

Hacia un programa de mentoría profesional para estudiantes de máster en traducción

Alicia Bolaños Medina^{*a}, Lourdes Rivas Guida^b

^aDivisión de Traducción e Interpretación y Aprendizaje de Lenguas, Instituto Universitario para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación en Comunicación y Departamento de Filología Moderna, Traducción e Interpretación (ULGPC), C/ Pérez del Toro, 1, 35004 Las Palmas de Gran Canaria;

^bGear Translations, C/ San Miguel 5, 1º, 38002 Santa Cruz de Tenerife

RESUMEN

Ante los recientes avances tecnológicos, la gran dependencia de la situación económica global, o la enorme competitividad que caracterizan a la traducción e interpretación, los recién egresados de esta disciplina a menudo optan por abandonar, al menos momentáneamente, su desarrollo profesional en ella para dedicarse a otras que supuestamente les ofrecen mayor estabilidad. De ahí la necesidad de una mentoría profesional y académica hacia la inserción profesional de los traductores e intérpretes noveles en su área de especialidad. Tras analizar tanto el estado del sector de la traducción como otros programas de mentoría ya implantados en este ámbito, identificamos ciertos aspectos en los que cabría incidir en mayor medida: las posibilidades que ofrece el autoempleo, la familiarización con las principales herramientas tecnológicas actuales de apoyo a la traducción y el marketing y la adquisición de competencias que doten a los recién egresados de mayor adaptabilidad y que les permitan identificar las nuevas oportunidades del mercado de servicios lingüísticos, promovidas por las TIC. Por último, se describen brevemente las principales características del programa piloto de mentoría MEPROACTI, de carácter profesional, psicosocial y con un fuerte componente tecnológico. Desarrollado en el marco del Máster en Traducción Profesional de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, pretende acompañar a los estudiantes que están a punto de incorporarse al mercado hacia el autoempleo, familiarizarles con el abanico profesional desplegado ante ellos, favorecer su empoderamiento profesional, y propiciar las condiciones adecuadas para que evolucionen del concepto tradicional de «seguridad» hacia el de «autoconfianza».

Palabras clave: Mentoría, traducción, autoempleo, inserción laboral, orientación laboral, tutoría, *coaching*

1. INTRODUCCIÓN

La traducción es una industria en riesgo debido, en gran medida, a los recientes avances tecnológicos, tales como los producidos en la traducción automática neuronal¹, que está transformando el tipo de tareas que deben realizar los traductores (con la introducción, por ejemplo, de la posesición); a su gran dependencia de la situación económica global, o a la enorme competitividad que la caracteriza y que se refleja a menudo en la caída drástica de las tarifas aplicables. Todos estos factores pueden afectar negativamente a su volumen de negocio, rentabilidad y crecimiento.

Ante la incertidumbre provocada por esta realidad y el hecho de que el volumen de trabajo y los ingresos provenientes de la traducción profesional suelen variar enormemente a lo largo del año, los recién egresados de traducción e interpretación a menudo optan por dejar de lado, al menos momentáneamente, su desarrollo profesional en esta área y dedicarse a otras que supuestamente les ofrecen mayor estabilidad, si bien no son las inicialmente más deseadas por su parte, tales como la enseñanza o el turismo. De ahí la necesidad de establecer una mentoría profesional y académica que sirva de puente hacia la inserción profesional de los traductores noveles.

En este trabajo describiremos los primeros pasos de un programa de mentoría profesional encaminado a acompañar a los estudiantes que están a punto de concluir sus estudios en Traducción e Interpretación hacia el autoempleo, a ayudarles a

^{*a}alicia.bolanos@ulpgc.es; ^blourdesrivas@geartranslations.com

evaluar la diversidad de perfiles laborales a los que pueden acceder, a favorecer su empoderamiento profesional y a modificar paulatinamente el concepto tradicional de «seguridad» por el de «autoconfianza».

Tras analizar el estado actual del sector económico y el mercado profesional de la traducción, presentaremos las principales conclusiones extraídas de la revisión bibliográfica sobre la mentoría profesional en el ámbito universitario en general y también en el de nuestra especialidad, así como del análisis de necesidades llevado a cabo con futuros egresados del Máster en Traducción Profesional de la Facultad de Traducción e Interpretación de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Por último, presentaremos los principales aspectos organizativos y metodológicos del diseño el proyecto piloto MEPROACTI (Mentoría Profesional y Académica en Traducción e Interpretación).

