

Lo Que Te Corresponde Cargar:

Una Guía de Coaching de SoLead

Si alguna vez te has sentado con una clienta capaz, reflexiva, profundamente comprometida y silenciosamente desmoronándose bajo el peso de todo aquello por lo que se siente responsable, esta guía es para ti.

Este recurso está construido alrededor de un ejercicio visual sencillo que ayuda a las personas a distinguir entre lo que les preocupa y lo que realmente les corresponde cargar.

La mayoría de las clientas que luchan con el agobio no son desorganizadas ni están simplemente demasiado ocupadas. Muchas están cargando responsabilidad emocional por sistemas, personas, resultados y problemas que ninguna persona podría sostener sola de manera realista. Con el tiempo, esa carga empieza a sentirse moral, necesaria e incluso virtuosa.

Eventualmente, cuidar y cargar se vuelven indistinguibles.

Esta guía está diseñada para ayudar a coaches a trabajar hábilmente con esa dinámica. No enseñando desapego, minimizando presiones sistémicas reales, ni mucho menos acompañando a las personas hacia vidas más pequeñas. El objetivo es ayudar a las clientas a reconectarse con el discernimiento, la agencia, la responsabilidad compartida y un liderazgo sostenible.

Cómo usar esta guía

Este recurso fue diseñado para coaches que trabajan con:

- líderes
- educadoras
- profesionales de organizaciones sin fines de lucro
- defensoras y organizadoras
- ejecutivas
- cuidadoras
- fundadoras
- personas altamente responsables que, silenciosamente, se han convertido en la infraestructura emocional de quienes las rodean

No necesitas usar cada sección. Algunas coaches utilizarán principalmente el ejercicio de los círculos, mientras otras recurrirán a las preguntas más profundas, las aplicaciones organizacionales o las observaciones para facilitadoras. Piensa en esto como una guía de campo, no como un guion.

La base del coaching

El ejercicio de los círculos funciona porque interrumpe un patrón dentro del cual muchas personas altamente capaces viven sin verlo del todo: se fusionan emocionalmente con problemas que no pueden resolver individualmente.

Esto puede ocurrir porque les importa profundamente, porque han sido recompensadas por sobre-funcionar, o porque crecieron en sistemas donde ser útiles estaba ligado a la seguridad, la pertenencia o el valor personal.

Patrón	Cómo suele verse en coaching
La responsabilidad se expande más allá de la autoridad real	"No puedo echarme hacia atrás porque todo depende de mí."
El agotamiento se normaliza	La clienta describe una depleción severa como si fuera profesionalismo ordinario
La identidad se fusiona con la utilidad	Descansar empieza a sentirse irresponsable en vez de reparador
La atención se dispersa y se vuelve difusa	Todo se siente urgente y emocionalmente cargado
El liderazgo se vuelve reactivo en vez de intencional	La clienta pasa la mayor parte de su energía respondiendo en vez de eligiendo

Eventualmente, las clientas pierden contacto con la diferencia entre:

- cuidar y cargar
- participación y responsabilidad personal
- influencia y control
- compromiso y auto-borrado

El ejercicio de los círculos restaura visualmente esa distinción. Una vez las personas pueden verla con claridad, muchas empiezan naturalmente a tomar decisiones distintas.

Antes de facilitar este ejercicio

Esta herramienta funciona mejor cuando la coach está centrada. Las clientas no necesitan que las empujes rápidamente hacia una revelación. Necesitan suficiente espacio para poder reflexionar honestamente.

Eso significa que tu rol no es:

- convencerlas de que les importe menos
- darles instrucciones sobre límites
- tranquilizarlas prematuramente

- convertir inmediatamente todo en pasos de acción

Tu rol es ayudarlas a mantenerse en contacto con lo que es verdad, lo cual puede incluir:

- el agotamiento
- el duelo
- la urgencia moral
- la sobre-responsabilidad
- el miedo que existe debajo de soltar
- los lugares donde todavía tienen agencia real

En este ejercicio, como en el coaching en general, la calidad de tu presencia importa más que una facilitación perfecta.

