

Guías de formación 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 internacional Attribution 4.0 de Creative Commons

Tabla de contenidos

Introducción	4
1 Objetivos	4
2 Acerca de estas guías	5
2.1 Utilización de estas guías	5
2.2 Garantía de calidad	5
3 Planificación de la relación mentor-alumno	5
3.1 Razones para crear una RMA	5
3.2 Cualificaciones de los participantes	6
3.3 Establecer una relación de mentoría	6
3.4 Gestión de expectativas y motivación	6
3.5 Logística	7
3.6 Evaluación de habilidades y destrezas	7
3.7 Equipo de mentoría	8
3.8 Sinergia entre mentores y alumnos	8
3.8.1 Evitar conflictos	8
3.8.2 Competencia	9
4 Áreas de enfoque	9
4.1 Rol del traductor	9
4.1.1 Clientes de la traducción	9
4.1.2 Trabajo de traducción	10
4.1.3 Habilidades del traductor	10
4.1.4 Herramientas del traductor	10
4.2 El papel del intérprete	11
4.2.1 Modalidades de interpretación	11
4.2.2 Entornos de interpretación	12
4.2.3 Habilidades de interpretación	12
4.2.4 Preparación del trabajo	13
4.2.5 Equipamiento	13
4.3 Comunicación con el cliente y la agencia	13
4.4 Buenas prácticas empresariales	14
4.5 Valores profesionales	14
4.6 Ampliar las oportunidades	15

5 Implementación y funcionamiento	15
5.1 Recursos de la mentoría	15
5.1.1 Recursos para la práctica administrativa y empresarial	16
5.1.2 Herramientas informáticas	16
5.1.3 Recursos de Internet	16
5.2 Evaluación	17
5.3 Funciones y responsabilidades	17
5.4 Mantenimiento de registros	17
6 Seguimiento del progreso	17
6.1 Establecer objetivos	18
6.2 Calendario y comunicaciones	18
7 Apéndices	19
APÉNDICE A - Plantilla para su programa de mentoría	19
APÉNDICE B - Glosario	19
Agradecimientos	20
Comentarios	21
Translation Commons	21

Introducción

Este documento forma parte de una serie de Guías *De Cero a Digital*, elaborada por [Translation Commons](#), que aborda las prácticas de digitalización de las lenguas. Para ponerse en contexto, los lectores deberían consultar primero la *Introducción a las Guías De Cero a Digital* y otras directrices y recursos del [sitio web de Translation Commons](#).

Las *guías de formación para traductores e intérpretes indígenas* delinean un marco para establecer relaciones de tutoría exitosas.

1 Objetivos

Se anima a los profesionales a comprobar si existen programas de formación, aunque estos pueden ser escasos para traductores e intérpretes indígenas. Estas guías apoyan la creación, la gestión y la documentación de relaciones de tutoría basadas en las necesidades individuales, especialmente cuando no se dispone de una autoridad oficial.

Una encuesta realizada en 2015 por Translation Commons a 547 participantes de todo el mundo puso de manifiesto la escasez de prácticas de formación y el escaso conocimiento de sus beneficios en los campos de la traducción y la interpretación (Tel). Los encuestados querían ayuda para elegir socios mentores, obtener reconocimiento y visibilidad profesional, apoyo de terceros, períodos de prueba, trabajar a nivel global, evitar la competencia regional, tutoría empresarial, claridad de roles, programas personalizados y creación de confianza.

Estas guías fomentan la colaboración entre los profesionales de la traducción y la interpretación de lengua indígena ofreciendo un marco para asociaciones, acuerdos y tratar los asuntos de reconocimiento y remuneración en la relación mentor-alumno (RMA). Si bien las guías son exhaustivas, no todas las recomendaciones son obligatorias y deben adaptarse según sea necesario. Los usuarios son responsables de su aplicación; los autores no son responsables de los errores. La guía promueve una colaboración clara, respetuosa y útil en un panorama tecnológico cambiante, haciendo hincapié en el uso cuidadoso de los recursos en línea.

Las guías están diseñadas para adaptarse a la lengua, la cultura y la comunidad de cada profesional. La orientación es especialmente valiosa en el trabajo autónomo y de comunidad. Estas guías apoyan a cualquier persona que inicie, refuerce o guíe una relación de tutoría, teniendo en consideración los valores compartidos y el respeto mutuo.

Este contenido se basa en varios programas de formación de asociaciones e instituciones académicas, la Federación Internacional de Coaching, el Consejo Europeo de Mentoría y Coaching y las normas ISO, con el objetivo de apoyar una formación eficaz, especialmente allí donde faltan asociaciones oficiales.

2 Acerca de estas guías

2.1 Utilización de estas guías

Los profesionales indígenas de Tel pueden establecer programas de formación, especialmente cuando no existe ninguno o se prefiere un enfoque personalizado. Siga los pasos prácticos para encontrar socios, establecer objetivos, gestionar el progreso y resolver problemas. Se fomentan programas personalizados y nuevos modelos de mentoría de igual a igual.

2.2 Garantía de calidad

Estas guías aplican el principio PDCA (Planificar-Hacer-Verificar-Proceder basado en ISO 9001) para ayudar a las personas a gestionar relaciones de mentoría independientes. Incluyen sugerencias, referencias y plantillas para evaluar el progreso. Es importante supervisar las asociaciones y establecer objetivos claros y alcanzables con tiempos establecidos, como aumentar el conocimiento del sector o mejorar habilidades. Ambas partes deberían mantener una actitud positiva y comprometida. Gran parte del valor de la relación reside en la afirmación y el fomento de la confianza a través del aprendizaje de habilidades complejas.