2. EL SECTOR DE LA TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN EN LA ACTUALIDAD

De acuerdo con el taller realizado en 2021 por la Comisión Europea en España en el marco de la iniciativa *Translating Europe*², el 88% de los profesionales registrados en España bajo el Epígrafe 743 (Traducción e interpretación) son autónomos. Sin embargo, también se reconoce una falta de datos y claridad sobre las estadísticas, ya que el epígrafe no permite una diferenciación entre solo traductores, solo intérpretes o profesionales que se dedican a ambas especialidades. Por otro lado, no incluye a los autónomos que solo se dedican a estas tareas a tiempo parcial, ni a las grandes empresas globales con presencia en España (no registradas en el país, pero con intensa actividad comercial local). Por tanto, para obtener mayores datos y poder hablar de la situación del profesional de la traducción en general, podemos referirnos a datos europeos recogidos en la Encuesta ELIS (2022), en particular al documento «European Language Industry Survey. Before and After Covid-19»³.

En él se indica que la situación del profesional independiente en la industria de la traducción en España es precaria. Casi el 60% de los profesionales requiere ingresos adicionales además de los generados en su profesión. Además, la cobertura ante la imposibilidad de trabajar no se encuentra prevista en las políticas de estado en Europa. A su vez, los mayores factores de estrés para profesionales independientes siguen siendo la capacidad de generación de dinero y el clima económico general, el hecho de que las tarifas se consideran renegociables y no fijas, suelen permanecer en el mismo nivel durante años, o incluso tender puntualmente a la baja debido a la gran competitividad del mercado.

Como posibles acciones para minimizar estos factores de estrés, en la encuesta ELIS³ se indican una serie de iniciativas que se pueden realizar desde los distintos sectores implicados en la industria, para mejorar las condiciones de los profesionales independientes en esta área, entre otras³: mayores barreras para el acceso a la industria de perfiles no profesional; mayor regulación de la profesión por parte del estado; dar visibilidad a la complejidad del proceso de traducción y los tiempos asociados; y mejorar el perfil profesional, con la búsqueda de clientes directos versus generar ingresos a través de intermediarios, mejorar las capacidades de negociación y desarrollar la asertividad y la capacidad de generar nuevas relaciones profesionales (*networking*).

Es en este último punto el aspecto en el cual este programa de mentoría cobra relevancia. En este contexto cambiante, íntimamente relacionado con las tendencias económicas globales, el avance de la tecnología y las nuevas habilidades profesionales que exige la industria para poder desarrollarse en la traducción profesional, es que surge la necesidad de una mentoría para traductores noveles que los apoye a tener un acercamiento autónomo, proactivo y de reinención constante para lograr la generación de fuentes de ingresos de forma continuada.

3. EL MERCADO LABORAL DEL TRADUCTOR PROFESIONAL

La profesión de traductor e intérprete está históricamente asociada al desarrollo profesional en modalidad liberal: asignaciones por proyecto, a través de agencias o plataformas intermediarias que conectan traductores con clientes finales o con clientes-empresa directos, que buscan colaboradores en proyectos de localización o traducción puntuales. Esto se debe principalmente a que la demanda de traducción en el ámbito corporativo es variable e, incluso, poco predecible y depende, principalmente, de la economía global, la solvencia de las empresas y las oportunidades de expansión a nuevos mercados.

El auge de la industria de la traducción se basa en el trabajo de traductores, intérpretes y editores. Dada la naturaleza transcultural de la traducción para diversos mercados, no es de extrañar que el sector haya creado muchas oportunidades de trabajo autónomo para personas de todo el mundo. Si bien la demanda considerada desde el punto de vista de las empresas que requieren traducciones muestra una alta variabilidad, la industria de la traducción ha experimentado, históricamente, un constante crecimiento. El mercado de servicios lingüísticos a nivel global se valoró en

aproximadamente 49.600 millones de dólares en 2019. Desde entonces, ha aumentado a 56.180 millones de dólares en 2021, lo que muestra un crecimiento de más de 5.000 millones de dólares en solo dos años (Statista)⁴. Por otro lado, solo el mercado de la traducción automática se valoró en 650 millones de dólares en 2020 y se espera que alcance los 3.000 millones de dólares en 2027 (Global Market Insights)⁵.

Cabe destacar que Europa ostenta casi la mitad del mercado mundial de servicios lingüísticos, con un 49%, seguida de Estados Unidos, con un 39,41%. Según cifras de Estados Unidos, se espera que el empleo de traductores e intérpretes aumente un 20% de 2019 a 2029, lo que supera con creces la tasa media del 4% para todas las ocupaciones (Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos)⁶. Así, en dicho país la plantilla de traductores autónomos alcanzó un máximo de 14.362 personas en 2020, y el 58,2% de ellas son mujeres (Zipppia)⁷.

Las industrias que impulsan este crecimiento han cambiado a lo largo del tiempo, ya que la demanda de traducción está íntimamente relacionada con la macroeconomía y las tendencias globales. Por ejemplo, en referencia a Europa, en 2020, la demanda de traducción en el ámbito de la sanidad aumentó un 49% debido a la necesidad de dispensar información sanitaria COVID-19. A su vez, se observa una disminución de la demanda de traducción en los sectores de eventos, viajes y ocio, y el automóvil (Comisión Europea)⁸.

