

CO-REGULACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO (TEAMING) DE INTÉRPRETES:

PROCESOS RELACIONALES Y PRÁCTICA PROFESIONAL



POR: KENTON MYERS Y GLOSHANDA LAWYER



Introducción

El trabajo en equipo de intérpretes a menudo se entiende como un arreglo logístico—dos o más intérpretes trabajando de manera colaborativa para manejar el tiempo, la fatiga y las demandas lingüísticas de cualquier trabajo determinado. Sin embargo, los profesionales experimentados saben que el trabajo en equipo efectivo implica mucho más que alternar entre los roles conocidos como “intérprete activo” (on interpreter) y “intérprete de apoyo” (off interpreter). En su mejor expresión, el trabajo en equipo funciona como un sistema relacional en el cual los intérpretes se apoyan activamente entre sí en el procesamiento cognitivo, la regulación emocional, el razonamiento ético, la resistencia física y el producto final del trabajo. Con el panorama virtual actual de la interpretación—ya muy prevalente y no tan nuevo—este aspecto colaborativo importante a menudo se reduce a una lista estándar de preguntas como “¿en qué le puedo ayudar?”, breves “interrogatorios” bajo la apariencia de conocerse (a veces con fines de trabajo en equipo, otras simplemente por curiosidad), y conexiones incompletas. Este tipo de interacciones rápidas y superficiales han desensibilizado a los intérpretes respecto a la importancia de la conexión genuina, lo que ha llevado a un desprecio total por la co-regulación y su impacto en el producto final.

Esta publicación plantea que **la co-regulación**—el proceso interpersonal de estabilizar mutuamente la atención, el afecto y el procesamiento cognitivo—es central para un trabajo en equipo de intérpretes de mayor calidad, desempeño y acceso. Cuando la co-regulación ocurre junto con competencias compatibles y/o complementarias, los intérpretes experimentan mayor sostenibilidad y colaboración, y las personas sordas y oyentes tienen una mayor probabilidad de recibir un acceso más consistente y coherente. Cuando está ausente, el trabajo se vuelve desproporcionado, la fatiga se intensifica y el acceso se ve comprometido.

En lugar de ver el trabajo en equipo como una simple solución de personal basada en la duración del trabajo y el entorno, esta publicación lo replantea como parte esencial de la infraestructura profesional.

Comprendiendo la co-regulación en contextos profesionales

La co-regulación se origina en la neurobiología interpersonal y se refiere a la manera en que las personas regulan sus sistemas nerviosos a través de mecanismos automáticos (a menudo inconscientes) en conexión con otros (Siegel, 2012). La co-regulación involucra tanto el afecto como la cognición y opera tanto a nivel biológico como conductual (Bornstein y Esposito, 2023). En entornos profesionales, la co-regulación consciente puede manifestarse a través de ritmos compartidos, sintonización mutua, ciclos de retroalimentación, resolución de problemas y enfoques colaborativos. En circunstancias ideales, la co-regulación debe ocurrir entre las personas sordas, los intérpretes y dentro del equipo de interpretación para co-crear una experiencia de acceso colaborativa. Lo siguiente describe la co-regulación específica en equipos de interpretación:



En los equipos de interpretación, la co-regulación se manifiesta en las siguientes prácticas cotidianas:

- ▶ Monitorear la fatiga entre ustedes (más allá de la estructura típica de turnos de :15/:20/:30) y actuar de manera proactiva
- ▶ Ofrecer apoyo lingüístico sin socavar la autoridad o autonomía (estableciendo preferencias de apoyo con aplicación práctica)
- ▶ Mantener la alineación mediante contacto visual, gestos y señales sutiles (chat/mensaje privado, señales preestablecidas, etc.)
- ▶ Ajustar el ritmo en respuesta a la complejidad del discurso (solicitar pausas apropiadas, oportunas y mínimamente disruptivas para el procesamiento y la transmisión precisa de los mensajes de origen y/o recordatorios de apoyo del equipo para priorizar la claridad de la producción y la exactitud sobre la velocidad)
- ▶ Brindar apoyo afectivo durante contenido emocionalmente intenso (definir qué se considera “cargado emocionalmente” y comprender que las verificaciones son fundamentales, ya que las personas que han desarrollado la habilidad de enmascarar pueden no presentar una respuesta física evidente que sea fácilmente identificable)

Estas interacciones distribuyen la responsabilidad de manera equitativa dentro del equipo. En lugar de que cada intérprete maneje las demandas de forma aislada, la regulación se vuelve colectiva.