3 Planificación de la relación mentor-alumno

La tutoría es una relación no laboral centrada en el aprendizaje y el crecimiento profesional. Los mentores proporcionan orientación sin ofrecer puestos de trabajo ni referencias. Los alumnos obtienen un espacio seguro para explorar el campo de la Tel. La experiencia beneficia a ambas partes y contribuye al crecimiento de la profesión.

3.1 Razones para crear una RMA

La mentoría es crucial para los traductores e intérpretes indígenas, ya que los programas oficiales a menudo carecen de habilidades culturalmente relevantes, prácticas sobre negocios, ética y gestión de proyectos. Muchas lenguas indígenas carecen de sistemas de escritura estandarizados y de pruebas de aptitud, y los traductores e intérpretes de lenguas indígenas pueden tener una educación oficial o formación específicas en traducción e interpretación limitadas. Esto puede dejar a los nuevos profesionales expuestos a condiciones de explotación, como salarios bajos y plazos poco realistas. La tutoría colma estas lagunas fomentando prácticas éticas y confianza. Los mentores perfeccionan sus conocimientos, crean redes y promueven un sector más justo, mientras que los alumnos adquieren experiencia, evitan

obstáculos, mejoran la calidad, ganan credibilidad y se convierten en futuros mentores, reforzando a la comunidad indígena de traducción e interpretación mediante la colaboración y la integridad cultural.

3.2 Cualificaciones de los participantes

Un mentor en Tel es un profesional con experiencia (autónomo, empleado de agencia, docente o experto en un campo relacionado, independientemente de los pares de lenguas) que ayuda a los traductores e intérpretes -nuevos o experimentados- a desarrollar habilidades en áreas como las herramientas CAT, la gestión terminológica, el marketing, la comunicación y la creación de marcas. Sin embargo, la tutoría no requiere décadas de experiencia: los profesionales más noveles pueden orientar a otros en herramientas o tecnologías.

Un alumno es alguien que busca orientación para iniciar una carrera (por ejemplo, un recién graduado o estudiante) o un profesional existente que busca especializarse, aprender nuevas herramientas o prácticas, entrar en un nuevo mercado o adquirir conocimientos técnicos.

3.3 Establecer una relación de mentoría

Las relaciones de mentoría en la Tel indígena deberían adaptarse a las necesidades tanto del mentor como del alumno. Los aspirantes a profesionales indígenas de Tel deberían empezar a encontrar mentores en sus comunidades. Los ancianos, los traductores experimentados y los conservadores de la lengua ofrecen conocimientos culturales y lingüísticos. Los programas de revitalización lingüística, las organizaciones culturales y las asociaciones de Tel pueden facilitar la tutorización o poner a las personas en contacto con oportunidades. Los alumnos pueden beneficiarse de talleres y foros en línea. También pueden encontrar mentores a través de estas redes. Aunque lo ideal son los mentores que trabajen con la misma lengua, los de otros grupos lingüísticos pueden ofrecer una valiosa guía sobre prácticas más amplias de Tel, ética y desarrollo profesional.

3.4 Gestión de expectativas y motivación

Los programas de formación deberían tener objetivos claros y realistas. Los mentores necesitan tiempo y conocimientos para apoyar a los alumnos, y los objetivos de los alumnos deberían ajustarse a sus habilidades actuales. Las revisiones periódicas y los ajustes de objetivos son la clave del éxito. Para evitar la desmotivación, las sesiones deberían estar bien estructuradas, ser flexibles, atractivas e incluir comentarios constructivos. Destacar los beneficios a largo plazo mantiene motivadas a ambas partes. Si la motivación disminuye, revise los objetivos, los resultados, la comunicación y el progreso. Si es necesario, un tercero puede ayudar a resolver los problemas y reavivar el ímpetu.

3.5 Logística

Al comienzo de la formación, mentores y alumnos deben ponerse de acuerdo sobre los aspectos logísticos clave:

- **Duración:** unas pocas semanas, meses o más, lo que convenga a ambas partes.
- **Frecuencia de las reuniones:** de mensual a más frecuente al principio, disminuyendo a medida que el alumno gana confianza.
- **Formato:** presencial, en línea o mixto. Las herramientas en línea facilitan la comunicación e incluso permiten grabar las sesiones.

También deberían decidir cómo comunicarse: llamadas programadas, actualizaciones por correo electrónico, documentos compartidos, chats de grupo o foros, todos fomentan el aprendizaje. Los métodos de comunicación deberían acordarse desde el principio y mantenerse coherentes. La tutoría requiere tiempo y esfuerzo, por lo que ambas partes deberían dialogar sobre posibles desafíos. Si el mentor o el alumno en un cierto momento no está disponible, la formación puede ponerse en pausa. Si el mentor en un cierto momento no está disponible, se puede recurrir a un co-mentor o buscar el apoyo de iguales.

La remuneración debería abordarse abiertamente. Algunas tutorías no están remuneradas, mientras que otras pueden incluir una compensación por formación, revisión del trabajo o tareas administrativas. En algunos casos, los alumnos pueden recibir una remuneración por contribuir a los proyectos de los mentores, o la financiación puede proceder de un patrocinador. Los acuerdos deberían ser flexibles y evolucionar según las necesidades. Los acuerdos claros respecto al tiempo, la comunicación y la remuneración ayudan a garantizar una tutoría respetuosa, eficaz y sostenible para ambos, mentores y alumnos indígenas.

3.6 Evaluación de habilidades y destrezas

Antes de comenzar un programa de formación, mentores y alumnos deberían realizar autoevaluaciones e intercambiar información para garantizar una buena adaptación e identificar las áreas de enfoque. Los mentores deben describir sus habilidades, experiencia, capacidades técnicas, antecedentes de tutorización, personalidad, ética de trabajo, disponibilidad y estilo de entrenamiento. Los alumnos deberían compartir sus currículos, destacando sus estudios, experiencia laboral, habilidades técnicas, afiliaciones, formaciones previas, personalidad, ética laboral, disponibilidad y preferencias de aprendizaje. Los mentores también pueden evaluar a los alumnos a través de conversaciones, pruebas o muestras de trabajo para identificar las necesidades de desarrollo y confirmar su capacidad para guiar a los alumnos hacia sus objetivos, asegurando la confianza mutua en la continuación de la tutoría.

