

**PUESTOS DE TRABAJO HÍBRIDOS.
CUATRO INDICADORES DEL CARÁCTER HETEROGÉNEO
DE LOS PUESTOS DE TRABAJO INTERNOS EN TRADUCCIÓN¹**

Anna Kuznik
Universitat Autònoma de Barcelona
Anna.Kuznik@uab.cat

Recibido: 29 mayo 2011

Aceptado: 20 octubre 2011

Resumen

En este artículo nos proponemos demostrar que el contenido del trabajo de los traductores internos es heterogéneo. Partimos de los conceptos tratados en la sociología del trabajo y estudios organizativos. Nos centramos en varios estudios empíricos traductológicos, que se basan en cuatro indicadores del carácter heterogéneo de los puestos de trabajo de los traductores internos en las organizaciones del sector privado y público, en las cuales se realizan los procesos de traducción: (1) aumento de puestos de trabajo híbridos en las ofertas de empleo; (2) medición cuantitativa y cualitativa de la dedicación real a la traducción propiamente dicha; (3) mezcla entre la traducción y gestión de los procesos de traducción; (4) carácter heterogéneo de las prácticas externas en traducción. Con la revisión y análisis de esta serie de investigaciones llegamos a la conclusión según la cual la organización del trabajo en empresas de traducción corresponde completamente a la nueva forma de división social del trabajo, al trabajo flexible.

Palabras clave: Revisión de estudios empíricos, traductor interno, puesto de trabajo, indicador.

Abstract

The aim of this paper is to show that the work content of in-house translators is heterogeneous. Applying concepts taken from sociology of work and organisational studies, a review and analysis are made of several empirical studies carried out in the field of translation studies. These studies have in common four indicators of the heterogeneous nature of the work carried out by in-house translators in private and public organisations. Our analysis of these studies focuses on the following indicators: (1) the rise in hybrid internal positions in job advertisements; (2) the quantitative and qualitative measurement of the time actually spent on translation

1. El presente artículo corresponde al marco conceptual de nuestra tesis doctoral que hemos realizado en los años 2003-2010 en el Departament de Traducció i d'Interpretació de la Universitat Autònoma de Barcelona.

activities proper; (3) the mixture of translation activity proper and the management of translation processes; (4) the heterogeneous nature of trainee translators' work placements in translation services. The results of our analysis allow us to conclude that the work organisation in translation companies reflects the new social division of work – *flexible working*.

Keywords: Review of empirical studies, in-house translator, internal position, indicator.

Introducción

Hoy en día, en el ámbito de los estudios sobre la traducción, la investigación empírica en torno a los aspectos profesionales y laborales de la profesión del traductor ya está muy avanzada. Este subcampo de investigación abarca una problemática muy variada: inserción laboral; experticidad; competencias requeridas; identificación de perfiles profesionales; ética profesional; asociacionismo; evaluación y calidad; subdivisión y características del mercado de los servicios de traducción; tipología y características de los proveedores de los servicios de traducción; proceso productivo; informatización y automatización de los procesos; acreditaciones y normas de producción; externalización y subcontratación... Evidentemente, esta lista de temas tratados no pretende ser exhaustiva. Continuamente, aparecen preguntas nuevas que motivan la investigación en este subcampo.

El tema tratado en el presente artículo corresponde a una pregunta inicial de investigación que nos hemos planteado. Nos interesa saber cómo podemos demostrar empíricamente que el contenido del trabajo de los traductores internos es heterogéneo. Esta formulación de la pregunta de investigación ya incluye nuestro presupuesto, según el cual las actividades desempeñadas por los traductores fijos y de plantilla realmente forman contenidos híbridos. Nuestro reto es más bien metodológico: reunir y presentar las investigaciones empíricas que permiten identificar los indicios del carácter heterogéneo de las actividades desempeñadas por los traductores internos. Como estructura de referencia nos servirá el concepto del puesto de trabajo.

En la primera parte, presentamos las definiciones de los principales conceptos de la sociología del trabajo y de los estudios organizativos. Estos conceptos serán tratados desde una perspectiva clásica. Luego, incluimos la descripción de la situación económica y de los cambios en las formas de trabajo a partir de los años 80 del siglo XX, con la irrupción de la globalización, tecnologización e implementación de las formas del trabajo flexible.

En este contexto económico y organizativo funcionan las entidades-proveedoras de los servicios de traducción, analizadas por los autores que citamos en la segunda parte del artículo. Identificamos cuatro diferentes indicadores del carácter heterogéneo de los puestos de trabajo de traductores internos: (1) aumento de puestos de trabajo híbridos en las ofertas de empleo; (2) dedicación real limitada a la traducción pro-

piamente dicha; (3) mezcla entre ejecución de las tareas y la toma de decisión sobre dicha ejecución; y (4) contenidos heterogéneos de las plazas de prácticas.

1. El puesto de trabajo, un referente organizativo necesario

1.1. Definición de organización y empresa

El trabajo ocupa una gran parte de nuestra vida. Los sociólogos especializados en el estudio de las condiciones de vida y de trabajo coinciden en la opinión que dedicamos al trabajo mucho más tiempo que antes (Prieto 2004); trabajamos de manera más intensa que en épocas anteriores (Durand 2004); y que la identificación con el contenido del trabajo que desempeñamos sigue ocupando el lugar central en nuestra existencia (Sanchis 2004).

El trabajo socialmente dividido se estructura en forma de organizaciones sociales. Coller y Garvía (2004: 1) apuntan que las organizaciones tienen en las sociedades modernas una presencia transversal, en la medida en que penetran todos los ámbitos de la vida social. Para varios autores el fenómeno de la división social del trabajo y de la existencia de una estructura jerárquica y coordinada, está en la base de la definición de las organizaciones (Gebert 1978; von Rosenstiel 2000, cit. en von Rosenstiel 2004: 129). Otros subrayan el carácter racional de las organizaciones. En este sentido, Mayntz las define como *formaciones sociales complejas, conscientes de sus fines y racionalmente constituidas* (Mayntz 1963: 11) y Etzioni las llama *forma más racional y eficiente que se conoce de agrupación social* (Etzioni 1965: 1). Dicho carácter racional va de par con la naturaleza eminentemente racional e ideada del trabajo humano. Terssac (1995: 47) a su vez sitúa en la organización el núcleo de cada actividad productiva.

Desde la gestión de recursos humanos, Pereda y Berrocal definen la organización como un *conjunto de personas que, utilizando medios y recursos de muy distinto tipo, van a realizar una serie de actividades dirigidas a conseguir un objetivo común* (Pereda y Berrocal 2004: 270).

En el ámbito de la subdisciplina de la sociología de las organizaciones, las organizaciones más estudiadas proceden del ámbito del comercio y de la administración (von Rosenstiel 2004: 129).

La empresa es un tipo de organización económica. Se convierte en una pieza clave del desarrollo humano a partir de la Revolución Industrial. En las sociedades preindustriales, la empresa estaba subordinada a otras instituciones dominantes como la familia o el gremio, mientras en el capitalismo le corresponde un papel central en la distribución de recursos materiales y posiciones sociales. En la época moderna, *es el paradigma de una organización capaz de coordinar grandes cantidades de materia y de personas para el fin de producción a gran escala para mercados anónimos* (Köhler y Martín Artilles 2005: 34). Con la empresa moderna, *nacen las figuras del*

trabajador, del manager y del empresario, así como la separación institucional entre la producción, ocio y consumo (Köhler y Martín Artiles 2005: 34).

