver herramientas, herramientas que ayuden a la productividad. La parte técnica

de las computadoras para ambas actividades. Eso también era importante para mejorar el desenvolvimiento, el rendimiento de la computadora para poder traducir o interpretar mejor.

**22. Describa su rendimiento laboral bajo situaciones estándar.**

Mi rendimiento laboral en situaciones estándar. Para mí, una situación estándar es sin presión. Entonces, no soy de mucha producción al día, trato más de tomarme mi tiempo para revisar, para volver a leer, trato de ponerme un horario para el trabajo, trato de darme unos pequeños breaks de 5 minutos, suelo apuntar por ejemplo en agenda las traducciones que tienen que ser entregadas primero. Para mí una situación estándar es sin presión.

**23. Describa su rendimiento laboral bajo presión. ¿Cómo te sentiste al trabajar bajo presión?**

Ahora, bajo presión... bajo presión me siento muy mal. No soy una persona que trabaja bajo presión. Por eso no soy de aceptar mucho los trabajos donde el cliente me pone una fecha de entrega, soy yo siempre la que pone la fecha de entrega. Pero yo no me siento bien. No soy de trabajar bajo presión. Prefiero evitar los trabajos bajo presión. Pero si hay casos en los que he tenido que aceptar porque de repente la paga lo compensaba, pero soy más de no trabajar bajo presión. Por lo general pues no lo hago. De joven de repente sí, aceptaba todo y me llenaba de trabajo, pero ya con otras actividades, otras responsabilidades de vida ya no trabajo bajo presión. Cuando lo hago, estoy de mal humor, estoy nerviosa, estoy muy estresada, a veces quiero llorar. En un inicio, tuve inconvenientes familiares por lo que mi rendimiento laboral fue bastante bajo en un inicio, era consciente de que el valor de la ganancia estaba sujeto a mi productividad y por eso había momentos en los que sentía que me alejaba de mis objetivos. Solo al ganar experiencia pude cambiar esta situación, ha cambiado mi ganancia mi rendimiento y ahora me exige mucho más.

**24. ¿Cuáles son los factores que afectan directamente su rendimiento laboral?**

Los factores que afectan directamente mi rendimiento laboral, si bien hay muchos factores que afectan directamente mi rendimiento laboral, los más atosigantes son los que intervienen directamente en el ambiente de trabajo, la infraestructura, las distracciones o la bulla hacen que mi clima laboral sea insoportable y es casi imposible trabajar cómodamente. Entonces, realmente no comparto un espacio físicamente con otra persona. Lo que me genera a mí satisfacción porque como yo soy de mucha concentración, necesito a veces mucho silencio, para mí no sería nada productivo compartir físicamente un espacio con otra persona porque me va a hablar o va a sonar su celular o me va interrumpir mientras estoy leyendo algo me va a interrumpir y voy a perder completamente la concentración.

**25. ¿Cuáles fueron las señales que te alertaron sobre tu bajo o lento rendimiento laboral?**

Mi bajo o lento rendimiento laboral se ven en la productividad que puedo tener en el día o el valor que cobro porque si en el día hice poco dinero es porque no trabajé lo suficiente porque no me apuré lo suficiente. Entonces, esas son las señales si es que al final del día de repente veo que no he conseguido mucho dinero es porque he estado muy lenta.

**26. ¿Qué aspectos de su vida se ven afectados según su rendimiento laboral?**

Qué aspectos de mi vida se ven afectados, en general todos porque con el trabajo es con lo que se paga todo. Entonces, la vida completa, las cuentas, colegio, comida, servicios. Y el hecho de no haber generado tanto dinero genera además preocupación, estrés, tristeza. Por otro lado, la diferencia en las labores durante la pandemia fue notoria, si bien antes tenía una oficina con el equipo necesario a mi disponibilidad, fue un caos el trabajar desde casa con mi familia allí y las distracciones del diario. La adquisición de una nueva computadora fue necesaria para no afectar mi rendimiento más de lo que ya estaba por el cambio de modalidad, fue un duro golpe tanto para mi economía como para mi rutina laboral.

**27. ¿Que podría hacer para que su rendimiento laboral no se vea afectado en situaciones imprevistas?**

Lo que podría hacer en situaciones imprevistas es delegar, lo que sí hago normalmente cuando veo que no estoy avanzando lo suficiente empiezo a delegar las traducciones obviamente eso va generar otro gasto porque hay que pagarle al traductor o la traductora que vaya de recibir mi traducción para que la termine para que avance más. Pero claro, una situación imprevista es lo que se puede hacer para terminar de cumplir con el encargo de traducción.

## TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA A T1

---

Informante	Edad	Sexo	Carrera	Años de experiencia	Idioma
					ES - EN
					ES - FR
T1	26 años	Femenino	Traductora profesional	2 años	EN - FR
					ES - PT
					PT - EN

---

### 1. ¿Qué significa para usted la adaptación?

Considero que la adaptación consiste en acomodarse o ajustarse a condiciones nuevas.

### 2. ¿Se ha visto en la necesidad de adaptarse a algún escenario o circunstancia?

Sí, por supuesto.

### 3. ¿Qué significa para usted adaptarse al trabajo?

Para mí, es acomodarse a un nuevo entorno en el que uno asume nuevas responsabilidades y usa sus conocimientos para lograr ciertos objetivos.

### 4. ¿Podría comentarnos cuáles son los factores que le permiten adaptarse a su trabajo?

En mi opinión, los factores serían, en primer lugar, el empleador y los compañeros de trabajo, en segundo lugar, el lugar de trabajo y, finalmente, las responsabilidades que se me encargan.