- ▶ En general, “[l]a regulación emocional se refiere a los procesos mediante los cuales influimos en la ocurrencia, duración e intensidad de la experiencia subjetiva, la expresión y la activación fisiológica asociada con las emociones” (Butler y Randall, 2013, p. 203).
- ▶ La co-regulación es un “proceso de atributos y acciones individuales que se desarrollan continuamente y que son susceptibles de ser modificados por los atributos y acciones cambiantes de una pareja... [el cual] implica vínculos bidireccionales entre las partes en patrones recursivos” (Bornstein y Esposito, 2023, p. 1).
- ▶ Butler y Randall (2013) ofrecen una definición complementaria de la co-regulación “como un vínculo bidireccional de canales emocionales oscilantes entre las partes, lo que contribuye a la estabilidad emocional de ambas (p. 202)”. Esta “estabilidad” toma en cuenta las fluctuaciones emocionales apropiadas para el entorno/situación, así como el retorno a una base neutral y estable. La co-regulación no puede reducirse a las respuestas conductuales de un individuo, sino que debe entenderse como “un patrón recursivo de regulación mutua” (Butler y Randall, 2013, p. 203).
- ▶ Este enfoque está respaldado por investigaciones sobre cognición colaborativa y carga cognitiva. Específicamente, cuando se requiere atención sostenida y alerta, las interfaces cerebro a cerebro o las interacciones humano a humano mejoran el desempeño en entornos complejos cuando la carga cognitiva es compartida (Maksimenco et al., 2018). De manera similar, se ha demostrado que el apoyo relacional reduce el agotamiento y aumenta la longevidad profesional (Maslach y Leiter, 2016).
- ▶ La co-regulación tiene una relación importante con la autorregulación. En el contexto de la relación padre-hijo, la co-regulación proveniente de un padre regulado es un prerrequisito para el desarrollo de la autorregulación individual en el niño (Bornstein y Esposito, 2023).
- ▶ La capacidad de co-regulación está integrada en nuestro cerebro, utilizando neuronas espejo para emular las disposiciones afectivas y emocionales de otras personas (Mahony, s.f.). Percibimos el estado emocional de la otra persona a través de señales como expresiones sutiles y la modulación o inflexión de su voz, lo que permite lo que un clínico denomina “un ecosistema temporal de sincronización”, haciendo posible el aprendizaje y la adaptación (Mahony, s.f.).

Co-regulación a lo largo del ciclo del trabajo

Alineación previa al trabajo

La co-regulación efectiva comienza *antes* del trabajo. Es una práctica común que los intérpretes intencionales e introspectivos participen en la preparación previa al trabajo, la cual puede incluir, entre otros aspectos: familiarizarse con los usuarios y sus preferencias, conocer el espacio y el contexto en el que estarán trabajando, identificar sus áreas de conocimiento y sus vacíos en relación con el contenido que interpretarán, establecer contacto inicial con su(s) equipo(s) y participar en prácticas de autorregulación (del sistema nervioso). Sin embargo, además de lo antes mencionado, los equipos que funcionan bien invierten tiempo en las siguientes áreas:

- ▶ Preparación conjunta y alineación terminológica
- ▶ Aclarar roles y expectativas en cuanto a la toma de turnos, el manejo lingüístico y del espacio
- ▶ Hablar sobre los desafíos anticipados (incluyendo el impacto de las identidades interseccionales de los miembros del equipo dentro del espacio en el contexto del trabajo) y desarrollar estrategias proactivas para mitigar esos desafíos y abordarlos si/cuando surjan
- ▶ Establecer preferencias de retroalimentación
- ▶ Reconocer las diferencias experienciales e identificar cómo el equipo planifica de manera proactiva complementar y/o suplir dichas diferencias



Estas conversaciones fomentan la seguridad psicológica profesional (aunque sea temporal y específica al trabajo) y reducen la carga cognitiva adicional causada por suposiciones no expresadas. Sin esta base, los intérpretes a menudo trabajan en paralelo, funcionando simplemente como relevos operativos, en lugar de colaborar de manera conjunta.

- ▶ Las discusiones orientadas a la construcción de consenso entre equipos con objetivos y perspectivas compartidas ayudan a alinear la actividad cerebral, lo cual es esencial para optimizar el desempeño en tareas grupales (Sharika et al., 2024).
- ▶ La preparación antes de un trabajo incluye discutir las fortalezas y debilidades de cada persona, de modo que los miembros del equipo puedan “aprovechar sus fortalezas y minimizar sus debilidades” (Swabey, 2000, p. 9).
- ▶ La preparación efectiva—tanto mental como emocional—también es fundamental para manejar el flujo de información en entornos rápidos y lingüísticamente exigentes, “para gestionar o reducir la carga cognitiva durante el evento mediado por interpretación” (McClure, 2024, p. 143). La preparación mental puede reducir las sorpresas durante un trabajo lo que permite que los intérpretes tengan “menos reacciones” o “pensamientos sobre el contenido” (McClure, 2024, p. 141).

Estrategias intrapersonales:

- ▶ **Suspiros fisiológicos:**
inhalación larga y profunda por la nariz; luego, sin liberar el aire, añadir una inhalación más corta para expandir completamente los pulmones. Liberar el aire con una exhalación larga y lenta por la boca. Esta acción activa el sistema nervioso parasimpático para liberar el estrés y la ansiedad.
- ▶ **Liberación progresiva:**
descargar la energía acumulada tensando un grupo muscular específico durante 5 segundos y luego relajándolo durante 10 segundos. Esta acción libera la tensión acumulada que usted puede estar cargando de trabajos previos.
- ▶ **Respiración sincronizada:**
al llegar al lugar de trabajo y acomodarse con el equipo, respirar junto con su equipo realizando 4 inhalaciones y 4 exhalaciones. Esto puede combinarse con contacto visual suave o un toque ligero (con consentimiento expreso) y puede ayudar a iniciar la co-regulación física y fisiológica con el equipo.





Co-regulación durante el trabajo

Durante la interpretación activa, la co-regulación puede volverse encarnada y continua. Esto se manifiesta de manera diferente y única en cada equipo. La co-regulación—aunque es cognitiva, neurológica y fisiológica—también puede ser física, lo que incluye tanto el uso intencional como la evitación del contacto. Este nivel de co-regulación, por supuesto, requiere cierto grado de familiaridad, comodidad, intencionalidad y, lo más importante, CONSENTIMIENTO.

