

El equipo
humano
necesario:
gestores,
traductores,
correctores,
técnicos.
Externalización

Antoni Oliver

P08/B0240/00291

Índice

Objetivos	5
1. El equipo humano y su importancia	7
2. Perfiles profesionales implicados en la tarea de traducción-localización	8
2.1. Gestor de proyectos	8
2.2. Terminólogos	8
2.3. Traductores	9
2.4. Revisores y correctores	9
2.5. Maquetadores	9
2.6. Grafistas	9
2.7. Especialistas en programas específicos	10
2.8. Técnicos informáticos	10
2.9. Responsable de control de calidad	10
3. Externalización de parte del proceso	11
3.1. Selección de personal <i>freelance</i>	11
3.2. Evaluación del personal <i>freelance</i>	11
3.3. Control de la disponibilidad	12
4. Conclusiones	13
5. Para ampliar conocimientos	14

Objetivos

- 1.** Comprender la necesidad de externalizar parte del proceso y conocer las técnicas de selección y evaluación de profesionales *freelance*
- 2.** Presentar los principales perfiles profesionales implicados en el proceso de traducción-localización y sus funciones habituales

1. El equipo humano y su importancia

La traducción-localización es una tarea humana de tipo intelectual que requiere habilidades, conocimientos, destrezas y formación muy específicos. Existen diversas tecnologías que ayudan y facilitan esta tarea humana. Los rápidos avances de estas tecnologías han hecho pensar a algunos que la vertiente humana de esta actividad va perdiendo importancia. Dicha idea es un grave error. El componente más importante, imprescindible e irremplazable de la actividad de traducción-localización es el equipo humano.

Las herramientas informáticas conseguirán que la actividad humana pueda ser llevada a cabo con aumento de la productividad y la calidad final del producto. Podremos ofrecer un servicio más competitivo y de mayor calidad con el uso de dichas herramientas, pero siempre y cuando los profesionales que las utilicen sean buenos traductores.

2. Perfiles profesionales implicados en la tarea de traducción-localización

En la tarea de traducción-localización intervienen diferentes perfiles profesionales. En este apartado presentaremos una posible división en perfiles, pero hay que tener en cuenta que esta división no es estándar. Muchas veces, una misma persona puede desempeñar tareas correspondientes a diferentes perfiles. En cualquier caso, presentamos una propuesta de división en perfiles. Presentamos, también, las tareas propias más habituales asociadas a cada perfil.

2.1. Gestor de proyectos

El gestor de proyectos lleva a cabo toda una serie de tareas que son de vital importancia para el correcto desarrollo del proyecto, entre las que podemos destacar:

- Coordinación global del proyecto
- Contacto con el cliente
- Presupuesto del proyecto
- Recepción de los ficheros y otros materiales a traducir del cliente
- Distribución de los ficheros y otros materiales a traducir a los miembros del equipo del proyecto
- Mantener el contacto con los miembros del equipo del proyecto y hacer el seguimiento de sus tareas
- Planificación y seguimiento de los objetivos del proyecto
- Supervisión del cumplimiento de los objetivos del proyecto

A menudo el gestor de proyectos tiene asociadas más tareas, e incluso puede participar en la propia traducción.

2.2. Terminólogos

En algunas empresas de traducción existe la figura del terminólogo, aunque es más habitual que las tareas relacionadas con la terminología las lleven a cabo los propios traductores. Sea como sea, las tareas asociadas al perfil de terminólogo son de gran importancia, ya que las bases de datos terminológicas, junto con las memorias de traducción, constituyen un activo muy importante de las empresas de traducción.

Las tareas más habituales relacionadas con este perfil son:

- Extracción de terminología a partir de los ficheros del proyecto
- Búsqueda de equivalentes de traducción
- Fijación de la terminología de un proyecto

- Resolución de dudas terminológicas
- Organización y mantenimiento de las bases de datos terminológicas

En algunos casos, el mismo equipo encargado de la organización de las bases de datos terminológicas, también se encarga de crear, organizar y realizar el mantenimiento de las memorias de traducción.

