

HUMANITARIAN LEADERSHIP AN INCLUSIVE APPROACH

LIDERAZGO HUMANITARIO UN ENFOQUE INCLUSIVO

AMERICAS REGIONAL HR TEAM

EQUIPO REGIONAL DE RECURSOS HUMANOS

*Guiding Leadership,
Cultivating Growth, Promoting Equality
and Psychological Safety*

*Orientando el Liderazgo, Cultivando el
Crecimiento, Promocionando la Igualdad y
la Seguridad Psicológica*





W E L C O M E

A D D R E S S

P A L A B R A S D E

B I E N V E N I D A

Marianna Kuttothara

Regional Head, Health,
Disasters, Climate &
Crises

Meet Your Facilitators

Conoce a las Facilitadoras



Donna



Beverly

Our Purpose Nuestro Propósito

The purpose of our Humanitarian Leadership Session is to empower **YOU** through a mindset shift and share some of the skills necessary to be an **impactful, inspirational** and **inclusive** leader.

El propósito de nuestra Sesión de Liderazgo Humanitario es **empoderarte** a través de un cambio de mentalidad y compartir algunas de las habilidades necesarias para ser un líder **impactante, inspirador** e **inclusivo**.

What's in it for you ?

¿ Qué Aprenderás?



In Module 1:

- Understanding a holistic **leadership framework** .

In Module 2:

- Growth in a **supportive environment**.
- Increase your **confidence**.

Módulo 1:

- Comprender un marco de liderazgo holístico.

Módulo 2:

- Crecimiento en un entorno de apoyo.
- Aumentar tu confianza.

INTRODUCTION

INTRODUCCIÓN

- Imagine a workplace where equality, inclusion, strategy, commitment, and conscious communication come together to not just direct teams but truly inspire them.
- Our processes are cored with **guaranteeing equity for not only women, also without any distinctions on race, religion, culture, nationality or age**. We base all our processes on competencies and developing our teams.
- Our Humanitarian guided way of working, ensures that psychological safety for all is in every step we take and the culture we promote.



- Imagina un lugar de trabajo donde la igualdad, la inclusión, la estrategia, el compromiso y la comunicación consciente se unen no solo para dirigir a los equipos, sino para inspirarlos verdaderamente.
- Nuestros procesos se centran en **garantizar la equidad no solo para las mujeres, sino también sin distinción de raza, religión, cultura, nacionalidad o edad**. Basamos todos nuestros procesos en el desarrollo de competencias y de nuestros equipos.
- Nuestra forma de trabajar, guiada por la solidaridad, garantiza la seguridad psicológica de todos en cada paso que damos y en la cultura que promovemos.

STATISTICS

ESTADÍSTICAS

Challenges to increasing female leadership exist all over the world, though when data is examined by region there are some interesting disparities. When considering 2025 projections, Latin America is expected to come the closest to achieving gender parity (44%) (Chen et al. 2016, pp. 16-17).

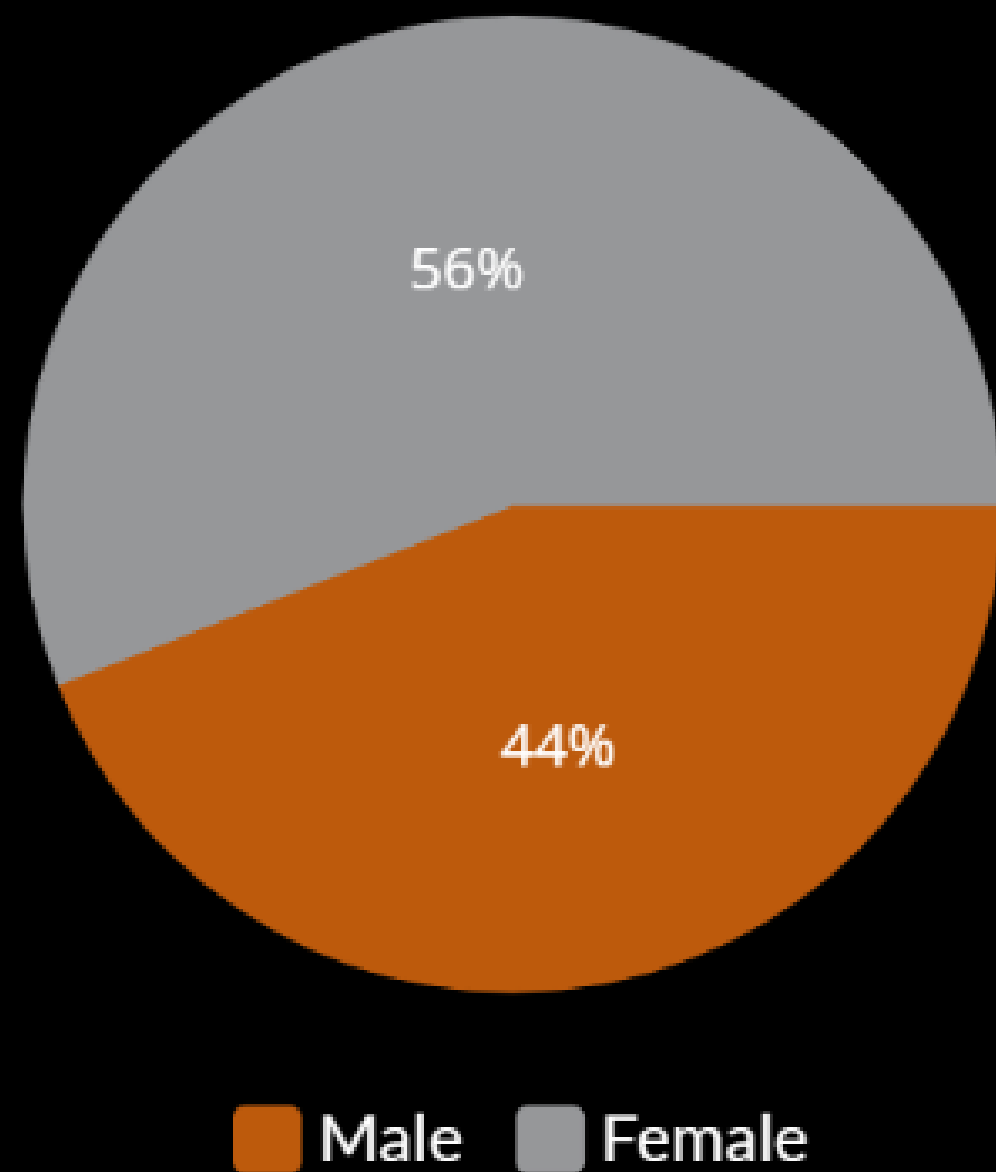


Existen desafíos para aumentar el liderazgo femenino en todo el mundo, aunque al analizar los datos por región se observan disparidades interesantes. Al considerar las proyecciones para 2025, se espera que América Latina sea la que más se acerque a la paridad de género (44%) (Chen et al., 2016, pp. 16-17).