Resumen de la sesión del ejercicio de los círculos (45–50 min)

Fase	Propósito	Tiempo aproximado
Abrir la conversación - Paso 1	Hacer visible el patrón suavemente	5 min
Dibujar los círculos - Paso 2	Externalizar preocupaciones e influencia	10–15 min
Reflexión y observación - Pasos 3 y 4	Permitir que el insight profundice orgánicamente	10 min
La pregunta del oxígeno - Paso 5	Reconectar con una agencia sostenible	10 min
Compromiso e integración - Paso 6	Traducir el insight en práctica vivida	5 min
Reflexión de cierre - Paso 7	Reconectar el liderazgo con la humanidad	5 min

1. Abrir la conversación

Empieza reflejando lo que estás observando. Podrías decir:

“Estás cargando muchísimo ahora mismo, y gran parte de eso realmente parece importante para ti. También estoy notando cuánta responsabilidad personal parece estar sosteniendo por cosas que quizás van más allá de la capacidad real de una sola persona. Me gustaría probar un ejercicio que a

veces ayuda a las personas a distinguir entre lo que les preocupa y lo que realmente pueden influir directamente.”

Si la clienta se pone defensiva, resiste la tentación de discutir para convencerla de lo contrario. En vez de eso, tómalo como información. Ponte curiosa. Reconoce y valida: “Claro que esto te importa profundamente” o “Puedo escuchar cuánto te importa esto.”

Eso ayuda a que la clienta permanezca conectada consigo misma en vez de empujarla hacia la justificación.

Lo que la coach puede notar temprano

Podrías notar...	Mantén curiosidad sobre...
La clienta describe casualmente agotamiento extremo	Cómo el burnout puede haberse normalizado tanto que ya no lo reconoce como insostenible
Repite “debería,” “tengo que,” o “alguien tiene que...”	Cómo su sentido de responsabilidad puede estar fusionado con identidad, moralidad o valor personal
Se describe como la única persona competente o confiable	Si ha pasado años compensando por sistemas rotos y siendo recompensada por ello
Su velocidad al hablar aumenta alrededor de ciertos temas	Qué puede significar ese cambio
Bajar el ritmo genera incomodidad visible	Cómo la quietud puede ponerla en contacto con emociones de las que ha estado huyendo
Sigue describiendo problemas colectivos en términos intensamente personales	Si la clienta está cargando ansiedad comunitaria u organizacional dentro de su propio cuerpo

Trampa común en coaching

No te apresures demasiado hacia el tema de “límites saludables.” Si la clienta no se siente vista en la profundidad de lo que está cargando, el lenguaje sobre límites puede sentirse despectivo en vez de acompañante.

Las personas suelen estar mucho más dispuestas a aflojar la sobre-responsabilidad una vez se sienten profundamente comprendidas dentro de ella.

2. Dibujar los círculos

Pídele a la clienta que dibuje dos círculos, uno dentro del otro. Introduce primero el círculo exterior.

Círculo exterior: Preocupación

“En el círculo exterior, escribe todo aquello que actualmente ocupa espacio emocional o mental para ti. No lo organices. No lo edites. Simplemente captura lo que se siente pesado, no resuelto, urgente, emocionalmente absorbente o demandante.”

Después dale tiempo en silencio. No interrumpas demasiado rápido. A veces las clientas necesitan un momento para procesar o simplemente para darse cuenta de cuánto están cargando simultáneamente.

Mientras escribe, presta atención a:

- si la página se llena rápidamente
- si las preocupaciones se centran mayormente en otras personas
- si los problemas sistémicos dominan la lista
- si la clienta se pone emocional, agitada, plana o aliviada
- si parece sorprendida por el volumen en sí mismo

Después pasa al círculo interior.

Círculo interior: Influencia

“Ahora mira todo lo que está en el círculo exterior e identifica aquello que puedes moldear, influir, decidir o atender directamente tú misma. No lo que quisieras que cambiara. No lo que depende de que otras personas cooperen. Solo aquello que realmente está dentro de tu influencia.”

Este suele ser el punto de giro emocional. Con frecuencia las clientas quieren colocar grandes problemas sistémicos en el centro porque emocionalmente se sienten responsables de ellos.

Mantente compasiva, pero también clara. Preguntas útiles en esta etapa pueden incluir:

- “¿Puedes cambiar eso directamente?”
- “¿Qué parte de esto realmente te corresponde?”
- “¿Dónde tienes influencia real?”
- “¿Este resultado depende de que otras personas hagan elecciones distintas?”
- “¿Cuál es realmente tu rol aquí?”

La meta es discernimiento, no desapego.