3.7 Equipo de mentoría

Una relación de tutoría puede implicar a un mentor o a varios, dependiendo de las necesidades del alumno y de la disponibilidad del mentor. Si un mentor experimentado es capaz de cubrir

todos los temas relevantes, puede guiar al alumno por sí solo. Sin embargo, si el mentor necesita ausentarse o carece de experiencia en ciertas áreas, un colega puede intervenir para ayudar con tareas específicas como revisiones o compartir materiales de aprendizaje. Cuando participan varios mentores, es importante definir claramente el rol y el programa de cada uno para evitar confusiones. Algunos pueden trabajar conjuntamente, mientras que otros pueden turnarse para guiar al alumno. La clave es una comunicación abierta y una planificación cuidadosa para mantener el programa enfocado y manejable.

Del mismo modo, un mentor puede elegir trabajar con más de un alumno a la vez. Esto puede permitir a los alumnos colaborar y compartir recursos como glosarios, guías de estilo o plantillas de proyectos. Trabajando juntos bajo supervisión, los alumnos pueden crear conjuntamente materiales o dividir los roles del proyecto, por ejemplo, uno traduce, otro revisa y otro se encarga del formato. Los proyectos en grupo no sólo fomentan el trabajo en equipo, sino que también reflejan los flujos de trabajo de traducción e interpretación de la vida real.

Para apoyar la colaboración, un mentor puede crear un espacio privado, como un foro en línea, en el que los alumnos puedan intercambiar ideas, hacer preguntas y compartir experiencias de sus recorridos de formación. Este espacio también puede servir como centro de actividad compartido de materiales útiles. Con una buena organización y una guía clara, los equipos de orientación, ya sean grandes o pequeños, pueden proporcionar un entorno rico y de apoyo para que los profesionales de las lenguas indígenas crezcan y prosperen.

3.8 Sinergia entre mentores y alumnos

Una relación de orientación exitosa requiere objetivos compartidos, una comunicación clara y roles y límites definidos, con mentores que guían y alumnos que siguen. La humildad y la honestidad ayudan a evitar conflictos. Reconocer los logros puede fomentar el trabajo en equipo.

3.8.1 Evitar conflictos

Los conflictos en la formación pueden surgir por roles poco claros, falta de comunicación, alumnos que no se atreven a hacer preguntas, falta de coincidencia de expectativas y puntos de vista en conflicto. Para evitarlos, tanto mentores como alumnos deberían dialogar abiertamente sobre expectativas y responsabilidades al inicio del programa, documentar los acuerdos, mantener una comunicación proactiva y establecer tiempos dedicados a las preguntas. Los alumnos deberían ser honestos sobre sus habilidades, y los mentores deberían reconocer sus limitaciones y sugerir recursos alternativos cuando sea necesario. Abordar los posibles conflictos mediante un diálogo abierto y honesto sobre las necesidades y expectativas es crucial para una experiencia de formación positiva.

3.8.2 Competencia

La competencia en la tutoría se refiere a la rivalidad potencial entre mentores y alumnos, donde los alumnos pueden utilizar lo que aprenden para competir con los mentores, o los mentores pueden utilizar el trabajo de los alumnos para hacer crecer su negocio. En las comunidades pequeñas, esta competencia puede ser especialmente difícil de evitar, ya que las relaciones y las bases de clientes a menudo están compartidas y conectadas entre ellas. Para evitarlo, mentores y alumnos pueden firmar un acuerdo de no competencia. Este contrato garantiza que ninguna de las partes competirá directamente utilizando información empresarial sensible, como listas de clientes o secretos comerciales. Puede incluir limitaciones temporales y geográficas para que sea aplicable.

Sin embargo, los acuerdos de no competencia pueden restringir las futuras oportunidades de trabajo de los alumnos. Es importante que los alumnos entiendan los términos y consideren cómo podría afectar el acuerdo a su carrera. En los casos en que un acuerdo de no competencia no sea apropiado, puede utilizarse en su lugar un acuerdo de no divulgación (NDA) para proteger materiales sensibles como textos, glosarios e información sobre clientes. Este enfoque ayuda a mantener la confianza y protege la integridad de la relación empresarial entre mentores y alumnos, especialmente en comunidades más pequeñas donde la competencia es más difícil de evitar.

4 Áreas de enfoque

4.1 Rol del traductor

La traducción se centra en la conversión de contenidos escritos a una lengua de destino.

4.1.1 Clientes de la traducción

Los traductores sirven a clientes institucionales (gobiernos, ONU, UE), empresas privadas (empresas locales y mundiales de los sectores educativo, sanitario y jurídico), ONG sin ánimo de lucro (p. ej., Cruz Roja, Greenpeace) y particulares que necesitan documentos personales, como currículos o cartas. Los traductores indígenas suelen trabajar en sus comunidades traduciendo documentos jurídicos, educativos y médicos.

4.1.2 Trabajo de traducción

4.1.2.1 Campos de especialización

Los principales campos de traducción son la traducción general, literaria, técnica, científica, médica, jurídica, comercial, financiera, de marketing, turística, deportiva y religiosa. Los traductores indígenas suelen trabajar con documentos jurídicos, médicos, educativos y generales.

