

Normas de mentoría para traductores e intérpretes indígenas

TRANSLATION
COMMONS



2022-2032 | DECENIO INTERNACIONAL DE LAS
Lenguas Indígenas

Translation Commons © 2025

Esta obra está autorizada bajo una licencia Creative Commons Attribution 4.0 Internacional

Tabla de contenidos

Introducción	4
1 Objetivos	4
2 Sobre estas normas	5
2.1 Uso de las normas	5
2.2 Garantía de calidad	5
3 Planificación de la relación entre mentor y aprendiz	5
3.1 Razones para establecer una relación entre mentor y aprendiz	6
3.2 Requisitos para participar	6
3.3 Establecer una relación de mentoría	6
3.4 Manejo de expectativas y motivación	7
3.5 Logística	7
3.6 Evaluación de capacidades y habilidades	8
3.7 Equipo de mentoría	8
3.8 Sinergia entre mentores y aprendices	9
3.8.1 Evitar conflictos	9
3.8.2 Competencia	9
4 Áreas de interés	10
4.1 Rol de la traducción	10
4.1.1 Clientes de traducción	10
4.1.2 Trabajo de traducción	10
4.1.3 Habilidades en la traducción	11
4.1.4 Herramientas de traducción	11
4.2 Rol de la interpretación	11
4.2.1 Tipos de interpretación	11
4.2.2 Entornos de interpretación	12
4.2.3 Habilidades de la interpretación	13
4.2.4 Preparación para el encargo	13
4.2.5 Equipos	13
4.3 Comunicación entre el cliente y la agencia	14
4.4 Buenas prácticas empresariales	14
4.5 Valores profesionales	15
4.6 Ampliar oportunidades	15

5 Implementación y ejecución	16
5.1 Recursos para la mentoría	16
5.1.1 Recursos administrativos y de prácticas empresariales	16
5.1.2 Herramientas informáticas	17
5.1.3 Recursos en línea	17
5.2 Evaluación	18
5.3 Funciones y responsabilidades	18
5.4 Mantenimiento de registros	18
6 Seguimiento del progreso	18
6.1 Establecimiento de metas	18
6.2 Horario y comunicaciones	19
7 Apéndice	20
APÉNDICE A - Plantilla para su programa de mentoría	20
APÉNDICE B - Glosario	20
Agradecimientos	21
Retroalimentación	22
Translation Commons	22

Introducción

Este documento es parte de una serie de guías titulada *De Cero a Digital*, elaborada en [Translation Commons](#), la cual aborda las prácticas de digitalización de la lengua. Para contextualizar, se debe consultar primero la *Introducción a las normas De Cero a Digital* y otras guías y recursos disponibles en la [página web de Translation Commons](#).

Las *normas de mentoría para traductores e intérpretes indígenas* ofrecen un marco teórico para establecer asesorías exitosas.

1 Objetivos

Se recomienda que los y las profesionales revisen los programas de mentoría existentes, aunque estos pueden ser escasos para traductores e intérpretes indígenas. Estas guías sirven de apoyo en la creación, gestión y documentación de mentorías basadas en necesidades individuales, sobre todo cuando no se dispone de una autoridad formal.

Una encuesta realizada en 2015, por Translation Commons, a 547 participantes en todo el mundo, demostró que las prácticas de mentoría son limitadas y que hay poco conocimiento sobre sus beneficios en las áreas de interpretación y traducción (I&T). Las personas encuestadas querían ayuda para elegir colaboradores de mentoría, obtener reconocimiento y visibilidad profesional, tener apoyo de terceros, periodos de prueba, trabajar a nivel mundial, evitar la competencia regional, asesoramiento empresarial, tener claridad en sus funciones, programas personalizados y fomentar la confianza.

Estas guías promueven la mentoría entre profesionales de la traducción e interpretación de lenguas indígenas al ofrecer un marco para las colaboraciones y acuerdos, y al abordar los desafíos relacionados con el reconocimiento y la remuneración en la relación entre mentor, o mentora, y aprendiz (MMR, por sus siglas en inglés). Si bien las guías son completas, no todas las recomendaciones son obligatorias y deben adaptarse según las necesidades. Las personas que utilicen esta guía de normas son responsables de su implementación. Por otro lado, los autores y autoras no son responsables de los errores. Este texto promueve la colaboración clara, respetuosa y con un propósito definido en un escenario de cambios tecnológicos, así como enfatiza el uso cuidadoso de los recursos en línea.

Las normas están diseñadas para ser adaptadas al idioma, la cultura y la comunidad de cada profesional. La mentoría es especialmente valiosa en el trabajo independiente y comunitario. Estas guías sirven como apoyo a cualquier persona que esté iniciando, fortaleciendo o guiando una mentoría, sin dejar de lado los valores compartidos y el respeto mutuo.

Este contenido se basa en diferentes programas de asociación y mentoría académica como la Federación Internacional de Coaching, el Consejo Europeo de Mentoría y Coaching y las normas

ISO, con el objetivo de fomentar mentorías eficaces, especialmente en aquellos casos en los que no existen las asociaciones formales.

2 Sobre estas normas

2.1 Uso de las normas

Los profesionales de la traducción e interpretación indígenas pueden realizar programas de mentoría, en especial donde no existen o se prefiere un enfoque personalizado. Siga los pasos prácticos para encontrar compañeros o compañeras, establecer metas, gestionar el progreso y resolver problemas. Se fomentan los programas personalizados y los nuevos modelos de mentoría entre pares.

2.2 Garantía de calidad

Estas normas aplican el principio Planificar-Hacer-Verificar-Actuar, basado en la norma ISO 9001 (PDCA, por sus siglas en inglés) para ayudar a las personas a gestionar relaciones de mentorías independientes. Esto incluye sugerencias, referencias y plantillas para evaluar el progreso. Es importante supervisar las colaboraciones y establecer metas claras y alcanzables con plazos concretos como, por ejemplo, aumentar el conocimiento sobre la industria o mejorar las habilidades. Ambas partes deben mantener una actitud positiva y comprometida. Gran parte del valor de la relación se basa en la afirmación y en el refuerzo de la confianza a través del aprendizaje de habilidades complejas.