Movidas útiles de coaching durante el ejercicio

Lo que está emergiendo	Movida útil de coaching
La clienta insiste en que todo pertenece al círculo interior	Explora qué se siente emocionalmente peligroso acerca de soltar responsabilidad
La clienta se emociona visiblemente	Baja el ritmo en vez de redirigir o arreglar

La clienta sigue convirtiendo problemas sistémicos en responsabilidad personal	Clarifica la diferencia entre participación y responsabilidad exclusiva
La clienta minimiza el peso de lo que carga	Refleja suavemente la acumulación de forma concreta
La clienta se vuelve abstracta o intelectualizada	Regrésala a la experiencia vivida y al cuerpo

3. Deja que la imagen haga su trabajo

Una vez los círculos estén completos, pídele a la clienta que sombree el círculo interior. Después haz una pausa. No te apresures hacia la interpretación. El contraste visual suele generar insight más rápido que la explicación.

Algunas clientas exhalan inmediatamente. Otras se ponen tristes. Algunas se sienten brevemente desorientadas. Todo eso tiene sentido.

Lo que puede estar ocurriendo debajo de la reacción

Cuando las clientas se dan cuenta de cuánto queda fuera de su control real, muchas veces están confrontando algo más que limitaciones. También pueden estar confrontando:

- duelo frente a sistemas más grandes que cualquier persona
- miedo a que todo colapse sin ellas
- incertidumbre sobre quiénes son sin sobre-funcionar
- agotamiento que no se habían permitido sentir completamente
- la realización de que han estado cargando ansiedad colectiva solas durante mucho tiempo

Con frecuencia, la clienta no está lamentando el tamaño más pequeño del círculo interior. Está lamentando la fantasía de que podía sostenerlo todo personalmente. Ese duelo merece espacio

4. Reflexión y construcción de significado

Esta etapa suele funcionar mejor cuando la coach se vuelve menos directiva. No estás tratando de explicar el ejercicio. Estás ayudando a la clienta a escucharse a sí misma con más claridad.

Pregunta de reflexión	Lo que la pregunta abre
“¿Qué te llama la atención?”	Insight generado por la propia clienta
“¿Qué se siente distinto al verlo visualmente?”	Movimiento de la abstracción hacia la realidad

“¿Qué te sorprendió de lo que quedó fuera del centro?”	Conciencia de responsabilidad inflada
“¿Qué pasa en tu cuerpo al mirar esto?”	Conciencia corporal
“¿Qué cambiaría si te enfocaras principalmente en el círculo interior por una semana?”	Experimentación en vez de perfección
“¿Qué se siente más difícil dejar fuera del centro?”	Identidad, duelo, miedo o presión moral

Escucha la lógica emocional

Las clientas no se aferran a la responsabilidad porque creen que son omnipotentes. Muchas veces la defienden porque debajo de esa responsabilidad vive algo que valoran profundamente:

- amor
- lealtad
- identidad
- miedo
- supervivencia
- moralidad
- culpa
- pertenencia

El coaching suele volverse mucho más efectivo cuando dejamos de tratar la sobre-responsabilidad como algo meramente cognitivo.

5. La pregunta del oxígeno

Una vez la clienta tenga más claridad, cambia la conversación hacia agencia y restauración.

Pregunta: “Mirando lo que realmente está dentro de tu círculo de influencia, ¿qué se sentiría como oxígeno esta semana?”

La palabra *oxígeno* importa. Cambia la orientación emocional de la conversación. Las clientas en agotamiento crónico muchas veces tienden automáticamente hacia otra meta de productividad. Podemos ayudarlas a moverse hacia algo:

- concreto
- restaurador
- respirable
- emocionalmente regulador
- realmente posible

Lo que hace que una acción de “oxígeno” sea efectiva

Menos útil	Más útil
------------	----------

Intenciones amplias	Acciones específicas
Más auto-mejoramiento	Más apoyo y espacio para respirar
Acciones que dependen de que otras personas cambien	Decisiones dirigidas por la propia clienta
Aspiraciones abstractas	Conductas observables
Más productividad	Más estabilidad y sensación de vida

Ejemplos

En vez de...	Intenta...
"Poner mejores límites"	"No revisar correos después de las 7 p.m. martes y miércoles"
"Cuidarme más"	"Sentarme afuera 15 minutos antes de abrir la computadora"
"Delegar más"	"Entregar el informe sin revisarlo repetidamente"
"Estar menos estresada"	"Tomar un almuerzo real tres veces esta semana"

Otra trampa común

Las clientas en burnout frecuentemente asumen que un cambio significativo tiene que ser dramático. Sin embargo, los sistemas nerviosos generalmente no se reconstruyen a través de gestos dramáticos, sino a través de experiencias repetidas de:

- seguridad
- agencia
- descanso
- claridad
- permiso
- apoyo
- decisiones pequeñas y sostenibles

No subestimes la importancia de un cambio pequeño que la clienta realmente pueda sostener.