4.1.2.2 Categorías de proyectos

Los traductores indígenas pueden trabajar en apoyo de la conservación de la lengua, proyectos culturales o necesidades de la comunidad. Las especializaciones reflejan los contextos locales y pueden implicar a ancianos o expertos culturales. Los proyectos suelen requerir formación y colaboración para garantizar la precisión y el respeto cultural. Entre los proyectos más comunes están la documentación de historias orales, la adaptación de programas informáticos y sitios web y la localización de contenidos multimedia como relatos, entrevistas y material educativo. También puede ser necesario para hacer llegar contenidos externos como emergencias, salud y normativa, y otra información a la comunidad indígena.

4.1.2.3 Tareas lingüísticas

Los traductores suelen encargarse de tareas más allá de la traducción en las que los mentores pueden ayudar. La revisión controla la precisión, el estilo y los errores frente al texto original. La evaluación se centra en la fluidez y la adecuación al texto de destino. La corrección de pruebas es la comprobación final de los errores restantes. Otras tareas son el subtitulado, la voz superpuesta, la transcreación, el estudio terminológico, el uso de herramientas CAT, la localización, el control de calidad y la posesión de la traducción automática.

4.1.3 Habilidades del traductor

Un traductor cualificado domina las dos lenguas, entiende tanto la cultura de origen como la de destino y tiene buenas dotes de redacción. Los aspirantes a traductores deberían dominar técnicas como la equivalencia y la paráfrasis, comprender los matices culturales, aplicar la creatividad y buscar terminología e información precisas.

4.1.4 Herramientas del traductor

La traducción moderna se basa en herramientas digitales para gestionar y mejorar la calidad. La tutorización es una oportunidad para intercambiar conocimientos: los profesionales más veteranos comparten su experiencia, mientras que los traductores más noveles introducen tecnologías útiles. Entre las herramientas clave están las de traducción asistida por ordenador (TAO), que segmentan el texto, almacenan las traducciones y mantienen la coherencia. Aunque las herramientas CAT suelen requerir grandes bases de datos bilingües y puede que no sean totalmente compatibles con las lenguas indígenas, aprender lo básico sigue siendo valioso, sobre todo para proyectos multilingües. Las herramientas CAT ofrecen funciones como la configuración del proyecto, la gestión de glosarios, la memoria de traducción y la revisión de archivos. No son perfectas: los problemas de formato y el contenido culturalmente sensible pueden requerir criterio humano. Los traductores siempre deben dar la prioridad a la claridad, el significado y la precisión cultural.

Las herramientas terminológicas (por ejemplo, glosarios bilingües, diccionarios en línea y corpus) ayudan al traductor a comprender la lengua en su contexto. Los mentores pueden enseñar a los alumnos a crear glosarios personales y bases de datos de referencia, especialmente útiles en el caso de las lenguas indígenas con pocos recursos. Algunos

traductores también pueden beneficiarse del aprendizaje de otros programas informáticos para formatear, gestionar contenidos multimedia o trabajar con sitios web. El objetivo no es dominar todas las herramientas, sino sentirse cómodo con las que contribuyen a la calidad, la eficacia y la profesionalidad.

4.2 El papel del intérprete

La interpretación se centra en la conversión verbal de contenidos hablados en tiempo real a una lengua de destino. Las circunstancias pueden requerir equipos de audio y cabinas insonorizadas. En esta sección se tratan los modos de interpretación, las competencias clave, los entornos de trabajo, las estrategias de preparación, el equipo y los consejos de tutorización.

4.2.1 Modalidades de interpretación

La interpretación tiene tres modalidades: **Simultánea/Susurrada**, **Consecutiva** y **Traducción a vista**.

- La **interpretación simultánea** consiste en escuchar e interpretar al mismo tiempo, es decir, hablar en la lengua de destino mientras se escucha el contenido de origen en tiempo real. Suele utilizarse en situaciones en las que no es apropiado o factible detener el flujo del discurso, por ejemplo en hospitales, servicios sociales y escuelas. Es especialmente difícil debido a las escasas posibilidades de aclaración.
- La **interpretación susurrada** es similar a la simultánea, pero sin equipo, y se realiza susurrando al oído del oyente. Suele utilizarse en entornos comunitarios, empresariales o sanitarios. El ruido de fondo puede dificultarla. Tanto la interpretación simultánea como la susurrada se realizan idealmente en parejas para reducir la fatiga.
- La **interpretación consecutiva**, más común entre los intérpretes indígenas, consiste en escuchar e interpretar después de que el orador haga una pausa. Se utiliza en conversaciones, entrevistas y contextos formales como tribunales o citas médicas. Esta modalidad se basa en la memoria, la toma de apuntes y la fluidez en los turnos. La aclaración puede ser posible o no.
- La **traducción a vista** consiste en leer un documento y traducirlo en voz alta. Se utiliza para textos breves, como formularios médicos o expedientes escolares. Dado que no todos los términos existen en las lenguas indígenas, los intérpretes pueden hacer que el proveedor explique primero el documento, para después interpretar la explicación.

La mentoría ayuda a desarrollar habilidades en todas las modalidades. Mentores y alumnos pueden crear planes de formación personalizados utilizando ejercicios de memoria, grabaciones y de repetición. La revisión de grabaciones, el análisis del discurso y la observación de los profesionales aportan información. Los mentores deberían dar su opinión, compartir las mejores prácticas y ayudar a los alumnos a adaptarse a los diferentes contextos y necesidades de la comunidad.

4.2.2 Entornos de interpretación

Aunque la interpretación suele estar vinculada a acontecimientos de alto perfil, la mayoría de los intérpretes indígenas trabajan en entornos de comunidad como hospitales, escuelas, servicios sociales y tribunales. Los temas suelen ser médicos o jurídicos y las modalidades pueden variar en función de la situación. Los intérpretes de comunidad suelen trabajar directamente con clientes y proveedores y a menudo tienen flexibilidad para hacer preguntas que aporten precisión.