3 Planificación de la relación entre mentor y aprendiz

La mentoría es una relación no laboral centrada en el aprendizaje y el desarrollo profesional. Los mentores o las mentoras proveen orientación sin ofrecer trabajos ni referencias. Los o las aprendices obtienen un espacio seguro para explorar las áreas de interpretación y traducción (I&T). Ambas partes se ven beneficiadas por la experiencia y se favorece el crecimiento de la profesión.

3.1 Razones para establecer una relación entre mentor y aprendiz

La mentoría es fundamental para traductores e intérpretes indígenas, ya que los programas formales suelen carecer de habilidades prácticas y relevancia cultural en temas de negocios, ética y gestión de proyectos. Muchas lenguas indígenas carecen de sistemas de escritura estandarizados y exámenes de competencias. Además, los profesionales de lenguas indígenas pueden no haber tenido una educación formal o formación específica en traducción o interpretación. Esto puede resultar en profesionales vulnerables a condiciones de explotación como salarios bajos o fechas de entrega poco realistas. En la mentoría se llenan estos vacíos al promover prácticas de ética y confianza. Las o los mentores perfeccionan las habilidades, crean redes y fomentan una industria más justa, mientras que los aprendices adquieren experiencia, evitan errores, mejoran la calidad, ganan credibilidad y se convierten en futuros mentores, lo que refuerza la comunidad de traductores e intérpretes indígenas a través de la colaboración y la integridad cultural.

3.2 Requisitos para participar

Un mentor o mentora de I&T es un profesional con experiencia (independiente, empleado de una agencia, profesor o experto de un campo relacionado, sin importar su combinación de idiomas) que ayuda a traductores e intérpretes, tanto nuevos como con experiencia, a desarrollar habilidades en áreas como herramientas CAT, gestión terminológica, marketing, comunicación e imagen corporativa. Sin embargo, la mentoría no requiere décadas de experiencia. Los profesionales más nuevos pueden guiar a otros en el uso de herramientas o tecnologías.

La persona que es aprendiz es alguien que busca orientación para comenzar una carrera (por ejemplo, recién graduado o estudiante) o profesional que busca especializarse, aprender nuevas herramientas o prácticas, entrar a un nuevo mercado o ganar conocimiento técnico.

3.3 Establecer una relación de mentoría

Las relaciones de mentoría entre I&T indígenas deben ser adaptadas según las necesidades de mentores y aprendices. Los o las aspirantes a I&T indígenas deben comenzar a buscar mentores dentro de sus comunidades. Los traductores más antiguos y con mayor experiencia y los guardianes del idioma ofrecen conocimiento cultural y lingüístico. Los programas de revitalización lingüística, las organizaciones culturales y las asociaciones de I&T pueden facilitar la mentoría o conectar a los aprendices con oportunidades. Las personas que son aprendices pueden beneficiarse de talleres o foros en línea. También pueden encontrar mentores a través de estas redes. Aunque es ideal encontrar mentores que trabajen con la misma combinación de idiomas, aquellos que pertenezcan a otros grupos lingüísticos también pueden ofrecer orientación valiosa sobre prácticas más generales de I&T, ética y desarrollo profesional.

3.4 Manejo de expectativas y motivación

Los programas de mentoría deben de tener metas claras y realistas. Las personas mentoras requieren de tiempo y habilidades para apoyar a los aprendices y las metas de estos últimos deben coincidir con sus habilidades actuales. Las revisiones regulares y los ajustes de metas son clave para el éxito. Para evitar la desmotivación, las sesiones deben tener una estructura clara, ser flexibles, interesantes e incluir retroalimentación. Enfatizar los beneficios a largo plazo mantiene a ambas partes motivadas. Si el entusiasmo disminuye se tienen que revisar las metas, la retroalimentación, la comunicación y el progreso. Y, si es necesario, un tercero puede ayudar a resolver los problemas y reactivar la dinámica.

3.5 Logística

Al comienzo de la mentoría, tanto mentores como aprendices deben acordar los aspectos logísticos clave que son los siguientes:

- **Duración:** algunas semanas, meses o más tiempo; según lo que convenga a ambas partes.
- **Frecuencia de las reuniones:** al principio, desde una vez al mes a más frecuentes; luego, pueden ir disminuyendo a medida que la persona que es aprendiz gane confianza.
- **Formato:** presencial, en línea o mixto. Las herramientas en línea facilitan la comunicación e incluso permiten grabar las sesiones.

Además, deben decidir cómo va a ser la comunicación, por ejemplo si son llamadas programadas, actualizaciones por correo electrónico, documentos compartidos, chats grupales o foros, ya que todos estos recursos favorecen el aprendizaje. Los medios de comunicación deben ser acordados al principio y mantenerse de forma constante. La mentoría requiere de tiempo y esfuerzo, por lo que ambas partes deben discutir los posibles desafíos. Si mentores o aprendices no tienen disponibilidad, la mentoría puede pausarse. Si la persona mentora no tiene disponibilidad, recurrir a un co-mentor o buscar apoyo de otros compañeros o compañeras son algunas opciones.

La remuneración se debe discutir abiertamente. Algunas mentorías no son remuneradas, mientras que otras pueden incluir una compensación por la formación, la revisión del trabajo o las tareas administrativas. En algunos casos, los o las aprendices pueden recibir una remuneración por contribuir en proyectos de los mentores o recibir financiamiento de algún patrocinador. Los acuerdos deben ser flexibles y evolucionar según sea necesario. Los acuerdos claros respecto al tiempo, la comunicación y la remuneración ayudan a garantizar una mentoría respetuosa, eficaz y sustentable tanto para mentores como para aprendices indígenas.

