

Lo Que Te Corresponde Cargar:

The
Social
Leadership
Coach

Una Guía de Reflexión de SoLead para Líderes y Equipos

Hay una diferencia entre preocuparte profundamente y cargar con todo.

Muchas personas reflexivas y responsables dedican enormes cantidades de energía a sostener cosas que son reales e importantes, pero que no están completamente bajo su control. Con el tiempo, eso puede generar agotamiento, resentimiento, ansiedad y la sensación de estar siempre “encendidas.”

Esta guía es una invitación a detenerte un momento y distinguir qué realmente te corresponde atender, qué les pertenece a otras personas y dónde todavía tienes espacio para actuar con claridad y cuidado.

No tienes que resolverlo todo para volver a respirar.

Cómo usar esta guía

A solas

Trabájala en 20–30 minutos con café y un poco de silencio. Escribe en los márgenes. Sé honesta.

Con tu equipo

Dediquen 45 minutos juntos. Cada persona completa primero sus propios círculos en silencio (10 min) y luego comparte lo que quiera compartir. Escuchen sin tratar de arreglar nada.

Con familia y amistades

Simplifiquen el lenguaje y hagan solamente el ejercicio de los círculos. Funciona a cualquier edad.

No hay respuestas correctas.

La única regla es ser honesta sobre lo que realmente está bajo tu control.

PARTE 1: TUS CÍRCULOS

Paso 1: Dibuja dos círculos

En una hoja en blanco, dibuja dos círculos, uno dentro del otro, como una diana. Etiqueta el círculo exterior "Mi preocupación" y el círculo interior "Mi influencia."

Paso 2: Llena el círculo exterior (Preocupación)

En el círculo exterior, escribe todo lo que pesa sobre ti ahora mismo. No filtres nada. Incluye:

- desafíos laborales (proyectos, dinámicas de equipo, metas)
- problemas organizacionales o sistémicos (cultura, políticas, desigualdad)
- responsabilidades personales (familia, salud, finanzas)
- preocupaciones más amplias (el estado del mundo, política, clima, justicia)
- cualquier cosa que te quite el sueño o consuma energía mental

Ejemplos:

- Lograr que mi equipo se alinee en prioridades
- El estilo de liderazgo de mi supervisora
- La falta de personal en nuestro sector
- La salud de mi mamá
- La polarización que veo en todas partes
- Preguntarme si nuestro trabajo realmente importa
- El cambio climático
- La economía

Paso 3: Llena el círculo interior (Influencia)

Ahora, en el círculo interior, escribe solamente aquello que realmente puedes controlar, afectar o moldear directamente. Esta es la parte más difícil y también la más importante.

✓ La influencia incluye:

- Tus propias decisiones y acciones
- Cómo te presentas en las conversaciones
- Decisiones que puedes tomar
- Límites que puedes establecer
- Personas o equipos que lideras directamente
- Relaciones en las que puedes invertir
- Cómo usas tu tiempo y energía

✗ La influencia NO incluye:

- Las decisiones de otras personas
- Cambios sistémicos que requieren muchos actores
- El estado del mundo
- Las decisiones de tu jefa (a menos que realmente puedas influirlas)
- El pasado

Ejemplos de lo que sí va en el círculo interior:

- Cómo manejo las reuniones de mi equipo
- La conversación que puedo tener con mi supervisora sobre prioridades
- Si delego el informe que llevo semanas sosteniendo
- A qué hora tomo mi almuerzo
- Cómo respondo al estrés de mi equipo
- El único proyecto en el que realmente puedo enfocarme este trimestre
- Si protejo tiempo para pensar estratégicamente
- Qué tan honestamente escucho

La prueba clave es esta: si lo estás cargando pero realmente no puedes cambiarlo, pertenece al círculo exterior.

Paso 4: Sombrea el círculo interior

Usa un bolígrafo, un marcador o simplemente sombrea ligeramente el círculo. Visualmente estás diciendo: "Esto es lo que realmente me corresponde. Esto es lo que puedo atender."

Mira tu círculo interior sombreado y observa cuánto más pequeño es comparado con el círculo exterior. Eso no es una falta de ambición. Es claridad.

PARTE 2: BUSCANDO OXÍGENO



Ahora que puedes ver qué está realmente dentro de tu esfera de influencia, la siguiente pregunta es: ¿Cuál de estas cosas podría sentirse como oxígeno esta semana?

Oxígeno = algo que aliviaría un poco el agotamiento, restauraría algo de vitalidad o te devolvería una pequeña sensación de agencia.

Usualmente es algo pequeño. No resuelve el gran problema, pero mueve algo.