La interpretación de conferencias, normalmente en actos oficiales, requiere equipos especializados y conocimientos avanzados de interpretación simultánea. A menudo exige certificación y capacidad para trabajar bajo presión. Aunque algunos intérpretes indígenas pueden dedicarse a la interpretación de conferencias, la interpretación en comunidad sigue siendo la más habitual y vital.

La tutoría debería incluir profesionales de seguimiento en distintos entornos, aunque el alumno no interprete. La observación y el mantenimiento de un registro ayudan a los alumnos a reflexionar sobre los entornos, identificar las preferencias y comprender las habilidades necesarias para entornos específicos como los tribunales o la asistencia sanitaria.

4.2.3 Habilidades de interpretación

Los intérpretes necesitan una combinación de habilidades de lengua, técnicas e interpersonales: fluidez bilingüe, memoria, comprensión auditiva y lectora y la capacidad para mantener la calma bajo presión. Cada modalidad requiere técnicas específicas, como la toma de apuntes o el procesamiento mental rápido. Igual de importantes son las cualidades interpersonales como la adaptabilidad, la empatía y la sensibilidad cultural, especialmente para los intérpretes indígenas que trabajan en entornos comunitarios. Es esencial generar confianza y mostrar respeto en todos los contextos sociales y culturales.

Los mentores ayudan a desarrollar estas habilidades recomendando recursos, proporcionando retroalimentación y guiando el crecimiento tanto técnico como interpersonal. Cuando sea posible, pueden ayudar a los alumnos a buscar certificaciones o formación oficial. Animar a los alumnos a que se pongan en contacto con compañeros y profesionales también contribuye a aumentar los conocimientos prácticos y la confianza.

4.2.4 Preparación del trabajo

Dado que la interpretación se realiza en tiempo real, la preparación es esencial. Los intérpretes deberían estudiar el tema, el entorno y los participantes, revisar los documentos disponibles y llevar consigo herramientas como glosarios u ordenadores portátiles. Durante la sesión, pueden utilizar ayudas visuales o pedir aclaraciones si es necesario. La práctica continua de la lengua y estar actualizado sobre eventos actuales favorecen el crecimiento a largo plazo. La preparación debería ajustarse a las habilidades y los entornos preferidos del alumno. Los mentores pueden

sugerir áreas de especialización, recomendar recursos y compartir consejos para gestionar las tareas con confianza.

4.2.5 Equipamiento

El uso del equipo varía. Los intérpretes comunitarios pueden utilizar sistemas inalámbricos o herramientas de grabación en contextos jurídicos. Los intérpretes deben explicar el uso del equipo y obtener el consentimiento. En la interpretación consecutiva suele bastar con un bloc de notas, aunque puede ser necesario un equipo de audio. Los intérpretes deberían ser conscientes de cómo afectan su presencia y sus herramientas a la sesión, y estar preparados para trabajar con diversas tecnologías o salirse de ellas si es necesario. Los mentores pueden guiar a los alumnos en el uso de los equipos, explicándoles su finalidad, estudiando las normas y adquiriendo experiencia práctica. El aprendizaje entre iguales también ayuda a aumentar la confianza y la capacidad.

4.3 Comunicación con el cliente y la agencia

Los mentores deberían ayudar a los alumnos a comprender los diferentes tipos de clientes: individuos, organizaciones y agencias. Cada cliente varía en cuanto a formación, experiencia y estilo de comunicación, por lo que los intérpretes deben aprender a adaptarse.

Trabajar con agencias es diferente a hacerlo con clientes finales. Las agencias suelen contar con 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 intérpretes deberían comunicarse con claridad y explicar lo que se necesita para que un proyecto tenga éxito, como los materiales, los pasos previstos (preparación, traducción, revisión), las posibles entregas (por ejemplo, formatos de archivo) y los plazos. Esto genera confianza y refuerza la relación intérprete-cliente.

4.4 Buenas prácticas empresariales

Los intérpretes indígenas que trabajan por cuenta propia son esencialmente pequeños empresarios. Los alumnos deberían comprender sus responsabilidades legales, financieras y prácticas. Esto incluye conocer las leyes locales, registrar servicios, obtener identificaciones fiscales y consultar a profesionales fiscales.

Es importante contar con una buena póliza de seguros que cubra cualquier incidente que pueda ocurrir, ya que una mala traducción o incluso un error tipográfico, por ejemplo, pueden causar perjuicios a los clientes.

El marketing es clave para hacer crecer una actividad como autónomo. Los alumnos pueden establecer contactos en eventos locales, utilizar las redes sociales, unirse a grupos profesionales o crear un sitio web sencillo. Las tarjetas de visita, las listas de correo y el boca a boca también

ayudan a aumentar la visibilidad. Saber trabajar con distintos clientes y comunicarse de forma clara y profesional es crucial.

Las habilidades de gestión de proyectos contribuyen al éxito del trabajo autónomo. Los alumnos deberían aprender a evaluar solicitudes, presentar presupuestos, acordar plazos y gestionar múltiples encargos. Es importante fijar tarifas justas y debería reflejar 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 los trabajos urgentes son estrategias útiles.

Los alumnos también deberían aprender a utilizar herramientas de gestión de tareas para programar, facturar y llevar la contabilidad. Es importante conocer los métodos de pago y los impuestos, especialmente en el caso de trabajos internacionales. En caso de retraso en el pago, los intérpretes deberían mantener registros y comunicarse con claridad. Las acciones legales son el último recurso debido al coste y al tiempo que requieren. Unas sólidas habilidades empresariales ayudan a los intérpretes a crecer con profesionalidad, confianza y estabilidad financiera.