### 5. ¿Cuál es su opinión sobre esos factores?

Considero que estos factores son importantes para el trabajador ya que le permiten adaptarse a su trabajo con mayor facilidad.

**6. ¿Qué tipo de dificultades de adaptación tuvo al unirse a un centro de labores o un equipo de trabajo?**

Dentro de las dificultades que enfrenté, puedo mencionar el flujo laboral, ya que se tienen que cumplir con ciertos plazos de entrega que pueden ser muy cortos; los compañeros de trabajo, ya que al ingresar a un nuevo trabajo no siempre se puede congeniar con todos; el equipamiento, ya que los equipos que se nos asignan no tienen necesariamente la misma velocidad que los propios.

**7. ¿Cuál ha sido su experiencia respecto a los ambientes laborales?**

En mi caso, no he tenido mucho intercambio con mis compañeros de trabajo, así que difícilmente he podido hacer amistad.

**8. ¿En qué medida y por qué cree que influye el ambiente laboral en el trabajo del traductor?**

Considero que el ambiente laboral es importante en el sentido de que el traductor debe tener un espacio de trabajo iluminado y sin mucho ruido externo, así como un buen equipo que le permita hacer uso de las herramientas informáticas necesarias para su labor.

**9. ¿Con qué habilidades sociales cuenta y cómo es que estas han influenciado su rendimiento al trabajar con colegas? Detalle.**

En mi opinión, soy una persona empática, que sabe escuchar y dispuesta a trabajar en equipo. Estas habilidades me han permitido poder comunicarme de manera asertiva con mis colegas y tomar en consideración sus propuestas de traducción al trabajar en equipo.

**10. ¿De qué manera afectaron las restricciones por la pandemia a su rendimiento en cuanto al trabajo en equipo?**

En un principio, fue difícil conseguir un espacio de trabajo adecuado para laborar, sin embargo, con el tiempo eso se pudo resolver y no tuve problemas al entregar traducciones.

**11. Describa los tipos de herramientas que emplea para la traducción (software, técnicas, glosarios, etc.).**

Las herramientas que utilizo son los diccionarios en línea tanto monolingües como bilingües (DLE, Longman, Merriam-Webster, Word Reference, etc.), los buscadores de textos paralelos (Reverso Context, Linguee), bases de datos terminológicas (IATE), glosarios en línea (ProZ), software de traducción asistida (Trados Studio, Memoq, Smarcat, etc.).

**12. ¿Cómo conoció dichas herramientas y cómo aprendió a utilizar cada una de ellas?**

Las herramientas que actualmente uso las aprendí en la universidad a excepción de las CAT tool.

**13. ¿Cuán beneficiosas cree que pueden ser cada una de estas herramientas al implementarse en la labor de la traducción? Explique.**

Considero que estas herramientas son imprescindibles para el traductor ya que, gracias a ellas, puede consultar terminología especializada y, en el caso del software de traducción, le permite realizar su labor de manera más rápida y efectiva.

**14. ¿Cómo adaptó su modus operandi laboral en cuanto al manejo de herramientas ante las restricciones por la pandemia?**

La pandemia me permitió conocer nuevas herramientas que empecé a utilizar en mi labor y ello aumentó mi rendimiento y productividad.

**15. ¿Qué dificultades le ha ocasionado seguir laborando durante la pandemia?**

Al principio me causó dificultad adaptarme a esta nueva normalidad ya que no estaba acostumbrada a estar tanto tiempo frente a un ordenador. Reduje

mucho mis actividades sociales y no tenía tiempo de ejercitarme. Ello me generó a la larga un resquebrajamiento de mi salud física.

**16. ¿Cuáles fueron las dificultades por las cuales atravesó al laborar en entornos difíciles antes de la pandemia? ¿Cómo se sintió ante ello?**

Básicamente el estar conectada durante mucho tiempo y no tener tiempo libre para relajarme y realizar otras actividades.

**17. ¿Qué consecuencias a nivel físico y mental le ha generado seguir laborando durante la pandemia?**

A nivel mental, tuve que estar frente a mucho estrés lo que provocó que un problema de salud resurgiera y tuviera que dejar de laborar por varios meses.

**18. ¿Cómo logró superar estas dificultades y cómo pudo lidiar con las consecuencias que le generaron?**

Tuve que llevar un tratamiento para poder superar dichos problemas de salud y ello me ayudó a poner ciertos límites a mi labor.

**19. Luego de haber experimentado cómo es laborar durante una pandemia, ¿cree usted estar preparado física y mentalmente para lidiar nuevamente con una situación de emergencia del mismo nivel? ¿Por qué?**

Para mí, depende de la situación. Creo que cada uno se va adaptando de acuerdo a las condiciones en las que se encuentra. Definitivamente tomaría otras decisiones si me encontrara de nuevo en un caso similar.

**20. ¿Qué entiende usted por habilidades blandas?**

Para mí, las habilidades blandas son las que se desarrollan a través del trato con los demás, como la empatía, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo.

**21. ¿Qué entiende usted por habilidades duras?**

Considero que las habilidades duras son los conocimientos que se adquieren mediante el estudio académico y que se aplican en el trabajo.



**22. ¿Cuáles han sido las experiencias más importantes donde tuvo que emplear sus habilidades blandas?**

Básicamente en el trato con mis compañeros de trabajo y mi empleador.

**23. A la luz de su experiencia, ¿cuáles son las habilidades blandas que tuvo que desarrollar y aplicar en el ámbito laboral durante la crisis sanitaria?**

La flexibilidad y la capacidad de resolver problemas.

**24. A la luz de su experiencia, ¿cuáles son las habilidades duras que tuvo que desarrollar y aplicar en el ámbito laboral durante la crisis sanitaria?**

El uso de nuevas herramientas informáticas que me permitan aumentar mi rendimiento.