No hay que olvidar que, si bien el uso de traducción automática se encuentra presente en todos los sectores a nivel mundial, el rol de la tecnología en la industria no solo se relaciona con la automatización de la traducción en sí, o sea, el uso de traducción automática reemplazando la traducción humana, sino también al uso de las denominadas herramientas TAO (Traducción Asistida por Ordenador). Se trata de software de asistencia a la traducción humana que tiene por objetivo acelerar la productividad del traductor profesional y simplificar la gestión del proceso de traducción para empresas y equipos de trabajo. El uso del software adecuado puede ayudar a reducir en un 90% los costes de traducción derivados de los errores humanos, la comunicación innecesaria por correo electrónico y el tiempo dedicado a cargar contenidos y buscar en bases de datos (*Business Insider*)⁹, por lo que su dominio también puede constituir una oportunidad para los traductores.

4. LA MENTORÍA PROFESIONAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Se puede afirmar que la figura del mentor adquiere relevancia en los periodos de transición y contribuye no solo a ver con mayor claridad los retos a los que debemos enfrentarnos, sino también a dotarlos de sentido¹⁰. A pesar de que, como veremos en el próximo apartado, apenas se ha comenzado a investigar en las aplicaciones de la mentoría profesional en el ámbito de la traducción, esta sí que cuenta con cierta trayectoria en otros campos profesionales en los que ha sido objeto de mayor estudio, del que se desprenden muchas conclusiones de potencial interés. La mentoría profesional de profesores noveles constituye, por ejemplo, una práctica ampliamente estudiada y relativamente común^{11, 12}. Otros ámbitos en los que se encuentra relativamente extendida esta modalidad de mentoría son la investigación^{13, 14}, la administración empresarial¹⁵ y la Medicina¹⁶.

En el contexto de la mentoría profesional, el estudiante recibe asesoramiento que contribuye a reforzar su carrera y, a su vez, el mentor cumple una función psicosocial como modelo, al poner en práctica ciertas conductas, actitudes y valores, o como consejero, ya que ofrece apoyo, consejo y estrategias de afrontamiento¹⁷. En general, se ha concluido que este tipo de mentoría correlaciona positivamente con un mayor porcentaje de promoción y satisfacción laboral¹⁸. Esta relación produce efectos positivos también en el grado de compromiso con la carrera profesional, motivación e incluso salud de los estudiantes¹⁹. Más concretamente, según los resultados de una investigación del Departamento de la Universidad de Georgia²⁰, la mentoría, ya sea de tipo juvenil, académica o profesional, produce efectos positivos en al menos seis esferas: comportamiento, actitud, salud, relaciones personales, motivación y carrera profesional. Así, se ha encontrado que influye favorablemente sobre el rendimiento, las expectativas, el estrés, el compañerismo y el desarrollo de habilidades, entre otros. Estudios recientes han subrayado asimismo la importancia de diseñar programas de mentoría destinados a promover la autorregulación de las estrategias de aprendizaje por parte de los estudiantes²¹.

Leary, Schainker y Leyenaar¹⁶ llegaron a conclusiones interesantes en un estudio exploratorio diseñado para identificar potenciales vías de mejora de la experiencia de mentoría, a partir de la opinión tanto de mentores como de estudiantes, en el ámbito de la medicina. Así, aspectos tales como el potenciar el enfoque integral en el alumno, establecer expectativas claras y reconocer las limitaciones propias, podrían contribuir a optimizar la experiencia por parte del mentor. Si nos basamos en lo que podrían aportar los estudiantes en este sentido, se han señalado cinco vías de acción: prepararse mejor, mostrar mayor proactividad, reevaluar continuamente la relación, demostrar su voluntad de buscar mentores fuera de los lugares habituales e intentar construir un equipo con el mentor. Los autores también destacaron las principales

barreras aludidas por los participantes para el desarrollo óptimo del proceso: la falta de coincidencia entre las expectativas del mentor y el estudiante; la escasez de mentores disponibles en el ámbito profesional en cuestión; la falta de tiempo y de compensación por parte de dichos mentores; y las barreras geográficas entre ambas partes.

Por último, en cuanto a las acciones que se pueden llevar a cabo para reforzar la intención de autoempleo de los estudiantes, se ha señalado la importancia de potenciar la autoeficacia de los recién egresados, entre otros, mediante una formación eficaz en las tareas y los roles propios de la emprendeduría²²; la mentoría profesional podría contribuir en la consecución de ambos objetivos.

