



### PLANTILLA PRÁCTICA

# Método del Sándwich para Conversaciones Difíciles

*Cómo corregir sin atacar y generar disposición al cambio*



#### SITUACIÓN A TRABAJAR

¿Qué situación, error o problema necesitas abordar?

---

---

---

---



## PASO 1: RECONOCIMIENTO POSITIVO

Antes de hablar del problema, reconoce algo valioso.

¿Qué está haciendo bien la persona o el equipo?

☒

---

☒

---

☒

---

#### FRASE DE APERTURA SUGERIDA

“Quiero reconocer que...”

---

---

---



## PASO 2: ÁREA DE MEJORA

Ahora aborda el punto que debe corregirse.

¿Qué necesita cambiar?

---

---

---

---

MI MENSAJE DE MEJORA SERÁ:

---

#### HABLA DEL COMPORTAMIENTO, NO DE LA PERSONA

En lugar de decir:

 “Eres irresponsable”

Di:

 “Hemos observado retrasos en

la entrega de los reportes”





# ADONAI BEARD

SABIDURÍA • LIDERAZGO • PROPÓSITO



PLANTILLA PRÁCTICA 6

## MÉTODO DEL SÁNDWICH



### PASO 3: CIERRE POSITIVO

*Refuerza confianza y futuro.*



¿Qué resultado positivo esperas?

---

---

---

---



¿Por qué confías en que puede mejorar?

---

---

---

---



Mi cierre será:

---

---

---

---

---



### SIMULACIÓN COMPLETA

#### APERTURA POSITIVA

---

---

---



#### PUNTO DE MEJORA

---

---

---



#### CIERRE POSITIVO

---

---

---



#### AUTOEVALUACIÓN

Antes de dar feedback pregúntate:

- ☐ ¿Reconocí algo positivo?
- ☐ ¿Hablé del comportamiento y no de la persona?
- ☐ ¿Propuse una solución?
- ☐ ¿Terminé generando confianza?
- ☐ ¿Mi mensaje construye o destruye la relación?



Mi observación personal:

---

---

---

---



### REFLEXIÓN FINAL

Las personas aceptan mejor una corrección



Las personas aceptan mejor una corrección  
cuando primero se sienten valoradas.

*No es lo que dices...  
Es cómo lo dices.*

— ADONAI —

◀ — “Tu voz no se entrena... se libera.” — ▶