Durante los trabajos, los equipos que practican una co-regulación saludable demuestran lo siguiente:

- ▶ Conciencia de los estados físicos, psicológicos y emocionales de cada integrante
- ▶ Transiciones fluidas entre intérpretes
- ▶ Ajustes en tiempo real sin interrumpir el discurso
- ▶ Ritmo y cadencia compartidos
- ▶ Negociaciones explícitas o implícitas en tiempo real o redistribución de la carga de trabajo en respuesta a demandas cambiantes
- ▶ Apoyo léxico o conceptual oportuno

La co-regulación también implica *contención*. **Saber cuándo no intervenir es tan importante como ofrecer apoyo**. La sobrecorrección o la dominancia pueden alterar el equilibrio relacional y debilitar la cohesión del equipo. Estos microajustes no solo determinan si el acceso es fluido o fragmentado, sino también la calidad de la experiencia del equipo entre sí.

- ▶ Este enfoque está respaldado por investigaciones neurobiológicas que demuestran que una actividad cerebral similar entre individuos es “un biomarcador de objetivos, perspectivas o comprensión compartida del entorno” (Sharika et al., 2024, p. 1). Los estudios en este campo también han demostrado que la sincronía en la frecuencia cardíaca y la activación periférica compartida contribuyen a un mejor desempeño en tareas como la “atención conjunta, la precisión empática y la cohesión grupal” (Sharika et al., 2024, p. 1).
- ▶ De igual manera, Hasson et al. (2012) han argumentado que muchos procesos neuronales en el cerebro de una persona están acoplados a los de otra a través de señales del entorno. Este acoplamiento cerebro a cerebro permite comportamientos y acciones complejas y mutuas, como el habla y la comunicación no verbal (por ejemplo, gestos y expresiones faciales), así como un intercambio eficiente de información.



- ▶ La co-regulación requiere un proceso de conciencia mutua y ajuste en el comportamiento y la expresión. Este estado de “estabilidad a través del cambio” se conoce como equilibrio alostático, que también puede describirse como “una variación coordinada de los sistemas psicológicos y biológicos que optimiza el desempeño y minimiza los costos” (Butler y Randall, 2013, p. 204, resumiendo a Sterling, 2003). Esta dinámica de cambio y estabilidad está arraigada en la biología humana e implica la modulación del gasto de energía (medido en la variación de la frecuencia cardíaca) en respuesta a las demandas energéticas (Butler y Randall, 2013).
- ▶ Según la teoría de la línea base social, la co-regulación ocurre a través de la proximidad con una persona de confianza (Butler y Randall, 2013, p. 204). Los seres humanos han evolucionado como una especie social y están biológicamente predispuestos a apoyarse en el soporte y los recursos estables de otras personas cercanas para reducir las respuestas de amenaza y promover el bienestar emocional. Una forma en que esto puede ocurrir (aunque no es la única) es a través de la co-regulación, mediante la cual las interdependencias psicológicas y biológicas con una persona de confianza pueden restaurar automáticamente el equilibrio emocional y fisiológico con un costo cognitivo o metabólico limitado (Coan, 2008, 2010) (Butler y Randall, 2013, p. 204).

Estrategias intrapersonales:

► Orientación 5-4-3-2-1:

Gire la cabeza lentamente y observe el entorno. Nombre 5 objetos, 4 colores, 3 sonidos/tipos de contacto, 2 texturas y 1 olor para ayudar a reiniciar el “escáner de amenaza” y sentirse más seguro en el espacio. Esto previene o minimiza la disociación y la visión en túnel.

► Pendulación:

Coloque una mano en un “punto caliente” (zona de tensión en el cuerpo) y la otra en un “punto neutral”. Concéntrese en el punto caliente durante 20 segundos y luego en el punto neutral durante 20 segundos. Repita por varios ciclos. Esto ayuda a reducir la intensidad de lo que está experimentando y busca prevenir un momento de bloqueo.

Integración posterior al trabajo

Después del trabajo, la co-regulación continúa a través de la introspección intencional, la reflexión y la retroalimentación (debriefing). Este proceso permite que los intérpretes puedan:

- Procesar contenido difícil
- Normalizar respuestas emocionales
- Compartir momentos de aprendizaje
- Ofrecer retroalimentación constructiva
- Crear una base para fortalecer futuras colaboraciones



La retroalimentación es una parte esencial del rol que desempeñan los intérpretes. Heritage Interpreting (2023) ofrece el siguiente comentario perspicaz:

- ▶ “Como intérprete de ASL, usted no es solo un proveedor de servicios lingüísticos, sino también un vínculo vital para fomentar relaciones auténticas entre las comunidades sordas y oyentes. Usted desempeña un papel significativo en empoderar a la comunidad sorda con acceso confiable a intérpretes bien calificados y dignos de confianza. Un elemento esencial para sobresalir en este rol es la capacidad de dar y recibir retroalimentación de manera constructiva.”
- ▶ La empatía es un elemento esencial de la retroalimentación constructiva: “Al ofrecer consejos o retroalimentación, es fundamental cultivar una actitud de empatía y compasión. Esto significa comprender las experiencias, sentimientos y pensamientos de la otra persona. Cuando entendemos de dónde vienen, es más probable que brindemos consejos relevantes y útiles. También implica preocuparse por su bienestar y querer aliviar cualquier sufrimiento o dificultad que estén experimentando. Cuando usted desarrolla una preocupación genuina por el bienestar de los demás, es más probable que ellos lo perciban y valoren sus consejos, incluso si no están de acuerdo.”
- ▶ La retroalimentación no solo implica ofrecer consejos, sino también la ‘escucha consciente’, lo que significa prestar total atención a la otra persona y estar abierto a su perspectiva. Esta práctica también “crea un espacio seguro donde la otra persona se siente escuchada y valorada, lo que puede hacerla más receptiva a sus consejos. Comprender mejor su situación y necesidades... puede guiarle a ofrecer consejos más efectivos.” Este acto de crear espacio para el procesamiento emocional apoya la recuperación del sistema nervioso y la cohesión del equipo (Mahony, s.f.).

A menudo, nuestros equipos son las únicas personas con quienes podemos procesar abiertamente y de manera ética trabajos difíciles, sin necesidad de preocuparnos por violar la confidencialidad o tener que explicar matices que una persona externa no comprendería. Sin embargo, el enfoque de trabajo en paralelo priva a los intérpretes del espacio necesario para desarrollar una confianza auténtica que les permita exteriorizar emociones y pensamientos internos que puedan haber surgido durante el trabajo, especialmente los más difíciles. Participar en prácticas saludables de co-regulación antes y durante un trabajo establece una base para la integración posterior a la misma, en lugar de pasar inmediatamente al siguiente trabajo. Cuanto más los intérpretes comiencen a dar a esta fase la misma prioridad que a las fases previa y durante el trabajo, más espacio intencional se creará para cerrar ciclos cognitivos, emocionales y psicológicos que podrían afectarnos a nosotros y/o al acceso en trabajos posteriores.



Estrategias intrapersonales:

- ▶ Sacudida terapéutica: Párese (o siéntese) con las rodillas ligeramente flexionadas. Sacuda suavemente las piernas, caderas, brazos y mandíbula durante 2–4 minutos. Luego acuéstese con una mano sobre el pecho y otra sobre el abdomen durante 1 minuto de quietud. Esto ayuda a reiniciar el sistema después de una descarga de adrenalina o tras conversaciones difíciles.
- ▶ Tonificación del nervio vago con zumbido: Al salir del trabajo o al llegar a casa, inhale por la nariz durante 4 conteos y, al exhalar, emita un zumbido a un nivel cómodo, sintiendo las vibraciones en el pecho y/o el rostro. Repita durante 3–5 minutos.

Cuando la co-regulación falla

No todos los equipos de intérpretes co-regulan de manera efectiva. Las barreras comunes incluyen las siguientes:

- ▶ Falta de disposición (actitudes predominantes de “aprender a la fuerza” y/o disposiciones similares)
- ▶ Competencias desiguales
- ▶ Egos
- ▶ Dinámicas de poder no reconocidas
- ▶ Desempeño afectado (es decir, memoria de trabajo disminuida, recuperación léxica más lenta, sobrecarga cognitiva); esto también puede ocurrir con intérpretes novatos que pueden estar dispuestos a co-regular, pero carecen de la capacidad debido a lo anterior
- ▶ Falta de tiempo de preparación
- ▶ Trabajo en equipo performativo
- ▶ Presiones institucionales que priorizan la productividad sobre la calidad, incluyendo no reconocer la preparación (y otras necesidades) como trabajo legítimo digno de compensación



La co-regulación como mitigadora del agotamiento

- ▶ Cuando la co-regulación falla o no se implementa, uno de los miembros del equipo puede sobrecargarse con el estrés compartido del trabajo, lo que resulta en consecuencias disfuncionales, como el agotamiento y la desconexión (Mahony, s.f.).
- ▶ La cultura laboral influye en el agotamiento: la “cultura de competencia de masculinidad” ocurre cuando los lugares de trabajo (y sus líderes) promueven normas, prácticas y valores centrados en la competencia y la dominancia, en línea con ideales tradicionales de masculinidad (Berdahl et al., 2018), y se ha asociado con niveles más altos de agotamiento (Regina y Allen, 2023). Por el contrario, una cultura laboral de apoyo que promueve la salud y el bienestar de los trabajadores se asocia con niveles más bajos de agotamiento. Por ejemplo, tras controlar los niveles iniciales de agotamiento, una cultura organizacional que valoraba el enfoque en la salud se asoció con una reducción del agotamiento un año después (Day, 2025; Ybema et al., 2011).
- ▶ La sobrecarga laboral es un factor importante en las reacciones de estrés, como el agotamiento (Schaufeli et al., 2005). El agotamiento y la fatiga emocional también resultan en ausentismo laboral (Schaufeli et al., 2005).
- ▶ Según el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), tanto las demandas del trabajo como los recursos influyen en el agotamiento y otros resultados laborales. Las demandas laborales abarcan no solo las tareas formales asignadas, sino también las expectativas y requisitos físicos, psicológicos y sociales asociados. Los recursos laborales pueden ser activos o características del trabajo que reducen esas demandas, ayudan a alcanzar objetivos o fomentan el crecimiento y aprendizaje. Cuando las demandas son excesivas, puede producirse agotamiento; de igual manera, la falta de recursos puede conducir a resultados negativos como frustración, desconexión y abandono laboral (Schaufeli et al., 2005).
- ▶ Respuestas inadecuadas en el lugar de trabajo intensifican el agotamiento. La falta de apoyo entre compañeros también contribuye a la fatiga emocional (Day, 2025).
- ▶ En el ámbito de la salud, el agotamiento puede tener un impacto negativo en la calidad de la atención (Salyers et al., 2016; Batanda, 2025). Según un estudio de Williams et al. (2006), el agotamiento puede generar un ciclo auto-perpetuante en el que el agotamiento del personal “afecta negativamente la calidad del encuentro con el paciente, lo que conduce a pacientes insatisfechos, menor adherencia y peores resultados de salud, lo que a su vez puede provocar un mayor agotamiento del proveedor” (Salyers et al., 2016, p. 476). Para los intérpretes, la fatiga emocional puede generar insatisfacción con la experiencia de trabajo en equipo, capacidades cognitivas limitadas que el equipo debe compensar y un desempeño deficiente durante los trabajos de interpretación.