5. ANTECEDENTES DE LOS PROGRAMAS DE MENTORÍA EN EL ÁMBITO DE LA TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

Como señala Olalla-Soler¹⁷, llama la atención la relativa escasez de programas de mentoría dirigidos a la inserción profesional de los traductores e intérpretes, si consideramos, por un lado, que se ha subrayado con anterioridad su interés en nuestra área^{17, 23, 24, 25, 26, 27}, y, por el otro, que estos están en sintonía con las corrientes más actuales de la formación universitaria de estos profesionales, tales como los enfoques funcionalista²⁸, profesional y centrado en el estudiante²⁶ o el socio-constructivista²⁹; sin olvidar que, asimismo, están en consonancia con el aprendizaje autodirigido en tanto en cuanto fomenta que sean los propios alumnos quienes se propongan sus propias metas^{30, 31}, al tiempo que se les invita a profundizar en su autoconocimiento.

Olalla-Soler¹⁷ (p. 6) resume los esfuerzos de los siete programas de mentoría específicos del ámbito de la traducción que identificó, la mayoría diseñados por asociaciones profesionales de diferentes países, de la siguiente manera:

All programmes meet career-related functions and some psycho-social functions. All of them are field-based mentorships that last from one semester to two years (except theProZ.com programme). All programmes are based on peer mentoring (except Solidarités), and the mentor's main role is to act as a coach. Despite the variety of mentorships in translator/interpreter training, research on the benefits of these programmes has not been carried out in Translation Studies.

En nuestro país existen tres iniciativas de este tipo. El programa de mentoría de ACE Traductores es específico de la traducción editorial, tiene cuatro meses de duración y en él³²:

Cada pareja de traductor experimentado y traductor novel mantiene un mínimo de cuatro reuniones de entre una y dos horas de duración. [...] El contenido de la mentoría y los temas que aborda cada pareja durante su desarrollo también son acordados por ambos participantes en función de sus intereses, habilidades, necesidades y circunstancias particulares, aunque el programa tiene establecidas una serie de líneas de trabajo en las que debe enmarcarse la colaboración (aspectos generales sobre la profesión del traductor editorial, estrategias para iniciarse en la profesión, etc.).

Otro esfuerzo similar es el organizado por ASETRAD (Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes), en cuya convocatoria se destacan los beneficios potenciales de esta práctica³³:

Las mentorías abren la puerta a un gran proceso de aprendizaje y, sobre todo, de crecimiento personal. A través de la ayuda de un mentor se logran desarrollar todo tipo de valores y destrezas que van más allá de la práctica profesional: se trabajan cuestiones como la autoestima, el compromiso, el respeto por el otro, la flexibilidad, la integridad, la empatía y la buena comunicación [...]; la transición a una experiencia laboral más eficiente resulta mucho más sencilla; [...] nos permiten generar nuevos vínculos con personas del sector que pueden abrirnos muchas puertas de cara al futuro.

Pero quizá el programa de mentoría más ambicioso en el campo de la traducción de nuestro país sea el desarrollado por APTIC (Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes de Cataluña) desde el curso 2015-2016, en colaboración con la Universidad Autónoma de Barcelona y la Universidad de Vic^{17, 24}. Enfocado hacia la carrera profesional como traductor autónomo, una salida profesional que se suele encontrar en menor medida que el resto en la oferta de prácticas de las universidades de nuestro país, si bien tiende a ir en aumento (por ejemplo, en el caso del Máster en Traducción Profesional de la UPLGC), se propone como mentoría rotativa con ocho mentores (todos los estudiantes tendrán acceso a todos ellos) y un máximo de dos estudiantes por universidad, durante un semestre, con los siguientes objetivos²⁴ (p. 7):

- Transferir la experiencia y los conocimientos de los mentores a los estudiantes en los ámbitos de la traducción, la interpretación, obligaciones fiscales, gestión de clientes, mercadotecnia, deontología, etc.
- Desarrollar la autonomía del estudiante y su autoconfianza profesional.
- Ayudar al estudiante a definir sus objetivos profesionales.

- Contribuir en la formación futuros traductores e intérpretes de acuerdo con unas bases éticas y deontológicas favorables para la profesión.

Así, junto con los contenidos más específicos sobre Traducción e Interpretación, documentación, revisión, tarifas o fiscalidad, también tienen cabida en el programa de APTIC aspectos tales como la definición de objetivos profesionales, la ergonomía, el asociacionismo, ciertas cuestiones deontológicas y el marketing, habiendo encontrado los participantes al completar el programa cierta mejoría en la mayoría de ellos y, en mucha menor medida, en este último²⁴.