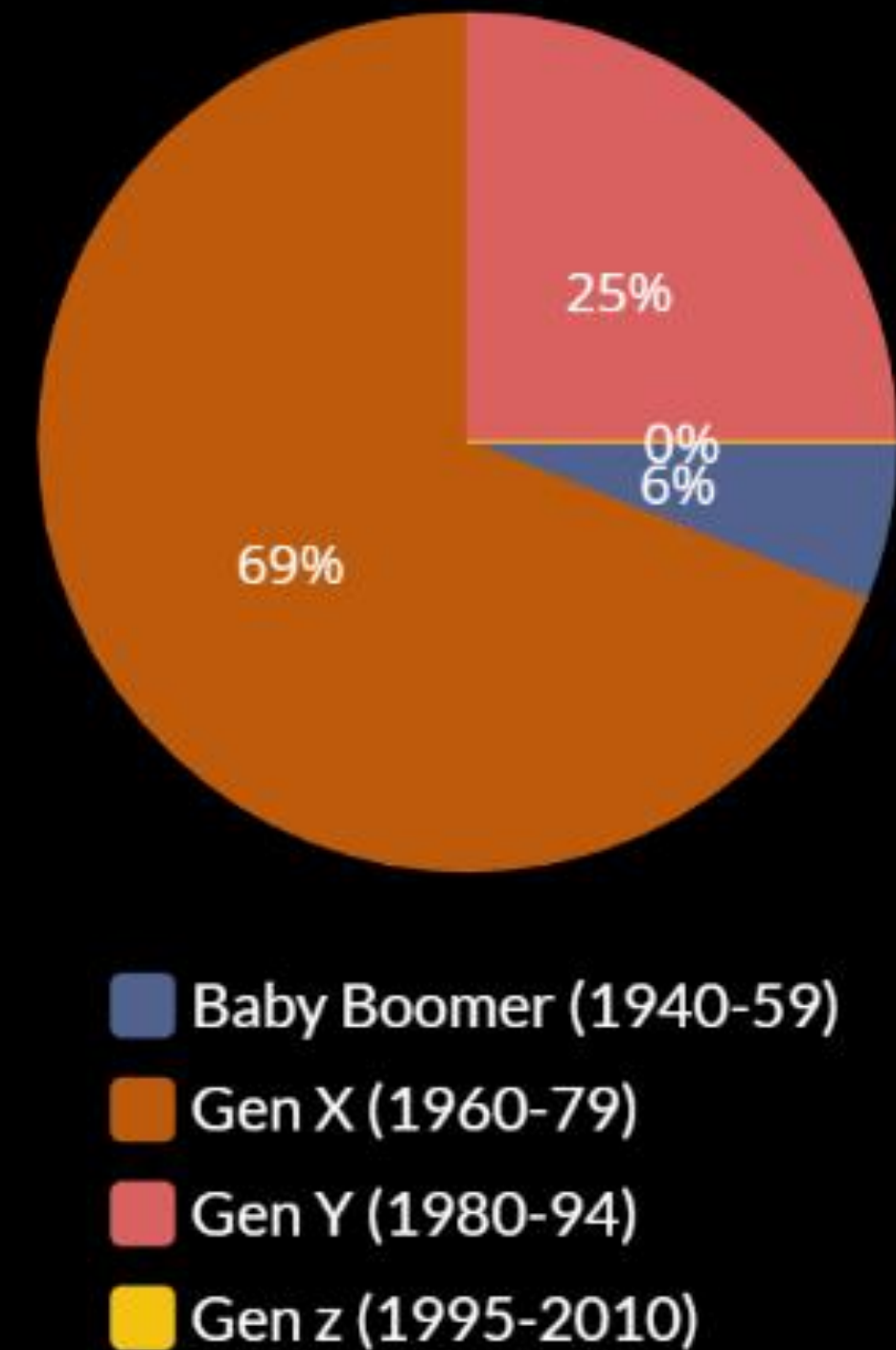
SMT STATISTICS-

ESTADÍSTICAS

Gender Distribution



Breakdown by Generation



Modules

Módulos

01

LEADERSHIP
FOUNDATIONS

LAS
FUNDACIONES
DEL LIDERAZGO

02

UNPACKING THE
LEADER IN YOU

DESCUBRIENDO AL
LÍDER QUE HAY EN TI

MODULE I
MODULO I

LEADERSHIP FOUNDATIONS

LAS FUNDACIONES DEL LIDERAZGO



1. Leadership Theories



1. Teorías de Liderazgo



2. IFRC Frameworks



2. Los Marcos de IFRC

A person in a striped shirt is stacking wooden blocks on a table. The background is blurred, showing a bright, sunny outdoor setting.

LEADERSHIP THEORIES

TEORIAS DE LIDERAZGO

1. COVEY LEADERSHIP MODEL
MODELO DE LIDERAZGO DE COVEY

2. LEWIN LEADERSHIP MODEL
MODELO DE LIDERAZGO DE LEWIN

Franklin Covey's Leadership Essentials

Fundamentos del Liderazgo de Franklin Covey

Franklin Covey is an organizational development company providing learning solutions based on 35 years of research in leadership development.

They believe that lasting behavior change comes from the inside out and that the leadership essentials are a simple, practical framework to understand the role of leadership.

Franklin Covey es una empresa de desarrollo organizacional que ofrece soluciones de aprendizaje basadas en 35 años de investigación en desarrollo de liderazgo.

Crean que el cambio de comportamiento duradero surge de adentro hacia afuera y que los fundamentos del liderazgo son un marco simple y práctico para comprender el rol del liderazgo.



The Essentials Roles Defined

Los Roles Esenciales Definidos

1

INSPIRES TRUST

Trust starts with a leader's own **character and competence**—the **credibility** that allows leaders to intentionally build a **culture of trust**.

1

INSPIRA CONFIANZA

La confianza comienza con el **carácter** y la **competencia** del propio líder: la **credibilidad** que permite a los líderes construir intencionalmente una **cultura de confianza**.

2

CREATE VISION

Effective leaders create a **shared vision** and strategy and **communicate** it so powerfully that others join them on the journey.

2

CREA UNA VISIÓN

Los líderes eficaces crean una **visión y una estrategia compartidas** y las **comunican** de forma tan poderosa que otros se unen a ellos en el viaje.

The Essentials Roles Defined

Los Roles Esenciales Definidos

3

EXECUTE STRATEGY

Leaders must not only **think big but** also **execute their vision** and **strategy** all the way through to completion with and through others.

3

EJECUTAR LA ESTRATEGIA

Los líderes no sólo deben **pensar en grande**, sino también **ejecutar su visión y estrategia** hasta su finalización con y a través de otros..

4

COACH POTENTIAL

Effective leaders **develop the leadership potential in others** and improve performance through **consistent feedback and coaching**.

4

ENTRENAR AL POTENCIAL

Los líderes eficaces **desarrollan el potencial de liderazgo en los demás** y mejoran el desempeño mediante **retroalimentación y entrenamiento constantes**.

Lewin's Leadership Styles

Los Estilos de Liderazgo de Lewin's

Kurt Lewin was a pioneering psychologist and researcher whose work laid the foundation for various leadership theories and models.

Lewin crafted 3 Styles of leadership which have been further developed to 4 styles of leadership.

Kurt Lewin fue un psicólogo e investigador pionero cuyo trabajo sentó las bases de diversas teorías y modelos de liderazgo.

Lewin elaboró tres estilos de liderazgo que se han desarrollado hasta convertirse en cuatro.