4.5 Valores profesionales

Los valores profesionales en la traducción y la interpretación, guiados por asociaciones y normativas, hacen hincapié en la precisión y la imparcialidad, como se observa en los códigos deontológicos (integridad, profesionalidad, confidencialidad) y las normas profesionales (contratos, condiciones, pago). El servicio público y la interpretación comunitaria, incluidos los entornos médicos y judiciales, también dan prioridad a estos valores. Otros valores clave son la confidencialidad, la representación exacta de las cualificaciones y el desarrollo profesional continuo. Los alumnos deberían estudiar los códigos deontológicos pertinentes y debatir cuestiones importantes como la abogacía y la certificación (para la interpretación) y la certificación y el pago (para la traducción). Los mentores deberían fomentar la participación en foros profesionales y la afiliación a asociaciones para obtener orientación ética y una red de contactos.

4.6 Ampliar las oportunidades

Para ampliar sus servicios o satisfacer las necesidades de los clientes, los profesionales indígenas de la interpretación y la traducción pueden beneficiarse del asesoramiento en tareas adicionales. Esta incluyen trabajos relacionados con la lengua, como la elaboración de glosarios bilingües, guías de estilo o la posesión de traducciones automáticas, que requieren tanto de conocimientos lingüísticos como técnicos. Los alumnos también podrían explorar la Evaluación de la Calidad Lingüística (LQA) y la Aprobación Lingüística (LSO).

En el aspecto técnico, los alumnos podrían iniciarse en la Edición por ordenador (DTP), la compilación, las pruebas, la depuración y el control de calidad (QA). Adquirir experiencia en

estas áreas abre nuevas oportunidades, especialmente para quienes trabajan con clientes que necesitan un apoyo lingüístico más amplio.

5 Implementación y funcionamiento

5.1 Recursos de la mentoría

Los mentores y los alumnos deberían trabajar juntos para seleccionar y adaptar los materiales que se ajusten a los objetivos del alumno y al par o pares de lenguas, con la flexibilidad necesaria para ajustar estos recursos a medida que avanza la tutorización.

Para la traducción, los materiales deberían ayudar al alumno a desarrollar habilidades clave como la identificación del tipo de texto y el contexto, el análisis de la gramática y el vocabulario, y la transmisión precisa del significado, el tono y el estilo. Los textos de práctica pueden incluir materiales reales o adaptados, como certificados de nacimiento, hojas de datos, artículos de periódico, cartas o documentos oficiales, extractos literarios o documentos específicos de ámbitos como la sanidad, la educación, el derecho o la conservación cultural. Es importante incluir materiales arraigados en contextos indígenas, como historias orales, relatos tradicionales o documentos que reflejen los valores de la comunidad, garantizando que se vayan manteniendo la integridad cultural y la precisión.

Para la interpretación, los alumnos deberían practicar técnicas susurradas, consecutivas y simultáneas utilizando discursos o materiales de audio de plataformas en línea, películas, radio o eventos en directo. Pueden ser útiles recursos como el repositorio de discursos de la Comisión Europea y archivos gratuitos, junto con contenidos comunitarios como grabaciones de reuniones, ceremonias o sesiones de cuentacuentos. Cuando sea posible, los alumnos también pueden beneficiarse de observar a intérpretes experimentados.

Todos los recursos deberían ser relevantes, culturalmente apropiados y de apoyo para la trayectoria de aprendizaje del alumno, especialmente teniendo en cuenta las responsabilidades lingüísticas y culturales únicas que implica el trabajo en lenguas indígenas.

5.1.1 Recursos para la práctica administrativa y empresarial

Comprender el aspecto administrativo y empresarial es vital: obligaciones legales, contabilidad (utilizando manuales, plantillas, cursos o materiales proporcionados por el mentor) y tratando contratos con agencias o clientes, incluyendo limitaciones, políticas y legislación. Los alumnos también deberían aprender a utilizar las asociaciones comerciales para obtener apoyo relacionado con el trabajo y beneficiarse de los conocimientos de marketing de los mentores para la autopromoción y la adquisición de clientes.

5.1.2 Herramientas informáticas

Los traductores e intérpretes deberían conocer las herramientas digitales que apoyan el trabajo profesional. Los traductores utilizan herramientas CAT (gratuitas y de pago) y software en la nube o de escritorio para la terminología, la memoria de traducción y el seguimiento de proyectos. Los intérpretes utilizan herramientas para la terminología, la gestión de documentos y el trabajo en cabina. La creación y gestión de glosarios son esenciales, especialmente para la interpretación o los términos técnicos. Los glosarios deberían estar organizados y ser accesibles a través de bases de datos o programas informáticos. Las guías de estilo, específicas del cliente o del sector, garantizan la coherencia. En el caso del trabajo indígena, puede ser necesario adaptar los programas informáticos a las lenguas locales, las tradiciones orales y los formatos de la comunidad. Los mentores deberían ayudar a los alumnos a explorar herramientas que satisfagan sus necesidades profesionales y culturales.

5.1.3 Recursos de Internet

Internet ofrece abundantes recursos útiles para traductores e intérpretes. Esto incluye información lingüística, por ejemplo, glosarios, diccionarios, guías gramaticales y de estilo, así como información empresarial, como gestión de proyectos, marketing, relaciones con los clientes y otros temas. Internet también ofrece herramientas de software y plataformas útiles para conectar con los clientes y gestionar una empresa de traducción.

El programa de formación puede incluir recomendaciones para aprovechar los recursos en línea pertinentes. Esto puede ser importante para las personas que no son usuarias experimentadas de Internet. Otra consideración es que no todo el mundo tiene fácil acceso a Internet. En ese caso, pueden ser útiles las sugerencias de acceso a Internet gratuito o de bajo coste. Algunos ejemplos son ciertos espacios públicos (bibliotecas, cafeterías, centros comerciales y de la comunidad) y programas patrocinados por el gobierno u otros programas que proporcionan acceso a Internet a bajo coste.