**25. Describa su rendimiento laboral bajo situaciones estándar.**

Considero que en situaciones estándar mi rendimiento es bueno ya que no siento presión por cumplir con un plazo de entrega estrecho.

**26. Describa su rendimiento laboral bajo presión. ¿Cómo se sintió al trabajar bajo presión?**

En este caso, mi rendimiento suele ser regular, ya que, si bien cumplo con los plazos de entrega, la calidad de mi trabajo no es la misma que trabajando con un plazo de entrega más amplio.

**27. ¿Cuáles son los factores que afectan directamente su rendimiento laboral?**

El ambiente laboral, es decir, no tener buena iluminación, que haya mucho ruido o que no cuente con un buen ordenador.

**28. ¿Cuáles fueron las señales que le alertaron sobre su bajo o lento rendimiento laboral?**

Me di cuenta de que mi rendimiento no era el mismo cuando tardaba mucho tiempo en un documento que no contenía tanta terminología especializada, o simplemente me quedaba en blanco y no podía avanzar.

**29. ¿Qué aspectos de su vida se ven afectados según su rendimiento laboral?**

Mi salud mental.

**30. ¿Que podría hacer para que su rendimiento laboral no se vea afectado en situaciones imprevistas?**

Tratar de tomar precauciones y aplicarlas cuando el caso lo requiera.

## TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA A T2

---

Informante	Edad	Sexo	Carrera	Años de experiencia	Idioma
					ES - EN
					EN - ES
				11 meses	ES - FR
				(Profesional)	FR - ES
T2	40 años	Femenino	Traductora profesional	2 años (Pre profesional)	ES - BR
					BR - ES
					FR - EN
					EN - FR

---

### 1. ¿Qué significa para usted la adaptación?

Para mí, la adaptación significa saber moldear y desarrollar tus habilidades blandas y duras a fin de desempeñar de forma óptima las tareas que se te encomiendan.

### 2. ¿Se ha visto en la necesidad de adaptarse a algún escenario o circunstancia?

Por supuesto, mi último año de universidad coincidió con el inicio de la pandemia, por lo que fue un cambio drástico y tuve que encontrar la manera de adaptarme a esta nueva normalidad y eso me ha servido como experiencia durante mi carrera como freelance.

### 3. ¿Qué significa para usted adaptarse al trabajo?

En mi opinión, adaptarse al trabajo significa saber utilizar y potenciar tus habilidades para compensar tus posibles flaquezas, ya que nadie es perfecto, con el fin de aumentar tu rendimiento como profesional.

**4. ¿Podría comentarnos cuáles son los factores que le permiten adaptarse a su trabajo?**

Tener una mente abierta y no pretender saberlo todo, siempre estar en la búsqueda del conocimiento y del crecimiento académico. En este aspecto considero que el networking es muy importante porque tus contactos te pueden inspirar y ayudar a crecer como profesional, además de resolver las posibles dudas que puedas tener con los encargos de traducción de un campo en específico.

Saber gestionar tus tiempos de forma eficaz con el fin de encontrar soluciones que se adapten a ti y así evitar que te sientas agobiado. En lo personal, cuando tengo mucha carga de trabajo utilizó la técnica Pomodoro que en resumen consiste en realizar una labor durante un determinado periodo de tiempo, luego realizar una pausa corta para recargar energías y posteriormente volver al trabajo y repetir el procedimiento nuevamente.

Otro factor que ha sido importante para mí durante este tiempo, fue invertir en el material de trabajo. Antes de la pandemia trabajaba con una computadora, que, si bien me ayudaba a realizar las tareas de manera adecuada, no era 100 % ideal para trabajar durante largos periodos de tiempo; por ello, decidí invertir en un equipo nuevo que me ayudara a realizar mis labores de manera óptima, pues muchas veces nos podemos llegar a frustrar cuando queremos avanzar y nuestro equipo se demora demasiado.

**5. ¿Qué tipo de dificultades de adaptación tuvo al unirse a un centro de labores o un equipo de trabajo?**

Una de las principales dificultades al trabajar en equipo es definitivamente el igualar la terminología y los formatos de los documentos a traducir.

**6. ¿Cuál ha sido su experiencia respecto a los ambientes laborales?**

Positiva, siempre he tratado de llevar una buena relación con mis jefes inmediatos y con mis compañeros de equipo.

**7. ¿En qué medida y por qué cree que influye el ambiente laboral en el trabajo del traductor?**

A mi parecer no se trata principalmente del ambiente, sino de la capacidad de adaptación del traductor, si uno no tiene una actitud positiva y comunicativa hacia los posibles inconvenientes o diferencias que puedan surgir, entonces un inconveniente que puede ser insignificante se podrá volver grave.

**8. ¿Con qué habilidades sociales cuenta y cómo es que estas han influenciado su rendimiento al trabajar con colegas? Detalle.**

Una de las principales habilidades que poseo es mi capacidad de escuchar a los demás y aprovechar sus ideas para poder lograr un mejor trabajo final. De la misma manera, considero que mis modales son una buena carta de presentación, pues esto denota respeto hacia mis clientes, compañeros y jefes, si una persona no tiene buenos modales o no se sabe comportar, entonces es muy difícil que logre una buena relación con los individuos anteriormente mencionados. Asimismo, mi inteligencia emocional, saber lidiar con las emociones ante cualquier dificultad que pueda surgir y no agobiarme y estresarme por cosas que puedo manejar.