2.3. Traductores

Los traductores, evidentemente, llevan a cabo una tarea fundamental en el proceso traducción-localización, ya que son precisamente, los encargados de traducir. A menudo también llevan a cabo otras tareas, como las relacionadas con la terminología, la revisión y la corrección.

2.4. Revisores y correctores

Las tareas relacionadas con la revisión y la corrección son muy importantes y tendrán mucha influencia sobre la calidad final del proyecto.

Las funciones de este perfil tienen que estar muy bien definidas y deben ser conocidas por el resto del equipo, para evitar de esta manera posibles problemas con los traductores. La tarea de revisión y corrección es muy delicada ya que a menudo los resultados de esta tarea pueden estar abiertos a interpretaciones. Un revisor-corrector debe tener una buena capacidad de diálogo y negociación. Tiene que tener también una muy buena formación en expresión lingüística, no sólo para hacer correctamente su trabajo, sino también para poder defender sus decisiones ante los traductores y de los clientes.

2.5. Maquetadores

La función del perfil de maquetador no es siempre necesaria en todos los proyectos, pero es cada vez más habitual. El maquetador es un especialista en uno o más programas de autoedición y procesamiento de textos.

En proyectos de traducción de documentación el maquetador se encargará de revisar y retocar el formato final de los documentos. En proyectos de localización se encargará de insertar las capturas de pantalla o hacer pequeñas modificaciones en las imágenes o figuras (aunque esta última tarea es más propia del perfil de grafista).

2.6. Grafistas

Igual que en el caso de los maquetadores, la función del perfil de grafista no es siempre necesaria en todos los proyectos, pero es cada vez más habitual. El grafista es un especialista en uno o más programas de tratamiento de imágenes.

Su tarea fundamental es la modificación de las imágenes existentes para insertar el texto traducido y, en algunos casos, la creación de nuevas imágenes.

2.7. Especialistas en programas específicos

La existencia de programas muy específicos y especializados en diversas áreas (programas de diseño asistido por ordenador, programas de cálculo estadístico, de ingeniería o arquitectura, etc.) hace que sea necesaria la colaboración puntual de especialistas en estos programas en proyectos de localización.

2.8. Técnicos informáticos

La presencia de un técnico informático en una empresa de traducción es muy aconsejable y podrá desempeñar dos tipos de tareas:

- Gestión y mantenimiento de los equipos informáticos de la propia empresa
- Colaboración en algunos proyectos de localización

2.9. Responsable de control de calidad

Su responsabilidad principal consiste en elaborar los procesos de revisión que garanticen la consecución de los objetivos de calidad. En proyectos de localización, el responsable de control de calidad será el encargado de definir las pruebas necesarias de los programas traducidos. También será el encargado de elaborar los procedimientos de calidad de la empresa. En el tema 7. *Calidad* trataremos a fondo todas las cuestiones relacionadas con la calidad.

3. Externalización de parte del proceso

A menudo existe la necesidad de externalizar parte de los procesos. Esto es especialmente importante en el caso de los traductores. Existe un gran abanico de lenguas y de especialidades diferentes, lo que comporta que, excepto en casos de empresas muy especializadas, sea imposible tener en la plantilla de una empresa de traducciones todos los traductores necesarios.

En el caso de la utilización de personal *freelance* se plantea el gran problema de su selección y evaluación. Otro problema añadido es conocer su disponibilidad actual, ya que como *freelance*, ofrecen sus servicios además de una empresa.

3.1. Selección de personal *freelance*

Para disponer de una base de datos de personal *freelance* lo bastante importante podemos pensar en dos estrategias básicas:

- Una estrategia activa, en la que nos ponemos en contacto con personal *freelance* para dar a conocer nuestro interés en contactar con ellos para futuros trabajos
- Una estrategia pasiva, en la que damos a conocer nuestra empresa y hacemos que los profesionales *freelance* nos informen de los servicios que ofrecen

Tanto en una estrategia como en otra, Internet ha revolucionado totalmente la manera en qué se ofrecen y se demandan servicios de traducción.