Cuando la co-regulación falla, las siguientes consecuencias emergen rápidamente:

- ▶ Un intérprete asume, de manera no intencional, una carga cognitiva, física y emocional desproporcionada
- ▶ Desregulación a nivel individual y/o del equipo
- ▶ Las personas sordas pueden experimentar un acceso inconsistente
- ▶ Los intérpretes reportan agotamiento, frustración o angustia
- ▶ Los equipos se desconectan de la práctica colaborativa

Estas fallas no son (siempre) errores individuales. Reflejan condiciones sistémicas que subestiman el trabajo relacional (y, en ocasiones, priorizan la ganancia económica, la dominancia y/o la gratificación del ego).





Por qué importa la co-regulación

Sostenibilidad del intérprete

Los equipos que practican la co-regulación experimentan:

- ▶ Reducción del agotamiento físico, psicológico y emocional
- ▶ Mayor satisfacción laboral
- ▶ Mayor longevidad y satisfacción profesional
- ▶ Relaciones y conexiones más sólidas entre colegas

Los intérpretes que se sienten apoyados tienen más probabilidades de permanecer en la profesión.

- ▶ La sostenibilidad es un tema significativo para los intérpretes, con un estudio reciente que muestra que el 18% presenta síntomas de agotamiento (Palmer et al., 2025). El estudio también encontró que este nivel de agotamiento es desproporcionadamente mayor entre intérpretes con discapacidades y aquellos pertenecientes a la comunidad LGBTQIA+ (Palmer et al., 2025). Además, el estrés crónico en la profesión también se ha vinculado con lesiones y enfermedades (Schwenke, 2015).
- ▶ Según Maslach (1982), existen tres dimensiones clave del agotamiento: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, las cuales disminuyen aún más el compromiso con el trabajo (Schwenke, 2015). Los factores que conducen al agotamiento en el lugar de trabajo incluyen: "sobrecarga, falta de control, recompensa insuficiente, ruptura en la comunidad, ausencia de equidad y valores en conflicto" (Schwenke, 2015).

- ▶ Las personas que carecen de recursos suficientes para cumplir con las demandas de su trabajo experimentan estrés crónico, lo que las pone en riesgo de agotamiento (Schwenke, 2015, citando la teoría de demanda laboral de Karasek (1979)). Las teorías de intercambio social han demostrado que “la recepción de recursos de otra persona se valora más si se percibe como discrecional en lugar de dictada por circunstancias fuera del control del donante” (Eisenberger et al., 1997, p. 803). Esto resalta la importancia de la intencionalidad, la autonomía y el consentimiento como aspectos fundamentales de la co-regulación, en lugar de aceptar de manera reactiva “salvavidas” en medio de la supervivencia durante el trabajo de interpretación.
- ▶ Tres factores influyen en la retención de empleados: mental, social y físico. La dimensión mental se refiere a tareas en las que los participantes pueden utilizar su conocimiento y ver resultados. La dimensión social “consiste en los contactos que los empleados tienen con otras personas, tanto internas como externas”, mientras que la dimensión física involucra las condiciones del lugar de trabajo y el nivel salarial (Das y Baruah, 2013, p. 9). Otro estudio de Walker (2001) amplía estos factores a siete, incluyendo “relaciones positivas con colegas” y “buena comunicación” (Das y Baruah, 2013, p. 9).

A nivel ocupacional, el agotamiento resulta en una pérdida de talento, un menor desempeño laboral, un menor bienestar de los empleados y un menor desarrollo del talento (Lai et al., 2025). Anualmente, la rotación de personal debido al agotamiento le cuesta a la economía \$4.6 mil millones (Lai et al., 2025).