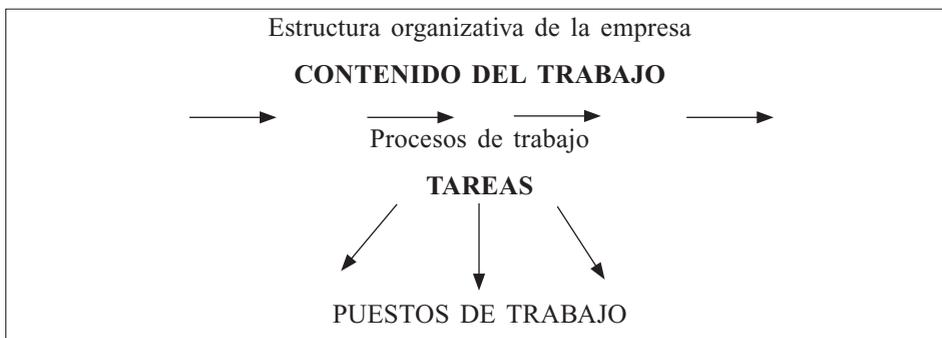
Según los enfoques clásicos, una empresa es una unidad social productiva, es decir: *una entidad jurídica de carácter corporativo o individual, organizada para producir bienes o servicios destinados a un mercado con la finalidad de obtener beneficios* (de la Torre Prados, cit. en Giner *et al.* 1998).

1.2. Niveles y estructuras organizativas clásicas

En el contexto de la división social del trabajo interno en la empresa, y concretamente para poder analizar el contenido de los puestos de trabajo ahí existentes, creemos oportuno introducir algunos conceptos básicos referentes a los niveles organizativos, presentes en mayor o menor medida, en cada organización.

Los niveles y la estructura de la empresa es el marco general organizativo, dentro del cual se desarrollan los procesos de producción de bienes y servicios, los específicos de cada empresa. Las actividades que configuran cada proceso están repartidas en puestos de trabajo dentro de la empresa, y también fuera de ella, bajo la forma de la subcontratación. Las actividades desempeñadas por las personas están configuradas básicamente por diferentes tareas (Figura 1).

Figura 1. Relación entre la estructura organizativa, los procesos y los puestos de trabajo (Kuznik 2010: 97, basado en Durand 2004: 272)



Los niveles organizativos son los niveles jerárquicos en que se divide una organización (Figura 2). En una organización de tipo clásico, existen tres niveles (Pereda y Berrocal 2004: 17):

- 1) Nivel estratégico (direcciones generales). Nivel jerárquico superior de la organización, formado por los altos directivos de la misma.

- 2) Nivel funcional (directivos y mandos). Nivel jerárquico intermedio de la organización, formado por los directivos y mandos intermedios de la misma.
- 3) Nivel operativo (empleados). Nivel jerárquico inferior de la organización, formado por los empleados que no tienen responsabilidad jerárquica sobre otros.

Los tres niveles pueden estar formados por órganos de dos tipos (pilares de la empresa):

- 1) Línea (*core business*). Personal que detiene el poder decisorio con respecto a la estrategia de la organización. Son unidades organizacionales directamente implicadas en la producción de bienes o servicios.
- 2) Unidades asesoras (*staff*). Personal que no suele detener el poder formal para tomar decisiones sobre la estrategia de la organización. Se dividen en:
 - Tecnoestructura: técnicos encargados de la normalización del trabajo de las demás personas. Función de planificación y control, estudios de métodos y tiempos, etc.
 - Personal de apoyo: unidades responsables de apoyar de forma indirecta el funcionamiento del resto de la organización (unidades de I+D, cafetería, recursos humanos, traducciones). Suelen ser servicios subcontratados.

Una unidad puede estar situada en la línea en una organización (por ejemplo, los traductores en empresas de traducción), y, sin embargo, ser órgano *staff* en otras (por ejemplo, los traductores en los Servicios Públicos).

Figura 2. Niveles organizativos en una organización clásica (según Pereda y Berrocal 2004, Kuznik 2007)



La estructura organizativa es la forma en que se dividen los trabajos y se organiza el funcionamiento de una organización. Pereda y Berrocal (2004) proponen la siguiente tipología de estructuras organizativas clásicas:

- 1) Burocracias.
 - Burocracia maquina (fábricas). Tipo de estructura burocrática que se apoya en la división y estandarización del trabajo y en el concepto de autoridad. Es propia de grandes empresas industriales.
 - Burocracia profesional (universidades, hospitales). Tipo de estructura burocrática que surge cuando no es posible estandarizar los trabajos dentro del nivel operativo de una organización burocrática. Se apoya en la estandarización de los comportamientos de los profesionales que componen dicho nivel operativo. Dicha estandarización del comportamiento (procedimiento), y no del contenido de las tareas, se consigue mediante una larga formación y la implantación de un código deontológico (conjunto de normas éticas que regulan el comportamiento de un grupo profesional). Los profesionales en este tipo de organización trabajan con casos, ya que la estandarización del contenido de tareas desempeñadas resulta imposible. La competencia profesional representa el poder (médicos en los hospitales, profesores en las universidades, etc.).
 - Forma divisional (sede central y las divisiones territoriales). Estructura organizativa formada por una sede central y una serie de entidades semi-autónomas que dependen de dicha sede central.
- 2) La estructura simple. Estructura organizacional característica de empresas pequeñas.

1.3. Transformaciones del mundo laboral en los años 80 del siglo XX

A partir de los años ochenta del siglo XX, el mundo laboral se ha visto revolucionado por los siguientes tres factores de suma importancia:

- 1) Globalización económica y política.
- 2) Utilización de la innovación tecnológica a gran escala.
- 3) Cambios en la organización de trabajo, concretamente la implementación de sistemas de trabajo flexible.

Debido al impacto de la globalización, la tecnologización y la flexibilización de formas de trabajo, en las sociedades capitalistas se han manifestado los siguientes fenómenos:

- 1) Difuminación de la idea tradicional de la división de trabajo. Se observa que en la actualidad los elementos de los procesos de trabajo son distintos

y tienden a combinarse de otra manera. Se percibe la fragmentación de tareas básicas y la asignación de su ejecución a lugares distintos, propios de otros puestos de trabajo, lo que conlleva a la constitución de procesos de trabajo más integrados. *Cada vez es más difícil reconocer qué tarea se lleva a cabo en cada lugar de trabajo y qué persona fabrica o produce un determinado bien o servicio* (Lozares et al. 2004: 71). De esta manera se produce una subordinación de las tareas al conjunto del proceso y no al contenido del puesto de trabajo concreto. En consecuencia, los puestos de trabajo existentes resultan poco definidos y poco delimitados.

- 2) Aparición del “trabajador colectivo” (Castillo et al. 2000), es decir: de un grupo de profesionales que comparten el mismo proceso de trabajo pero que, dentro de este proceso compartido, tienen asignada la realización de tareas especializadas. Con el concepto de trabajador colectivo *se identifica una unidad en la diversidad de procesos de producción de modo que dicha unidad representa el conjunto de puestos de trabajo que llevan a cabo una tarea común* (Lozares et al. 2004: 71).
- 3) Por un lado, eliminación de la porosidad del tiempo laboral; y por otro lado, aparición de producción continuada sin delimitación temporal: veinticuatro horas, siete días de la semana. La distribución del trabajo entre los puestos de trabajo particulares tiende a guiarse por este principio temporal determinante. La aparición del “flujo tenso”, definido como una organización temporal del trabajo excesivamente orientada a reducir al máximo el tiempo de ejecución. En este sentido, *se pone de manifiesto que las tareas ejercidas por cada trabajador/a dependen mucho más del flujo y del conjunto del proceso que del puesto de trabajo específico que ocupa* (Durand 2001, cit. en Lozares et al. 2004: 71).