Ejemplos de oxígeno

En el trabajo:

- Tener una conversación honesta con una colega en vez de una performativa
- Decir "no" a una cosa y hablar en serio
- Delegar algo que llevas demasiado tiempo sosteniendo
- Tomar realmente tu hora de almuerzo
- Terminar de trabajar a una hora real (no a las 10 p.m.)
- Pedir ayuda con algo específico
- Tener una sesión de planificación en vez de reaccionar toda la semana

En liderazgo:

- Dirigir una reunión de manera distinta (mejores preguntas, más corta, más escucha)
- Dar una retroalimentación que has estado evitando
- Proteger tiempo para estrategia en vez de vivir solamente manejando crisis
- Permitir que tu equipo haga algo sin resolverlo tú primero
- Establecer un límite con una colega que sobre-funciona

Personal:

- Dar una caminata durante horas de trabajo
- Decirle no a una obligación que no está alineada con lo que importa
- Tener una conversación real con alguien en quien confías
- Proteger tiempo para algo que te importa
- Pedir apoyo en casa

En comunidad:

- Ir a una reunión que has estado evitando
- Llamar a alguien con quien llevas tiempo queriendo reconectar
- Tener una conversación a través de diferencias en vez de quedarte en tu burbuja

Tu turno

Mira tu círculo interior. ¿Qué es una cosa que podrías hacer esta semana que se sentiría como oxígeno real?

Escríbela. Sé específica. Incluye cuándo la harás.

En vez de:	Mejor:
"Estar más presente con mi equipo"	"Tener una conversación de 15 minutos con una integrante de mi equipo el miércoles sin mirar el teléfono"
"Poner límites"	"No revisar correos después de las 6 p.m. martes y jueves"

Tu acción de oxígeno:

PARTE 3: NOTAR EL EFECTO ONDA

Esto importa: cuando recuperas tu presencia y haces una pequeña elección alineada con lo que realmente te corresponde, otras personas lo notan y la práctica se vuelve contagiosa.

Después de hacer tu acción de oxígeno, haz una pausa y observa:

- ¿Cómo se sintió en tu cuerpo? (¿Más espacio? ¿Más cansancio? ¿Más claridad?)
- ¿Cambió cómo apareciste en alguna conversación? (¿Más paciencia? ¿Más presencia? ¿Más disposición a escuchar?)
- ¿Alguien respondió distinto contigo? (¿Tu equipo se relajó? ¿Alguien se abrió más?)
- ¿Qué se volvió posible que antes no parecía posible? (¿Una idea nueva? ¿Una conversación difícil? ¿Delegar algo?)

Escribe una cosa que notes.

PARTE 4: PARA EQUIPOS

Paso 1: Trabajo individual (10 min)

Cada persona completa sus círculos en silencio. Todavía no hablen.

Paso 2: Compartir en parejas (10 min)

Gira hacia la persona a tu lado. Compartan solamente el círculo interior, no el círculo completo de preocupaciones.

¿Qué está realmente bajo tu control?

Escuchen. Pregunten: "¿Qué se sentiría como oxígeno para ti?"

Paso 3: Reflexión grupal (15 min)

Regresen al grupo completo. Sin sobrecompartir detalles, observen juntas:

- ¿Qué patrones ven en los círculos de influencia?
- ¿Sobre qué tiene influencia colectiva el equipo?
- ¿Qué están cargando que realmente no controlan?
- ¿Cuánta energía se está yendo a los círculos exteriores?

Paso 4: Hagan un acuerdo de equipo (10 min)

Como equipo, ¿qué es una cosa que podrían proteger o cambiar dentro de su esfera de influencia?

Ejemplos:

- No tendremos reuniones antes de las 9 a.m. ni después de las 4 p.m.
- Terminaremos nuestra reunión diaria en 15 minutos, no en 45.
- Tendremos una conversación estratégica al mes en vez de solamente reaccionar.
- Delegaremos una cosa por persona cada trimestre.
- Preguntaremos "¿Esto realmente me corresponde cargarlo?" cuando nos sintamos abrumadas.

La idea no es hacerlo perfecto. La idea es que sea pequeño, real y verdaderamente suyo.

Nuestra acción de oxígeno como equipo:

PARTE 5: UNA PREGUNTA DE COACHING A LA CUAL VOLVER

Mantén esta pregunta en un lugar visible y vuelve a ella cuando sientas que el remolino regresa:

“¿Qué me corresponde cargar... y qué no?”

Eso es todo. Respondida honestamente, reorganiza tu semana. Respondida repetidamente, reorganiza tu cultura.

PARTE 6: TRES RECORDATORIOS

1. El círculo exterior no desaparece.

Tu preocupación es real. Los problemas son reales. Sigues preocupándote profundamente por ellos. El círculo exterior simplemente no es tu responsabilidad sola.

Eres parte de un ecosistema más amplio de personas y sistemas, y te corresponde atender tu parte.

2. Tu círculo interior es suficiente.

Una sola persona no puede resolver problemas sistémicos. Pero una persona con recursos, presencia y claridad puede transformar la cultura alrededor suyo. Eso no es pequeño. Eso cambia cosas reales.

3. El oxígeno no es egoísta.

Dar una caminata, proteger tu tiempo, pedir ayuda o establecer límites no son lujos que te ganas después de resolverlo todo. Son el combustible que te permite aparecer de manera sostenible.

Una líder agotada no puede imaginar con claridad. Una persona desconectada no puede colaborar bien. Un equipo agotado difícilmente puede innovar.

Tu presencia, tu claridad y tu vitalidad importan más de lo que solemos reconocer, y eso inevitablemente se expande hacia otras personas.



¿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 nuestros materiales en español 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.

The
Social
Leadership
Coach