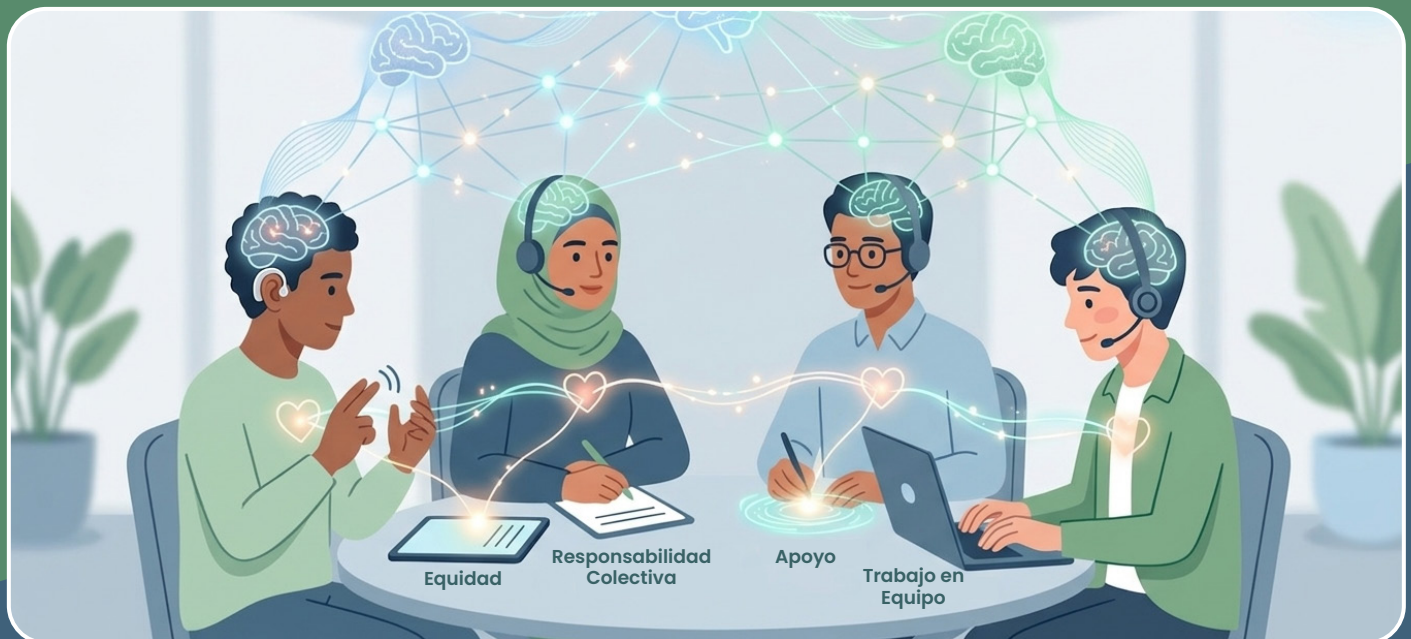
Calidad del acceso

Para las personas sordas, la co-regulación se traduce en lo siguiente:

- ▶ Mayor coherencia lingüística
- ▶ Un flujo de mensajes más consistente
- ▶ Mejor capacidad de respuesta a los cambios en el discurso
- ▶ Mayor confianza en el equipo de interpretación y en los servicios
- ▶ Una experiencia de acceso co-creada o colaborativa (cuando la persona sorda forma parte de la tríada de co-regulación)

El acceso no se trata únicamente de la presencia del intérprete, sino de la continuidad relacional y la co-creación.

- ▶ Sin el apoyo adecuado, los intérpretes pueden abandonar sus puestos, lo que genera problemas de retención y reclutamiento y reduce el acceso a los servicios para quienes los necesitan. Esto se refleja en la actual escasez nacional de intérpretes. Según Deaf Services Unlimited (2025), actualmente hay un intérprete por cada 50 personas sordas que utilizan ASL.
- ▶ Según un importante proveedor de servicios de salud, la falta de intérpretes no es solo una cuestión de números: “Es un rompecabezas complejo, estrechamente vinculado a las necesidades, situaciones y contextos individuales. Cada persona sorda tiene preferencias de comunicación únicas, y lo que funciona perfectamente para una puede no ser lo ideal para otra. Los matices de la interpretación en entornos educativos difieren enormemente de los contextos médicos o legales. Por lo tanto, contar con un amplio grupo de intérpretes especializados es fundamental para satisfacer estos diversos requerimientos” (Gateway Maryland, 2023).



Equidad y Responsabilidad

La co-regulación redistribuye la responsabilidad. Desafía los modelos de productividad que aíslan a los intérpretes y, en su lugar, promueve la responsabilidad colectiva. Este cambio es especialmente importante para intérpretes sordos, equipos multilingües y profesionales que navegan jerarquías profesionales.

- ▶ Basándose en la teoría de recursos sociales y la norma de equidad, Scheel et al. (2019) han demostrado que una distribución equitativa de las tareas (y/o una que tome en cuenta consideraciones de capacidad y representación—ver *Myers & Lawyer, junio de 2025*) en el lugar de trabajo aumenta el bienestar de los empleados y reduce el agotamiento emocional. La percepción de equidad en la asignación de tareas y carga laboral también conduce a resultados positivos en la salud, como tasas más bajas de ansiedad, depresión y estrés (Scheel et al., 2019).
- ▶ Una distribución efectiva de la carga de trabajo tiene beneficios positivos para la moral, la productividad, el compromiso y la motivación, y aumenta las probabilidades de éxito en una tarea o proyecto (Management Concepts, 2026).