**9. ¿De qué manera afectaron las restricciones por la pandemia a su rendimiento en cuanto al trabajo en equipo?**

No siento que haya afectado mi rendimiento, pues yo soy una persona que siempre da el 100 % de sí misma. Es cierto que la pandemia trajo cambios, pero tuve que adaptarme a dichos cambios sin que mi trabajo perdiera la calidad que el cliente merece.

**10. Describa los tipos de herramientas que emplea para la traducción (software, técnicas, glosarios, etc.).**

En primer lugar, Word, pues es el procesador de textos por excelencia que nos permite realizar nuestra labor de una manera adecuada. De la misma manera, utilizo gestores de memorias de traducción que aceleran y facilitan mi trabajo, además de los glosarios que siempre son necesarios para tener un control de la terminología y para futuros proyectos.

**11. ¿Cómo conoció dichas herramientas y cómo aprendió a utilizar cada una de ellas?**

Word: Aprendí lo básico en el colegio y luego tomé un curso en la universidad.

Gestores de memoria de traducción: Una profesora, muy querida y a la que le tengo la mayor consideración y respeto, me enseñó cómo funcionaban y a partir de ahí empecé a averiguar sobre el tema (viendo tutoriales, asistiendo a seminarios y cursos que trataban el tema).

Glosarios: Los uso desde el primer ciclo de la universidad, pues en los cursos de idiomas nos pedían que realizáramos estas herramientas y, además, mi tesis estuvo basada en la elaboración de un glosario terminológico médico bilingüe relativo a la covid-19.

**12. ¿Cómo adaptó su modus operandi laboral en cuanto al manejo de herramientas ante las restricciones por la pandemia?**

Considero que no tuve que adaptar las herramientas que uso, pues como traductores nuestra labor se realiza con una computadora y esta fue la herramienta más usada por los diversos profesionales durante la pandemia.

**13. ¿Qué dificultades le ha ocasionado seguir laborando durante la pandemia?**

Ninguna, pues siempre he llevado una vida sana y hago ejercicios regularmente.

**14. ¿Cuáles fueron las dificultades por las cuales atravesó al laborar en entornos difíciles antes de la pandemia? ¿Cómo se sintió ante ello?**

Nunca he laborado en un entorno difícil, puede que haya tenido presión en cuanto a los tiempos de entrega de algún encargo, pero supe organizar mis tiempos para cumplir con los plazos de manera adecuada.

**15. ¿Qué consecuencias a nivel físico y mental le ha generado seguir laborando durante la pandemia?**

Considero que solo he tenido mejoras en cuanto a mi nivel físico y mental, pues no dejé que la pandemia fuera un inconveniente para seguir con mi rutina de ejercicios, los cuales son muy buenos tanto para mi salud física como mental.

**16. ¿Cómo logró superar estas dificultades y cómo pudo lidiar con las consecuencias que le generaron?**

La única dificultad fue cambiar mi entrenamiento del gimnasio a la casa y la superé comprando el equipo necesario para continuar con mis rutinas.

**17. Luego de haber experimentado cómo es laborar durante una pandemia, ¿cree usted estar preparado física y mentalmente para lidiar nuevamente con una situación de emergencia del mismo nivel? ¿Por qué?**

Definitivamente, las crisis pueden surgir en cualquier momento, pero depende de uno la manera en que las afronta. Una frase que me gusta mucho es: “ante una determinada situación, uno decide si nada o se ahoga”.

**18. ¿Qué entiende usted por habilidades blandas?**

Son las habilidades sociales, comunicativas e interpersonales que posee la persona y que utiliza para tener un mejor rendimiento en las labores que se le encomiendan.

**19. ¿Qué entiende usted por habilidades duras?**

Son los conocimientos y competencias que hacen que seas un mejor profesional.

**20. ¿Cuáles han sido las experiencias más importantes donde tuvo que emplear sus habilidades blandas?**

Durante los encargos en equipo, pues al trabajar con diferentes personas uno debe saber comunicar de manera efectiva y asertiva cualquier duda o inconveniente que pudiera surgir para que los otros integrantes del equipo no se sientan atacados y se pueda tener un buen ambiente de trabajo.

**21. A la luz de su experiencia, ¿cuáles son las habilidades blandas que tuvo que desarrollar y aplicar en el ámbito laboral durante la crisis sanitaria?**

Principalmente la empatía para comprender la situación de los demás y poder adecuar los horarios en los que se tenía que igualar la terminología para que ningún miembro del equipo pudiera salir perjudicado y de esa manera entregar un buen encargo de traducción.

**22. A la luz de su experiencia, ¿cuáles son las habilidades duras que tuvo que desarrollar y aplicar en el ámbito laboral durante la crisis sanitaria?**

Aprender a manejar los gestores de memorias de traducción, así como seguir con capacitaciones relativas a la traducción en sus diferentes ramas.

**23. Describa su rendimiento laboral bajo situaciones estándar.**

Siempre intento dar lo mejor de mí y por eso mi proceso de trabajo es muy metódico.

**24. Describa su rendimiento laboral bajo presión. ¿Cómo se sintió al trabajar bajo presión?**

Como mencioné antes, intento organizar mis tiempos para que estos no afecten mi trabajo como traductora, y en caso de surgir cualquier inconveniente, recurro a expertos o colegas que puedan ayudarme y hacer menos complicada mi labor. Me considero una persona muy centrada y muy profesional que sabe utilizar la inteligencia emocional para no dejar que la presión me estrese.

**25. ¿Cuáles son los factores que afectan directamente su rendimiento laboral?**

No considero que existan factores que afecten mi rendimiento laboral, pues tengo la capacidad de resolver los inconvenientes que puedan surgir durante el proceso de traducción y evito que estos se vean reflejados en la entrega del encargo de traducción. Hay que recordar que la labor de un traductor también implica saber qué encargos de traducción debe aceptar.