6. Compromiso e integración

Antes de terminar la sesión, ayuda a la clienta a anclar el insight en la realidad cotidiana. Preguntas útiles pueden incluir:

- "¿De qué eres más consciente ahora que al comienzo de la sesión?"
- "¿Qué experimento pequeño podrías intentar para poner a prueba este insight?"
- "¿Qué podría interferir?"
- "¿Qué apoyo ayudaría?"
- "¿Cómo quieres recordar esto durante la semana?"

Mantén el foco en la conexión más que en el rendimiento. Esto no se trata de extraer accountability, exigir rendición de cuentas, sino de ayudar a la clienta a permanecer conectada consigo misma una vez termine la sesión de coaching.

7. Cerrar la sesión

Devuelve la conversación al liderazgo. Podrías decir: "Enfocarte en tu esfera real de influencia no te hace menos comprometida. Muchas veces hace que tu liderazgo sea más estable, más claro y más sostenible porque dejas de gastar energía tratando de sostener personalmente sistemas más grandes que tú."

O: "No tienes que desaparecer para contribuir de manera significativa."

Esa idea suele quedarse con las personas, especialmente porque muchas clientas han pasado años creyendo lo contrario.

Profundizando el trabajo: preguntas de coaching

Sobre responsabilidad

- "¿Dónde aprendiste que esto te correspondía cargarlo?"
- "¿Qué se siente en juego si aflojas el control sobre esto?"
- "¿Quién se beneficia cuando absorbes responsabilidad de esta manera?"
- "¿Qué pasaría si la responsabilidad aquí fuera más compartida?"

Sobre identidad

- "¿Quién eres cuando no estás rescatando, resolviendo o sosteniéndolo todo?"
- "¿Qué partes de ti han desaparecido dentro de este rol?"
- "¿Qué se vuelve posible cuando la utilidad no es tu única fuente de valor?"

Sobre sistemas

- "¿Qué le pertenece al sistema y has estado cargando personalmente?"
- "¿Cuál es tu rol dentro de este ecosistema?"
- "¿Dónde tienes realmente influencia?"

Sobre burnout

- "¿Cuál ha sido el costo de cargar todo esto?"
- "¿Quién pierde acceso a ti cuando estás tan agotada?"
- "¿Qué partes de tu liderazgo desaparecen cuando el agotamiento se vuelve crónico?"

Sobre duelo

- "¿Qué quizás necesita ser llorado aquí?"
- "¿Qué realidad has estado tratando de no sentir completamente?"
- "¿Qué se vuelve posible una vez dejas de fingir que puedes sostener todo esto sola?"

Reflexiones finales para coaches

Este trabajo es poderoso porque les da a las personas permiso para ser humanas sin dejar de estar comprometidas con sus valores. No les estás pidiendo que les importe menos. Les estás pidiendo que cuiden estratégicamente, desde la presencia en vez del pánico.

Cuando las personas pueden ver claramente su esfera de influencia y tomar una pequeña decisión desde ese lugar, algo fundamental empieza a cambiar. Pueden sentirse más poderosas, no menos. Más conectadas con sus valores. Más capaces de contribuir realmente.

Ese es el trabajo. Todo lo demás viene después.

¿Preguntas?

Esta guía está viva.

Si surge una pregunta que aquí no aparece, o si pruebas algo y mueve algo importante, nos encantaría escucharlo.

Estamos construyendo esta práctica contigo.

En colaboración,

Glori & Cris



Nuestro hogar en el internet: www.thesocialleadershipcoach.com

Nuestra página de autoras en Amazon US: <https://www.amazon.com/author/gmcustodio>

LinkedIn:

- SoLead: <https://www.linkedin.com/company/thesocialleadershipcoach/>
- Glori: <https://www.linkedin.com/in/gloria-custodio-esq-pcc/>
- Cris: <https://www.linkedin.com/in/soleadcoach/>

Nota sobre el lenguaje

En estos materiales usamos frecuentemente el femenino como forma inclusiva y colectiva. Cuando escribimos "nosotras" o "las líderes," hablamos de todas las personas, sin importar su identidad de género.