En consecuencia, en vez de hablar de un puesto de trabajo, se opera con conceptos más amplios, como lo son los siguientes términos:

- Rol, definido como *sinónimo del puesto de trabajo o conjunto de actividades que debe realizar una persona* (Pereda y Berrocal 2004: 272).
- Ocupación, entendido como *un conjunto de puestos similares entre sí en cuanto a su contenido y en las exigencias que plantean a sus ocupantes* (Pereda y Berrocal 2004: 270).
- Proyecto o “campo de trabajo” (Sennett 2000).
- Misión, vista como el nuevo contenido de los puestos de trabajo, en vez de la noción tradicional de tarea; y unidad de trabajo (espacio de trabajo, unidad de reagrupamiento de tareas), en vez de puesto de trabajo (Tersac 1995: 64-77). La noción de misión pone el acento en el carácter no exhaustivo de las tareas descritas, así como en la necesidad de completar por los ejecutantes el procedimiento establecido en forma de reglas escritas

(formales). Al mismo tiempo, la autonomía de los ejecutantes aparece como la condición indispensable para gestionar esta flexibilidad.

- Equipo de trabajo que abarca varios puestos de trabajo bien diferenciados pero interrelacionados. Durand (2004) observa que la organización del trabajo en forma de equipos humanos asignados a la realización de proyectos, es una consecuencia natural de la implantación del sistema japonés de producción y del principio “justo a tiempo”, basado en un flujo tenso de trabajo. El equipo, liderado por un jefe de proyectos, se auto-organiza gracias a la conexión inmediata entre las tareas del proyecto, hacia el inicio de la producción y hacia el final de la producción. De ahí surge la máxima dificultad y apuesta por el éxito del trabajo en equipos: asegurar la perfecta coordinación entre los proveedores, que están al inicio del proceso productivo, y los clientes, que están en su final.

2. Puestos de trabajo híbridos

Como consecuencia del impacto de la globalización, tecnologización y la flexibilización de las formas de trabajo, la fusión de los puestos de trabajo tradicionales y la nueva redistribución de las actividades entre los trabajadores en la empresa llevan a la proliferación de puestos de trabajo llamados por Bowker (2004) “puestos híbridos”. El carácter heterogéneo de las actividades desempeñadas por los trabajadores en los puestos de trabajo en el sector de los servicios de traducción se puede manifestar de las diferentes maneras que comentamos a continuación.

2.1. Aumento de puestos de trabajo híbridos en las ofertas de empleo

Las ofertas de empleo para los traductores es un buen indicador de lo que los empleadores entienden por contenidos propios del ejercicio de un traductor. Es el caso, por ejemplo, de la descripción de la plaza interna del traductor inglés-castellano, ofrecida por el Banco de España en el año 2011. En la descripción del puesto de trabajo ofertado, leemos:

Entre otras, las tareas del puesto incluyen la traducción al idioma español de documentos y textos especializados en lengua inglesa sobre temas de economía, estadística, contabilidad, banca, mercado de valores y otros afines, así como la revisión de traducciones, la corrección de textos en español, la alimentación de bases de datos de traducciones y terminología y cualquier otro cometido habitualmente relacionado con las actividades mencionadas. Para la realización de las tareas mencionadas se requiere la utilización de medios informáticos aplicados a la traducción. (Banco de España 2011: 1)

En la convocatoria para proveer la plaza del traductor inglés-castellano del Banco de España, se mencionan varias actividades que se esperan del nuevo traductor contratado. Dichas actividades principalmente consisten en traducción pero también se incluye la revisión de traducciones, corrección de textos en español, alimentación de bases de datos de traducciones, tareas terminológicas, y *cualquier otro cometido habitualmente relacionado con las actividades mencionadas*. Además, toda la descripción de la plaza convocada empieza con la expresión *entre otras [tarefas]* como si aún estuviesen previstas otras actividades varias, sin precisar.

La demanda de trabajadores cualificados en profesiones de tipo lingüístico, que incorporan en menor o mayor medida las actividades de traducción, fue el objeto de estudio de Bowker (2004). Su estudio se refiere al mercado laboral de traducción de Canadá. Esta autora creó y analizó una base de datos de 301 anuncios de empleo que aparecieron a lo largo de tres años en Canadá, entre enero 2000 y diciembre 2002. Los anuncios analizados se referían a trabajos de traductor o parecidos, como terminólogo, corrector, especialista en localización, etc. Se recolectaron pero descartaron del análisis los anuncios referentes a puestos de redactores y editores de textos técnicos. De esta manera, la autora pudo esbozar las características generales de la demanda existente en el mercado canadiense de profesionales en traducción y otras actividades anexas que incluyen la actividad traductora.

Los anuncios recopilados procedían de cuatro tipos de fuentes: seis periódicos canadienses (78 anuncios), tableros con ofertas de trabajo en la Escuela de Traducción e Interpretación de la Universidad de Ottawa (78 anuncios); dos portales canadienses con ofertas de trabajo accesibles vía Internet (74 anuncios); y ofertas de trabajo divulgadas por dos más grandes asociaciones de traductores e intérpretes de Canadá (71 anuncios). La base de datos entera tenía la forma electrónica; para ello, los anuncios existentes sólo en soporte papel tenían que ser previamente digitalizados.

Las ofertas de empleo fueron analizadas por Bowker con el programa *WordSmith Tools*, según una plantilla (Figura 3) que contenía todos los criterios de análisis. La base de datos fue etiquetada según dichos criterios.

Figura 3. Criterios de análisis utilizados en el estudio de las ofertas de empleo (Bowker 2004: 961)

Indexing criteria	Description
Source	Where the job was advertised?
Date	When the job was advertised?
Job	The type of job (e.g. translator, interpreter, terminologist)
Employer	The name of the company advertising the position
Location	The city and province where the job is located
Permanent (yes/no)	Whether the job is permanent or contract

(Cont.)

Indexing criteria	Description
Full-time (yes/no)	Whether the job is full-time or part-time
Professional association (yes/no)	Whether it is a requirement/asset for the candidate to be a certified member of a professional association
Examination (yes/no)	Whether the candidate is required to take an examination as part of the hiring process
Language(s)	The language(s) and language directions
Domain	The subject field
Qualifications	Formal qualifications (e.g. degree, years of experience) that the candidate must have
Required Skills	Specific skills required to do the job (e.g. computer skills, domain knowledge)
Other Keywords	Other key words relevant to the ad

Los resultados fueron contrastados con el estudio realizado por la *Canadian Translation Industry Sectoral Committee* (CTISC) del año 1999. En este apartado sólo presentamos los resultados obtenidos por Bowker en cuanto a la tipología y cantidad de trabajos anunciados (Figura 4).