3.6 Evaluación de capacidades y habilidades

Antes de comenzar un programa de mentoría, mentores y aprendices deben realizar una autoevaluación e intercambiar información para asegurar una buena compatibilidad e identificar

las áreas de interés. Las personas mentoras deben describir sus habilidades, experiencia, capacidades técnicas, trayectoria como mentores, personalidad, ética de trabajo, disponibilidad y estilo de mentoría. Por su lado, las personas aprendices deben compartir sus currículum destacando sus estudios, experiencia laboral, habilidades técnicas, afiliaciones, mentorías pasadas, personalidad, ética de trabajo, disponibilidad y preferencias de aprendizaje. En la mentoría se puede también evaluar a los o las aprendices a través de debates, exámenes o muestras de trabajo para identificar las necesidades de desarrollo y confirmar la capacidad para orientar hacia sus metas, lo que garantiza la confianza mutua para continuar con la mentoría.

3.7 Equipo de mentoría

Una relación de mentoría puede involucrar a una persona o varias, dependiendo de las necesidades del aprendiz y la disponibilidad del mentor o mentora. Si tiene la experiencia y es capaz de cubrir todos los temas importantes, puede guiar al aprendiz por su cuenta. Sin embargo, si necesita ausentarse o carece de experiencia en ciertas áreas, un colega puede ayudar con tareas específicas como revisiones o compartir material de aprendizaje. Cuando hay múltiples personas mentoras involucradas, es importante definir claramente el rol y calendario para evitar confusiones. Algunos pueden trabajar a la par, mientras que otros pueden turnarse para guiar al aprendiz. La clave está en mantener una buena comunicación y planificar cuidadosamente para mantener el programa centrado y manejable.

De manera similar, el mentor o mentora puede optar por trabajar con más de un aprendiz al mismo tiempo. Esto permite que los o las aprendices puedan colaborar y compartirse recursos como glosarios, guías de estilo o plantillas de proyectos. Al trabajar juntos bajo supervisión, las personas que son aprendices pueden crear materiales de forma conjunta o dividirse las tareas del proyecto; por ejemplo, una se encarga de la traducción, otra de la revisión y otra del formato. Los proyectos en grupo no solo fomentan el trabajo en equipo, sino que también reflejan los flujos de trabajo reales de la traducción e interpretación.

Para fomentar la colaboración, en la mentoría se pueden crear espacios privados como foros en línea, donde los o las aprendices puedan intercambiar ideas, realizar preguntas y compartir experiencias de sus procesos de mentoría. Este espacio también puede servir como un centro compartido para materiales útiles. Con una buena organización y orientación clara, los equipos de mentoría, ya sean grandes o pequeños, pueden aportar un entorno rico y propicio para que los profesionales de lenguas indígenas crezcan y prosperen.

3.8 Sinergia entre mentores y aprendices

Una relación de mentoría exitosa requiere de metas compartidas, una comunicación clara además de roles y límites definidos, en donde los mentores o las mentoras guían y los aprendices siguen las indicaciones. La humildad y la honestidad ayudan a evitar conflictos y reconocer los logros puede promover el trabajo en equipo.

3.8.1 Evitar conflictos

Los conflictos en las mentorías pueden surgir de roles poco claros, mala comunicación, aprendices que dudan en realizar preguntas, expectativas incompatibles y opiniones contrarias. Para evitar esto, tanto la persona mentora como la persona que es aprendiz deben discutir abiertamente las expectativas y responsabilidades al inicio del programa, documentar los acuerdos, mantener una comunicación activa y establecer los momentos dedicados a las preguntas. Las o los aprendices deben ser honestos respecto a sus habilidades y los o las mentoras deben reconocer sus limitaciones y sugerir recursos alternativos cuando sea necesario. Abordar los potenciales conflictos, a través del diálogo abierto y honesto sobre las necesidades y las expectativas, es crucial para que la experiencia de mentoría sea positiva.

3.8.2 Competencia

La competencia en mentoría se refiere a la posible rivalidad entre mentores y aprendices, en donde los últimos pueden utilizar lo que han aprendido para competir contra sus mentores o, en cambio, mentores pueden utilizar el trabajo de aprendices para hacer crecer su negocio. En pequeñas comunidades, la competencia puede ser más difícil de evitar, ya que las relaciones y las bases de clientes suelen ser compartidas y están interconectadas. Para protegerse de esta situación, ambas partes pueden firmar un acuerdo de no competencia. Este contrato asegura que ninguna de las partes se enfrentará directamente al utilizar información comercial confidencial como listas de clientes o secretos comerciales. Esto puede incluir limitaciones temporales y geográficas para que se aplique.

Sin embargo, un acuerdo de no competencia puede restringir a los o las aprendices en futuras oportunidades laborales. Es importante que comprendan los términos y consideren cómo este acuerdo puede impactar en sus carreras. En los casos donde un acuerdo de no competencia no sea factible, se podría utilizar en su lugar un acuerdo de confidencialidad (NDA, por sus siglas en inglés) para proteger materiales confidenciales como textos, glosarios e información del cliente. Este método ayuda a mantener la confianza y protege la integridad de la relación comercial entre las partes, en particular en comunidades más pequeñas donde la competencia es difícil de evitar.

4 Áreas de interés

4.1 Rol de la traducción

La traducción se centra en convertir contenido escrito a una lengua meta.

4.1.1 Clientes de traducción

Se prestan servicios a clientes institucionales (gobierno, ONU, UE), empresas privadas (empresas locales o globales en los sectores de la educación, salud y legales), ONG y

organizaciones sin fines de lucro (por ejemplo, Cruz Roja, Greenpeace) y particulares que necesiten documentos personales como currículums o cartas. Los traductores y traductoras indígenas suelen trabajar dentro de sus comunidades con documentos legales, educativos y médicos.

4.1.2 Trabajo de traducción

4.1.2.1 Áreas de especialización

Las principales áreas de traducción incluyen temas generales, literatura, técnico, científico, médico, jurídico, comercial, financiero, marketing, turismo, deportes y religión. En general, los traductores y traductoras indígenas trabajan en documentos legales, médicos, educativos y de temas generales.

4.1.2.2 Categorías de proyectos

Estos profesionales pueden trabajar en el apoyo de la preservación lingüística, proyectos culturales o necesidades comunitarias. Las especializaciones reflejan los contextos locales y pueden involucrar a ancianos o expertos culturales. Los proyectos suelen requerir formación y colaboración para garantizar la veracidad y el respeto cultural. Algunos comunes incluyen la documentación de historias orales, la adaptación de software y páginas web y la localización de contenido multimedia como relatos, entrevistas y material educativo. También, se puede necesitar al profesional para llevar a la comunidad indígena contenido externo como información sobre emergencias, salud, normativas y otros temas.