5.2 Evaluación

Mentores y alumnos deberían establecer un sistema de evaluación compartido desde el principio, que incluya un marco claro de clasificación de errores para seguir los progresos. Esto clasifica los errores según su gravedad, desde los mayores (por ejemplo, inexactitudes) a los menores (por ejemplo, gramática, estilo). Los mentores pueden proporcionar retroalimentación haciendo referencia a los tipos de error u ofreciendo resúmenes. El progreso también puede evaluarse mediante puntos o sistemas de aprobado/no aprobado. La retroalimentación durante las reuniones fomenta los debates en profundidad y ayuda a los alumnos a aprender de los errores y a corregirlos, lo que permite perfeccionar continuamente el proceso de evaluación.

5.3 Funciones y responsabilidades

Los mentores actúan como guías, docentes, apoyos, protectores y modelos de rol. Comparten conocimientos, crean un espacio seguro, fomentan el crecimiento y lideran mediante un comportamiento respetuoso. Deben llegar preparados, repasar los apuntes, traer los materiales, compartir experiencias y dar una retroalimentación honesta. Los alumnos desempeñan un rol activo: llegan a tiempo, preparados y completan las tareas. Deben tomar la iniciativa, hacer preguntas, tomar apuntes y hacer un seguimiento. Una relación de mentoría sólida requiere respeto, compromiso y responsabilidad para el crecimiento.

5.4 Mantenimiento de registros

La documentación organizada sirve de apoyo a los programas de formación. Esto incluye hojas de horarios, calendarios, notas de reuniones, plantillas, documentos legales y archivos de proyectos conjuntos (glosarios, memorias de aprendizaje, textos fuente/destino). Mentores y alumnos deberían acordar un almacenamiento seguro y accesible (preferiblemente en la nube) y una estructura de directorios clara. Debería definirse cuánto tiempo se conservan los documentos, si pueden reutilizarse y quién tiene acceso a ellos.

6 Seguimiento del progreso

Mentores y alumnos deberían definir objetivos, un calendario y un plan de comunicación, junto con métodos para seguir el progreso y evaluar la eficacia de la tutorización. Se necesitan herramientas para evaluar los resultados.

6.1 Establecer objetivos

Al inicio del programa, elabore una lista compartida y controlable de objetivos específicos y alcanzables (por ejemplo, dominar un estilo o reducir los tics verbales). Los mentores pueden hacer un seguimiento del progreso marcando los objetivos completados y ajustando el enfoque

según sea necesario. Esta lista ayuda a evaluar la eficacia de la tutorización, evitar la desvinculación y guiar los cambios necesarios.

6.2 Calendario y comunicaciones

Mentores y alumnos deberían acordar un calendario y un plan de comunicación al inicio de la RMA. En él se indicará cómo y cuándo se reunirán (por ejemplo, cara a cara, por teléfono o a través de una videollamada en plataformas como Zoom o Google Meet), los plazos y cuándo se realizará la retroalimentación. Para facilitar el seguimiento de los progresos, se puede crear una sencilla tabla o lista de control que incluya las fechas de las reuniones y el trabajo realizado, como el número de palabras traducidas, los minutos de interpretación o subtitulado realizados u otros resultados relevantes. Un código de colores o unas notas sencillas (por ejemplo, verde para en marcha, rojo para retrasado) pueden ayudar a evaluar si se está siguiendo el plan. Si se saltan varias reuniones o el trabajo no avanza, puede ser señal de problemas como la falta de apoyo o compromiso. Antes de que la tutorización se rompa, ambas partes deberían comunicarse abiertamente sobre los retos y considerar la posibilidad de revisar el calendario, ajustar las expectativas o cambiar el método de comunicación. Este tipo de flexibilidad puede ayudar a mantener la eficacia y el apoyo de la mentoría.

Los alumnos deberían sentirse cómodos pidiendo consejo al mentor, y los mentores deberían participar activamente en su desarrollo, controlando la frecuencia de la comunicación como indicador de apertura. Las respuestas oportunas de los mentores a las preguntas son cruciales para evitar el estancamiento de los alumnos entre las reuniones; el plan de comunicación debe revisarse si falta el contacto. El volumen de correos electrónicos puede sugerir la salud de la relación, aunque un volumen bajo no siempre es negativo. Las conversaciones periódicas sobre el proceso de tutorización son beneficiosas para identificar y abordar los problemas, lo que puede conducir a ajustes en el calendario, las tareas o la necesidad de práctica individual. La comunicación eficaz, a través de diversos canales, fomenta la confianza y el intercambio de conocimientos. Documentar los retos y las soluciones, incluso en privado, puede ayudar a progresar e informar sobre futuras experiencias de formación.

7 Apéndices

APÉNDICE A - Plantilla para su programa de mentoría

Abra el archivo Excel denominado **Mentoring_Template_ITI_es-ES** como hoja de cálculo de [MS Excel](#) o como PDF, en esta carpeta <[Mentoring_Template ITI es-ES.pdf](#)>. Esta plantilla cubre todas las partes mencionadas en estas guías con espacios para rellenar, casillas de control y botones. Puede reducirla o expandirla como sea necesario.

APÉNDICE B - Glosario

Herramienta de traducción asistida por ordenador (CAT): Programa informático de ayuda a la traducción o la interpretación que puede incluir funciones como memorias de traducción, correctores ortográficos y gramaticales, herramientas terminológicas y herramientas de corpus.

Corpus [pl. corpora]: Amplia colección de textos escritos y orales utilizados para el análisis lingüístico mediante programas informáticos especializados, a menudo accesibles a través de herramientas de búsqueda en línea.

Trabajador autónomo: Persona que trabaja por cuenta propia y vende su trabajo por horas, días o trabajos realizados.

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

Localización: Modificación de un producto o contenido para adaptarlo a la cultura y la lengua de un mercado.