Figura 4. Puestos de trabajo anunciados en Canadá (2000-2002), relacionados con la traducción (Bowker 2004: 962)

Job type	Number of ads in database	Percentage
Translator	161	53.5%
Translator-reviser	31	10.3%
Localization specialist	28	9.3%
Reviser	16	5.3%
Translation manager	16	5.3%
Translation professor	16	5.3%
Terminologist	11	3.7%
Translator-writer	10	3.3%
Interpreter	8	2.7%
Translator-terminologist	3	1.0%
Translator-interpreter	1	0.3%
TOTAL	301	100.0%

Bowker comenta al respecto que parece bastante sorprendente que el mercado requiera actualmente no sólo la actividad de traducción propiamente dicha sino que pone a la disposición de la sociedad puestos de trabajo que combinen la traducción con otro tipo de actividades complementarias. La autora denomina estos puestos de trabajo “puestos híbridos”:

Slightly more than half (53.5%) of the jobs in the database are for translators proper, though it is interesting to note that an additional 15% of the jobs are for hybrid positions where candidates will be expected to play a dual role, carrying out of duties of both a translator and another type of language professional (e.g. translator-reviser, translator-writer, translator-terminologist, translator-interpreter). This combined total of 68.5% of the jobs is somewhat lower than the figure suggested by the Canadian Translation Industry Sectoral Committee (CTISC) report (1999: 11), which indicates that translation per se represents 80% of the demand in Canada. (Bowker 2004: 963)

Según el estudio de Bowker, las actividades anexas a la traducción (gestión de proyectos, terminología, revisión, docencia de traducción y localización), en total representan un 28,8% de las ofertas de empleo analizadas, cuando el informe citado por la autora del *Canadian Translation Industry Sectoral Committee* (CTISC) del año 1999 evalúa estas actividades en un 10%. Cabe señalar que dicha estructura de empleos ofertados se refiere a puestos de trabajo sólidos y relativamente estables: un 67,8% de ofertas propone un trabajo fijo y un 87,7% de ofertas ofrece un trabajo a tiempo completo.

2.2. Dedicación real limitada a la actividad de traducción propiamente dicha

No sólo las ofertas de empleo para los traductores incluyen muchas actividades anexas a la traducción, sino también los estudios empíricos dirigidos a los trabajadores por cuenta ajena en el sector público y privado en los servicios de traducción (Hébert-Malloch 2004, SFR 2005) demuestran el carácter heterogéneo de los puestos de trabajo realmente ocupados. Dichos estudios resaltan dos aspectos de la misma realidad: (1) que la actividad de la traducción propiamente dicha cubre tan sólo una reducida parte de la jornada laboral de un traductor interno; y (2) que el impacto de todas las demás tareas realizadas aparte de la traducción es mucho más importante de lo esperado. Los resultados de los estudios empíricos parecen cuestionar de dos maneras la definición del traductor interno basada en la traducción como actividad principal: (1) el traductor interno no necesariamente dedica la mayoría de su tiempo laboral a la traducción propiamente dicha; (2) el traductor interno no necesariamente se centra en desempeñar únicamente la función de traductor.

2.2.1. Distribución de las actividades en una jornada laboral

La actividad de traducción propiamente dicha constituye el principal objeto de estudio en la investigación llevada a cabo por Hébert-Malloch (2004). Aquí vemos realmente un traductor interno trabajando. Hébert-Malloch pretendía observar *not [...] the translator directly, but, rather, his work* (2004: 973). Gracias al uso de la

técnica de observación directa registrada con videocámaras, los datos recogidos sobre la actividad laboral de traducción quedan estructurados en torno al uno de los más continuos indicadores que se conocen, a saber: en torno al tiempo.

En su estudio, Hébert-Malloch grabó el trabajo continuo de un traductor experto en la *Federal Government's Translation Bureau* de Canadá, durante aproximadamente 7 horas y media al día, a lo largo de cinco semanas (26 días). La grabación total representa unas 152 horas. Dicha grabación fue centrada en la pantalla del ordenador del traductor, y por lo tanto se consideró como la actividad de traducción propiamente dicha únicamente aquella actividad que se visualizaba en la pantalla del ordenador.

En cuanto al procedimiento de análisis, la autora estableció dos niveles: un macronivel y un micronivel. La combinación en un solo estudio del nivel micro y macro proporcionó al análisis un efecto de profundidad. La autora comenta las características de estos dos niveles en las siguientes palabras:

The macroscopic level was designed to reveal the individual characteristics of the translator in his work habits, focusing on variables such as number of hours worked, number of words translated, speed of translation and the number of pauses taken. The microscopic analysis examined several texts in detail to reveal certain linguistic characteristics in his work indicative of different constraints, either self-imposed or imposed by others and of individual preferences. (Hébert-Malloch 2004: 974)

La autora realiza primero el análisis a nivel macro y establece la unidad de análisis en función de las pausas (la pausa es considerada a partir de 3 minutos). De esta manera, la actividad entre una y otra pausa está clasificada como una sola actividad (una unidad). La autora propone una tipología de pausas: las agrupa en pausas internas (durante la traducción del mismo texto) y pausas externas (entre traducciones de textos diferentes).

Podemos tener la impresión general que el trabajo del traductor interno en la *Federal Government's Translation Bureau* de Canadá fue bastante monótono, al menos en cuanto a la duración de la misma posición física y de la actividad principal de traducción. La autora, sin embargo, menciona la gran incidencia no esperada de pausas internas y externas. En total el traductor hizo 231 pausas con duración mínima de 3 minutos y duración máxima de 6 horas y 29 minutos. Todas las pausas suman 89 horas y 14 minutos (sobre las 151 horas y 47 minutos de grabación completa) y representan el 59% del tiempo total (Hébert-Malloch 2004: 974).

En cuanto a pausas internas, Hébert-Molloch asume que su función podía ser la búsqueda de información. Además, llega a descubrir que el traductor bajo observación realiza más o menos la misma cantidad de traducción y de pausas internas por la mañana y por la tarde. Dicha regularidad de pausas internas le hace pensar a la investigadora que el traductor necesita las pausas internas para despejar la mente y descansar.

En lo que se refiere a pausas externas, su función podía ser comer, tomar café, cerrar y empezar el día, revisar las correcciones hechas por un corrector, etc.

Probablemente, la autora identifica el contenido y la función de las pausas externas de acuerdo con su propia experiencia del trabajo en el mismo gabinete de traducción. Sin embargo, no se recoge en la grabación qué actividad real las llena (las actividades fuera de la actividad de traducción en el ordenador no quedan grabadas). En este sentido, las pausas externas no es más que un “vacío” o “inexistencia” de traducción reflejada en la pantalla.

Así, pues, de la grabación misma no se puede inferir la tipología de las demás actividades, aparte de la traducción. Se pudo establecer que la actividad de traducción propiamente dicha representaba para el traductor experto un 41% de su jornada laboral; sin embargo, no se sabe con exactitud lo que el traductor hacía durante el 59% restante de su tiempo en el trabajo. Tenemos que tener en cuenta que la grabación con video-cámaras estaba enfocada al ordenador del traductor y por lo tanto la investigadora no pudo grabar las actividades que no estén reflejadas en la pantalla. La investigadora comenta al respecto: *Unfortunately, I was not able to see the translator do various tasks such as talk on the phone or consult a dictionary or colleague* (Hébert-Malloch 2004: 973).

2.2.2. Combinación de funciones

En cierta manera, el siguiente estudio empírico proporciona la respuesta a la pregunta planteada en el apartado anterior “¿Qué hace un traductor interno durante el 59% de su tiempo laboral, cuando no realiza la actividad de traducción propiamente dicha?”. Presentamos los resultados de la encuesta realizada por la *Société Française des Traducteurs* (SFR 2005) entre sus asociados asalariados, egresados de la *École Supérieure d’Interprètes et de Traducteurs* de París (ESIT). Los datos fueron recogidos en primavera del año 2005. 37 mujeres y 5 hombres proporcionaron respuestas válidas (en total, 42 personas), lo que representa aproximadamente un 28% de la tasa de respuesta recibida. El objetivo consistió en definir la situación general de los egresados de la ESIT, asociados en la SFR, con una posición salarial fija.