Partiendo del análisis minucioso de estos programas ya implantados con éxito en el ámbito de la Traducción e Interpretación, identificamos una serie de aspectos que presentan una oportunidad para una mayor exploración:

1. Priorización de la modalidad autónoma de ejercicio de la profesión.
2. Familiarización no solo con las principales herramientas tecnológicas actuales de apoyo a la traducción, sino también con aquellas de uso más extendido en el ámbito del marketing, ya que hasta ahora ha sido una minoría de las mentorías preexistentes las que han ofrecido apoyo en esta última área y con niveles bajos de éxito.
3. Desarrollo de métodos de adaptabilidad, ante una realidad en constante cambio afectado por la tecnología. Es decir, las mentorías se enfocan sobre todo en transferir el conocimiento de profesionales más experimentados; sin embargo, dicha experiencia ha sido adquirida en un mercado que potencialmente cambiará, y de manera cada vez más acelerada. En concreto, detectamos una oportunidad para transmitir modelos de pensamiento, metodologías y planes de acción que no solo le sean útiles al profesional en el inicio de su carrera profesional, sino que además pueda recurrir a ellos a medida que el mercado o el sector evolucionan y exigen una reinención por parte del profesional.
4. Exploración de diferentes avenidas de desarrollo profesional en el mundo de la traducción, concibiendo al profesional desde un punto de vista más holístico que le permita identificar las nuevas oportunidades del mercado de servicios lingüísticos, impulsadas por el uso de nuevas tecnologías.

Basándonos en estas oportunidades, hemos diseñado el proyecto piloto de mentoría profesional y académica para traductores e intérpretes (MEPROACTI), cuyas principales características presentamos a continuación.

6. HACIA UN PROGRAMA DE MENTORÍA PROFESIONAL PARA TRADUCTORES

6.1 El programa de mentoría MEPROACTI

El programa piloto MEPROACTI ha sido diseñado para ofrecer mentoría profesional y académica a los estudiantes que están a punto de concluir sus estudios en Traducción e Interpretación. Se persigue favorecer su desarrollo profesional al tiempo que se les acompaña en los que posiblemente serán sus últimos pasos académicos. En este sentido, participan en él mentores del mundo profesional y académico cuyo rol será un referente para el estudiante, a la vez³⁴ (p. 2):

[...] fuente de inspiración y estímulo para la superación [...]. El mentor o mentora comparten su experiencia y sabiduría profesional, que incluye la comprensión del contexto del *mentee*, de los sistemas en que está inmerso, de las decisiones inteligentes y sus consecuencias probables, de cómo tener éxito en un determinado ecosistema y todo lo que impacta en ese sistema, como las reglas no escritas, la cultura, las interconexiones y las dinámicas de poder. [...] El *mentee* descubre nuevas perspectivas y posibilidades de acción, enriquece su forma de pensar, aprende a gestionar mejor sus emociones y desarrolla su potencial como persona y como profesional.

En cuanto a las funciones que pretende desempeñar, abarca tanto la profesional como la psicosocial y la interacción es de carácter formal, ya que la relación entre mentor y estudiante ha sido propiciada en el ámbito universitario. Dado que la interacción entre ellos tendrá lugar en aquellos lugares y fechas acordados por ambas partes, se trata de una mentoría realizada «sobre el terreno» (o *field-based*, frente a *site-based* u organizada por una institución), y que contará con sesiones grupales y entre pares, a menudo de forma telemática, de forma que cada estudiante contará con al menos dos mentores.

La duración del programa piloto es de tres meses. Las sesiones de trabajo se plantean con una periodicidad semanal dentro del primer mes, y quincenal durante el resto del programa. El cambio de ritmo se basa en la realización inicial de un trabajo exploratorio y de determinación del plan de acción que se llevará a cabo, para luego dejar espacio para que el estudiante ejecute dicho plan y generar sesiones de evaluación de resultados y *feedback*. A partir de esta experiencia inicial, el programa tiene potencial para alcanzar una duración máxima de un año.

6.2 Objetivos

Los principales objetivos de MEPROACTI son los siguientes:

- Acompañar hacia el autoempleo, entendido como la capacidad de generar diferentes fuentes de ingresos, que pueden provenir de actividades muy diversas, de forma autónoma.
- Evaluar la diversidad de perfiles laborales, el nuevo abanico profesional, que conforma el autoempleo en nuestro ámbito.
- Familiarizar a los participantes con las principales herramientas tecnológicas actuales de apoyo a la traducción y el marketing.
- Favorecer el empoderamiento profesional (en el contexto de una «industria en riesgo» como es la traducción).
- Propiciar las condiciones apropiadas para generar las actitudes necesarias para afrontar «a solas» (como personas autoempleadas que no dan trabajo a terceros).
- Modificar paulatinamente el concepto tradicional de «seguridad» por el de «autoconfianza» en que van a generar nuevas y suficientes fuentes de ingresos de forma distribuida, lo que les ofrecerá independencia económica.

6.3 Análisis de necesidades

A la hora de determinar las necesidades que deberá cubrir este programa de mentoría, considerando el estado general de la industria presentado anteriormente, se hace evidente que su metodología requiere de personalización. No solo los objetivos de cada egresado son diferentes, sino que también lo son sus perfiles de personalidad, los intereses profesionales y las circunstancias personales en las que se encuentran. Cada traductor novel requiere un proceso exploratorio que concluye en un plan de trabajo enfocado en cumplir las expectativas y objetivos planteados para la mentoría. El primer paso en este sentido lo constituye la entrevista individual semiestructurada de la primera sesión.

Con respecto al objetivo profesional que se pretende lograr, los traductores noveles llegan con diferentes expectativas a la hora de determinar qué acercamiento seguir para la generación de ingresos, entre los que apuntan a diferentes tipos de fuentes de ingresos: empleo directo en una empresa final, empleo en una empresa intermediaria, desarrollo de la profesión como profesionales autónomos, u otras salidas en profesiones adyacentes tales como la docencia o el turismo.

En este sentido, la primera necesidad que se plantea es la de abrir el espectro de posibilidades a las nuevas oportunidades que genera la tecnología en la industria. En una primera exploración, encontramos que, en general, no surgen áreas de trabajo relacionadas con la gestión de datos multilingües o el análisis de bases de datos para gestión terminológica, el etiquetado de datos o tareas de gestión asociadas al proceso de la traducción. También se identifica un vacío en cuanto a entender la profesión como ‘lingüista’ y no llanamente ‘traductor’, entendiendo que esto iría de la mano con una actitud de entendimiento holístico de los conocimientos adquiridos para poder utilizarlos en diferentes ámbitos.

En cuanto a intereses profesionales, ante las primeras conversaciones exploratorias se hace evidente que los traductores en ciernes no suelen tener del todo clara la dirección del desarrollo profesional, hacia qué áreas especialización avanzar o, incluso, cuántas disciplinas diferentes se pueden desarrollar en el ámbito profesional. Esta mentoría busca además arrojar luz sobre las variables que influyen a la hora de tomar esta decisión y sobre cómo adquirir información y marcos para la toma de decisiones acerca del plan de futuro profesional.

Por último, el análisis de necesidades no puede obviar el factor del perfil de personalidad del profesional. Del análisis del mercado y la situación actual de la demanda, se desprende que existe una serie de habilidades blandas que son claves a la hora de tener éxito en la generación de fuentes de ingresos en cualquier modalidad, ya sea como autónomo o como asalariado: buena capacidad de comunicación, que involucra tanto al habla como a la escritura, fundamental en una época en la que muchas cuestiones se resuelven mediante emails o chats; organización; optimización del tiempo; capacidad de colaboración; pensamiento crítico; capacidad de resolver problemas; creatividad; nuevas propuestas que fomenten la innovación; adaptabilidad y habilidades sociales.

El enfoque para el desarrollo de estas habilidades está determinado por las características personales de cada traductor novel. Por tanto, los módulos propuestos se enfocan hacia el descubrimiento de las necesidades a través de un proceso que se inicia con el autoconocimiento y acompaña al futuro egresado en la generación de un plan de desarrollo personal y profesional que le permita establecer la hoja de ruta para alcanzar estrategias de generación de ingresos estables, diversificadas y ajustadas a las capacidades personales.

6.4 Organización y metodología con apoyo en las TIC

A continuación, presentaremos a grandes rasgos la organización general, así como ciertos aspectos metodológicos, de MEPROACTI, ya que una mayor profundización requeriría de un espacio mayor del previsto en el presente trabajo y deberá ser objeto de una publicación posterior. El programa se divide en cuatro módulos: dos enfocados hacia el análisis de situación y el autoconocimiento, y dos enfocados hacia el desarrollo y aplicación de un plan de acción basado en los resultados del análisis anterior. Así, los dos primeros módulos ofrecerán claridad sobre la situación actual del traductor novel, pero también le darán herramientas para realizar este análisis en cualquier otro momento coyuntural de su carrera profesional. Estos dos módulos se pueden equiparar a las fases CLIMA y ESCUCHAR del modelo CERCA³⁴. Se busca generar la conexión inicial entre el mentor y el estudiante, crear un compromiso de trabajo conjunto, pero también a su vez lograr que el estudiante conecte consigo mismo e inicie un trabajo exploratorio de identificación de oportunidades de mejora y desarrollo. Los dos módulos siguientes, arrojarán como resultado un plan de acción claro con objetivos medibles, pero a su vez ofrecerán las herramientas para diseñar planes de acción ante cualquier otra situación futura en la que se requiera alcanzar un resultado que no es posible lograr de un modo inmediato con una única acción.

Al mismo tiempo que se genera el plan de acción en base al autoconocimiento, los objetivos que se pretende alcanzar y la situación actual, cada paso de dicho plan es medible y por tanto ajustable y adaptable; esto permite transmitir cierta resiliencia ante eventuales cambios de contexto y estrategias de adaptabilidad, y también ante la obtención de resultados diferentes a los esperados.

Las sesiones se realizarán de manera telemática, favoreciendo el acercamiento del estudiante a la experiencia de trabajo remoto y se realizará el seguimiento del plan de acción utilizando las herramientas de software más comúnmente utilizadas en el mercado, que cumplen el objetivo de facilitar, optimizar y mejorar el desempeño y la comunicación en la gestión de proyectos, tales como Notion (documentación y gestión), o Slack (comunicación). El uso de estas permitirá a los participantes: mejorar y medir la propia productividad; realizar el seguimiento de la evolución de las tareas; visualizar los objetivos de cada iniciativa; facilitar la definición de estrategias; optimizar el tiempo de trabajo; y acercarse a metodologías de trabajo colaborativo. Por último, se generarán grupos de trabajo y consulta online, entre mentores y estudiantes, con comunicación asincrónica para despejar dudas y compartir información y aprendizajes.

La fecha de implantación prevista de MEPROACTI es a comienzos de enero de 2023. En cuanto a la evaluación del programa de mentoría en sí, se aplicará el marco ENTRECOMP³⁵ como herramienta de autodiagnóstico, tanto de forma previa al inicio de la mentoría como al concluir esta, de forma que se podrán comparar ambos resultados. El objetivo es que los participantes puedan pasar del nivel competencial básico al intermedio. Se comparará asimismo la situación laboral inicial, en cuanto a la diversidad de las fuentes de ingreso de cada participante, así como su cuantía y el rendimiento de cada una de ellas, tanto en el punto inicial como al concluir la mentoría. Por último, se recopilarán otras fuentes de evaluación tales como cuestionarios de evaluación y autoevaluación por parte de mentores y participantes.

7. CONCLUSIONES

Ante la inminente incorporación a un mercado caracterizado por la incertidumbre, la vocación de MEPROACTI es ofrecer mentoría de carácter profesional y psicosocial con un fuerte componente tecnológico, no solo al abrir el espectro de posibilidades a las nuevas oportunidades que generan las TIC en la industria, sino también al materializarse en un entorno telemático e informatizado que permitirá incorporar un sistema de evaluación constante. Así, por un lado, será posible ir afinando a cada paso tanto el perfil competencial de referencia, dependiente en gran medida del análisis del entorno socioeconómico, como la metodología empleada, por ejemplo, mediante ensayo y error; mientras que, por el otro, facilitará la recopilación de datos que puedan contribuir a paliar la laguna bibliográfica que constituye la casi total falta de investigación acerca de los programas de mentoría en el ámbito de la traducción e interpretación.

REFERENCIAS

- [1] Pym, A. y Torres-Simón, E. “Efectos de la automatización en las competencias básicas del traductor: la traducción automática neuronal,” en Vidal Suñé, A. y Alarcón Alarcón, A., *Ocupaciones y lenguaje. Indicadores y análisis de competencias lingüísticas en el ámbito laboral*, 479-509 (2021).

- [2] Representación de la Comisión Europea en España, “Translating Europe”, <https://www.youtube.com/watch?v=meKoxBCD0rY> (25 de noviembre 2021).
- [3] European Language Industry Survey (ELIS 2022 study), https://elis-survey.org/register/?redirect_to=https%3A%2F%2Felis-survey.org%2Frepository%2F (30 de mayo 2022).
- [4] Statista, <https://www.statista.com/statistics/257656/size-of-the-global-language-services-market/> (6 de julio 2022)
- [5] Global Market Insights, <https://www.gminsights.com/industry-analysis/machine-translation-market-size> (1 de mayo 2022).
- [6] U.S. Bureau of Labor Statistics, Occupational Outlook Handbook, Translators and Interpreters, <https://www.bls.gov/ooh/media-and-communication/interpreters-and-translators.htm> (8 de septiembre 2022).
- [7] Zippia, <https://www.zippia.com/freelance-interpreter-translator-jobs/demographics/> (1 de septiembre 2022).
- [8] Comisión Europea, “COVID-19: How has it affected the world of translation?”, <https://blogs.ec.europa.eu/emt/covid-19-how-has-it-affected-the-world-of-translation/> (5 de junio 2021).
- [9] “Business Insider”, <https://www.businessinsider.com/sc/improving-global-marketing-efforts-2015-9> (16 de septiembre de 2015).
- [10] Daloz, L. A., [Mentor: Guiding the journey of adult learners (with new foreword, introduction, and afterword)], John Wiley & Sons, San Francisco (2012).
- [11] Laverick, D. M., [Mentoring processes in higher education], Springer International Publishing, Nueva York, 1-84 (2016).
- [12] Maturana Castillo, D. y Cieza García, J. A., “La mentoría en los procesos de inducción del profesorado principiante. Las competencias del mentor como insumo para orientar su proceso formativo,” *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado* 25(3), 349-370 (2021).
- [13] Terrasa, S. y Durante, E., “Perfiles de mentoría en investigación y evidencia de sus beneficios,” *Evidencia, Actualización en la práctica Ambulatoria* 22(4) (2020).
- [14] Terrasa, S. A., “Marcos teóricos para comprender y explicar los procesos de mentoría en investigación,” *Evidencia, Actualización en la práctica Ambulatoria* 25(2) (2022).
- [15] Hunt, D. M. y Michael, C., “Mentorship: A career training and development tool,” *Academy of management Review*, 8(3) 475-485 (1983).
- [16] Leary, J. C., Schainker, E. G. y Leyenaar, J. K., “The unwritten rules of mentorship: facilitators of and barriers to effective mentorship in pediatric hospital medicine,” *Hospital pediatrics* 6(4), 219-225 (2016).
- [17] Olalla-Soler, C., “Bridging the gap between translation and interpreting students and freelance professionals. The mentoring programme of the Professional Association of Translators and Interpreters of Catalonia,” *The Interpreter and Translator Trainer* 13(1), 64-85 (2019).
- [18] Whitely, W. T. y Coetsier, P., “The relationship of career mentoring to early career outcomes,” *Organization Studies* 14(3), 419-441 (1993).
- [19] Wanberg, C. R., Welsh, E. T. y Hezlett, S. A., “Mentoring research: A review and dynamic process model,” *Research in personnel and human resources management* 22, 39-124 (2003).
- [20] Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T. y DuBois, D. L., “Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals,” *Journal of vocational behavior* 72(2), 254-267 (2008).
- [21] Núñez, J. C., Rosário, P., Vallejo, G. y González-Pienda, J. A., “A longitudinal assessment of the effectiveness of a school-based mentoring program in middle school,” *Contemporary Educational Psychology* 38(1), 11-21, 2013.
- [22] Ojapinwa, A. F., “Effects of self-efficacy on self-employment intention of recent graduates in Nigeria,” *LASU Journal of Employment Relations & Human Resource Management*, 158-171 (2022).
- [23] Atkinson, D. P., “Developing psychological skill for the global language industry: An exploration of approaches to translator and interpreter training,” *Translation Spaces* 3(1), 1-24 (2014).
- [24] Olalla-Soler, C., “El programa de mentoría de la Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes de Cataluña como puente entre los estudiantes de traducción e interpretación y los profesionales autónomos. In didTRAD,” Congreso internacional sobre investigación en Didáctica de la traducción, https://ddd.uab.cat/pub/presentacions/2018/199822/Olalla-Soler_didTRAD_2018.pdf (2018).
- [25] Bolaños-Medina, A., “Translation psychology: broadening the research framework,” *The Psychology of Translation: An Interdisciplinary Approach*, Routledge [en prensa] (2022).
- [26] Kelly, D., [A Handbook for Translator Trainers]. Manchester: St. Jerome (2005).

- [27] Alcina, A., Soler, V., y Granell, J., "Translation technology skills acquisition." *Perspectives: Studies in Translatology* 15(4), 230-244 (2007).
- [28] Nord, C., [Textanalyse und Übersetzen. Theoretische Grundlagen, Methode und didaktische Anwendung einer übersetzungsrelevanten Textanalyse], Heidelberg: Groos (1988).
- [29] Kiraly, D., [A Social Constructivist Approach to Translator Education], Manchester: St. Jerome (2000).
- [30] Zhong, Y., [Teaching Translators through self-directed learning: Documenting the implementation of and perceptions about self-directed learning in a translation course], *The Interpreter and Translator Trainer* 2(2), 203-220 (2008).
- [31] Washbourne, K., "The self-directed learner: intentionality in translator training and education," *Perspectives* 22(3), 373-387, 2014.
- [32] ACE Traductores, <https://ace-traductores.org/socios/programa-de-mentorias/> (16 de octubre de 2022).
- [33] Asetrad, <https://euterpetranslations.com/programa-de-mentorias-de-asetrad-para-recien-llegados/> (16 de octubre de 2022).
- [34] Valderrama, B., "El Mentoring: una relación de aprendizaje desde CERCA©," *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos* 361, 1-5 (2021).
- [35] Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., y Van den Brande, G., [EntreComp: The entrepreneurship competence framework], Luxemburgo, Publication Office of the European Union (2016).