4 Styles of Leadership / Los 4 Estilos de Liderazgo

1

AUTHORITARIAN

Authoritarian leadership is characterized by a strong emphasis on hierarchy, control, and obedience

1

AUTORITARIO

El liderazgo autoritario se caracteriza por un fuerte énfasis en la jerarquía, el control y la obediencia.

2

TRANSACTIONAL

Transactional leadership focuses on the **exchange between leaders and followers**, emphasizing **clear expectations, rewards, and consequences** for performance.

2

TRANSACCIONAL

El liderazgo transaccional se centra en el **intercambio entre líderes y seguidores**, enfatizando **expectativas claras, recompensas y consecuencias** para el desempeño.

4 Styles of Leadership / Los 4 Estilos de Liderazgo

3

PARTICIPATOR

Participative leadership, also known as **democratic** leadership, involves **actively involving team members** in the decision-making process.

3

PARTICIPADOR

El liderazgo participativo, también conocido como liderazgo **democrático**, implica **involucrar activamente a los miembros del equipo** en el proceso de toma de decisiones.

4

DELEGATOR

Delegative leadership, also known as laissez-faire leadership, involves **giving team members the freedom** to make decisions and complete tasks on their own.

4

DELEGADOR

El liderazgo delegativo, también conocido como liderazgo laissez-faire, implica **dar a los miembros del equipo la libertad** de tomar decisiones y completar tareas por su cuenta.



Reflection 1 / Reflexión 1

Think of a leader who made a positive impression on you professionally or personally.

Piense en un líder que le causó una impresión positiva a nivel profesional o personal.

List on Menti **one** characteristics of that person that inspired you.

Enumera **una** característica de esa persona que te inspiró.

5 minutes



IFRC FRAMEWORKS

LOS MARCOS DE IFRC



**1. MANAGEMENT COMPETENCIES
COMPETENCIAS GERENCIALES**

**2. FUNDAMENTAL PRINCIPLES
LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

1.

IFRC Management Competencies

Competencias Gerenciales de IFRC

IFRC's Management Competencies

Competencias Gerenciales de IFRC

Managing Staff Performance

Promotes a **culture of high quality performance** and **continuous improvement**; **encourages two-way feedback at all times.**

Managing Staff Development

Creates a learning environment by establishing development goals and identifying relevant staff development activities.

Strategic Orientation

Understands the broader IFRC picture; **develops and communicates a clear strategic direction.** aligns programs, plans and policies with the IFRC Strategy.

Gestión del desempeño del personal

Promueve una **cultura de desempeño de alta calidad y mejora continua**; **fomenta la retroalimentación bidireccional en todo momento.**

Gestión del desarrollo del personal

Crea un ambiente de aprendizaje estableciendo objetivos de desarrollo e identificando actividades relevantes para el desarrollo del personal.

Orientación Estratégica

Comprende el panorama general de la Federación Internacional; **desarrolla y comunica una dirección estratégica clara.** Alinea programas, planes y políticas con la estrategia de la Federación.

IFRC's Management Competencies

Competencias Gerenciales de IFRC



Building Alliances

Establishes, maintains and utilizes a broad network of contacts.
Builds relationships, partnerships, and alliances with key stakeholders which are relevant to the strategic direction of the IFRC.

Leadership

Demonstrates ability to implement IFRC's vision; **makes sound and timely decisions**; exercises and **delegates decision-making authority appropriately**, to **build motivated teams** that **achieve planned results**.

Empowering Others

Creates an environment that fosters personal investment where all can contribute their best.
Gives people opportunities and latitude to develop and achieve.

Construyendo Alianzas

Establece, mantiene y utiliza una amplia red de contactos.
Forja relaciones, colaboraciones y alianzas con actores clave relevantes para la dirección estratégica de la Federación..

Liderazgo

Demuestra capacidad para implementar la visión de la Federación; **toma decisiones acertadas y oportunas**; ejerce y **delega la autoridad para la toma de decisiones adecuadamente**, para formar **equipos motivados** que logren los **resultados planificados**.

Empoderando a Otros

Crea un entorno que fomenta la inversión personal donde todos pueden aportar lo mejor de sí.
Brinda a las personas oportunidades y libertad para desarrollarse y alcanzar sus metas..

2.

IFRC Fundamental Principles

Principios Fundamentales de IFRC

HUMANITY HUMANIDAD

The overarching Principle that motivates the Movement's work is that of **humanity**, a **natural impulse to help our fellow human beings** that exists in all cultures.

The Principle is the articulation of **common human values: compassion, empathy, mutual aid, a desire to reach out to others to alleviate their suffering** and **protect** them from further harm. These notions form the basis of bodies of law, ethics and customs in nearly all cultures.

El Principio fundamental que motiva la labor del Movimiento es el de la **humanidad**, un **impulso natural de ayudar al prójimo** presente en todas las culturas. Este Principio articula **valores humanos comunes: compasión, empatía, ayuda mutua y el deseo de tender la mano a los demás para aliviar su sufrimiento** y **protegerlos** de daños mayores. Estas nociones constituyen la base de los corpus jurídicos, la ética y las costumbres en casi todas las culturas.

HUMANITY HUMANIDAD

The principle stands in stark contrast to the inhumanity all too often witnessed in the world when the **virtues of mercy, compassion and love** are overthrown by the vices of anger, hatred, greed, revenge and the thirst for power.

Our Leadership foundation starts with the principle of humanity-. Humanitarian Leadership

IFRC Fundamental Principles Brochure

Este principio contrasta marcadamente con la inhumanidad que con demasiada frecuencia se observa en el mundo cuando **las virtudes de la misericordia, la compasión y el amor** son eclipsadas por los vicios de la ira, el odio, la codicia, la venganza y la sed de poder.

Nuestro liderazgo se basa en el principio de humanidad. Liderazgo Humanitario.

Folleto de los Principios Fundamentales de la Federación Internacional.

WE ARE HUMANITARIANS
SOMOS HUMANITARIOS



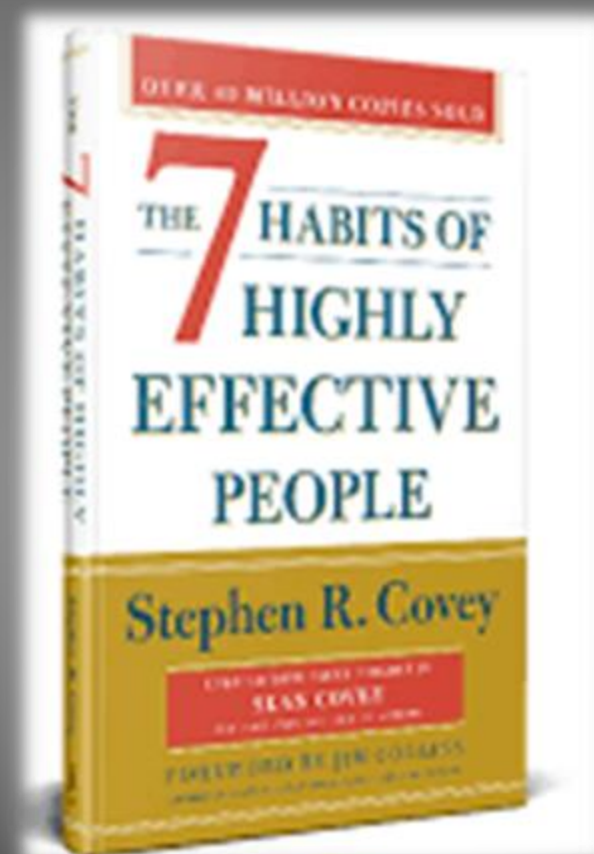
Humanity is in every act of
kindness.

IN AND OUT OF CRISIS
DENTRO Y FUERA DE CRISIS

Minute to win it
Un Minuto para
Ganar



Congrats to our
WINNER!





Reflection 2 / Reflexión 2

What made you choose the Humanitarian Sector?

¿Qué le hizo elegir el Sector Humanitario?

Menti / En el Menti

2 minutes / minutos



MODULE 2
MODULO 2

UNpacking the Leader in YOU

DESempacando TU Liderazgo

 **1. Six Leadership Elements**

 **2.YOUR Leadership Journey**

 **1. Seis Elementos de Liderazgo**

 **2.TU Viaje de Liderazgo**

OUR EQUATION

NUESTRA ECUACIÓN



6 Elements of Humanitarian Leadership

6 Elementos del Liderazgo Humanitario

In our unique environment we draw from leading leadership **models**, our guiding **principles** and leadership **competencies**.

En nuestro entorno único, nos basamos en **modelos** de liderazgo líderes, nuestros principios fundamentales y **competencias** de liderazgo.

- ✦ 1. Be Strategic / Se Estratégico
- ✦ 2. Be a Committed Coach / Se un Coach Comprometido
- ✦ 3. Be a Conscious Communicator / Se un Comunicador Consciente
- 4. Be Empathetic / Se Empático
- 5. Be Trustworthy / Se Confiable
- 6. Be Resilient / Se Resiliente

ELEMENT 1
ELEMENTO 1



Be strategic
Se Estratégico

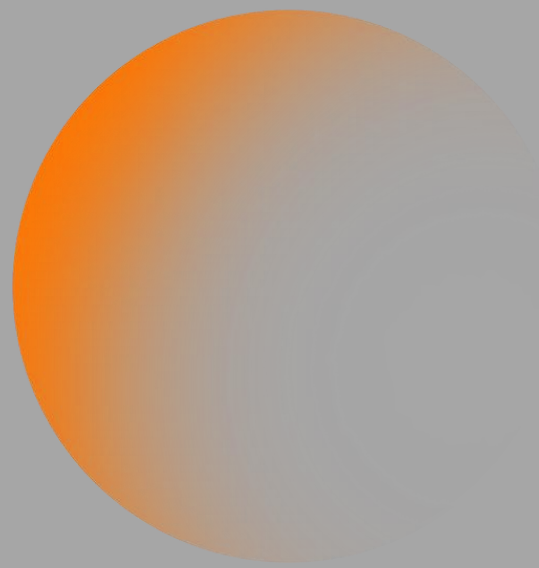
STRATEGY

ESTRATEGIA

Strategic thinking enables leaders to **align resources, prioritize initiatives, and adapt to changing circumstances**, ensuring that the chosen strategy is **implemented successfully**.

El pensamiento estratégico permite a los líderes alinear recursos, priorizar iniciativas y adaptarse a circunstancias cambiantes, garantizando que la estrategia elegida se implemente con éxito.





EXECUTING STRATEGY

EJECUTANDO ESTRATEGIAS

01

PRIORITIZATION
PRIORIZACIÓN

02

ACCOUNTABILITY
RESPONSABILIDAD



PRIORITY MATRIX



LA MATRIZ DE PRIORIDAD

The Priority Matrix, also known as the **Eisenhower Matrix** was popularized by Dwight D. Eisenhower, the 34th President of the United States and a five-star general during World War II. He famously said:

“What is important is seldom urgent, and what is urgent is seldom important.”

The concept was later adapted and formalized into a **time-management and decision-making tool** by productivity experts, most notably Stephen Covey in his book “The 7 Habits of Highly Effective People” (1989).

*

La Matriz de Prioridades, también conocida como la **Matriz de Eisenhower**, fue popularizada por Dwight D. Eisenhower, el 34.º presidente de los Estados Unidos y general de cinco estrellas durante la Segunda Guerra Mundial. Su famosa frase fue:

“Lo importante rara vez es urgente, y lo urgente rara vez es importante”.

El concepto fue posteriormente adaptado y formalizado como una herramienta de **gestión del tiempo y toma de decisiones** por expertos en productividad, en particular por Stephen Covey en su libro “Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva” (1989).

PRIORITIZATION QUADRANTS

CUADRANTES DE PRIORIZACIÓN



QUICK WINS
GANANCIAS
RÁPIDAS



Low Effort High Impact
Bajo Esfuerzo / Alto Impacto

Quick wins give you a **good return** for relatively **less effort**.

Las ganancias rápidas le brindan un buen retorno con un esfuerzo relativamente menor.

MAJOR PROJECTS
PROYECTOS
MAYORES



High Effort High Impact
Alto Esfuerzo / Alto Impacto

Major projects give **good returns**, however, mind the time as they are highly **time-consuming**.

Los proyectos importantes dan buenos resultados, pero hay que tener cuidado con el tiempo, ya que consumen mucho tiempo.

FILL INS
REYENOS



Low Effort Low Impact
Bajo Esfuerzo / Bajo Impacto

On your spare time, do these, but **delegate** them if something more impactful comes along.

En tu tiempo libre, haz estas cosas, pero délas si surge algo más impactante.



THANKLESS PROJECTS
PROYECTOS INGRATOS



High Effort Low Impact
Alto Esfuerzo / Bajo Impacto

Try to avoid these activities, they give little return. Analyze the impact and determine the worth.

Intenta evitar estas actividades, pues generan pocos beneficios. Analiza su impacto y determina su valor.



Impact/Effort Matrix Practical Example

Project List

- Reports for the Regional HR Manager due by the end of the month.
- Legal Consultations on various matters.
- Preparing for the Leadership Session on Thursday.
- Reviewing and approving payroll.
- Daily tasks like emails, engaging with colleagues to answer basic queries etc.
- Review de development of our SOP for letter requests from staff.
- Informes para la Gerente Regional de RR. HH. con vencimiento a finales de mes.
- Consultas legales sobre diversos asuntos.
- Preparación para la Sesión de Liderazgo del jueves.
- Revisión y aprobación de la nómina.
- Tareas diarias como correos electrónicos, interacción con compañeros para resolver consultas básicas.
- Revisión del desarrollo de nuestro SOP para solicitudes de cartas del personal.

IMPACT / IMPACTO

HIGH



Quick Wins

- Reports for the Regional HR Manager due by the end of the month.
- Reviewing and approving payroll.
- Informes para la Gerente Regional de RR. HH. con vencimiento a finales de mes.
- Revisión y aprobación de la nómina.

Major Projects

- Preparing for the Leadership Session on Thursday.
- Legal Consultations.
- Preparación para la Sesión de Liderazgo del jueves.
- Consultas Legales

LOW

Fill Ins

- Daily tasks like emails, engaging with colleagues to answer basic queries etc.
- Tareas diarias como correos electrónicos, interacción con compañeros para resolver consultas básicas.

Thankless Tasks



- Review of our SOP for letter requests.
- Revisión del desarrollo de nuestro SOP para solicitudes de cartas del personal.

LOW

HIGH

EFFORT (Time) / ESFUERZO (Tiempo)

ACCOUNTABILITY RESPONSABILIDAD

Accountability is not about blame—it is about **ownership**. A leader who embraces it inspires others to do the same, ultimately creating a healthier, more effective work environment.

Responsabilizarse no se trata de culpar, sino de asumir dichas responsabilidades. Un líder que las asume, inspira a otros a hacer lo mismo, creando así un entorno laboral más saludable y eficaz.



ACCOUNTABILITY RESPONSABILIDAD

1. Builds Trust and Credibility

When leaders take responsibility for their actions and decisions, it shows integrity. This builds trust with teams, peers, and stakeholders, forming the foundation of strong leadership

Genera confianza y credibilidad

Cuando los líderes asumen la responsabilidad de sus acciones y decisiones, demuestran integridad. Esto genera confianza con los equipos, los compañeros y las partes interesadas, sentando las bases de un liderazgo sólido.

2. Drives Performance and Results

Accountable leaders follow through on commitments, set clear expectations, and take ownership of outcomes. This leads to higher performance and a focus on achieving goals.

Impulsa el Rendimiento y los Resultados

Los líderes responsables cumplen sus compromisos, establecen expectativas claras y se responsabilizan de los resultados. Esto se traduce en un mayor rendimiento y un enfoque en el logro de objetivos.

ACCOUNTABILITY RESPONSABILIDAD

3. Sets the Tone for Organizational Culture

Leaders model behavior. When they demonstrate accountability, it encourages a culture where team members also take ownership, reducing blame and increasing initiative and collaboration.

Marcan la pauta de la cultura organizacional

Los líderes modelan el comportamiento. Al demostrar responsabilidad, se fomenta una cultura donde los miembros del equipo también asumen responsabilidad, reduciendo la culpa y fomentando la iniciativa y la colaboración.

4. Supports compliance with internal audit requirements, policies and legislation

When leaders take responsibility for their actions and decisions, it shows integrity. This builds trust with teams, peers, and stakeholders, forming the foundation of strong leadership

Apoya el cumplimiento de los requisitos, políticas y legislación de auditoría interna.

Cuando los líderes asumen la responsabilidad de sus acciones y decisiones, demuestran integridad. Esto genera confianza con los equipos, compañeros y partes interesadas, sentando las bases de un liderazgo sólido.

ACCOUNTABILITY RESPONSABILIDAD

5. Strengthens Team Cohesion

Accountability fosters open communication and mutual respect. Teams perform better when everyone understands their role, commits to it, and knows their leader will do the same.

Fortalece la cohesión del equipo

La rendición de cuentas fomenta la comunicación abierta y el respeto mutuo. Los equipos funcionan mejor cuando todos comprenden su rol, se comprometen con él y saben que su líder hará lo mismo.

6. Improves Organizational Reputation

Internally and externally, organizations led by accountable leaders tend to be more ethical, resilient, and trusted—traits that are critical in both crisis and stability.

Mejora la reputación organizacional

Tanto interna como externamente, las organizaciones lideradas por líderes responsables tienden a ser más éticas, resilientes y confiables, cualidades cruciales tanto en situaciones de crisis como de estabilidad.

TEAM ACCOUNTABILITY TOOL

HERRAMIENTA PARA MONITOREAR RESPONSABILIDAD DEL EQUIPO



MICROSOFT PLANNER

Microsoft Planner offers a **user-friendly** and **versatile platform** for managing tasks, **tracking progress**, and **promoting accountability** within teams.

MICROSOFT PLANNER

Microsoft Planner ofrece una plataforma **intuitiva** y **versátil** para gestionar tareas, **hacer seguimiento del progreso** y **fomentar la responsabilidad** dentro de los equipos.



ELEMENT 2
ELEMENTO 2



Be a committed Coach

Se un Coach Comprometido

COMMITTED COACH

UN COACH COMPROMETIDO

Through **guidance, support, and personalized development**, coaching transcends mere supervision, **cultivating** an environment where people improve, and **success** becomes not just a possibility but a **reality**.

Coaching is required to BUILD teams but even more necessary when goals are MISSED.

A través de la orientación, el apoyo y el desarrollo personalizado, el coaching trasciende la mera supervisión, cultivando un entorno donde las personas mejoran y el éxito se convierte no solo en una posibilidad, sino en una realidad.

El coaching es necesario para CONSTRUIR equipos, pero aún más necesario cuando no se alcanzan los objetivos.

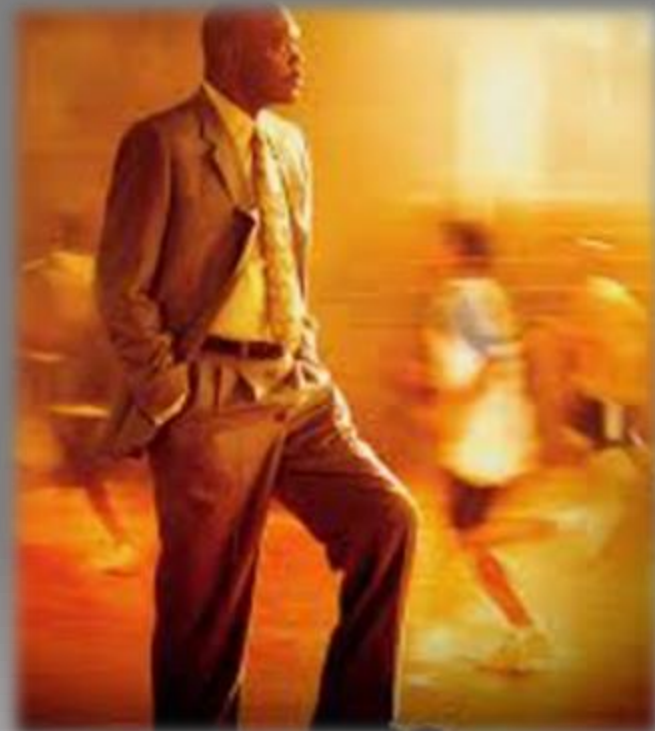




Let's Reflect on a Committed Coach

Reflexionemos sobre un Coach Comprometido

1. What are some of the qualities Coach Carter showed in that clip?
2. Do you think his team expected this reaction?
3. What emotion do you feel this left for them?



1. ¿Qué cualidades mostró el entrenador Carter en ese vídeo?
2. ¿Crees que su equipo esperaba esta reacción?
3. ¿Qué sentimiento les causó?

The Committed Coach Mindset

La Mentalidad de un Coach Comprometido

Your Coaching Compass

- 🧠 Build trust and psychological safety, while being equitable and inclusive in diversity.
- ⏳ Show up reliably and patiently
- 🌱 Lead by example
- 🌀 Flex to fit the person
- 💖 Be real—Be human

"A committed coach does not just shape performance—they shape belief in what is possible."

Tu brújula de Coaching

- 🧠 Genera confianza y seguridad psicológica, a la vez que eres equitativo e inclusivo en la diversidad.
- ⏳ Actúa con fiabilidad y paciencia.
- 🌱 Predica con el ejemplo.
- 🌀 Adapta tu enfoque a cada persona.
- 💖 Sé auténtico y humano.

"Un coach comprometido no solo moldea el rendimiento, sino que también moldea la creencia en lo que es posible".



Nurturing
Nutriendo

People
Personas

A Coach Is Like a Gardener

Be supportive, nurturing,
consistent and growth-oriented
helping your people flourish.

Un Coach Es cómo un Jardinero

Sea solidario, enriquecedor,
constante y orientado al
crecimiento, ayudando a sus
equipos a prosperar.

ELEMENT 3
ELEMENTO 3



Be a conscious communicator

Se un Comunicador Consciente

CONSCIOUS COMMUNICATON

Comunicador Consciente

Being a conscious communicator is about engaging in intentional and mindful exchange of ideas, emotions, and information.

A conscious communicator is empathetic, listens actively, speaks thoughtfully, and seeks to convey messages with clarity, sincerity, and authenticity.

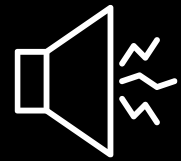
Ser un comunicador consciente implica participar en un intercambio intencional y consciente de ideas, emociones e información.

Un comunicador consciente es empático, escucha activamente, habla con atención y busca transmitir mensajes con claridad, sinceridad y autenticidad.



LAYERS OF CONSCIOUS COMMUNICATION

CAPAS DE LA COMUNICACIÓN CONSCIENTE



NOISE CHECK

REVISIÓN DE RUIDO

Actively **check for noise** and taking steps to **address potential barriers**, you can **optimize communication** effectiveness.

Al **verificar activamente el ruido** y **tomar medidas para abordar** las barreras potenciales, puede optimizar la eficacia de la comunicación.



EMPATHY & EMOTIONAL INTELLIGENCE

EMPATIA & INTELIGENCIA EMOCIONAL

Emotional intelligence equips you to **connect with your team** members, **inspire trust** and **navigate complex** interpersonal situations.

La inteligencia emocional te capacita para **conectarte con los miembros de tu equipo**, **inspirar confianza** y **navegar** situaciones interpersonales **complejas**.



THE FEEDBACK LOOP

EL CICLO DE RETROALIMENTACIÓN

The Feedback loops is a **dynamic process** that invites **mutual understanding** and learning which **enriches the outcome** for the team and organization.

Los bucles de retroalimentación son un **proceso dinámico** que invita a la comprensión y el **aprendizaje mutuos**, lo que **enriquece los resultados** para el equipo y la organización.



HOW DO YOU BALANCE EMPATHY & DECISION MAKING? ¿CÓMO EQUILIBRAR LA EMPATÍA Y LA TOMA DE DECISIONES?

- ❖ **Listen deeply, decide wisely.** Start with understanding others' perspectives, but don't let empathy cloud objectivity. Use it as input, not the sole driver.
 - ❖ **Acknowledge emotions, uphold principles.** Validate people's feelings—especially during hard decisions—while staying rooted in organizational values and goals.
 - ❖ **Balance short-term discomfort with long-term benefit.** Empathy doesn't mean avoiding tough calls. It means communicating them with humanity, explaining why a decision was made, and showing that people were considered in the process.
-
- ❖ **Escuche atentamente y decida con sabiduría.** Comience por comprender las perspectivas de los demás, pero no permita que la empatía nuble la objetividad. Úsela como insumo, no como el único factor determinante.
 - ❖ **Reconozca las emociones y defienda los principios.** Valide los sentimientos de las personas, especialmente durante las decisiones difíciles, sin perder de vista los valores y objetivos de la organización.
 - ❖ **Equilibre la incomodidad a corto plazo con los beneficios a largo plazo.** La empatía no significa evitar las decisiones difíciles. Significa comunicarlas con humanidad, explicar por qué se tomó una decisión y demostrar que se tuvo en cuenta a las personas en el proceso.



HOW DO YOU BALANCE EMPATHY & DECISION MAKING? ¿CÓMO EQUILIBRAR LA EMPATÍA Y LA TOMA DE DECISIONES?

- ❖ **Set boundaries with care.** Empathetic leadership is not about pleasing everyone. It's about being fair, transparent, and consistent—even when the outcome is difficult.
- ❖ **Lead with both heart and head.** Combine data, context, and values with emotional intelligence. Ask: "What's the right thing to do—for the person, the team, and the mission? "If you're crafting leadership messaging or training content on this, I can help shape it into a principle, model, or quote. Just let me know.
- ❖ **Establezca límites con cuidado.** El liderazgo empático no se trata de complacer a todos. Se trata de ser justo, transparente y coherente, incluso cuando el resultado sea difícil.
- ❖ **Lidere con el corazón y la cabeza.** Combine datos, contexto y valores con inteligencia emocional. Pregúntese: "¿Qué es lo correcto para la persona, el equipo y la misión?". Si está elaborando mensajes de liderazgo o contenido de capacitación sobre este tema, puedo ayudarle a convertirlo en un principio, un modelo o una cita. Hágamelo saber.



DEEP LISTENING SIGNS & IMPACT

SEÑALES E IMPACTO DE LA ESCUCHA PROFUNDA

SIGNS /SEÑALES

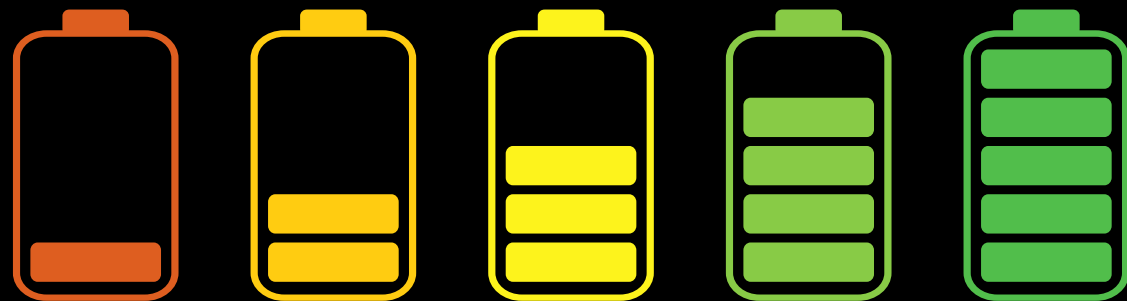
- Maintaining Eye Contact
 - Nodding and Facial Expressions
 - Reflective Responses
 - Open Body Language
 - Minimal Distractions
 - Silence
 - Remembering Details
-
- Mantener el contacto visual
 - Asentimientos y expresiones faciales
 - Respuestas reflexivas
 - Lenguaje corporal abierto
 - Distracciones mínimas
 - Silencio
 - Recordar detalles

IMPACT / IMPACTO

- Develops self awareness
 - Enhances Understanding
 - Improves Engagement
 - Builds Trust
 - Aid in Conflict Resolution
 - Empowers staff to speak up
 - Fosters Innovation
-
- Desarrolla la autoconciencia
 - Mejora la comprensión
 - Mejora el compromiso
 - Genera confianza
 - Ayuda en la resolución de conflictos
 - Empodera al personal a expresarse
 - Fomenta la innovación

Your Listening Battery

Tu batería para escuchar



Your listening battery refers to your capacity as well as receptivity for listening in any given moment and in any given interaction.

Your capacity and receptivity is determined by the amount of noise you are experiencing.

The more noise the weaker your battery. The less noise the stronger your battery

Simply put are you hear?

Tu batería de escucha se refiere a tu capacidad y receptividad para escuchar en cualquier momento y en cualquier interacción.

Tu capacidad y receptividad están determinadas por la cantidad de ruido que experimentas.

A más ruido, más débil es tu batería. A menos ruido, más fuerte es tu batería.

FEEDBACK LOOP

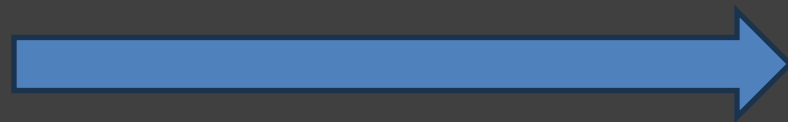
EL CICLO DE RETROALIMENTACIÓN

**WHAT IS
FEEDBACK
LOOP**



3 POINTS OF THE FEEDBACK LOOP

3 PUNTOS DEL CICLO DE RETROALIMENTACIÓN

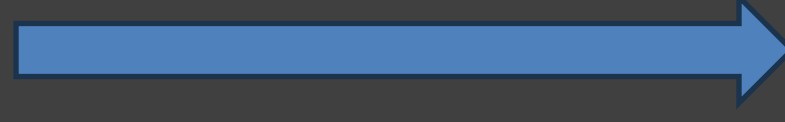


GIVING FEEDBACK

DANDO RETROALIMENTACIÓN

Giving **information, guidance, or evaluation** to your staff or team on their **performance, behaviors, or outcomes**. This feedback can be both positive, **reinforcing desirable actions** and constructive, **identifying areas for development**

Proporcionar información, orientación o evaluación a su personal o equipo sobre su desempeño, comportamiento o resultados. Esta retroalimentación puede ser tanto positiva, reforzando las acciones deseables, como constructiva, identificando áreas de desarrollo.



RECEIVING FEEDBACK

RECIBIENDO RETROALIMENTACIÓN

Being **open to input, criticism, or suggestions** from your team, peers, or other stakeholders regarding your performance, behaviors, or decisions as a leader. **Demonstrating humility and openness**, viewing feedback as an opportunity for growth rather than as a threat to their authority or competence.

Estar abierto a las aportaciones, críticas o sugerencias de su equipo, compañeros u otras partes interesadas con respecto a su desempeño, comportamiento o decisiones como líder. Demostrar humildad y franqueza, considerando la retroalimentación como una oportunidad de crecimiento y no como una amenaza a su autoridad o competencia.



LEVERAGING FEEDBACK

APROVECHANDO RETROALIMENTACIÓN

Acknowledging feedback but also **actively utilizing input, insights, and criticisms** to **enhance your self-awareness**, refine your leadership approach, **build stronger relationships** with your teams, and **model continuous improvement**.

Reconocer los comentarios, pero también utilizar activamente los aportes, las ideas y las críticas para mejorar su autoconciencia, refinar su enfoque de liderazgo, **construir relaciones más sólidas con sus equipos y modelar la mejora continua**.

HIGH FIVE CHOCA ESOS CINCO



HAVING DIFFICULT CONVERSATIONS TENER CONVERSACIONES DIFICILES



HAVING DIFFICULT CONVERSATIONS

TENER CONVERSACIONES DIFICILES

A Difficult Conversation

Is one in which:

- the other person has a **viewpoint** that differs from yours,
- one or both of you feel **insecure** in some way and
- the **stakes** seem **high**

Una Conversación Difícil

Es una en la cual:

- La otra persona tiene un **punto de vista** diferente al tuyo.
- Uno o ambos se sienten **inseguros** y
- hay **mucho** en **juego**.

The Hamburger Effect

EL EFECTO HAMBURGUESA

The “hamburger effect”, also known as the “sandwich technique”, is a communication strategy often used to deliver difficult or critical feedback in a more constructive and less confrontational way. It involves **sandwiching** the critical message between two layers of positive or affirming statements.



El “efecto hamburguesa”, también conocido como “técnica del sándwich”, es una estrategia de comunicación que se utiliza a menudo para transmitir comentarios difíciles o críticos de forma más constructiva y menos confrontativa. Consiste en intercalar el mensaje crítico entre dos capas de afirmaciones positivas o afirmativas.

The Hamburger Effect

EL EFECTO HAMBURGUESA

Why It Works?

- Reduces defensiveness by softening the blow.
- Maintains the relationship by highlighting positives.
- Encourages improvement by offering feedback in a more digestible way.



¿Por qué funciona?

- Reduce la actitud defensiva suavizando el golpe.
- Mantiene la relación destacando los aspectos positivos.
- Fomenta la mejora ofreciendo retroalimentación de forma más comprensible.

The hamburger effect

Structure of the Hamburger Effect in Difficult Conversations:

Top Bun – Positive Opening (Appreciation or Acknowledgment): Start with something positive or affirming. This helps lower defensiveness and sets a respectful tone. “I really appreciate the effort you’ve been putting into your projects lately. Your attention to detail doesn’t go unnoticed.”

Meat – The Core Message (Constructive Feedback or Difficult Message): Deliver the difficult message clearly and respectfully. Be direct but empathetic, focusing on the behavior or issue — not the person. “That said, I’ve noticed there have been some missed deadlines recently, and it’s starting to impact the team’s workflow. We need to talk about how to get things back on track.”

Bottom Bun – Positive Closing (Support or Encouragement): End on a supportive note to reaffirm your intent to help and maintain the relationship. “I know you’re committed to doing great work, and I’m confident we can find a way to move forward together

Let's Role Play

Actuemos un Poco



Safiya assigned a very important task to Beverly, Beverly didn't complete the task timely or correctly.

We need two Volunteers, to play out the Hamburger Feedback to Beverly that Safiya should give.



Safiya le asignó una tarea muy importante a Beverly, pero Beverly no la completó a tiempo ni correctamente.

Necesitamos dos voluntarios para que representen la retroalimentación de la hamburguesa que Safiya le debe dar a Beverly.

What's your Leadership Style

¿Cuál es tu estilo de liderazgo?

16 Personalities Assessment

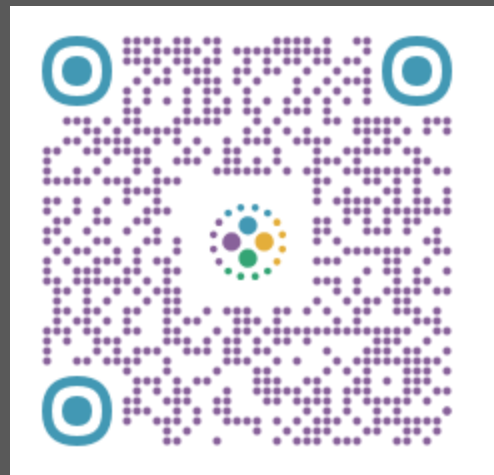
Prueba de las 16 Personalidades

- Personality is just one of many factors that guide our behavior, however, our actions are also influenced by our environment, our experiences, and our individual goals. With this assessment, they describe how people belonging to a specific personality type are likely to behave.
- The information obtained on this website is meant to **inspire** your personal growth and an improved understanding of yourself and your relationships.
- This specific assessment has its roots in two different philosophies.
- La personalidad es solo uno de los muchos factores que guían nuestro comportamiento; sin embargo, nuestras acciones también se ven influenciadas por nuestro entorno, nuestras experiencias y nuestros objetivos individuales. Esta prueba describe cómo es probable que se comporten las personas con un tipo específico de personalidad.
- La información obtenida en este sitio web tiene como objetivo inspirar tu crecimiento personal y una mejor comprensión de ti mismo y de tus relaciones.
- Esta evaluación específica se basa en dos filosofías diferentes.

16 Personalities Assessment

Prueba de las 16 Personalidades

- Take 10 minutes to complete the assessment shared via a link in the chat.
- Once you complete it, we will provide a general review of the tool and how you can use your new knowledge of yourself for your leadership journey.
- Tómate 10 minutos para completar la evaluación que compartimos a través de un enlace en el chat.
- Una vez completada, te ofreceremos una revisión general de la herramienta y te explicaremos cómo puedes usar tu nuevo conocimiento sobre ti mismo en tu camino hacia el liderazgo.



16 Personalities Assessment

Prueba de las 16 Personalidades

- We will share one of our profiles, showing you what information, you can focus on for your leadership journey.
- Jot down what is your personality type in the Menti.
- Compartiremos uno de nuestros perfiles, mostrándoles qué información les puede mejor ayudar a enfocar su camino hacia el liderazgo.
- Compártenos tu tipo de personalidad en Menti.



16 Personalities Assessment

Prueba de las 16 Personalidades

Analysts



Architect
INTJ-A / INTJ-T

Imaginative and strategic thinkers, with a plan for everything.



Logician
INTP-A / INTP-T

Innovative inventors with an unquenchable thirst for knowledge.



Commander
ENTJ-A / ENTJ-T

Bold, imaginative and strong-willed leaders, always finding a way – or making one.



Debater
ENTP-A / ENTP-T

Smart and curious thinkers who cannot resist an intellectual challenge.

Analistas



Arquitecto
INTJ-A / INTJ-T

Pensadores imaginativos y estratégicos, con un plan para todo.



Lógico
INTP-A / INTP-T

Inventores innovadores con una sed insaciable por el conocimiento.



Comandante
ENTJ-A / ENTJ-T

Líderes audaces, imaginativos y de voluntad fuerte, siempre en busca de un camino, o creando uno.



Innovador
ENTP-A / ENTP-T

Pensadores inteligentes y curiosos que no pueden resistir un reto intelectual.

Diplomats



Advocate
INFJ-A / INFJ-T

Quiet and mystical, yet very inspiring and tireless idealists.



Mediator
INFP-A / INFP-T

Poetic, kind and altruistic people, always eager to help a good cause.



Protagonist
ENFJ-A / ENFJ-T

Charismatic and inspiring leaders, able to mesmerize their listeners.



Campaigner
ENFP-A / ENFP-T

Enthusiastic, creative and sociable free spirits, who can always find a reason to smile.

Diplomáticos



Abogado
INFJ-A / INFJ-T

Callados y místicos, que sin embargo son inspiradores e idealistas incansables.



Mediador
INFP-A / INFP-T

Personas poéticas, amables y altruistas, siempre en busca de ayudar a una buena causa.



Protagonista
ENFJ-A / ENFJ-T

Líderes carismáticos e inspiradores, capaces de cautivar a quienes los escuchan.



Activista
ENFP-A / ENFP-T

Espíritus libres entusiastas, creativos y sociales, que siempre pueden encontrar una razón para sonreír.

16 Personalities Assessment

Prueba de las 16 Personalidades

Sentinels



Logistician
ISTJ-A / ISTJ-T

Practical and fact-minded individuals, whose reliability cannot be doubted.



Defender
ISFJ-A / ISFJ-T

Very dedicated and warm protectors, always ready to defend their loved ones.



Executive
ESTJ-A / ESTJ-T

Excellent administrators, unsurpassed at managing things – or people.



Consul
ESFJ-A / ESFJ-T

Extraordinarily caring, social and popular people, always eager to help.

Centinelas



Logista
ISTJ-A / ISTJ-T

Individuos prácticos y enfocados en los hechos, de cuya fiabilidad no puede dudarse.



Defensor
ISFJ-A / ISFJ-T

Protectores muy dedicados y cálidos, siempre listos para defender a sus seres queridos.



Ejecutivo
ESTJ-A / ESTJ-T

Administradores excelentes, inigualables al administrar cosas o personas.



Cónsul
ESFJ-A / ESFJ-T

Personas extraordinariamente consideradas, sociables y populares, siempre en busca de ayudar.

Explorers



Virtuoso
ISTP-A / ISTP-T

Bold and practical experimenters, masters of all kinds of tools.



Adventurer
ISFP-A / ISFP-T

Flexible and charming artists, always ready to explore and experience something new.



Entrepreneur
ESTP-A / ESTP-T

Smart, energetic and very perceptive people, who truly enjoy living on the edge.



Entertainer
ESFP-A / ESFP-T

Spontaneous, energetic and enthusiastic people – life is never boring around them.

Exploradores



Virtuoso
ISTP-A / ISTP-T

Experimentadores audaces y prácticos, maestros en el uso de todo tipo de herramientas.



Aventurero
ISFP-A / ISFP-T

Artistas flexibles y encantadores, siempre listos para explorar y experimentar algo nuevo.



Emprendedor
ESTP-A / ESTP-T

Personas inteligentes, energías y muy perceptivas, que realmente disfrutan vivir al límite.



Animador
ESFP-A / ESFP-T

Animadores espontáneos, energéticos y entusiastas. La vida nunca es aburrida a su alrededor.

8 Key Take Aways

8 Conclusiones Clave

- 1. Ways of preventing discrimination (Strict processes where Competencies and strong Frameworks are Core.**
 - 2. Prioritization Matrix**
 - 3. Example of an Accountability Tool (MS Planner)**
 - 4. The importance of a Committed Coach.**
 - 5. Layers to be mindful of for Conscious Communication**
 - 6. Balancing Empathy and Decision Making**
 - 7. Hamburger Effect**
 - 8. Your Personality Profile**
- 1. Formas de prevenir la discriminación (Procesos estrictos donde las competencias y los marcos sólidos son fundamentales).**
 - 2. Matriz de priorización.**
 - 3. Ejemplo de una herramienta de rendición de cuentas / Responsabilidades (MS Planner).**
 - 4. La importancia de un coach comprometido.**
 - 5. Capas a considerar para una comunicación consciente.**
 - 6. Equilibrio entre la empatía y la toma de decisiones.**
 - 7. Efecto hamburguesa**
 - 8. Tu perfil de personalidad**

Minute to win it

KAHOOT!

Un Minuto para

Ganar

THANK YOU

GRACIAS
ARIGATO
SHUKURIA
JUSPAXAR
DANKSCHEEN
TASHAKKUR ATU
YAQHANYELAY
SUKSAMA
EKHMET
GRAZIE
MEHRBANI
PALDIES
GOZAIMASHITA
EFCHARISTO
KOMAPSUMNIDA
MAAKE
BOLZİN
MERCİ
BİYAN
SHUKRIA
TINGKI
SIN DAAO
HINNAONCHAM