Concretamente, la pregunta núm. 5 *Quelle est votre fonction précise?* pretendía recoger información sobre las actividades y tareas desempeñadas por los traductores asalariados. Las respuestas recibidas revelan que, aparte de la traducción (40 casos), los encuestados realizan muchas otras actividades: corrección (30 casos), gestión de la subcontratación (12 casos), trabajos terminológicos (13 casos) e incluso interpretación (3 casos) (Figura 5).

Sorprende también un elevado número de respuestas en la opción f) “Otros”. En este punto se registraron 14 diferentes respuestas: turismo internacional, formación, redacción técnica, coordinación de proyectos, organización de reuniones, análisis de artículos / servicio de vigilia editorial, indexación, revisión, gestión de un sitio web, redacción de informes, procesamiento de la información, formación del personal recién contratado, documentación, gestión del archivo... (Figura 5). Probablemente, algunas

de estas respuestas podrían ser agrupadas en conceptos más amplios: formación (general) y formación del personal recién contratado; o redacción técnica y redacción de informes. Aún así, la gran cantidad de funciones adicionales desempeñadas por los traductores asalariados demuestra el carácter eminentemente heterogéneo de los puestos de trabajo ocupados.

Figura 5. Respuestas obtenidas a la pregunta núm. 5 en torno a las actividades desempeñadas por los traductores internos (SFR 2005)

Question 5 – Quelle est votre fonction précise ? (donner une description la plus détaillée possible – plusieurs réponses possibles)

- a) Traduction (40 réponses)*
- b) Relecture (30 réponses)*
- c) Gestion de sous-traitance (12 réponses)*
- d) Terminologie (13 réponses)*
- e) Interprétariat (3 réponses)*
- f) Autre (14 réponses) : tourisme international – formation – rédaction technique – coordination de projets – organisation de réunions – analyse d'articles/veille éditoriale – indexation – révision – gestion de site Internet – rédaction de comptes-rendus – traitement de l'information – formation des nouveaux arrivants – documentation – archivage*

El estudio de Lebtahi e Ibert (2000) procede también de la zona francófono. Los autores realizaron un estudio de casos de diez empresas que incorporan en mayor e menor medida la actividad de traducción. En el artículo publicado en 2000, Lebtahi e Ibert presentan tres casos de los diez analizados. Uno de ellos se centra en la situación de los traductores internos de la empresa francesa Presse +, que se dedica al servicio de infomediación y cuyo objetivo consiste en recoger y gestionar la información de interés para sus clientes-empresas (informaciones sobre la empresa-cliente, su competencia, el sector de actividad, el entorno económico y social, etc.). Presse + incorpora a un equipo de 15 “lectores-redactores-traductores” que procesan dicha información procedente de unos 20 países. Estas personas buscan la información pertinente, seleccionan la información de interés, traducen noticias seleccionadas o redactan informes resumidos. Aparte de este equipo de 15 personas, Presse + cuenta con unos 20 traductores autónomos con los cuales establece una relación propio del teletrabajo.

Según Gouadec, los traductores de plantilla pueden desempeñar una o varias de las siguientes funciones: pre-traductor integral, documentalista e investigador, terminólogo, fraseólogo, traductor (puro), post-traductor o post-editor, revisor, corrector, editor, redactor, traductor con dos competencias, ingeniero de comunicación multilingüe y multimedia, jefe de proyectos/interfaz de gestión (Gouadec 2007).

2.3. *Mezcla entre la ejecución de las tareas y la toma de decisión sobre dicha ejecución*

La naturaleza heterogénea de las actividades que conforman los puestos de trabajo de traductores internos se manifiesta también en una forma particular: en los casos cuando la ejecución de las tareas (de traducción) se combina con la toma de decisión sobre dicha ejecución (gestión de proyectos de traducción). Ahora bien, según los resultados de estudios empíricos, dicha combinación se da en dos sentidos: (1) cuando los traductores empiezan a gestionar los procesos de traducción; y (2) cuando los gestores de proyectos de traducción realizan traducciones esporádicas.

2.3.1. Los traductores incorporan la gestión de proyectos de traducción

En el estudio con uso de encuesta de la *Société Française des Traducteurs* (SFR 2005), ya se ha podido detectar el fenómeno de fusión, en un mismo puesto de trabajo, de actividades que consisten en la ejecución de las diferentes tareas del proceso productivo, con la función de toma de decisión, aunque sea parcial, sobre el proceso productivo. 12 sujetos de los 42 sujetos encuestados desempeñan la función de gestión de la subcontratación; y un sujeto menciona la coordinación de proyectos entre otras funciones realizadas en el puesto de trabajo ocupado (Figura 5).

Si miramos otras zonas geográficas, Choi y Lim (2000) detectan el carácter heterogéneo de los puestos de trabajo internos de los traductores en el mercado coreano. Como señalan estos autores, los traductores internos combinan la traducción con la gestión de proyectos de traducción. En dicha función de gestión, el principal aporte de los traductores consiste en ofrecer la solución eficaz de todas las perturbaciones sobrevenidas durante el proceso de traducción. Son, además, las únicas figuras que constituyen un puente de comunicación entre el personal de la empresa o institución y los traductores autónomos externos subcontratados.

The salaried translator acts as team leader and troubleshooter, ensuring that terminology is accurate and uniform, that style is in accordance with the other documents of the company or the relevant organization involved, and that the final output is consistent overall. The salaried translator is in a unique position to act as a bridge between the translators and the organization. (Choi y Lim 2000: 390)

Choi y Lim comentan también que, al tratarse de la lengua coreana y de uso limitado en el mundo, los traductores internos realizan muchas correcciones, dado que se dan frecuentes casos de traducción inversa realizada por traductores no nativos de la lengua de llegada (existen relativamente poco nativos de inglés que conozcan muy bien la lengua coreana y por lo tanto escasean traductores del coreano al inglés con inglés nativo).

2.3.2. Los gestores de proyectos de traducción incorporan la traducción

La siguiente investigación empírica aporta información sobre la inclusión de las tareas de traducción en las actividades de gestión.

El estudio de Stelmach (2000) es un trabajo de fin de grado no publicado, realizado en Polonia en la Cátedra de Gestión y Marketing (*Katedra Zarządzania i Marketingu*) de la Escuela Universitaria de la Banca de Poznań (*Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu*), Sucursal de Chorzów (*Wydział Zamiejscowy w Chorzowie*).

El tema del estudio fue el análisis y valoración de la organización del tiempo de trabajo en una empresa de traducción. En la parte teórica, la autora presenta la noción de tiempo de trabajo en su triple dimensión: como recurso, como elemento de la organización del trabajo y como categoría legal. En la parte empírica, la autora analiza el uso del tiempo en una empresa de traducción, mediante la auto-observación de las situaciones de trabajo reales en dos puestos de personal administrativo. Al final propone mejoras en la organización del tiempo en dicha empresa.

La investigación se llevó a cabo en una empresa de traducción del sur de Polonia que se dedica a la traducción de textos de tipo técnico, económico y médico en varias lenguas indoeuropeas y no indoeuropeas. Se realizan también traducciones juradas.

En cuanto al diseño metodológico, la técnica de medición del uso del tiempo que se aplicó fue la técnica de la fotografía del día laboral, modificada para los objetivos específicos de la investigación, o sea en su versión de autofotografía. Concretamente, a las dos trabajadoras (A y B) se les pidió llevar un diario del uso del tiempo durante cinco días laborales. Los datos fueron analizados e interpretados por la investigadora principal (Stelmach).