Hay una serie de webs especializadas en traducción que ofrecen la posibilidad de ofrecer servicios de traducción, proponer la participación en proyectos de traducción y la posibilidad de buscar en bases de datos de traductores. En una de las prácticas presentaremos algunas de estas webs especializadas.

3.2. Evaluación del personal *freelance*

Otro aspecto muy importante relacionado con la utilización de los servicios de personal *freelance* es su evaluación. En el caso de los traductores, tradicionalmente esta evaluación se ha hecho mediante una prueba de traducción. Una vez seleccionado un posible colaborador se le somete a una prueba de traducción de los pares de lengua y especialidades con que trabaja. Esta prueba es corregida por alguna persona de confianza (muy a menudo personal de

plantilla o bien un colaborador *freelance* consolidado). En muchos casos, sin embargo, no es posible realizar esta prueba de traducción. Algunos de los motivos de esta imposibilidad son:

- No hay tiempo de hacer la prueba y corregirla, porque se necesitan sus servicios urgentemente
- No es posible hacer la prueba para el par o pares de lenguas y especialidades, debido a que:
 - No se tiene ninguna prueba preparada
 - No se dispone de nadie que pueda corregir la prueba

Ante esta situación en algunos casos habrá que contar con un colaborador no evaluado. Esta situación es muy peligrosa, y antes de seguir adelante conviene pedir y comprobar las referencias que pueda aportar el candidato, así como pedir un currículum muy detallado. También habrá que realizar una revisión mucho más exhaustiva de las traducciones que lleve a cabo este colaborador.

A este tipo de evaluación se le podría llamar "inicial", en el sentido que se lleva a cabo al comienzo de una colaboración con un traductor *freelance*. Tan importante como esta evaluación inicial sería la que podríamos llamar, siguiendo el símil del mundo de la educación, evaluación continuada. Esta evaluación se implementa mediante el registro exhaustivo de la información relativa a todas las traducciones realizadas por dicho colaborador. Este registro nos permitirá consultar el grado de calidad alcanzado por todos los trabajos realizados por el mismo. Este registro nos permitirá decidir:

- Si continuamos contando con sus servicios
- Si determinadas combinaciones de idiomas y especialidad son especialmente exitosas o problemáticas, de manera que podamos asignar a este colaborador los trabajos más apropiados a su perfil

3.3. Control de la disponibilidad

Algunos sistemas de gestión de proyectos de traducción permiten a los colaboradores introducir *on line* su disponibilidad (indicando si están de vacaciones, trabajando en otros proyectos de otras empresas, de baja laboral, etc.). Cuando no disponemos de esta funcionalidad no nos quedará más remedio que ponernos en contacto con ellos para verificar si se encuentran o no disponibles.

4. Conclusiones

En este tema hemos presentado los aspectos más importantes relacionados con el equipo humano necesario por la tarea de traducción-localización. Como ya hemos comentado en la introducción del tema, el componente más importante, imprescindible e irremplazable de la actividad de traducción-localización es el equipo humano

5. Para ampliar conocimientos

En este apartado os proponemos la lectura de un artículo de la revista Tradumàtica, sobre un estudio de caso de la empresa iDisc. Fijaos en el sistema de selección y valoración de colaboradores (los puntos 3. *CV y selección* y el 6. *Funciones adelantadas - Score*).

Xavi Maza. *Estudio de caso: IDISC*. Revista Tradumàtica, número 3

De la misma revista y número también podéis consultar el artículo:

Emma Martín y Joaquín Soler. *MLV - MultiLingual Vendors. Flujo de trabajo y equipo humano. Proceso de selección y contratación*. Revista Tradumàtica, número 3