Traducción automática: Programa informático que traduce textos basándose en reglas de la lengua y estadísticas.

Alumno: Persona a la que un mentor aconseja, forma o asesora.

Mentor: Persona que asesora o forma a un alumno y que suele tener más experiencia y conocimientos en un campo especializado.

Programa de formación: Un programa que reúne mentores y alumnos para realizar un plan de acción previamente definido.

Relación Mentor-Alumno (RMA): Asociación establecida entre mentores y alumnos para trabajar en la realización de objetivos personales o profesionales.

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

Mentoría entre iguales: Relación establecida entre dos personas que tienen el mismo nivel de conocimientos y experiencia para intercambiar información y compartir experiencias.

Guía de estilo: Un documento que establece la gramática, el tono, la puntuación, la ortografía y las reglas de formato específicas para una organización.

Herramienta terminológica: Herramientas que ayudan a gestionar términos de la lengua y a crear bases de datos de términos validados.

Industria de la traducción: Actividad de negocios en el campo de la traducción.

Memoria de traducción: Base de datos que almacena textos previamente traducidos

ACRÓNIMOS UTILIZADOS EN ESTE DOCUMENTO

TAO: Traducción asistida por ordenador

LDI: Iniciativa para la digitalización de lenguas de Translation Commons

MMR: Mentor-Mentee Relationship (Relación mentor-alumno)

Tel: Traducción e interpretación

Agradecimientos

Esta guía se ha elaborado en el marco de la Iniciativa para la digitalización de lenguas de Translation Commons, un esfuerzo en consonancia con el Decenio Internacional de las Lenguas Indígenas de la UNESCO. El objetivo de estos recursos es ayudar a las comunidades lingüísticas indígenas y minoritarias a poner sus lenguas en línea.

Si su comunidad desea recibir ayuda para la digitalización de su lengua, póngase en contacto con krista@translationcommons.org o visite TranslationCommons.org.

Translation Commons agradece a los numerosos voluntarios que han contribuido con su experiencia y valioso tiempo a la elaboración de estas guías. TC puede actualizar este documento en cualquier momento sin previo aviso y no se hace responsable de ningún daño relacionado. Los comentarios son bienvenidos y ayudan a mejorar las guías.

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

Comentarios

Este documento es un trabajo en curso, Translation Commons confía en las contribuciones de la comunidad para completarlo. Se actualizará periódicamente como recurso de código abierto.

Le animamos a enviar sus comentarios y sugerencias de mejora a

krista@translationcommons.org.

Translation Commons

La incapacidad de utilizar la propia lengua en los sistemas de digitalización afecta profundamente al acceso a la información, a la participación en la vida cívica y a la capacidad de representar la propia identidad, valores y perspectivas. Limita la creación de consenso en la comunidad, especialmente en las diásporas, y crea barreras para contribuir al conocimiento global o participar en decisiones políticas que afectan al bienestar de la comunidad. Esta exclusión digital también aumenta el riesgo de tergiversación o apropiación cultural.

En respuesta a esta necesidad crítica, Translation Commons puso en marcha el programa *Lengua*

Iniciativa de Digitalización (LDI), un programa emblemático diseñado para ayudar a las comunidades lingüísticas a poner sus lenguas en línea. Esta iniciativa se elaboró en consonancia con el programa de la UNESCO

Decenio Internacional de las Lenguas Indígenas (IDIL 2022-2032), que hace hincapié en la importancia de preservar y fomentar la diversidad lingüística y la inclusión digital de todas las culturas.

Translation Commons es una comunidad de profesionales de la lengua sin ánimo de lucro y basada en el voluntariado, que se compromete a apoyar la digitalización de las lenguas, la mentoría de los profesionales de la lengua y

la creación de recursos y herramientas de libre acceso para las industrias del lenguaje en el mundo. Nuestra red interdisciplinar incluye lingüistas, traductores, intérpretes, educadores, técnicos, estudiantes, terminólogos y expertos en localización, que trabajan juntos para capacitar a las comunidades y apoyar un acceso digital equitativo.

El núcleo del LDI es la serie De Cero a Digital, una colección completa y práctica de guías paso a paso elaboradas por expertos en lingüística, accesibilidad digital y tecnología de la lengua. Estas guías sirven de apoyo en todas las fases del proceso de digitalización, desde la recopilación de datos lingüísticos y la gestión de la terminología hasta la implementación del apoyo de la lengua en los sistemas digitales. No son prescriptivas, sino adaptables a los objetivos, capacidad y

recursos específicos de cada comunidad. En la serie se hace hincapié en la soberanía de los datos, la propiedad cultural, la sostenibilidad y la toma de decisiones informada.

Las guías están dirigidas a un público amplio, que incluye a defensores y hablantes de lenguas indígenas, investigadores, académicos, agencias gubernamentales y ONG, desarrolladores de tecnología y profesionales de la lengua.

La digitalización permite a las comunidades crear programas informáticos localizados, ampliar los contenidos en lenguas nativas y los recursos educativos, y preservar los conocimientos tradicionales para las generaciones futuras. Esta Fomenta la visibilidad de las lenguas, favorece la transmisión intergeneracional y facilita una participación significativa en la era digital. Más allá de los aspectos técnicos, la digitalización es un poderoso acto de empoderamiento y resiliencia cultural.

Tanto si su comunidad está comenzando su andadura en la digitalización como si está construyendo sobre un trabajo ya realizado, esperamos que estos recursos le sirvan como base fiable. Translation Commons también ofrece talleres, tutoriales y la colaboración de expertos para desmitificar procesos complejos y hacer que la participación digital sea más asequible para todos. Para obtener más material, como la serie completa *De Cero a Digital*, estudios de casos, vídeos y presentaciones, visite el [sitio web de Translation Commons](#).