Los datos se recogieron de la siguiente manera: las dos trabajadoras (A y B) escogieron cinco días laborables de jornada continua de 8:00 a 16:00 y horas extras (si se daba el caso), prepararon una plantilla de auto-observación con la indicación de tiempo (en formato hora: minutos) en la columna izquierda y rellenaron las casillas correspondientes al momento de auto-observación en la columna derecha, con la denominación espontánea de la actividad desarrollada (Figura 6). Los intervalos de tiempo en la columna izquierda y, por lo tanto, los intervalos de observación realizada, son de 15 minutos.

Figura 6. Resultados del primer día de la auto-observación de la trabajadora A (Stelmach 2000: 55, la traducción es nuestra)

Tiempo de observación	Tareas desempeñadas el primer día por la trabajadora A
08:00	Preparación del café para mí y para el jefe
08:15	Encendido del ordenador e impresión del planning del día
08:30	Emisión de facturas
08:45	Registro de facturas (en ordenador)

(Cont.)

Tiempo de observación	Tareas desempeñadas el primer día por la trabajadora A
09:00	Cálculo del IVA
09:15	Archivo de facturas (numeración)
09:30	Emisión de transferencias
09:45	Llamadas telefónicas para comprobar el estado de las cuentas de la empresa
10:00	Salida al banco para hacer transferencias
10:15	Estancia en el banco
10:30	Regreso del banco
10:45	Lavabo
11:00	Me he preparado el desayuno, he preparado el café para el jefe
11:15	Consumición del desayuno
11:30	Impresión del documento contable de la empresa
11:45	cont.
12:00	Redacción de una traducción de 200 páginas
12:15	cont.
12:30	cont.
12:45	cont.
13:00	cont.
13:15	cont.
13:30	cont.
13:45	cont.
14:00	cont.
14:15	Final de la redacción
14:30	Impresión de la traducción
14:45	cont.
15:00	cont.
15:15	cont.
15:30	cont.
15:45	cont.
2 horas extras	Impresión

Los datos registrados en las plantillas (Figura 6) fueron sistematizados y reducidos por la investigadora en conceptos más amplios como “Preparación del desayuno, consumición” o “Salida a casa de un traductor, estancia, regreso” (actividades núm. 1 y 9, Figura 7). No sólo se identificaron las principales actividades y se nombraron con etiquetas, sino también se sumaron todos los registros de cada actividad y se calcularon sus incidencias durante el día laboral. Para este cálculo, se consideró cada día laboral aparte, de manera que las 8 horas de trabajo representan el 100 por cien.

De esta manera, la autora realiza una lectura de la distribución temporal de las actividades en cuanto al tiempo invertido, identifica las actividades de mayor y menor incidencia y observa una gran variabilidad de ellas en las estimaciones calculadas a lo largo de los cinco días de la auto-observación. Incorpora también una escueta valoración de las horas extras dedicadas a la empresa (más allá de las 8 horas prescritas de la jornada laboral).

Figura 7. Repartición de las actividades de la trabajadora A durante su jornada laboral en cinco días de la autoobservación (Stelmach 2000: 65, la traducción es nuestra)

Actividades de la trabajadora A		Incidencia de la actividad durante el día laboral en porcentaje (%)				
		Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5
1.	Preparación del desayuno, consumición	9,370	15,625	8,330	15,625	12,500
2.	Preparación del puesto de trabajo, planificación	3,125	3,125	3,125	6,250	3,125
3.	Uso del teléfono y del fax	3,125	12,500	18,750	13,540	---
4.	Redacción de facturas	3,125	3,125	6,250	1,050	6,250
5.	Registro de facturas	3,125	6,250	3,125	5,210	3,125
6.	Archivo de facturas	3,125	---	---	---	---
7.	Copia y escritura de textos varios	---	6,250	2,080	6,250	10,420
8.	Redacción de un texto	31,250	---	---	---	18,750
9.	Salida a casa de un traductor, estancia, regreso	---	---	18,750	33,330	---
10.	Salida al banco y al correo, estancia, regreso	9,380	18,750	9,375	3,125	14,580
11.	Comprobación y emisión de transferencias	3,125	3,125	9,380	---	3,125
12.	Lavabo	3,125	6,250	1,050	3,125	3,125
13.	Impresión y copia de documentos	25,000	3,125	4,160	7,290	9,375
14.	Declaración del IVA, IRPF, cotización SS	3,125	12,500	12,500	---	9,375
15.	Copia de ficheros electrónicos	---	3,125	3,125	2,080	3,125
16.	Reunión con jefe	---	3,125	---	---	---
17.	Limpieza del puesto de trabajo	---	3,125	---	3,125	3,125
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%

El estudio de Stelmach fue realizado en el ámbito de Organización y Gestión de Empresas, por este motivo no se dio importancia a los contenidos de los puestos

de trabajo analizados que pueden resultar interesantes para el ámbito de Estudios sobre la Traducción. Justamente por este motivo, la actividad núm. 8 realizada por la trabajadora A, se recoge en la Figura 7 con la etiqueta “Redacción de un texto”, cuando en realidad, en base a los datos recogidos sabemos que precisamente se trataba de actividades de traducción propiamente dicha (Figura 6; actividad iniciada a las 12:00).

La reinterpretación traductológica de los datos recogidos por Stelmach y de los resultados de su estudio (Stelmach 2000), ha sido incluida en Kuznik y Verd (2010). En dicha reinterpretación, se identificaron las principales características del contenido del trabajo en puestos propios de administrativos y gestores de proyectos de traducción. Este contenido, pues, resulta ser muy heterogéneo y complejo. Presupone la coexistencia permanente, en el mismo puesto de trabajo, de los siguientes componentes: (1) un amplio abanico de interacciones con personas, máquinas, herramientas de trabajo y textos; (2) una mezcla de diferentes elementos de proyectos de traducción en distintas fases de realización, que requieren un constante seguimiento; (3) la detección y solución inmediata de alteraciones que se producen en el proceso de realización de los proyectos de traducción; (4) y finalmente, la combinación de tareas de gestión con las tareas de traducción propiamente dicha (Kuznik y Verd 2010: 41).

2.4. Contenidos heterogéneos de las plazas de prácticas

El contenido de las plazas de prácticas suelen ser un buen indicador de la situación en el lado de la demanda laboral en el mercado de trabajo. No podemos perder de vista que las buenas prácticas profesionalizadoras son las que acompañan al personal fijo de la empresa, y no lo sustituyen. Por lo consiguiente, tampoco podemos presuponer que el contenido de las plazas de prácticas en una entidad es el equivalente del contenido de los puestos de trabajo en esta entidad. Sin embargo, las prácticas profesionalizadoras dan una primera información en torno a las actividades que se esperan de ser desempeñadas por los futuros profesionales en un cierto sector económico.

Entre las diez empresas estudiadas por Lebtahi e Ibert (2000), hay una entidad del sector audiovisual en la cual las actividades de traducción están confiadas a los becarios. Dichos becarios trabajan en base a un convenio de prácticas largas y remuneradas (unos 300 euros al mes y gastos de transporte costeados por la empresa, como comentan los autores; Lebtahi e Ibert 2000: 225). La empresa de prácticas es TF6, una cadena de televisión para todo tipo de público, resultado de fusión de dos cadenas de televisión francesas, TF1 y M6. Los traductores-becarios forman parte del servicio de adquisiciones y de la programación de la cadena. Su tarea principal consiste en preparar las presentaciones en francés de los programas emitidos por las tardes. Los traductores-becarios tienen que conseguir las presentaciones en francés de los programas que ya se han emitido anteriormente; buscar en Internet las pre-

sentaciones originales en inglés de otros programas, buscar igualmente en Internet si ya existen sus traducciones al francés y evaluarlas, o traducir directamente dichas presentaciones del inglés al francés. Como último recurso existe la posibilidad de visualizar todo el programa y redactar la presentación correspondiente en francés. Como señalan Lebtahi e Ibert, las actividades encargadas a los traductores-becarios se sitúan más bien en el lado de responsabilidades de documentación y redacción, y no del de la traducción propiamente dicha (Lebtahi e Ibert 2000: 226).