4.1.2.3 Tareas lingüísticas

Los traductores y traductoras suelen realizar tareas que van más allá de la traducción, en las cuales las personas mentoras pueden ayudar. En la corrección se comprueba la precisión, el estilo y los errores que se puedan cometer con respecto al texto original. La revisión se centra en la fluidez y la pertinencia del texto meta. La corrección de pruebas (o proofreading) es la revisión final para detectar los errores que puedan quedar. Otras tareas incluyen la subtitulación, el doblaje, la transcreación, la búsqueda de terminología, el uso de herramientas CAT, la localización, el control de calidad (QA) y la posesión de traducción automática.

4.1.3 Habilidades en la traducción

Un traductor o traductora cualificada habla con fluidez en ambos idiomas, comprende tanto la cultura origen como la cultura meta y tiene habilidades sólidas de redacción. Los aspirantes deben manejar técnicas como la equivalencia y la paráfrasis, entender los matices culturales, aplicar la creatividad e investigar la terminología y la información precisa.

4.1.4 Herramientas de traducción

La traducción moderna se basa en herramientas digitales para gestionar y mejorar la calidad. La mentoría es una oportunidad para intercambiar conocimientos ya que los profesionales experimentados comparten sus experiencias, mientras que los traductores o traductoras más

jóvenes presentan tecnologías útiles. En las herramientas clave se incluyen herramientas de traducción asistida por computadora (CAT, por sus siglas en inglés), las cuales segmentan el texto, almacenan las traducciones y mantienen la coherencia. Aunque las herramientas CAT suelen requerir de extensas bases de datos bilingües y puede que no sean totalmente compatibles con las lenguas indígenas, aprender lo básico sigue siendo útil, en particular para proyectos multilingües. Estas herramientas ofrecen ciertas funciones como la configuración de proyectos, la gestión de glosarios, las memorias de traducción y la revisión de archivos. No son perfectas ya que los problemas de formato y el contenido culturalmente sensible pueden requerir de criterio humano. Es por ello que los profesionales siempre deben priorizar la claridad, el significado y la precisión cultural.

Las herramientas terminológicas (por ejemplo, glosarios bilingües, diccionarios en línea y corpus) ayudan al profesional de la traducción a comprender la lengua en contexto. Los mentores o mentoras pueden enseñarles a los aprendices cómo crear glosarios personales y bases de datos, lo cual es especialmente útil en lenguas indígenas con pocos recursos. Algunos traductores o traductoras pueden beneficiarse también del aprendizaje de otros programas informáticos para el formato, la gestión de multimedia o el trabajo con páginas web. El objetivo no es dominar a la perfección todas las herramientas, sino manejar con comodidad aquellas que brinden calidad, eficiencia y profesionalismo.

4.2 Rol de la interpretación

La interpretación se centra en convertir verbalmente el contenido hablado en tiempo real a la lengua meta. Las circunstancias pueden requerir de equipos de audio y de cabinas insonorizadas. Esta sección cubre los tipos de interpretación, las habilidades clave, el entorno de trabajo, las estrategias de preparación, los equipos y los consejos de mentoría.

4.2.1 Tipos de interpretación

Existen tres tipos de interpretación: **simultánea o susurrada, consecutiva y traducción a la vista**.

- La **interpretación simultánea** consiste en escuchar e interpretar al mismo tiempo, es decir, hablar en la lengua meta mientras se escucha el contenido de la lengua origen en tiempo real. Se utiliza a menudo en situaciones donde no es apropiado o factible interrumpir el flujo del discurso, por ejemplo, en hospitales, servicios sociales y escuelas. Es particularmente difícil debido a las limitadas posibilidades de aclaración.
- La **interpretación susurrada** es similar a la interpretación simultánea, pero sin equipo, y se realiza susurrando al oído del oyente. En general, se utiliza en entornos comunitarios, empresariales o sanitarios. El ruido ambiental puede dificultar su realización. Ambas interpretaciones, tanto la simultánea como la susurrada, se realizan idealmente en parejas para reducir la fatiga.

- La **interpretación consecutiva** es la más común entre intérpretes indígenas. Esta implica escuchar e interpretar después de que el orador haga una pausa. Se utiliza en conversaciones, entrevistas, y entornos formales como tribunales o citas médicas. Este tipo de interpretación se basa en la memoria, la toma de notas y la fluidez en los turnos. Las aclaraciones pueden o no ser posibles.
- La **traducción a la vista** consiste en leer un documento y traducirlo en voz alta. Se utiliza en textos breves como informes médicos o registros académicos. Como no todos los términos existen en las lenguas indígenas, los profesionales de la interpretación pueden pedir al proveedor que explique primero el documento y luego interprete la explicación.

La mentoría ayuda a desarrollar habilidades en todos los tipos de interpretación. Ambas partes pueden crear planes de formación personalizados realizando ejercicios de memoria, grabaciones y simulacros. Revisar grabaciones, analizar discursos y observar a profesionales proporciona información valiosa. Los mentores o mentoras deben dar retroalimentación, compartir las mejores prácticas y ayudar a los aprendices a adaptarse a diferentes contextos y necesidades de la comunidad.

4.2.2 Entornos de interpretación

Aunque la interpretación suele asociarse a eventos importantes, la mayoría de los profesionales de la interpretación indígenas trabajan en entornos comunitarios como hospitales, escuelas, servicios sociales y tribunales. Las temáticas suelen ser médicas o legales y los tipos de interpretación suelen variar dependiendo de la situación. Las o los intérpretes comunitarios trabajan usualmente de forma directa con los clientes y los proveedores y suelen tener flexibilidad para realizar preguntas con el fin de garantizar la precisión.

La interpretación de conferencias, normalmente utilizada en eventos formales, requiere de equipos especializados y habilidades avanzadas de interpretación simultánea. Además, suele exigir certificación y capacidad para trabajar bajo presión. Mientras que algunos intérpretes indígenas pueden dedicarse a la interpretación en conferencias, la interpretación comunitaria sigue siendo una de las más comunes y más vitales.

La mentoría debe incluir el seguimiento de profesionales en diferentes entornos, incluso si el o la aprendiz no interpreta. Observar y llevar un registro ayuda a los o las aprendices a reflexionar sobre los ambientes, identificar sus preferencias y comprender las habilidades necesarias para entornos específicos como tribunales o atención sanitaria.

4.2.3 Habilidades de la interpretación

Los profesionales de la interpretación necesitan una mezcla de habilidades lingüísticas, técnicas e interpersonales: fluidez en ambos idiomas, memoria, comprensión auditiva y lectora, además de la capacidad de mantener la calma bajo presión. Cada tipo de interpretación requiere técnicas específicas como la toma de notas o procesar rápidamente la información. Las cualidades interpersonales como la adaptabilidad, la empatía y la sensibilidad cultural son igual

de importantes, sobretodo en intérpretes indígenas que trabajan en entornos comunitarios. Generar confianza y mostrar respeto en contextos sociales y culturales es esencial.

Los mentores o mentoras ayudan a desarrollar estas habilidades recomendando recursos, proporcionando retroalimentación y orientando el crecimiento técnico e interpersonal. Mientras sea posible, pueden ayudar a los aprendices en la búsqueda de certificaciones o formación académica. Además, fomentar que conecten con pares y profesionales también les ayuda a adquirir conocimientos prácticos y confianza.

4.2.4 Preparación para el encargo

Debido a que la interpretación sucede en tiempo real, la preparación es fundamental. Los o las intérpretes deben investigar la temática a tratar, el contexto y los participantes, además de revisar la documentación disponible y llevar consigo herramientas como glosarios o computadoras. Durante la sesión, se puede utilizar ayuda visual o pedir aclaraciones si es necesario. La práctica constante del idioma y mantenerse informado sobre los eventos actuales favorecen el desarrollo a largo plazo. La preparación debe coincidir con las habilidades de las personas que son aprendices y sus entornos de preferencia. Los mentores o mentoras pueden sugerir áreas de especialización, recomendar recursos y compartir consejos para realizar los encargos con confianza.

4.2.5 Equipos

El uso del equipo puede variar. Las y los intérpretes comunitarios pueden utilizar sistemas inalámbricos o herramientas de grabación en contextos legales. También, deben explicar el uso del equipo y obtener consentimiento. Por lo general, en la interpretación consecutiva solo se necesita una libreta para tomar notas, aunque también se puede necesitar un equipo de audio. Deben ser conscientes de cómo su presencia y las herramientas que utilizan afectan la sesión y deben tener la preparación para trabajar con diferentes tecnologías o retirarse si es necesario. Los mentores o mentoras pueden orientar a los aprendices en el uso de los equipos, explicar su finalidad, los estándares de documentación y como ganar experiencia práctica. El aprendizaje entre pares también ayuda a fomentar la confianza y la competencia.

4.3 Comunicación entre el cliente y la agencia

En la mentoría se debe ayudar a los aprendices a comprender los diferentes tipos de clientes: personas naturales, organizaciones y agencias. Cada cliente tiene un trasfondo, experiencia y forma de comunicación, por lo que los y las intérpretes deben aprender a adaptarse.

Trabajar con agencias es diferente a trabajar con clientes finales. Las agencias suelen tener gestores de proyectos familiarizados con los procesos de traducción, las herramientas y el control de calidad, mientras que los clientes finales pueden necesitar orientación. Los profesionales de la interpretación deben comunicarse con claridad y explicar lo que se necesita para un proyecto exitoso, como los materiales, los pasos a seguir (preparación, traducción y

revisión), las posibles formas de entrega (por ejemplo, tipo de archivo) y los tiempos de este. Esto genera confianza y fortalece la relación entre intérprete y cliente.

4.4 Buenas prácticas empresariales

En la interpretación indígena que trabaja de forma independiente existen básicamente dueños de pequeñas empresas. Los y las aprendices deben comprender sus responsabilidades legales, financieras y prácticas. Esto incluye conocer las leyes locales, registrar los servicios, obtener identificaciones fiscales y consultar a profesionales en materia tributaria.

Es importante tener una buena póliza de seguro que cubra cualquier incidente que pueda ocurrir, ya que, por ejemplo, un error de traducción o incluso un error tipográfico, podría dañar a los clientes.

El marketing es clave para crecer como profesional independiente. Pueden generar contactos en eventos locales, usar las redes sociales, unirse a grupos profesionales o crear una página web sencilla. Las tarjetas de presentación, las listas de correos y el boca a boca también ayudan a ganar visibilidad. Es fundamental comprender cómo trabajar con diferentes clientes y cómo comunicarse de forma clara y profesional.

Las habilidades de gestión de proyectos contribuyen al éxito de intérpretes independientes. Los y las aprendices deben aprender a evaluar las solicitudes, proporcionar cotizaciones, acordar tiempos de entrega y gestionar múltiples encargos. Es importante establecer precios justos que reflejen la complejidad del trabajo, el formato, el tipo de cliente y la experiencia. Crear una guía de precios, ofrecer descuentos por fidelidad y cobrar adecuadamente por trabajos urgentes son estrategias útiles.

Además, deben aprender a utilizar herramientas de gestión de tareas para la planificación, la facturación y la contabilidad. Es importante comprender los métodos de pago y los impuestos, sobretodo en trabajos internacionales. En caso de retrasos en los pagos, los y las intérpretes deben llevar un registro y comunicarse con claridad. Las acciones legales son el último recurso debido al costo y el tiempo que implican. Las habilidades sólidas empresariales ayudan a crecer con profesionalismo, confianza y estabilidad financiera.

4.5 Valores profesionales

Los valores profesionales en traducción e interpretación, guiados por asociaciones y normativas, enfatizan la precisión y la imparcialidad, tal y como se refleja en los códigos de ética (integridad, profesionalismo y confidencialidad) y en las normas profesionales (contratos, condiciones y pago). La interpretación en los servicios públicos y comunitarios, incluyendo los entornos de salud y judiciales, también priorizan estos valores. Otros valores fundamentales incluyen la confidencialidad, la representación fiel de las cualificaciones y el continuo desarrollo profesional. Las personas que son aprendices deben explorar los códigos de ética pertinentes y

discutir cuestiones importantes como la defensa y la certificación (para la interpretación) y la certificación y el pago (para la traducción). Las personas que son mentoras deben fomentar la participación en foros profesionales y la afiliación a asociaciones para obtener orientación ética y crear contactos.

4.6 Ampliar oportunidades

Para ampliar sus servicios o cumplir con las necesidades de los clientes, los profesionales de la traducción e interpretación indígenas pueden beneficiarse de la mentoría en tareas adicionales. Estas incluyen trabajos relacionados con la lengua, como la creación de glosarios bilingües, guías de estilo o la posesión de traducciones automáticas, lo que requiere habilidades tanto lingüísticas como tecnológicas. Los y las aprendices también pueden explorar el control de calidad lingüístico (LQA, por sus siglas en inglés) o la aprobación lingüística (LSO, por sus siglas en inglés).

Por el lado técnico, se puede introducir a las personas aprendices a la autoedición (Desktop Publishing), la recopilación, las pruebas, la depuración y el control de calidad (QA, por sus siglas en inglés). Adquirir experiencia en estas áreas dan paso a nuevas oportunidades, especialmente para aquellos que trabajan con clientes que necesitan un apoyo lingüístico más amplio.

5 Implementación y ejecución

5.1 Recursos para la mentoría

Ambas partes deben trabajar en conjunto para seleccionar y adaptar los materiales que se ajusten a las metas y combinación de idiomas de los y las aprendices, con la flexibilidad necesaria para ajustar estos recursos a medida que la mentoría va avanzando.

Para la traducción, los materiales deben ayudar al aprendiz a desarrollar habilidades claves como identificar el tipo de texto y el contexto, analizar la gramática y el vocabulario y expresar con precisión el significado, tono y estilo. Los textos de práctica pueden incluir materiales reales o adaptados como certificados de nacimiento, fichas técnicas, artículos periodísticos, cartas o documentos certificados, extractos literarios o documentos específicos de áreas como la salud, educación, derecho o preservación cultural. Es importante incluir materiales basados en contextos indígenas como relatos orales, historias tradicionales o documentos que reflejen los valores de la comunidad, asegurando que la integridad y precisión cultural se mantiene a lo largo de la traducción.

Para la interpretación, los y las aprendices deben practicar técnicas de interpretación susurrada, consecutiva y simultánea utilizando discursos o materiales de audio de plataformas en línea, películas, radio o eventos en vivo. Recursos como el repositorio de discursos de la

Unión Europea (European Commission's Speech Repository) y archivos gratuitos pueden ser útiles, en conjunto con contenidos comunitarios como grabaciones de reuniones, ceremonias o sesiones de narración. Siempre que sea posible, también pueden beneficiarse de observar a intérpretes experimentados.

Todos los recursos deben ser relevantes, culturalmente apropiados y deben favorecer el proceso de aprendizaje del o la aprendiz, especialmente considerando las responsabilidades lingüísticas y culturales únicas involucradas en el trabajo con lenguas indígenas.

5.1.1 Recursos administrativos y de prácticas empresariales

Es fundamental comprender el ámbito administrativo y empresarial: las obligaciones legales, la contabilidad (utilizando manuales, plantillas, cursos o materiales entregados en mentoría), y la gestión de contratos con agencias o clientes, incluyendo las limitaciones, las políticas y la legislación. Además, los y las aprendices deben aprender a utilizar las asociaciones profesionales para obtener apoyo relacionado con el trabajo y beneficiarse del conocimiento en marketing de los mentores para promocionarse y obtener clientes.

5.1.2 Herramientas informáticas

Los profesionales de la traducción y la interpretación deben aprender sobre herramientas digitales que faciliten el trabajo profesional. En la traducción se utilizan herramientas CAT (gratuitas o de pago) y nubes o programas de escritorio para terminología, memorias de traducción y seguimiento del proyecto. En la interpretación se utilizan herramientas para la terminología, gestión de documentos y el trabajo en cabina. La creación y gestión de glosarios son cruciales, especialmente para la interpretación o los términos técnicos. Los glosarios deben estar organizados y ser accesibles a través de bases de datos o programas. Las guías de estilo, específicas para cada cliente o industria, garantizan la consistencia. Para el trabajo con lenguas indígenas, es posible que el programa deba adaptarse a las lenguas locales, las tradiciones orales y los formatos comunitarios. Los mentores y mentoras deben ayudar a los y las aprendices a explorar las herramientas que satisfagan sus necesidades profesionales y culturales.

5.1.3 Recursos en línea

Internet ofrece numerosos recursos que son útiles para traductores e intérpretes. Esto incluye información lingüística como, por ejemplo, glosarios, diccionarios, guías gramaticales y de estilo como también información empresarial, incluyendo gestión de proyectos, marketing, atención al cliente y otros temas. Además, el Internet proporciona herramientas y plataformas de informática útiles para conectar con clientes y gestionar una empresa de traducción.

Los programas de mentoría pueden incluir recomendaciones para aprovechar recursos en línea que sean relevantes. Esto puede ser importante para personas que no tienen una experiencia

experta en Internet. Una consideración adicional es que no todo el mundo tiene fácil acceso. En ese caso, las sugerencias para acceder a Internet gratuito o a bajo costo son útiles. Algunos ejemplos son determinados espacios públicos (por ejemplo, bibliotecas, cafeterías, centros comunitarios o comerciales) y programas financiados por el estado u otros programas que ofrecen acceso a Internet a un bajo costo.

5.2 Evaluación

Ambas partes deben establecer un sistema de evaluación compartido al comienzo que incluya una pauta de categorización de errores clara para registrar el progreso. Esto clasifica los errores según gravedad, desde lo más grave (por ejemplo, inexactitud) hasta lo más leve (por ejemplo, gramática o estilo). Los mentores o mentoras pueden dar retroalimentación haciendo referencia a los tipos de errores u ofreciendo síntesis. El progreso también debe ser evaluado según sistemas de puntos o de aprobación y desaprobación. La retroalimentación durante las sesiones fomenta los debates en profundidad y ayuda al aprendiz a aprender de sus errores y de las correcciones, lo que permite un perfeccionamiento continuo del proceso de evaluación.

5.3 Funciones y responsabilidades

Los mentores y mentoras actúan como guías, profesores, defensores, protectores y modelos a seguir. Comparten su conocimiento, crean un espacio seguro, fomentan el desarrollo y lideran mediante comportamiento respetuoso. Deben llegar preparados, revisar las notas, traer materiales, compartir experiencias y dar retroalimentación sincera. Los y las aprendices desempeñan un papel activo: llegar a tiempo, con disposición y con las tareas completadas. Deben tomar la iniciativa, realizar preguntas, tomar notas y cumplir. Una relación sólida de mentoría requiere respeto, compromiso y responsabilidad para el crecimiento.

5.4 Mantenimiento de registros

Los programas de mentoría se respaldan con una documentación organizada. Esto incluye hojas de asistencia, horarios, notas de las sesiones, plantillas, documentos legales y archivos de proyectos conjuntos (glosarios, memorias de traducción, texto origen/meta). Ambas partes deben acordar un almacenamiento seguro y accesible (preferentemente en la nube) y tener una estructura de carpetas clara. Tiene que definirse por cuánto tiempo se conservarán los documentos, si pueden o no ser reutilizados y quién tiene acceso a ellos.

6 Seguimiento del progreso

Ambas partes deben definir las metas, el calendario y el plan de comunicación, junto con la metodología para seguir el progreso y evaluar la efectividad de la mentoría. Las herramientas son necesarias para evaluar los resultados.

6.1 Establecimiento de metas

Al inicio del programa, se debe crear una lista compartida, y con seguimiento, de metas específicas y alcanzables (por ejemplo, dominar un estilo o disminuir tics verbales). Los mentores y mentoras pueden seguir el progreso marcando las metas completadas y ajustando el enfoque según sea necesario. Esta lista ayuda a evaluar la efectividad de la mentoría, evitar la desmotivación y orientar los cambios necesarios.

6.2 Horario y comunicaciones

Deben acordar un horario y un plan de comunicación al inicio de la relación entre mentor y aprendiz. En él se describirá cómo y cuándo serán las sesiones (por ejemplo, presencial, vía telefónica o video llamadas por plataformas como Zoom o Google Meet), fechas límite y cuándo se discutirá la retroalimentación. Para ayudar en el seguimiento del progreso, se puede crear una gráfica o lista de verificación sencilla que incluya las fechas de las sesiones y el trabajo completado, así como la cantidad de palabras traducidas, los minutos de interpretación o subtítulos listos u otro resultado relevante. El uso de códigos de colores o notas simples (por ejemplo, verde para indicar que todo va según lo previsto y rojo para indicar retrasos) puede ayudar a evaluar si el plan está siendo cumplido. Si se han pospuesto varias sesiones o el trabajo no está avanzando, puede ser una señal de falta de apoyo o compromiso. Antes de que la mentoría se quiebre, ambas partes deben comunicar abiertamente los desafíos y considerar revisar el calendario, ajustar las expectativas o cambiar el método de comunicación. Este tipo de flexibilidad puede ayudar a mantener una mentoría efectiva y comprensiva.

Los y las aprendices deben sentir confianza para pedir consejos a su mentor o mentora, y estos últimos deben participar de manera activa en el desarrollo de los y las aprendices, supervisando la frecuencia de la comunicación como indicador de apertura. Es fundamental que el mentor o mentora responda oportunamente las preguntas para evitar la inactividad entre sesiones; si el contacto es escaso, se debe revisar el plan de comunicación. La cantidad de correos electrónicos puede dar una idea de la relación, aunque un volumen bajo no siempre es negativo. Las conversaciones regulares sobre el proceso de mentoría son beneficiosas para identificar y abordar los problemas, lo que puede llevar a un inminente ajuste en el calendario, las tareas o la necesidad de práctica individual. La comunicación efectiva, mediante los diferentes canales, promueve la confianza y el intercambio de conocimientos. Documentar los desafíos y las soluciones, incluso de manera privada, puede ayudar en el progreso y servir de base para futuras experiencias de mentoría.

7 Apéndice

APÉNDICE A - Plantilla para su programa de mentoría

Abra el archivo Excel llamado **Mentoring_Template_ITI_es-419** como hoja de cálculo [MS Excel](#) o como PDF, en este archivo <[Mentoring_Template_ITI_es-419.pdf](#)>. La plantilla cubre todas las partes mencionadas en esta guía con espacios para rellenar, casillas de verificación y botones. Puede reducirla o expandirla como sea necesario.

APÉNDICE B - Glosario

Herramienta de Traducción Asistida por Computadora (CAT, por sus siglas en inglés): programa informático que ayuda con la traducción o interpretación y que puede incluir funciones como memorias de traducción, correctores ortográficos y gramaticales, herramientas terminológicas y de corpus.

Corpus (pl. corpora): colección extensa de textos escritos y orales utilizados en el análisis lingüístico mediante programas especializados, usualmente accesibles a través de herramientas de búsqueda en línea.

Independiente: persona que trabaja por cuenta propia y vende sus servicios por hora, día o trabajo completado.

Glosario: lista alfabética de términos y sus definiciones en un área de conocimiento específica, que puede estar en una o varias lenguas.

Localización: adaptar un producto o contenido para que sea compatible con la cultura y la lengua de un mercado.

Traducción automática: software que traduce textos basándose en reglas lingüísticas y estadísticas.

Aprendiz: persona que recibe consejos, formación o asistencia de una persona mentora.

Mentor o mentora: persona que ofrece consejos o formación al aprendiz y que suele tener más experiencia y conocimientos en un área específica.

Programa de mentoría: programa que reúne mentores y aprendices para realizar un plan de acción previamente definido.

Relación entre mentoría y aprendiz (MMR, por sus siglas en inglés): asociación establecida entre mentores y aprendices para trabajar en alcanzar metas personales o profesionales.

Acuerdo de confidencialidad (NDA, por sus siglas en inglés): contrato legal entre dos o más personas que desean compartir información manteniendo la confidencialidad frente a terceros.

Mentoría entre pares: relación establecida entre dos personas que tienen el mismo nivel de conocimiento y habilidad, en la cual intercambian información y comparten experiencias.

Guía de estilo: documento que establece las normas gramaticales, de tono, puntuación, ortografía y formato específicas de una organización.

Herramienta terminológica: herramientas que sirven para gestionar términos lingüísticos y crear bases de datos consultables de términos aceptados.

Industria de la traducción: actividad comercial en el área de la traducción.

Memoria de traducción: base de datos que almacena textos traducidos previamente.

ACRÓNIMOS UTILIZADOS EN ESTE DOCUMENTO

CAT, por sus siglas en inglés: Traducción asistida por computadora

LDI, por sus siglas en inglés: Iniciativa para la digitalización de las lenguas de Translation Commons

MMR, por sus siglas en inglés: Relación entre mentor y aprendiz

I&T: Interpretación y traducción

Agradecimientos

Esta guía fue elaborada mediante la Iniciativa para la digitalización de las lenguas de Translation Commons; un esfuerzo que se alinea con el plan Decenio Internacional de las Lenguas Indígenas de UNESCO. Estos recursos buscan empoderar a las comunidades de lenguas indígenas y minoritarias para integrar sus lenguas al Internet.

Si su comunidad desea recibir ayuda para digitalizar su idioma, contáctenos a través de krista@translationcommons.org o visite nuestra página web TranslationCommons.org.

Translation Commons agradece a los numerosos voluntarios que contribuyen con su experiencia y han dedicado su valioso tiempo para elaborar esta guía de normas. TC puede actualizar este documento en cualquier momento sin previo aviso y no es responsable de ningún daño relacionado. La retroalimentación es bienvenida y nos ayuda a mejorar las pautas.

Normas de mentoría para traductores e intérpretes indígenas Versión 1.0 - 2025

Editores: Kathryn Hoesly, Julie Anderson, Tex Texin y Holly France

Colaboradores: Jeannette Stewart, Barbara Werderitsch, Diana Nisterenkova-Chester, Nancy Matis, Catalina Natalini, Katalina Sere, Valérie Etienne, Birgit Böttner, Silvia Giancola, Sian Cooper, Barbara Pozzi, Nolwenn Peron, Monica Reis, Patricia Brenes, Gillian Shaw, Matteo Rozzarín, Valentina Mendez, Alan Stewart, Nikki Graham, Christopher Bruha.

Retroalimentación

Este documento es un trabajo en curso y Translation Commons depende de su comunidad de colaboradores para completarlo. Será actualizado regularmente como un recurso de código abierto. La retroalimentación y las sugerencias para mejorar son bienvenidas y pueden ser enviadas a krista@translationcommons.org.

Translation Commons

La imposibilidad de utilizar nuestra lengua en sistemas digitales impacta profundamente en el acceso a la información, la participación en la vida cívica y en la capacidad de representar nuestra identidad, además de los valores y perspectivas de cada uno. Limita la creación de un consenso en la comunidad, especialmente entre las diásporas y crea barreras para contribuir en el conocimiento global o participar en las decisiones políticas que afectan el bienestar de la comunidad. También, la exclusión digital aumenta el riesgo de una falsa representación o apropiación cultural.

En respuesta a esta necesidad fundamental, Translation Commons lanzó la *Iniciativa para la Digitalización de las Lenguas (LDI, por sus siglas en inglés)*, un programa emblemático diseñado para apoyar a las comunidades lingüísticas a incluir sus lenguas al Internet. Esta iniciativa fue desarrollada en consonancia con el Decenio Internacional de las Lenguas Indígenas de UNESCO (IDIL 2022-2032), el cual destaca la importancia de preservar y fomentar la diversidad lingüística y la inclusión digital para todas las culturas.

Translation Commons es una comunidad sin fines de lucro formada por profesionales lingüísticos, voluntarios y voluntarias comprometidas con el apoyo a la digitalización de idiomas, la orientación a profesionales del lenguaje y la creación de recursos y herramientas de acceso libre para las industrias lingüísticas globales. Nuestra red multidisciplinaria incluye lingüistas, traductores, intérpretes, educadores, tecnólogos, estudiantes y expertos en terminología y localización, quienes trabajan en conjunto para empoderar a las comunidades y apoyar el acceso digital equitativo.

En el centro de nuestra iniciativa se encuentra la serie "De Cero a Digital", una colección completa y práctica de guías paso a paso creadas por expertos en lingüística, accesibilidad digital y tecnología lingüística. Estas guías apoyan cada etapa del proceso de digitalización, desde la recolección de datos lingüísticos y la gestión de la terminología, hasta la implementación del soporte lingüístico en sistemas digitales. No son una regla, sino que se adaptan a las metas, capacidad y recursos específicos de la comunidad. A lo largo de la serie, se

hace énfasis en la soberanía de los datos, la propiedad cultural, la sostenibilidad y la toma de decisiones informadas.

Estas guías están dirigidas a un público amplio, incluyendo defensores y hablantes de lenguas indígenas, investigadores, académicos, organismos gubernamentales y ONG, desarrolladores de tecnología y profesionales del lenguaje.

La digitalización permite que las comunidades creen programas de localización, amplíen los contenidos y los recursos educativos en su lengua materna y preserven el conocimiento tradicional para las futuras generaciones. Promueve la visibilidad del lenguaje, apoya la transmisión intergeneracional y facilita la participación significativa en la era digital. Más allá de lo técnico, la digitalización es un acto poderoso de empoderamiento cultural y resiliencia.

Si su comunidad está comenzando su proceso de digitalización o se está basando en un trabajo ya establecido, esperamos que estos recursos sirvan como base de confianza. Translation Commons ofrece además talleres, tutoriales y colaboración de expertos para desmitificar procesos complejos y hacer la participación digital más accesible para todos y todas. Para materiales adicionales, incluyendo la serie completa de *Cero a Digital*, estudios de casos, videos y presentaciones, visite la [página web de Translation Commons](#).