**26. ¿Qué aspectos de su vida se ven afectados según su rendimiento laboral?**

Si tengo encargos de traducción muy grandes y que van a requerir una gran cantidad de tiempo, entonces evito coordinar eventos sociales y priorizo mi trabajo.

**27. ¿Que podría hacer para que su rendimiento laboral no se vea afectado en situaciones imprevistas?**

Mi solución para tener un buen rendimiento laboral es saber organizar mis tiempos y dejar de lado cosas que son prescindibles.

## TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA DE GT2

Informante	Edad	Sexo	Carrera	Años de experiencia	Idioma
GT2	31 años	Masculino	Traductor profesional	6 años	EN - ES ES- EN FR- EN

### 1. ¿Qué significa para usted la adaptación?

Es importante para saber convivir con el estilo de trabajo que maneja la empresa. En todo lugar de trabajo hay reglas que hay que seguir para lograr los resultados personales y para el beneficio de la empresa. Es uno de los primeros puntos a considerar antes de iniciar con el trabajo real en las traducciones

### 2. ¿Se ha visto en la necesidad de adaptarse a algún escenario o circunstancia?

Sí. De todas maneras. El trabajo que uno hace en la universidad a lo largo de los ciclos es muy diferente al ritmo real de trabajo tanto en una empresa como de manera independiente. Al comienzo es difícil adaptarse porque se adolece de experiencia, pero al pasar el tiempo uno se acostumbra al ritmo y a las reglas de trabajo.

### 3. ¿Qué significa para usted adaptarse al trabajo?

Significa seguir el ritmo y estilo de trabajo impuesto por el jefe de proyectos y entregar los proyectos asignados en el horario establecido, siendo que uno como traductor debe estar atento a cada situación que pueda complicar su labor.

### 4. ¿Podría comentarnos cuáles son los factores que le permiten adaptarse a su trabajo?

Seguir el mismo ritmo de trabajo que los compañeros que tienen más tiempo en la empresa o proyecto. Tener una buena comunicación con los compañeros y jefe de proyectos. Repasar los errores y corregirlos para mejorar en la siguiente traducción.

**5. ¿Cuál es su opinión sobre esos factores?**

Son importantes porque harán que nos desenvolvamos mejor en el entorno de trabajo y que podamos tomar experiencia de estos incidentes, así se puede estar preparado y afrontar cualquier cosa.

**6. ¿Qué tipo de dificultades de adaptación tuvo al unirse a un centro de labores o un equipo de trabajo?**

Me acuerdo que era lento. Me faltaba un poco de criterio para resolver algunas dudas en la propia traducción. No podía seguir el ritmo de trabajo, había que seguir el ritmo de trabajo impuesto por el jefe de proyectos, lo cual hacía más agobiante el entorno laboral, ya que estos plazos eran estrictos y usualmente cortos además de impostergables. Cometía errores y no los corregía algunas veces en el siguiente encargo, fue difícil adaptarse en un comienzo, lo que era peor es que no solo tenía que mantener un ritmo exigente, sino que todos debían trabajar a la par, por eso cuando se cometen errores es un retraso para todo el proyecto. Sin embargo, había colegas con los que uno tenía la confianza de consultar ciertas cosas, y así poder alcanzar un mejor desempeño y crecer como profesional. Ante eso, al carecer de experiencia laboral, siendo una de las pocas, aquellos trabajos en la universidad, tuve que acostumbrarme poco a poco y seguir el ritmo, así como las reglas del trabajo.

**7. ¿Cuál ha sido su experiencia respecto a los ambientes laborales?**

El ambiente ha sido muy bueno. He tenido la suerte de conocer compañeros que me han ayudado a corregir errores y a obtener aptitudes que eran necesarias para adaptarme al trabajo.

**8. ¿En qué medida y por qué cree que influye el ambiente laboral en el trabajo del traductor?**

Porque si hay un buen ambiente laboral, uno siente la confianza de consultar a quienes tienen experiencia en el trabajo y vamos a poder desempeñarnos mejor para poder crecer profesionalmente y para también ayudar a que los trabajos se presenten de la mejor manera y en el horario establecido. Además, uno se siente valorado en un buen ambiente de trabajo en donde todos convivan según reglas de la empresa.

**9. ¿De qué manera afectaron las restricciones por la pandemia a su rendimiento en cuanto al trabajo en equipo?**

Afectó mucho porque en lo personal, prefiero trabajar con mi equipo de trabajo estando en el mismo espacio. Muchas veces la tecnología nos juega una mala pasada y es difícil mantener una comunicación constante debido a las restricciones. Hemos tenido que adaptarnos a una comunicación a distancia y a reuniones por Zoom para poder gestionar absolutamente todo.

**10. Describa los tipos de herramientas que emplea para la traducción (software, técnicas, glosarios, etc.).**

Glosarios terminológicos por tema o especialidad. Adobe Pro para los documentos en PDF y su respectiva edición y técnicas de traducción (transposición, modulación, por equivalencia, etc.)

**11. ¿Cómo conoció dichas herramientas y cómo aprendió a utilizar cada una de ellas?**

Las aprendí desde la universidad, mediante su práctica en diversos encargos durante mi labor y me he dado cuenta de lo importante que es seguir incluyéndolas cada día en mis documentos en el trabajo, ya que, en cada uso, puedo descubrir nuevas formas de actualizarlas o mejorar el uso que les doy, mejorando así mi producto.

**12. ¿Cuán beneficiosas cree que pueden ser cada una de estas herramientas al implementarse en la labor de la traducción? Explique.**

Creo que pueden ser muy beneficiosas porque nos ayudan a agilizar procesos de traducción. Al encontrar una unidad terminológica en el glosario, nos ayuda con la rapidez para una entrega en tiempo establecido. El

programa Adobe Pro nos permite convertir un documento PDF a Microsoft Word para trabajar de manera más cómoda y ser fieles al formato del documento original.

**13. ¿Cómo adaptó su modus operandi laboral en cuanto al manejo de herramientas ante las restricciones por la pandemia?**

Adapté rápidamente mi metodología de uso en las herramientas, aplicando conocimientos previos y haciendo algunos repases de funcionalidades en otros sitios en la red donde pude encontrar diversa información.

**14. ¿Qué dificultades le ha ocasionado seguir laborando durante la pandemia?**

La falta de comunicación rápida y constante con los colegas de trabajo por las restricciones al no poder compartir un ambiente único de trabajo, tuve que esperar que mis compañeros contestasen en la medida que estuviesen desocupados. No es nada eficiente. Y, por si fuera poco, la falta de clientes.

**15. ¿Cuáles fueron las dificultades por las cuales atravesó al laborar en entornos difíciles antes de la pandemia? ¿Cómo se sintió ante ello?**

El estrés que siempre está presente debido al temor de equivocarme en el trabajo, temor a equivocarme en el proceso de traducción. Me sentí un poco frustrado al comienzo, pero sabía que iba a aprender de mis errores e iba a mejorar mi labor como traductor.

**16. ¿Qué consecuencias a nivel físico y mental le ha generado seguir laborando durante la pandemia?**

Un estilo de vida sedentario y un cansancio mental que ha aumentado producto de la pandemia.

**17. ¿Cómo logró superar estas dificultades y cómo pudo lidiar con las consecuencias que le generaron?**

Llevando una vida saludable desde la alimentación y planteándome horarios para dedicar al ejercicio estando en movimiento al menos por 1 hora al día para despejar la mente y continuar con el trabajo.

**18. Luego de haber experimentado la labor durante una pandemia, ¿Cree usted estar preparado física y mentalmente para lidiar nuevamente con una situación de emergencia del mismo nivel? ¿Por qué?**

Sí porque nos ha servido como experiencia para saber qué cosas no repetir si es que sucediera una situación de este tipo. Uno tiende a aplicar mecanismos que sirven para poder acostumbrarnos a ciertas situaciones que escapan de nuestras manos.

**19. ¿Qué entiende usted por habilidades blandas y duras?**

Las habilidades blandas son las que complementan a las labores diarias como las habilidades personales y sociales. Las habilidades duras capacidades que tiene un trabajador y que las pone en práctica para lograr buenos resultados en el ambiente laboral donde se desarrolle.

**20. ¿Cuáles han sido las experiencias más importantes donde tuviste que emplear tus habilidades blandas?**

Tuve que emplearlas en mi centro de prácticas para tener una buena convivencia con mis compañeros de trabajo, además que entre las reglas que tenía la empresa para la que estuve trabajando, siempre debíamos mantener una buena convivencia con el resto de empleados. De esta manera, lograremos un buen rendimiento en conjunto al trabajar en equipo, era lo que se decía para mantener al equipo de trabajo unido. Es bueno aplicar las habilidades blandas para que tengan confianza en uno y así nos puedan capacitar y brindar lo mejor para el bien de la empresa.

**21. A la luz de su experiencia, ¿cuáles son las habilidades blandas que tuvo que desarrollar y aplicar en el ámbito laboral durante la crisis sanitaria?**

Ética para saber responder a clientes o colegas en situaciones en las que uno no está acostumbrado. Trabajo en equipo para poder resolver problemas que se generan en el trabajo, ya sea con las traducciones o con la gestión de proyectos.

**22. ¿Y en cuanto a habilidades duras?**

Aprender a utilizar herramientas que agilicen procesos. Antes el trabajo era muy manual y me tomaba más tiempo en realizar una traducción. Utilizar glosarios para aprender términos y aplicar técnicas de traducción también.

**23. Describa su rendimiento laboral bajo situaciones estándar.**

Mi rendimiento laboral se ha incrementado. Ahora puedo entregar traducciones en plazos mucho más cortos. Siempre y cuando se hable de situaciones sin ningún percance o incidente, puedo llegar a ser bastante eficiente.

**24. Describa su rendimiento laboral bajo presión. ¿Cómo te sentiste al trabajar bajo presión?**

Es lógico que el rendimiento disminuya, pero uno aprende a conllevar esa presión y a trabajar de manera más rápida. Al comienzo uno se pone nervioso, pero luego se aprende a manejar con la experiencia.

**25. ¿Cuáles son los factores que afectan directamente su rendimiento laboral?**

El entorno en el que trabajamos. La casa tiende a ser una distracción, a diferencia de la oficina en donde solo te dedicas a lo laboral, aunque la virtualidad no afectó demasiado mi desarrollo porque ya tenía experiencia de esta manera por lo que aprendí en la universidad, al acostumbrarme, casi todas las dificultades fueron disminuyendo y mi rendimiento volviendo a la normalidad. También afecta el estrés, la presión del cliente al establecer el plazo y la escasez de clientes desde que se estableció la modalidad virtual, cosa que se ha ido normalizando con el proceso de integración de la presencialidad post-cuarentena.

**26. ¿Cuáles fueron las señales que te alertaron sobre tu bajo o lento rendimiento laboral?**

Tener que entregar el trabajo a última hora, dentro del plazo, pero en el tope del plazo. La idea es tener el valor agregado de entregar el trabajo mucho antes de que finalice el tiempo.

**27. ¿Qué aspectos de su vida se ven afectados según su rendimiento laboral?**

El aspecto social. Uno llega a estar tan inmerso en el trabajo que se puede llegar a perder contacto con amistades e incluso con familiares por priorizar el trabajo, llegando a afectar enormemente a tu vida personal.

**28. ¿Que podría hacer para que su rendimiento laboral no se vea afectado en situaciones imprevistas?**

Priorizar situaciones. Organizar mi tiempo para alcanzar a hacer todo lo pactado para el día, manejar mis propios esquemas de posibles escenarios y qué hacer en ese momento, de tal manera que no se vea afectado algún otro aspecto de mi vida.



## TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA DE T3

---

Informante	Edad	Sexo	Carrera	Años de experiencia	Idioma
T3	26 años	Femenino	Traductora profesional	5 años	EN - ES

---

### 1. ¿Qué significa para usted la adaptación?

Cambios que una persona hace para encajar en una situación distinta a la que se está acostumbrado a afrontar usualmente bajo condiciones normales.

### 2. ¿Se ha visto en la necesidad de adaptarse a algún escenario o circunstancia?

Sí, primero, adaptarme a trabajar completamente de manera virtual, luego al volver a trabajar en la oficina después de trabajar 2 años de forma virtual, debido a la pandemia.

### 3. ¿Qué significa para usted adaptarse al trabajo?

Aceptar situaciones laborales que no se hayan realizado antes, incluyendo las diversas características que vengan con ese cambio, tomando las decisiones adecuadas para el escenario pertinente.

### 4. ¿Podría comentarnos cuáles son los factores que le permiten adaptarse a su trabajo?

Sociabilidad, retroalimentación, buen ambiente laboral y nuevas funciones basadas en las habilidades que he podido desarrollar, son los factores que me permitieron adaptarme con mayor facilidad.

### 5. ¿Cuál es su opinión sobre esos factores?

Tengo comentarios positivos porque me ha permitido integrarme a un equipo grande de diferentes áreas y con muchas personas inteligentes en lo que hacen que complementan los factores antes mencionados.

**6. ¿Qué tipo de dificultades de adaptación tuvo al unirse a un centro de labores o un equipo de trabajo?**

Al inicio, el no hablar con nadie porque todos andaban con el celular, y el usar mascarilla en todo momento me impacientaba bastante rápido, no lograba comunicarme de manera efectiva con los demás; también, no era empático cuando debía y carecía a veces de sentido común. Otra de las situaciones que tuve que vivir fue cuando se restableció la semipresencialidad, la empresa fue adoptando ciertas normas de seguridad por el gobierno, una de las más importantes fue que todos los empleados tengan que usar mascarilla permanentemente dentro de las instalaciones y también el uso constante del celular en caso de querer comunicarse con alguien. En mi proceso de adaptación a lo remoto tuve que hacer cambios al ambiente de trabajo para poder realizar mis deberes eficientemente.

**7. ¿Cuál ha sido su experiencia respecto a los ambientes laborales?**

Solo una vez he tenido un problema grave en un estudio de traducción. Llegaron a hackear mi correo personal para sacar información, así que el ambiente laboral no fue nada bueno. Sin embargo, antes y después de esa terrible experiencia, solo he tenido un muy buen ambiente laboral, pese a que fue algo nuevo una virtualidad total, parte de ello fue entablar relaciones sociales con los colegas para mantener una buena comunicación, la retroalimentación de cada proyecto, así como las nuevas funciones que cada uno debía desempeñar además de la realización de la parte correspondiente en el proyecto

**8. ¿En qué medida y por qué cree que influye el ambiente laboral en el trabajo del traductor?**

Porque trabajamos todo el día frente a una computadora y llega un momento en el que necesitamos distraer la mente y queremos hablar con nuestros compañeros. Ese buen ambiente laboral permite que no estemos estresados por el trabajo y que lográramos minimizar la carga de estrés.

**9. Detalle con qué habilidades sociales cuenta y cómo es que estas han influenciado su rendimiento al trabajar con colegas**

Suelo iniciar la conversación cuando me rodeo con personas que no conozco, cuando yo soy nueva y eso me ha permitido conocer a muchas personas que en lo personal considero que han sido tímidas.

**10. ¿De qué manera afectaron las restricciones por la pandemia a su rendimiento en cuanto al trabajo en equipo?**

Mi trabajo antes de la pandemia era muy individual, suelo trabajar mejor cuando no estoy ligado al esquema laboral de otros, mi organización también suele darme mejores resultados al no estar presente el horario de otro traductor, así que no afectó mi capacidad de trabajar en equipo.

**11. Describa los tipos de herramientas que emplea para la traducción (software, técnicas, glosarios, etc.).**

Entre las muchas herramientas que he empleado, me parece que las que más tuvieron un uso resaltante fueron los glosarios, técnicas de traducción y Cat Tools con frecuencia. Mientras que, las herramientas que tuve que emplear tanto antes como durante la pandemia fueron las técnicas de traducción de transposición, modulación, por equivalencia, entre otras.

**12. ¿Cómo conoció dichas herramientas y cómo aprendió a utilizar cada una de ellas?**

Aprendí de cada una de estas herramientas de manera meramente empírica, antes de la pandemia claro, luego solo con videos y talleres que podía encontrar por la red, cosa que era abundante pero muy pocos con la información más concisa en el menor tiempo esperado.

**13. ¿Cuán beneficiosas cree que pueden ser cada una de estas herramientas al implementarse en la labor de la traducción? Explique.**

En el trabajo diario de un traductor, toda herramienta adicional que se conozca es un plus porque permite tener más opciones de plataformas existentes y más organización.

**14. ¿Cómo adaptó su modus operandi laboral en cuanto al manejo de herramientas ante las restricciones por la pandemia?**

Cómo trabajé en traducción de manera virtual anteriormente no fui afectada por el cambio y restricciones de pandemia en ese aspecto.

**15. ¿Qué dificultades le ha ocasionado seguir laborando durante la pandemia?**

Bastantes molestias a nivel físico y mental, cosa que he ido solventando con el tiempo, pero no a la profundidad que yo quisiera. Debido a muchas cosas, es algo que tengo que ir resolviendo con el tiempo, poco a poco.

**16. ¿Cuáles fueron las dificultades por las cuales atravesó al laborar en entornos difíciles antes de la pandemia? ¿Cómo te sentiste ante ello?**

El estrés y demasiado trabajo. No podía descansar, me sentía agotada mentalmente.

**17. ¿Qué consecuencias a nivel físico y mental le ha generado seguir laborando durante la pandemia?**

Si bien, mi trabajo en la pandemia estuvo lleno de incidentes, han sido varias las dificultades que tuve que padecer, pero entre ellas, respecto a la salud, yo resaltaría la mala postura al estar frente a la computadora durante tanto tiempo y el estrés por el trabajo.

**18. ¿Cómo logró superar estas dificultades y cómo pudo lidiar con las consecuencias que le generaron?**

Como medidas inmediatas empecé a hacer yoga, cambiar mis hábitos por unos más saludables, tomando descansos más seguidos.

**19. Luego de haber experimentado la labor durante una pandemia, ¿Cree usted estar preparado física y mentalmente para lidiar nuevamente con una situación de emergencia del mismo nivel? ¿Por qué?**

Sí, al haber pasado por esa situación me di cuenta que debo darme tiempo para mí, así que a raíz de la pandemia y sus consecuencias negativas logré enfocarme en mí, en mi familia, en mis ideales, en el tiempo libre que tenía por no estar en el tráfico, y todo eso ayudó a que pueda tener hábitos saludables.

**20. ¿Qué entiende usted por habilidades blandas y duras?**

Las habilidades blandas son las habilidades de interacción con colegas, manejo del trabajo y de problemas. Las habilidades duras son adquiridas a través de la educación.

**21. ¿Cuáles han sido las experiencias más importantes donde tuviste que emplear tus habilidades blandas?**

Cuando tuve que liderar grupos de trabajos, dar las indicaciones para cada proyecto y resolver problemas que surgieron en la convivencia laboral o salir de situaciones complejas con ayuda de las habilidades blandas que desarrollé.

**22. A la luz de su experiencia, ¿cuáles son las habilidades blandas que tuvo que desarrollar y aplicar en el ámbito laboral durante la crisis sanitaria?**

Las habilidades blandas que tuve que desarrollar fueron la paciencia, comunicación, empatía y el pensamiento crítico.

**23. ¿Y en cuánto a habilidades duras?**

Ahí tuve que ahondar un poco más en torno a lo que necesitará según la situación, como por ejemplo el marketing para promocionar la empresa, redacción, finanzas, Excel, etc.

**24. Describa su rendimiento laboral bajo situaciones estándar.**

Suelo tomar descansos más seguidos para relajar la mente y el cuerpo, así que puedo decir que rindo mejor y entrego el trabajo a tiempo, sin apuros ni presión.

**25. Describa su rendimiento laboral bajo presión. ¿Cómo te sentiste al trabajar bajo presión?**

Muy presionada y siempre alerta de los tiempos de entrega, hacía que me enfocara más en el tiempo y no en la realización del proyecto.

**26. ¿Cuáles son los factores que afectan directamente su rendimiento laboral?**

Entre los varios factores que afectaron mi rendimiento estaban principalmente los plazos de entrega, los cuales eran muy cortos, la presión del trabajo, tanto por exigencia del mismo y por la necesidad de que este no escasee, además del estrés que generaba toda esta situación.

**27. ¿Cuáles fueron las señales que te alertaron sobre tu bajo o lento rendimiento laboral?**

Los errores en las traducciones por tener agotamiento mental, al llevar varias horas trabajando, llegaba un momento en el cual no podía seguir y aunque me exigiera, el resultado tuvo muchos errores.

**28. ¿Qué aspectos de su vida se ven afectados según su rendimiento laboral?**

Aspecto Personal porque no se ven los mismos resultados que antes y debido a la exigencia con la que desempeñaba mis labores con el objetivo de alcanzar un rendimiento excelente en el menor tiempo posible, hasta que me enfocara más en la cantidad de tiempo que tomaba y no en la realización del proyecto. Descuidé el aspecto personal de mi vida y como consecuencia los resultados respecto a mi desarrollo laboral fueron mermados significativamente.

**29. ¿Que podría hacer para que su rendimiento laboral no se vea afectado en situaciones imprevistas?**

Mantener una comunicación clara y directa siempre con el jefe o cliente, medir los tiempos necesarios para entregar el proyecto a tiempo, además de asignar mis tiempos eficientemente para no obtener malos resultados al momento de ejecutar mis labores en el horario que se me ha marcado con anticipación, que luego de un arduo proceso y con mucho esfuerzo he podido alcanzar mis objetivos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CORNEJO SANCHEZ JESUS FERNANDO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Las vivencias de los traductores sobre la adaptación laboral durante la pandemia, Lima, 2022", cuyos autores son ARIAS SALVADOR ROSALINA LUCERO, QUIÑONEZ VALLE JUSTO GABRIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Junio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CORNEJO SANCHEZ JESUS FERNANDO <b>DNI:</b> 07448930 <b>ORCID:</b> 0000 0003 3468 8854	Firmado electrónicamente por: JCORNEJOSA12 el 11-07-2022 09:26:17

Código documento Trilce: TRI - 0312932