En el año 2009 presentamos un estudio propio (Kuznik 2009) sobre la función del coordinador de prácticas y las posibilidades que ofrece dicha función para recoger información sobre las tendencias generales en el mercado de trabajo y el de los servicios de traducción. Nos basamos en el material empírico de tres cursos académicos (2006-2009) recogido por nosotros en calidad de coordinador de prácticas del Postgrado de Traducción Jurídica de la Universitat Autònoma de Barcelona. Analizamos las actividades desempeñadas por los alumnos del postgrado en prácticas según el tipo de entidad en la zona de la ciudad de Barcelona. En aquella ocasión, identificamos cinco tipos de entidades de prácticas: (1) despachos de traductores jurados autónomos; (2) despachos de abogados; (3) empresas de traducción; (4) asociaciones, fundaciones, organizaciones de interés social y cultural; y (5) grupos de investigación en universidades. Uno de los alumnos que realizó sus prácticas en un despacho de traductor jurado autónomo enumeró en su informe las siguientes actividades:²

He traducido los documentos que traían los clientes o que enviaban por correo electrónico o fax. Me documentaba para realizar las traducciones, realizaba búsquedas terminológicas y/o buscaba plantillas de documentos ya traducidos con anterioridad. Guardaba una base de datos con todos los documentos traducidos para reutilizarlos en su caso. Cuando terminaba se los entregaba al traductor jurado. También atendía a los clientes que venían a dejar el encargo o a retirar las traducciones, le resolvía las dudas y quejas. Por último hacía consultas al traductor jurado cuando tenía dudas sobre terminología o formato del texto meta, así como otras de tipo profesional. (Kuznik 2009; curso académico 2008-2009)

Queremos subrayar que el carácter heterogéneo del contenido de las prácticas no es sólo un rasgo distintivo de las carreras académicas de traducción. Parece que encontramos la situación parecida en el ámbito más amplio de ciencias sociales. Paz Torres (2009) menciona todas las actividades desarrolladas por los alumnos en prácticas externas en la Diplomatura de Relaciones Laborales de la Universitat Autònoma de Barcelona, que son éstas:

2. Varias actividades mencionadas por el alumno en prácticas coinciden con las diferentes facetas del traductor jurídico y jurado, descritas por Mayoral (2004). Según este autor, el traductor jurídica y jurado actúa como: comunicador; lingüista; jurista; emulador; investigador; detective; persona de negocios; profesional del servicio público; benefactor; cuidador; notario; mensajero; evaluador de riesgos; deontólogo; aprendiz; formador; teórico; artesano; y creador.

La gestión de los recursos humanos, el asesoramiento laboral, [...] el conocimiento de diversos tipos de contratos de trabajo, métodos de control horario, administración, selección y formación, benchmarking de convenios colectivos, estudios de antigüedad, soporte a las comisiones negociadoras de convenios colectivos, seguimiento de conciliaciones en el CEMAC, seguimiento de procesos de selección, utilización de los sistemas informáticos más corrientes para la formalización de la documentación administrativa, trabajos de investigación sobre temas concretos, seguridad e higiene, prevención de riesgos laborales, etc. (Paz Torres 2009: 1029)

Conclusiones

En base a los estudios empíricos comentados en el presente artículo, podemos concluir que el contenido de los puestos de trabajo de los traductores internos, en la primera década del siglo XXI, es muy heterogéneo. Las organizaciones analizadas por los distintos autores, que emplean traductores internos, funcionan de acuerdo con las características de entidades surgidas a raíz de las transformaciones ocurridas a partir de los años 80 del siglo XX, y ello sobre todo en cuanto a la nueva división del trabajo y contenidos muy amplios de los puestos de trabajo actuales. Este fenómeno ha sido identificado principalmente gracias a cuatro indicadores propuestos en estudios empíricos, que se realizaron en el ámbito de estudios de traducción y estudios de organización de empresas en diferentes países del mundo.

En primer lugar, Bowker (2004; Canadá) demuestra que el número de puestos de trabajo híbridos en las ofertas de empleo ha aumentado desde el año 1999 desde un 10% a un casi 30%.

En segundo lugar, la actividad de traducción propiamente dicha no resulta necesariamente mayoritaria en cuanto a la dedicación real de los traductores internos, tanto a lo que se refiere a la duración de la actividad de traducción durante una jornada laboral como en cuanto al peso de la traducción como función principal desempeñada en la empresa. Por un lado, el traductor experto de la *Federal Government's Translation Bureau* de Canadá, estudiado por Hébert-Malloch (2004), dedica tan sólo un 41% de su tiempo a la traducción propiamente dicha, realizada con el ordenador. Por otro lado, los 42 traductores asalariados, egresados de la *École Supérieure d'Interprètes et de Traducteurs* de París, y asociados en la *Société Française des Traducteurs* (SFR 2005), mencionan en total 72 funciones desempeñadas en su lugar de trabajo, que son distintas de la traducción y que se reparten de la siguiente manera: 58 respuestas señalan conjuntamente las funciones de corrección, gestión de la subcontratación, trabajos terminológicos e interpretación; y en 14 respuestas se señalan otras funciones que acompañan la función de traducción. En la misma línea, el estudio de caso realizado por Lebtahi e Ibert (2000) pone de manifiesto que en una de las empresas francesas dedicadas a la infomediación, los traductores en realidad cumplen una función aglutinada de “lectores-redactores-traductores”.

En tercer lugar, los estudios del territorio francés (SFR 2004) y coreano (Choi y Lim 2000) demuestran que los traductores incorporan entre sus actividades la actividad de gestión de los procesos de traducción; y al revés, un estudio empírico realizado en Polonia en el ámbito de la organización de empresas (Stelmach 2000) nos informa que una de las administrativas y gestoras de las traducciones en la empresa de traducción analizada (trabajadora A), ha dedicado a la traducción propiamente dicha más de 30% de su tiempo durante el primer día de observación, y casi un 20 % durante el quinto día de observación.

En cuarto lugar, encontramos un indicio del carácter heterogéneo del contenido de los puestos de trabajo de traductores internos en los estudios centrados en las actividades realizadas por los alumnos de prácticas: Lebtahi e Ibert (2000) proporcionan datos sobre la realidad de Francia y Kuznik (2009) sobre la situación en España.

Todos estos estudios han sido realizados, o bien “desde dentro”, es decir en el contexto interno empresarial (Lebtahi e Ibert 2000, Stelmach 2000) o en el contexto interno institucional (Hébert-Malloch 2004); o bien “desde fuera”, analizando las opiniones de empleadores (Bowker 2004), traductores (SFR 2004) y estudiantes en prácticas (Kuznik 2009). En las organizaciones estudiadas por los autores “desde dentro”, los traductores forman parte del personal principal de la entidad (*core business*; Hébert-Malloch 2004), o de las unidades asesoras y del personal de apoyo a la actividad principal de la entidad (*staff*; Lebtahi e Ibert 2000). A pesar de la gran dificultad de diseñar y llevar a cabo estudios empíricos en contextos organizativos internos (empresariales e institucionales), dichos estudios nos parecen absolutamente necesarios para conocer el funcionamiento y las necesidades del mundo laboral actual.