Implicaciones para la formación, las agencias y las instituciones

Formación de intérpretes

Los programas deben enseñar el trabajo en equipo como una competencia relacional, incluyendo lo siguiente:

- ▶ Alfabetización en retroalimentación
- ▶ Estrategias de reparación colaborativa
- ▶ Regulación emocional en contextos profesionales

Políticas de agencias y organizaciones

Las agencias y entidades contratantes pueden apoyar la co-regulación mediante lo siguiente:

- ▶ Programar en función de la compatibilidad y no solo de la disponibilidad
- ▶ Reconocer la preparación y el debriefing como trabajo legítimo
- ▶ Evitar trabajos que exacerben los desequilibrios de poder
- ▶ Valorar la calidad por encima del volumen



Cultura profesional

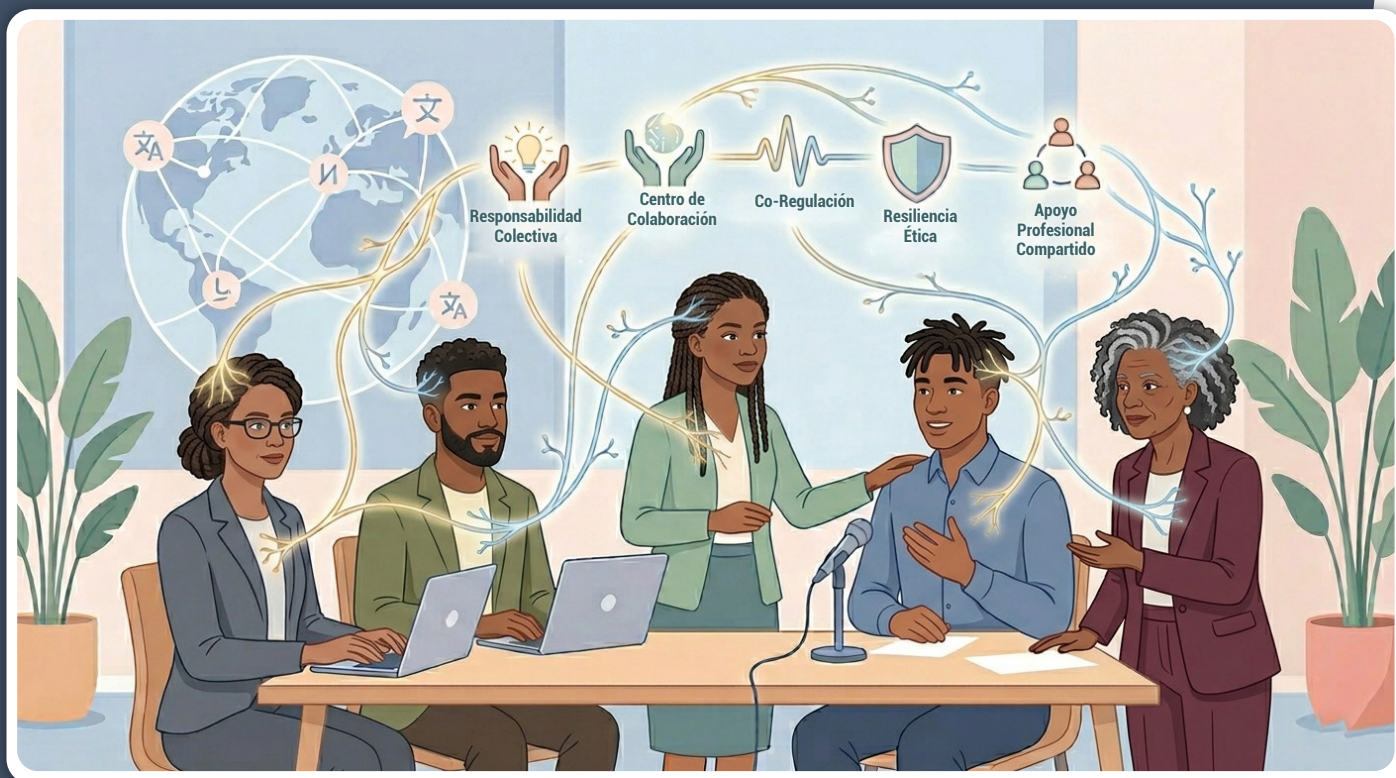
Alejarse del heroísmo individual hacia la responsabilidad colectiva replantea la interpretación como un trabajo relacional integrado en sistemas.

Conclusión:

El trabajo en equipo de intérpretes no se trata simplemente de dividir el tiempo. Se trata de compartir y distribuir la responsabilidad, y de reconocer cuándo dicha responsabilidad es desproporcionada debido a aspectos interseccionales de las identidades de las personas involucradas y las demandas adicionales relacionadas que estas aportan.

La co-regulación transforma la interpretación de una tarea individual de resistencia en una profesión relacional. Protege a los profesionales, fortalece el acceso y construye resiliencia ética.

Si el campo busca sostenibilidad, equidad y calidad, la co-regulación debe ser reconocida como una infraestructura profesional esencial, y no como un acto opcional de buena voluntad interpersonal. El campo también debe reconocer que algunas personas tienen una tendencia a socavar los esfuerzos colectivos, introducir más fricción que valor, exhibir comportamientos incompatibles con la práctica colaborativa y que están mejor trabajando de manera independiente. Por lo tanto, aunque debemos ser intencionales con nuestras relaciones y con quiénes permitimos en nuestros espacios, también debemos ser realistas sobre lo que aportamos a cualquier espacio determinado y lo que las demás personas toman de ellos.



Referencias

- ▶ Batanda, I. (2025). Addressing health worker burnout to improve the quality of patient care. *Journal of Rehabilitation Therapy*. <https://doi.org/10.29245/2767-5122/2025/3.1151>
- ▶ Bornstein, M. H., & Esposito, G. (2023). Coregulation: A multilevel approach via biology and behavior. *Children*, 10(8), 1323. <https://doi.org/10.3390/children10081323>
- ▶ Butler, E. A., & Randall, A. K. (2013). Emotional coregulation in close relationships. *Emotion Review*, 5(2), 202–210. <https://doi.org/10.1177/1754073912451630>
- ▶ Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee retention: A review of literature. *Journal of Business and Management*, 14(2), 8–16. <https://doi.org/10.9790/487X-1420816>
- ▶ Day, A. (2025). Breaking the burnout cycle: Building organizational strategies to address burnout sources and symptoms. In P. Whitacre & K. Wullert (Eds.), *Impact of burnout on the STEM workforce: Proceedings of a workshop* (pp. 149–205). National Academies Press. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK614524/pdf/Bookshelf_NBK614524.pdf
- ▶ Deaf Services Unlimited. (2025, October 10). Critical care, critical gap: The ASL interpreter shortage in medicine. <https://deafservicesunlimited.com/critical-care-critical-gap-the-asl-interpreter-shortage-in-medicine/>
- ▶ Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>



Referencias

- ▶ Gateway Maryland. (2023, November 11). The impact of an interpreter shortage. <https://gatewaymaryland.org/the-impact-of-an-interpreter-shortage/>
- ▶ Hasson, U., Ghazanfar, A. A., Galantucci, B., Garrod, S., & Keysers, C. (2012). Brain-to-brain coupling: A mechanism for creating and sharing a social world. *Trends in Cognitive Sciences*, 16(2), 114–121. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2011.12.007>
- ▶ Heritage Interpreting. (2023, May 12). The art of giving feedback as an ASL interpreter: A compassionate approach. <https://heritageinterpreting.com/the-art-of-giving-feedback-as-an-asl-interpreter-a-compassionate-approach/>
- ▶ Lai, A. Y., Wee, K. Z., Sullivan, E. E., Stephenson, A. L., & Linzer, M. (2025). Job burnout: Consequences for individuals, organizations, and equity. In P. Whitacre & K. Wullert (Eds.), *Impact of burnout on the STEMM workforce: Proceedings of a workshop* (pp. 149–205). National Academies Press. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK614516/>
- ▶ Mahony, K. (n.d.). Co-regulation as clinical infrastructure. Retrieved from <https://www.kellymahony.co/work/co-regulation-as-clinical-infrastructure-protecting-staff-patients-and-outcomes>
- ▶ Maksimenko, V. A., Hramov, A. E., Frolov, N. S., Luttjohann, A., Nedaivozov, V. O., Grubov, V. V., Runnova, A. E., Makarov, V. V., Kurths, J., & Pisarchik, A. N. (2018). Increasing human performance by sharing cognitive load using brain-to-brain interface. *Frontiers in Neuroscience*, 12(949), 1–12.
- ▶ Management Concepts. (2026). Project management best practices — Part I: Effective delegation and workload distribution in a federal workplace. <https://www.managementconcepts.com/resource/project-management-best-practices-part-1-effective-delegation-and-workload-distribution-in-a-federal-workplace/>
- ▶ McClure, S. (2024). American Sign Language–English interpreters’ preparation practices in legal settings: Perspectives of professionalism. *International Journal of Interpreter Education*, 15(1). <https://open.clemson.edu/ijie/vol15/iss1/18>
- ▶ Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In C. L. Cooper (Ed.), *Wiley international encyclopedia of management*. Wiley.
- ▶ Palmer, J. L., Winninghoff, J., Boland, A. S., & Bloom, C. L. (2025). Burnout among sign language interpreters working in postsecondary institutions. *Interpreting*, 27(2), 281–302. <https://doi.org/10.1075/intp.00122.pal>

Referencias

- ▶ Schaufeli, W. B., González-Romá, V., Peiró, J. M., Geurts, S., & Taris, T. (2005). Withdrawal and burnout in health care: On the mediating role of inequity. https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/12025/schaufeli_05_withdrawalandburnout.pdf?sequence=2
- ▶ Scheel, T. E., Otto, K., Vahle-Hinz, T., Holstad, T., & Rigotti, T. (2019). A fair share of work: Is fairness of task distribution a mediator between transformational leadership and follower emotional exhaustion? *Frontiers in Psychology*, 10, Article 2690. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02690>
- ▶ Schwenke, T. J. (2015). Sign language interpreters and burnout: Exploring perfectionism and coping. *JADARA*, 49(2), 7. <https://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=jadara>
- ▶ Sharika, K. M., Thaikkandi, S., Nivedita, & Platt, M. L. (2024). Interpersonal heart rate synchrony predicts effective information processing in a naturalistic group decision-making task. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 121(21), e2313801121. <https://doi.org/10.1073/pnas.2313801121>
- ▶ Siegel, D. J. (2012). *The developing mind: How relationships and the brain interact to shape who we are* (2nd ed.). Guilford Press.
- ▶ Salyers, M. P., Bonfils, K. A., Luther, L., Firmin, R. L., White, D. A., Adams, E. L., & Rollins, A. L. (2017). The relationship between professional burnout and quality and safety in healthcare: A meta-analysis. *Journal of General Internal Medicine*, 32(4), 475–482. <https://doi.org/10.1007/s11606-016-3886-9>
- ▶ Swabey, L. (2000, July 28). Workshop: Team interpreting. Nederlandse Beroepsvereniging Tolken Gebarentaal (NBTG).