Cabe resaltar el valor metodológico de todos estos estudios empíricos mencionados por nosotros en el presente artículo (validez y fiabilidad), y la variedad de la metodología empírica no experimental empleada: análisis sistemático de fuentes documentales con plantilla (Bowker 2004), análisis no sistemático de fuentes documentales (Kuznik 2009), observación directa grabada en video-cámaras (Hébert-Malloch 2004), auto-observación con plantilla (Stelmach 2000), y encuesta con cuestionario (SFR 2005). Pensamos que el subcampo de investigación en torno a los aspectos profesionales y laborales del traductor ya es suficientemente maduro para poder plantear diseños más complejos, que unan la estrategia cualitativa y la cuantitativa.

El carácter heterogéneo de los puestos de trabajo de traductores internos explica en parte los siguientes fenómenos:

- Persistencia de una sensación muy generalizada según la cual la profesión del traductor tiene contornos borrosos (Lebtahi e Ibert 2000, Choi y Lim 2000, Mayoral 2004) y no quedan aún definidas las tareas centrales de la profesión y las periféricas (Monzó 2006). Para superar esta sensación, los autores proponen las siguientes vías: (1) plantean la profesión del traductor como una profesión muy polivalente (Lebtahi e Ibert 2000, Mayoral 2004); (2) no se refieren sólo a la profesión del traductor sino hablan de un con-

junto de oficios de servicios lingüísticos y de comunicación multimedia (Gouadec 2007); y (3) definen la posición del traductor interno según un concepto aglutinado de varias funciones (Lebtahi e Ibert 2000: “lectores-redactores-traductores”, Gouadec 2007).

- Preocupación de los investigadores en definir las condiciones de la inserción laboral óptima de los estudiantes de traducción (Torres Hostench 2007). En este punto, sólo unos estudios sistemáticos, rigurosos y transparentes sobre la realidad laboral pueden proporcionar alguna respuesta.

Bibliografía

- Banco de España (2011). Proceso selectivo para proveer una plaza en el nivel nueve del grupo directivo, para desempeñar cometidos de traductor, Bases de la convocatoria, Anuncio 9/2011 del 11 de abril de 2011 [En línea]. En Recursos Humanos y Organización <<http://www.bde.es/webbde/es/secciones/convoca/be/convbe.html>> [Consulta: 24/05/2011].
- Bowker, Lynne (2004). What Does It Take to Work in the Translation Profession in Canada in the 21st Century? Exploring a database of Job Advertisements. *Meta* 49(4), 960-972.
- Castillo, Juan José; De Las Alas-Pumariño, Andrés; Del Bono, Andrea; Fernández, Julio; Galan, Aurora y Santos, Maximiano (2000). División del trabajo, cualificación, competencias. *Sociología del trabajo* 40, 3-50.
- Choi, Jungwha y Lim, Hyang-Ok (2000). An Overview of the Korean Translation Market. *Meta* 45(2), 383-392.
- Coller, Xavier y Garvía, Roberto (2004). *Análisis de organizaciones*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Durand, Jean-Pierre (2004). *La Chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. París: Éditions du Seuil.
- Etzioni, Amitai (1965). *Organizaciones modernas*. México: Uteha.
- Giner, Salvador, Lamo de Espinosa, Emilio y Torres, Cristobál (eds.) (1998). *Diccionario de Sociología*. Madrid: Alianza.
- Gouadec, Daniel (2007). *Translation as a Profession*. Amsterdam: Benjamins.
- Hébert-Malloch, Louise (2004). What Do We Know About a Translator's Day? *Meta* 49(4), 973-979.
- Köhler, Holm-Detlev y Artilles, Antonio Martín (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.
- Kuznik, Anna (2007). El contenido de los puestos de trabajo de traductores e intérpretes visto desde la Traductología y la Sociología del Trabajo. El concepto de tarea

- traductora. Comunicación Oral, Quinto Congreso de la EST 'Why Translation Studies Matters', Univerza v Ljubljani (Eslovenia), 3-6 de septiembre de 2007.
- (2009). Praktyki studenckie jako źródło informacji o rynku pracy i usług z zakresu tłumaczeń prawniczych. Comunicación Oral, *Fourth Conference on Translation, Interpreting and Comparative Legilinguistics*, Institut of Linguistics, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań (Polonia), 2-4 de julio de 2009.
- (2010). *El contenido de los puestos de trabajo de los traductores. El caso de los traductores internos en las empresas de traducción de Barcelona*. Tesis Doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona.
- y Verd, Joan Miquel (2010). Investigating Real Work Situations in Translation Agencies. Work Content and its Components. *Hermes* 44, 25-43.
- Lebtahi, Yannicke e Ibert, Jérôme (2000). Traducteurs dans la société de l'information. Evolutions et interdépendances. *Meta* 49(2), 221-235.
- Lozares, Carlos; Verd, Joan Miquel; Moreno, Sara; Barranco, Oriol y Massó, Matilde (2004). El proceso de trabajo desde las perspectivas de la actividad situada y del conocimiento socialmente distribuido. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 22(1), 67-87.
- Mayntz, Renate (1963). *Sociología de la organización*. Madrid: Alianza.
- Mayoral, Roberto (2004). El polifacetismo del traductor (jurídico y jurado). En *Experiencias de traducción. Reflexiones desde la práctica traductora*, Cristina García e Isabel García (eds.), 165-180. Castellón de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Monzó i Nebot, Esther (2006). ¿Somos profesionales? Bases para una sociología de las profesiones aplicada a la traducción. En *Sociology of translation*, Arturo Parada y Oscar Díaz Fouces (eds.), 155-176. Vigo: Servizo de Publicacións da Universidade de Vigo.
- Paz Torres, Olga (2009). Las prácticas externas en la Diplomatura de Relaciones Laborales: un espacio para la profesionalización. En *El practicum más allá del empleo: Formación vs Training. Actas del X Simposium Internacional 'El practicum y las prácticas en empresas en la formación universitaria'*, 1021-1029. Poio, Pontevedra: Universidad Santiago de Compostela.
- Pereda Marín, Santiago y Berrocal Berrocal, Francisca (2004). *Gestión de Recursos Humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Prieto, Carlos (2004). Sentido y valor del tiempo de trabajo profesional, género y representaciones de la vida personal. *Trabajo* 13, 37-58.
- Rosenstiel, Lutz von (2004). Organizational Analysis. En *A Companion to qualitative research*, Uwe Flick, Ernst von Kardoff y Inés Steinke (eds.), 129-136. Londres-Thousand Oaks-Nueva Delhi: Sage Publications.

- Sanchis, Enric (2004). Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 22(1), 37-65.
- Sennett, Richard (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- SFR *Société Française des Traducteurs* (2005). Résultats de l'enquête menée sur la situation des traducteurs salariés anciens élèves de l'ESIT [en línea] < <http://www.sft.fr/> > [Consulta: 23/05/2007].
- Stelmach, Marta (2000). *Analiza i ocena organizacji czasu pracy (na przykładzie malego biura tłumaczeń)*. Trabajo de fin de grado, Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Zamiejscowy w Chorzowie.
- Terresac, Gilbert de (1995). *Autonomía en el trabajo*. Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Torres Hostench, Olga (2007). *Programa de formació per a la inserció laboral dels postgraduats en traducció*. Tesis Doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona.