

“Haciendo grande el Leoísmo”



Leo Lautaro Peñaflor
Coordinador de Capacitación

Leo Santiago Mamberti
Presidente de Distrito

Distrito Leo “O”3
PF 2010-2011

Índice

- Pág. 3- Semana I: Repaso y presentación.
Pág. 5- Semana II: Liderazgo y Leoísmo.
Pág. 7- Semana III: ¿Qué es ser líder? Opinión.
Pág. 10- Semana IV: Oratoria.
Pág.12- Semana V: Comunicación Efectiva.
Pág.14- Semana VI: Planteamiento de metas y objetivos.
Pág.16- Semana VII: Organización de actividades.
Pág.18- Semana VIII: Delegación y seguimiento.
Pág.21- Semana IX: Responsabilidad y compromiso.
Pág.23- Semana X: Relaciones humanas.
Pág.25- Semana XI: Consejos para la resolución de conflictos.
Pág.27- Semana XII: Métodos para la correcta toma de decisiones.
Pág.29- Semana XIII: Motivación y creatividad.
Pág.31- Semana XIV: Difundir y capacitar.
Pág.34- Semana XV: Aumento y retención.
Pág.36- Semana XVI: Actividad final.
Pág.37- Planilla de seguimiento.
Pág.38- Agradecimientos

“Haciendo grande el Leoísmo”

Fecha I “Repaso y Presentación”

¿Qué aprendimos hasta ahora?

¿Qué es lo que haremos en este tomo?

Considerando la capacitación de los dos tomos anteriores del Plan Magistral, podemos asegurar que los Clubes Leo del Distrito O – 3 poseen firmes conocimientos sobre diversas temáticas.

En el tomo anterior, aprendimos importantes conceptos para una mejor organización interna. Para comenzar nos interiorizamos acerca de los conjuntos de reglas básicas, mediante los cuales nos regimos, llamados Estatutos, definidos por la asociación internacional de Clubes de Leones; y los conjuntos de normativas, establecidos a nivel local, llamados Reglamentos. Comprendimos también, que los Estatutos poseen mayor jerarquía que los Reglamentos. Mediante diversas actividades propuestas, fijamos la teoría disertada, y conocimos la existencia de Ponencias, y las partes que poseen las mismas (“Visto que...”, “Considerando que...” y “Se propone...”).

A partir de la quinta semana trabajamos con “Votaciones y Elecciones”, adquiriendo conceptos de palabras útiles a la hora de tomar decisiones, como ser, Quórum, Mayoría, Voto de 2/3, Pluralidad, etc. Asimismo, conocimos la existencia de las “Regla del Orden de Robert”, una muy buena fuente de consulta al momento de elegir entre diferentes alternativas.

Al pasar el tiempo, los talleres hicieron referencia los principales cargos dentro de un Club Leo: Presidencia, Secretaría y Tesorería, brindándonos útiles consejos y algunas actividades prácticas para aplicar lo expuesto por el disertante. Allí también se explicaron los informes que deben enviarse (Leo SPA, Leo 72, bimestrales, etc.), a quiénes, con qué frecuencia y de qué se trata cada uno de ellos. Incorporamos aún más conceptos: Balance, Libro Diario, Cuotas Regionales, Distritales y Nacionales.

Semana después oímos (o expusimos) los cargos restantes: Domador y Tuercerrabos, asociando al primero con la organización física durante eventos y reuniones, y al segundo con la organización “ánimica” de las reuniones, supimos que puede utilizar la imposición de multas como herramienta. Además, conocimos la importancia que poseen los Comités, y algunos ejemplos de ellos.

Los talleres de “Relaciones Públicas” y “Marketing” constituyeron la adquisición de más conceptos, en esta oportunidad para que cada Club Leo tenga herramientas de relación con el “exterior” (Comercios, Municipio, Otras ONG, entre otros). Establecimos la diferencia entre Marketing y Difusión; así también como la divergencia entre Necesidad, Deseo y Demanda.

El taller de “Protocolo” nos dio a conocer “reglas para ceremonias oficiales”, haciéndonos saber cómo colocar el pabellón Nacional y las banderas Leonística y Leoística, quienes pueden izarlas y

“Haciendo grande el Leoísmo”

arriarlas. Del mismo modo, obtuvimos consejos protocolares para el Domador durante las reuniones formales.

En la semana dieciséis se introdujo un concepto tal vez algo difícil de entender, pero sin duda muy valioso dentro de los Clubes Leo: La Motivación, visto desde un punto de vista filosófico y psicológico, brindándonos ideas para utilizar diariamente con el resto de los socios.

Las últimas dos semanas se refirieron a Notas de opinión: “Aprovechar las Oportunidades” y “Nuestra obligación como Leos”, sobre las cuales cada uno habrá podido reflexionar y sacar conclusiones personales.

Tras este breve resumen del Plan Magistral Tomo II, los invito a disfrutar esta tercera parte, recordando que, como vimos en el Tomo I, capacitarse también es formarse como líder del mañana...

Fecha a cargo del Leo Camilo Ocampo

Ahora que ya hemos repasado lo aprendido en los dos tomos anteriores, pasaremos a la presentación de esta nueva edición del Plan Magistral. En principio, les contamos que este tomo rondará bajo la temática **Liderazgo** y las diferentes implicancias y alcances que el mismo va tomando en su práctica cotidiana, que es lo que hacemos y aprendemos en el Leoísmo. Por ello, en este manual de capacitación semanal encontrarán- como en los anteriores- **diferentes FECHAS**, que son pequeños talleres ideados para que duren **entre 7 y 9 minutos**, y que sean dados con **frecuencia semanal en las reuniones** de cada Club Leo.

Asimismo, arriba del material se encuentran unas preguntas que resumen qué respuestas hallarán debajo, y al pie de la fecha, una actividad propuesta. Claro que ustedes podrán complementar el material de este manual, con el que consideren necesario.

Al final del tomo, podrán ver una **Planilla de Seguimiento**, para que anoten cómo lo están siguiendo. Nuestra recomendación, es que en cada fecha haya un encargado distinto de llevarla a cabo.

Esperamos que les sea útil este manual, que lo utilicen, y les recordamos que ante cualquier duda, estamos para tratar de ayudarlos 😊.

La coordinación.

“Haciendo grande el Leoísmo”

Fecha II “Liderazgo y Leoísmo”

¿Qué es el liderazgo?

¿Qué relación tiene con nuestro programa?

Los Clubes Leo somos un programa de los Clubes de Leones, y nuestro nombre es una sigla, que está constituida por las palabras LIDERAZGO, EXPERIENCIA y OPORTUNIDAD. Desde ese momento, sabemos que el Liderazgo para nosotros es tan importante, que lo llevamos en nuestro nombre.

Si ahondamos más profundo, podemos encontrar que nuestro objetivo es Formarnos como líderes, mediante la realización de obras de servicio.

Pero... ¿Qué es el liderazgo? El liderazgo es una cualidad un poco inconcreta, pero es el elemento más importante de un funcionario, en su club, distrito o para un gerente, supervisor, etc. El desempeño de todas las actividades de un funcionario puede ser eficaz solamente si tiene la habilidad de brindar liderazgo en su equipo de trabajo.

¿Qué se necesita para ser un líder eficaz?

Primero que nada tu equipo debe aceptarte como líder. ¿Cómo podés lograr que lo hagan? Para ello usemos la fórmula que encierra lo que pensamos que se necesita para ser aceptado como líder.

RESPECTO X CONFIANZA = INFLUENCIA

El liderazgo es el resultado del respeto y la confianza. Mientras más te respete tu equipo y más confianza te tengan, mayor será la influencia que tengas sobre ellos. "Respeto" es lo que obtenés de tu equipo como resultado de tus conocimientos y destrezas. Mientras más conocimientos tengas, y mientras más bien sigas con los procedimientos correctos con tus compañeros, mayor será el respeto que ganes. "Confianza" se obtiene como resultado de tratar a tus compañeros y personas correctamente: tu comportamiento deja saber al equipo que vos los tratarás justamente, y que los respetas como individuos, y que los tratas de la forma en que ellos quieren ser tratados. Mientras mayores sean el respeto y la confianza que la gente te tenga, mayor será su deseo de seguirte los pasos.

RESPECTO

Cuando las personas respetan tus conocimientos y tus destrezas, ellas piensan que vos sabés lo que estás haciendo y que tomarás buenas decisiones en una forma consistente. Como resultado no dudan de las instrucciones que vos le dás.

¿Cómo podés ganarte el respeto de la gente?

“Haciendo grande el Leoísmo”

Veamos algunos de los métodos que nos ayudan a aumentar el respeto.

- Conocer tu tarea y hacerla bien
- Mostrá respeto hacia los otros
- Tomar correctas decisiones.
- Utilizá un estilo apropiado de Liderazgo

En general, existen dos estilos de liderazgo: directivo y participativo.

Utilizás un estilo Directivo cuando tomás todas tus decisiones sin consultar con los demás. Utilizás un estilo Participativo cuando pedís la opinión de otros antes de tomar una decisión. Los líderes más efectivos utilizan el estilo más apropiado para cada situación. Algunas decisiones, como las que se tienen que hacer en medio de un período de mucha actividad, tienen que hacerse con rapidez -no hay tiempo para hablar. En circunstancias como éstas, es apropiado usar el estilo Directivo.

En otras situaciones, nos conviene más usar un estilo Participativo - buscar a la gente con la que trabajar y pedir su opinión de lo que se debe hacer. Esto demuestra respeto hacia la gente y frecuentemente revela una solución creativa que tal vez a nosotros por sí solos no se nos hubiese ocurrido.

CONFIANZA

La confianza también hace que otros nos acepten como líderes. La gente tiene confianza cuando le demostramos que nos preocupamos por sus necesidades y sentimientos. Cuando la gente confía en nosotros, ellos están seguros que las decisiones que tomemos tendrán en cuenta sus intereses.

Esta fecha, pretender ser una introducción al Plan Magistral. Todos estos aspectos se irán profundizando a lo largo de las semanas que vienen de este manual.

Fecha a cargo del Leo Lautaro Peñaflor

“Haciendo grande el Leoísmo”

Fecha III “¿Qué es ser líder?”

¿Quién puede ser líder?

¿Qué hace un líder?

El Liderazgo es un tema que suele dar lugar a diversas opiniones. ¿Qué es ser líder? ¿Debe haber líderes? ¿El líder, nace o se hace? El objetivo de esta fecha es analizar dos textos de opinión escritos por dos pasados Presidentes Distritales de nuestro Distrito: Clemente Heguy, y Cecilia Mamberti, que nos introducirán a dos miradas diferentes sobre Qué es ser Líder, correspondientes a personas que han ejercido el Liderazgo en nuestro movimiento.

¿Qué es ser LÍDER?

Por Clemente Heguy

Dentro de los Clubes Leo o de cualquier tipo de organización, puede haber varios líderes, no necesariamente el Presidente es el único (o debería serlo), sino que existen otros Leos que también lo son. ¿Está bien? Claro que sí, y es natural que eso suceda.

Por ejemplo muchas veces cuando transcurrimos los primeros meses de un periodo fiscal el Pasado Presidente es la persona que todavía lidera el club y de a poco el Presidente va a ir tomando el liderazgo del mismo.

Pero... ¿Qué es ser Líder? **Un líder es una persona que guía a otros hacia una meta común**, creando un ambiente en el cual los otros miembros del equipo se sientan activamente involucrados en todo el proceso. **Un líder no es la persona que realiza todas las tareas**, la más inteligente, la más grande, la más capaz, sino que lo que realiza un buen líder es una tarea que a simple vista parecerá pobre, simple o fácil la cual es ser el guía del equipo, el que coordina las actividades, **el que influye en las persona para que hagan o no hagan algo.**

¿Cuáles son las características de un Líder?

Principalmente **un líder debe ser una persona honesta, confiable, que transmita la sensación de que sabe qué hay que hacer y cual es el mejor camino para lograr los objetivos; que esté disponible** siempre que se la necesite (aunque es importante no esperar a que se le pida algo sino estar antes de que surja la duda). Para eso **debe ser una persona organizada, segura y entre sus más importantes características debe estar convencido del camino a seguir para alcanzar el o los objetivos.**

Un aspecto clave de un buen líder es justamente el tener una buena voluntad y hacer más de lo que exige a sus seguidores. Caso contrario no está demostrando un buen sentido de liderazgo; sino más bien una suerte de manipulación.

“Haciendo grande el Leoísmo”

Mucha gente afirma y yo comparto que un líder es **“simplemente ser un maestro en el arte de ser detallista. Un buen líder debe ver desde el aspecto mínimo hasta el más avanzado tratando de que nada quede afuera”**.

Por lo tanto, *¿Cualquier persona puede ser líder?* Claramente no, ser líder de un Club Leo en nuestro caso, significa contar con todas las características nombradas anteriormente, lo cual llevará a estar al tanto de todo lo que suceda en el club, desde las correspondencias recibidas, los manejos de tesorería, lo que sucede en cada uno de los comités, en nuestro Club de Leones patrocinador y en cualquier actividad que nuestro club esté involucrado.

Pero lo más importante de todo, es que **un buen líder debe tener las ganas necesarias para lograr llevar al club a lo más alto**, no solo en cuanto a actividades de servicio, difusión, capacitación, sino que **debe conseguir crear un espacio donde las actividades sean constantes, variadas, realizadas de manera ordenada y con ganas. Lo cual permitirá situar a nuestro club en un lugar privilegiado.**

¿Qué es ser LÍDER?

Por Cecilia Mamberti

¿Qué es ser Líder?... ¡Qué pregunta me hiciste Lauti! Una respuesta más o menos académica podría ser que es un líder aquella persona que posee un conjunto de capacidades para influir en un grupo de personas determinado, haciendo que trabajen con entusiasmo en el logro de metas y objetivos. Esas capacidades incluyen tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

Seguro que podemos nombrar un montón de personas que consideramos líderes, ya que los hay en múltiples ámbitos, alguno podría hablar del fundador de alguna conocida empresa, otro podría nombrar a algún dirigente político, o incluso podríamos estar hablando de nuestro presidente distrital.

Pero ¿Cómo nace el líder? Lo que necesitamos en principio es una idea, un proyecto, un propósito a lograr, que bien podría ser una idea de negocio, un producto o servicio nuevo; o mejorar o mantener un negocio ya existente. Esta idea de trabajo u objetivo es lo que unirá al grupo.

A menos que sean líderes en una organización ya existente, la idea que quiero introducir aquí es la idea de emprender. ¡Qué motivante imagino que sería liderar la empresa que uno creó!

Existen millones de productos y servicios, pero puede haber millones más, cada persona puede tener pensamientos e ideas diferentes, valiosas todas si se las aprovecha y se las pone en práctica. Se necesita poca pasividad, mucho compromiso, trabajo y estudio.

“Haciendo grande el Leoísmo”

No creo que alguien conozca ningún emprendimiento que haya tenido éxito y se haya creado sin esfuerzo, desde la quietud... Se empieza con algo que seguramente va a necesitar ajustes para lograr el éxito, y que, cuando se alcance, también seguirá siendo modificado, mejorado, renovado.

Se necesita responsabilidad, constancia y empeño para hacer que se mueva.

Ahora sí, una vez definido el objetivo, ya tenemos algo para hacer... Y para hacerlo se necesitan personas que trabajen aportando ideas, conocimientos y mano de obra.

Y es ahí, cuando las personas que se reúnen necesitan de alguien que las coordine; y que mejor que ese alguien tenga características de líder, y haga que el objetivo se logre con la mayor felicidad posible por parte de los integrantes de la organización o grupo de personas.

“Haciendo grande el Leoísmo”

Fecha IV “Oratoria”

¿Por qué es importante la oratoria?

¿Cómo podemos lograr un buen discurso?

Dar una lección, enunciar un discurso, llevar adelante una reunión formal o informal parecen cosas fáciles pero debemos saber cómo expresarnos para que los demás entiendan nuestro mensaje.

Desde la antigüedad se ha estudiado una disciplina llamada Oratoria. Pero qué es eso que tanto nos suena y qué poco sabemos de ella. La oratoria se basa en decir y expresar lo que se quiere de la manera adecuada, con el fin de convencer.

El primer paso para lograr una buena oratoria es comprender su importancia dentro de la comunicación y como tal no se trata solo de un monólogo sino que interactúan dos o más personas con el fin de convencerse y transmitir ideas, es una relación recíproca. La clave está en transmitir de manera adecuada el mensaje para ganar la confianza y respeto del auditorio.

Es primordial que el auditorio sepa que hacemos frente a ellos y por eso es esencial conocer de manera clara la estructura del discurso. En primer lugar se debe realizar una presentación personal y del o los temas, es recomendable no más de dos para que la gente entienda con claridad el mensaje, asimismo mencionar a las autoridades presentes, a los asistentes y dejar bien claro el motivo por el cual se está allí. En segundo lugar se deben desarrollar los temas con un criterio en común, de forma ordenada y lógica. Es sugerible utilizar frases cortas y un vocabulario adecuado al tema, además es imprescindible el manejo de la voz, resaltar con fuerza las ideas importantes y no bajar el tono.

No se deben utilizar demasiados ademanes o gestos que delaten el nerviosismo, ya que se supone que el orador es experto en el tema. Se debe procurar dirigir los ojos a los asistentes y no al techo, al suelo y los papeles; por ello es recomendable practicar el discurso con anterioridad.

Por otro lado, el orador para lograr su cometido se puede sostener en toda información recolectada y clasificada como gráficos, encuestas, entrevistas, entre otros.

“Haciendo grande el Leoísmo”

Por último, en el cierre se debe remarcar el mensaje con dos o tres frases conclusivas Es muy importante que cada orador tenga su estilo, su marca registrada que se base en su forma de ser y no sea una etiqueta comprada.

Fecha a cargo de la Leo Macarena Marticorena

“Haciendo grande el Leoísmo”

Fecha V “Comunicación Efectiva”

¿Por qué es importante la comunicación?

¿Qué debemos hacer para que la misma sea efectiva?

La comunicación conforma una gran esfera de nuestra vida diaria. Las palabras, los lenguajes escrito y oral no alcanzan para definirla.

Según Daniel Bounoux, comunicación es “una acción sobre el pensamiento de las personas, relaciona sujetos con sujetos. Es el hombre que actúa sobre las representaciones del hombre por medio de los signos”. La relación se da entre sujetos porque no es manipuladora ni descendente, nunca sabemos cómo reaccionará la otra persona, el fracaso siempre esta latente.

Si son los hombres que se relacionan por medio de los signos es necesario que compartan y entiendan un mismo código. Hay cosas que son significantes para ciertas culturas y para otras ni siquiera son definidas. Hay signos que son entendidos de una manera en grupo o sociedad, pero de manera distinta u opuesta en otra.

Los seres humanos utilizan múltiples canales para comunicarse, uno de los cuales es el lenguaje verbal. Sin embargo también existen los “no verbales” que abarcan lo kinésico, proxémico, cronémico y táctil, entre otros varios.

Comencemos entonces por el lenguaje verbal. Los modos en que las personas perciben el mundo están determinados por su lengua. Esta determina el sentido de pertenencia a una determina comunidad. No es lo mismo hablar inglés que español, ser cordobés que porteño.

Dentro de los lenguajes no verbales encontramos el tiempo y espacio que es utilizado por todas las sociedad pero caracterizado de manera distinta. La proxémica es el estudio de la percepción, uso y significación del espacio por el ser humano. El espacio comunica. Los territorios naciones y urbanos, su disposición y jerarquización producen sentido. La organización y posiciones interpersonales en ámbitos acotados también son

“Haciendo grande el Leoísmo”

significantes. Por ejemplo, los argentinos solemos mantener un espacio acotado con nuestros conocidos mientras que con los desconocidos mantenemos distancia.

Lo cronémico se refiere a la organización y utilización del tiempo. Por ejemplo, el concepto de puntualidad existe en la mayoría de las sociedades occidentales mientras que en las orientales el tiempo no es cuantificable. Por otro lado, tener horarios para comer, para ir al gimnasio, al colegio también habla de una determinada cultura.

La kinésica se refiere al conjunto de los movimientos corporales: gestos, posturas, movimientos de brazos, manos y piernas, expresiones faciales. Cada cultura y cada contexto dentro de ella elabora movimientos corporales y significaciones específicas. Por ejemplo, la postura para comer o estudiar puede variar.

Tocar a otra persona es una forma de comunicación. Quién puede tocar a quién, en qué lugar del cuerpo y en qué contexto varía mucho entre culturas y en el interior de éstas según la edad, el sexo, la relación. Hay culturas de contacto y sin contacto.

En este breve repaso por distintas formas comunicacionales se intento explicar qué es la comunicación. Para que ella sea efectiva debemos simplemente manejar el mismo código, respetarlo y nunca hacerlo un patrón para todos porque podemos encontrarnos con personas de diferentes culturas que no los aceptan.

Fecha a cargo de la Leo Macarena Marticorena

Fecha VI “Planteamiento de metas y objetivos”

¿Qué es planificar?

¿Por qué es importante?

¿Qué es un plan de trabajo?

Los Clubes Leo debemos, estatutariamente, elegir autoridades. Estas autoridades, son, principalmente, un Presidente, un Secretario y un Tesorero, que además se complementan con otros funcionarios y órganos: Vicepresidente, Consejero, Domador, Tuercerrabos y Comités de los aspectos fundamentales de trabajo (Capacitación, Difusión, etcétera).

Esta estructura de trabajo, cumple su función durante **un año** (también de acuerdo al Estatuto de Clubes Leo que impone Matriz Internacional: del 1° de Julio al 30 de Junio del año posterior).

Entendiendo que cada autoridad tiene funciones que cumplir, y un tiempo determinado para que su esfuerzo para hacer grande su club se note, es importante un concepto clave: **PLANIFICACIÓN.**

¿QUÉ ES LA PLANIFICACIÓN?

“Elaboración de una estrategia o consecuencia de acciones para lograr un objetivo definido.”

Refiriéndonos a la importancia del concepto en lo Leoístico, la Planificación es la herramienta que tenemos para aprovechar el tiempo y lograr nuestros objetivos. El tiempo que tenemos es limitado (un año) y la estrategia debe pensarse de manera tal que optimicemos la utilización de nuestros recursos, a fin de que al final del período fiscal, nuestras metas se vean alcanzadas.

Existen gran cantidad de maneras para materializar (hacer concreta) la planificación, pero sin duda, una de las más efectivas es el **armado de planes de trabajo**. Por ello, todo lo que

“Haciendo grande el Leoísmo”

sigue en este taller, estará enfocado a describir qué es, cómo debe pensarse y realizarse y cómo se compone un plan de trabajo aplicable a un Club Leo.

¿QUÉ ES UN PLAN DE TRABAJO?

Un Plan de Trabajo es una manera de planificar el trabajo durante el tiempo, estableciendo los objetivos que se quieren alcanzar a lo largo del Período Fiscal. Su importancia radica en que nos ayuda a organizar y tener presentes las metas que queremos alcanzar en cada momento de nuestro año fiscal, año que debemos aprovechar al máximo, para que nuestro Club no decaiga, y mejor aún, crezca.

Se recomienda que el Plan de Trabajo esté listo entre 30 y 40 días antes de comenzar el Período Fiscal, y que el mismo lo realice el Líder del grupo (Presidente), con consentimiento y colaboración de sus más cercanos colaboradores (Vicepresidente, Secretario, Consejero). Una vez confeccionado, debe ser expuesto a todos los demás, que deberán comprometerse a cumplirlo, y que oficiarán de guía para marcar cuándo el mismo no se está desarrollando como corresponde, pues el Plan de Trabajo no es una mera formalidad, sino que es **una guía de trabajo, que debemos consultar constantemente, y todas nuestras actividades durante el Período, deben responder a lo expuesto en el mismo, deben procurar cumplir sus metas.**

Por ello, es importante que el Plan sea confeccionado a conciencia, sin caer en que no aporte nada nuevo, pero tampoco en cuestiones inalcanzables: debemos poner metas alcanzables, pero que tiendan al crecimiento. Esto, nos obligará a analizar nuestro Club, antes de avanzar.

Si bien hemos descrito los Planes de Trabajo de los Períodos Fiscales, recomendamos que se planifiquen de este modo TODAS las actividades del Club.

Actividad propuesta:

Tomar los proyectos que tenga el Club, y dividirse en tantos grupos como proyectos haya. Confeccionar brevemente el Plan de Trabajo de la actividad, y establecer los OBJETIVOS para que el mismo sea exitoso.

Fecha a cargo del Leo Lautaro Peñaflo

“Haciendo grande el Leoísmo”

Fecha VII “Organización de actividades”

¿Qué es organizar?

¿Para qué planificar?

Preguntas que tenemos que hacernos para organizarnos

Tratar de escribir en un afiche o entregar a cada uno de los presentes el modelo de planificación.

La organización de las actividades es un tema muy importante, y que muchas veces cuando empezamos en el movimiento no lo tenemos en cuenta. Apenas entramos proponemos idea tras idea sobre obras que podríamos hacer, a veces diciendo sólo el objetivo, a veces diciendo cómo lo haríamos, a veces diciendo: “Hagamos algo parecido a esto”. Y mientras tanto, el presidente nos mira con cara de preocupación, de tantas cosas nuevas que tiene que organizar, y que si muchas veces no se lleva a cabo, nos enojamos con él o con todos.

Para que una propuesta que hagamos nosotros tenga buena acogida en las reuniones del club, no solo tiene que ser una buena idea, sino que tiene que estar organizada. Es mucho más seguro que tu idea será aceptada si presentas bien en claro los objetivos, la división de tareas, las fechas estipuladas y los recursos necesarios, que si sólo “tirás la idea pa’ ver qué pasa”.

Además, el sentarse a organizar y planificar las actividades que pensamos proponer hace que toda la labor sea mucho más fácil. Lo mismo en una reunión del Club o de un comité: El sentarnos a debatir cómo realizar esto, qué plazos poner, el delegar las tareas, el anotar todo lo necesario, buscar presupuestos, hace mucho más fácil que la obra sea exitosa.

Por esto, hay que organizarse, y para organizarse, nada mejor que dejar por escrito las cosas, para que, en caso de dudas, pueda recurrirse a “la fuente”.

A continuación proponemos un modelo a seguir para planificar una obra, no el único, pero por lo general deben tener estos datos:

Planificación de proyectos

Nombre del Proyecto: lo que se quiere hacer. (¿Qué vamos a hacer?)

Fundamentación del proyecto: es el diagnóstico y por qué elegimos ese problema para solucionar (¿Por qué lo vamos a hacer?)

Objetivos del proyecto: qué lograría ese proyecto. (¿Para qué lo vamos a hacer?)

Espacio físico. (¿Dónde lo vamos a hacer?)

“Haciendo grande el Leoísmo”

Listado de actividades para concretar el proyecto. (¿Cómo lo vamos a hacer?)

Los responsables de las distintas actividades. (¿Quiénes lo vamos a hacer?)

El tiempo que se tardará en hacer el proyecto. (¿Cuándo lo vamos a hacer?)

Listado de recursos y cantidad necesaria: (materiales, humanos; financieros) (¿Qué necesitamos para hacer el proyecto?)

Presupuesto: precios de los recursos, según cantidad y tiempo de utilización. (¿Cuánto va a costar el proyecto?)

A veces se elige un encargado de la obra, que tiene que ir controlando que las cosas se hagan, a veces se encarga el director del comité o el presidente, pero siempre es recomendable que alguien vaya haciendo un seguimiento. Así no se llegará a la fecha límite con la mitad de las cosas

Actividad propuesta:

Dividirse en dos grupos. Cada grupo deberá de planificar una actividad a hacer. La mitad de servicio y la mitad de recaudación.

- ¿Creen que pueden ejecutarla ahora que la tienen organizada?

Fuente:

<http://dlo3.org/recursos/Capacitacion00/Administracion/Guia%20para%20la%20formulacion%20de%20proyectos.pdf>

Fecha a cargo de la Leo Victoria Estermann

“Haciendo grande el Leoísmo”

Fecha VIII “Delegación y seguimiento”

¿Qué es delegar?

Delegar y mandar, ¿es lo mismo?

Ya delegué, ¿Y ahora?

Estrategia para dar el taller: Leer el contenido del mismo, y tratar de comprender la idea general. Luego ver de explicarlo con sus palabras (se pueden hacer anotaciones o resúmenes). Dar el taller como si estuviese explicándoselo a unos amigos.

Delegar, una palabra muy usada, casi mística. Siempre se dice que todo buen líder debe delegar. Bien, pero... **¿Qué es delegar?** El diccionario lo define como: “Dar una persona a otra la facultad o el poder para que la represente en su nombre”. Eso nos dice bastante, pero no llega a abarcar todo el complejo sistema que se acciona al delegar una tarea.

Delegar es más que solamente transferir trabajo. Significa **involucrar a otros** en la responsabilidad de los resultados, darle a alguien más la libertad para tomar decisiones de cómo lograr alcanzar esos resultados. Básicamente, el delegar es el repartir tareas entre los socios o los miembros de un equipo.

Muchas veces se lo puede confundir con mandar, u ordenar una tarea. Esto no es delegar, y créame que sus compañeros tampoco van a considerar que usted está delegando si les ordena cosas. Delegar es involucrar al individuo en la tarea que usted quiere que se realice, es decirle: “*Le doy a usted la tarea de representarme en sus decisiones o en su accionar, usted, de ahora en más decidirá y actuará en nombre mío en estas tareas y tratará de cumplir estos objetivos como vea conveniente*”. Es encargarle una tarea, pero darle la libertad de que elija cómo hacerla, según sus decisiones y según como lo crea conveniente. Es el lograr que las personas realicen el trabajo porque se involucran en él y creen que su realización es importante. Si bien uno piensa que a fines prácticos, delegar y mandar es lo mismo, un Club Leo, o cualquier equipo de trabajo, funcionará más armónicamente y se motivará más a los integrantes si las tareas son delegadas en vez de ordenadas. Además, el líder del grupo, o quien lo coordina, tendrá menos trabajo para sí mismo, tendrá menos de que ocuparse si delega las tareas a los demás, pudiendo enfocarse en lo específico de su cargo. Por ejemplo: Un presidente de un Club Leo, que tenga un secretario, no tendrá que él mismo escribir los informes, enviar las cartas, hacer las actas, y si tiene un tesorero, no tendrá que él mismo manejar la plata (cosa que además sería cuestionable). Así, en muchas situaciones cotidianas podemos ver que, si bien no se aclara, muchas veces hay tareas delegadas.

Bien, ya nos enfrentamos a una tarea, ya delegamos a alguien la tarea. ¿Y ahora? ¿Me quedo sentado esperando y si no hace las tareas le recrimino su falta? ¿Me voy a jugar con mis amigos mientras espero? NO. Ahora viene la parte más importante, y la que muchas veces nos olvidamos, del arte de delegar. Esta parte es el **seguimiento**. Hay que ir acompañando la labor del socio, viendo de brindarle un constante apoyo y consejo de nuestra parte. De esta manera se sentirá contenido y no tendrás el problema de que se olvide. Así si surge un inconveniente, podemos solucionarlo entre los dos, o consultándolo con todo el club.

Seguir no significa acosar. Recuerde que si bien es conveniente ver como está el trabajo delegado, estar controlándolo constantemente puede resultarle incómodo al encargado, e incluso agregarle más presión. Siempre trate de tener un justo medio, y que el seguimiento no sea ni más ni menos.

“Haciendo grande el Leoísmo”

Y si quieren saber cómo comportarse para delegar las tareas, tengan presente una regla que sirve para la mayoría de las situaciones: **“Traten a las personas como quieren que los traten a ustedes.”**

(En el anexo hay algunos consejos para delegar eficazmente)

Actividad propuesta:

Dividirse en grupos de 5 personas y tratar de analizar, en la vida diaria, cuándo se delegan tareas.

Analizar qué tareas del Club podrían delegarse y a quién.

Algunos consejos para delegar eficazmente.

1. Selecciona a la persona adecuada para el trabajo. Para elegir al indicado hay dos razones: el individuo es el mejor calificado y puede lograr los mejores resultados. O el individuo será el más beneficiado aprendiendo de esta experiencia al tomar el trabajo. El proyecto contribuirá a su experiencia y desarrollo, lo cual aprovechará la empresa más adelante.

2. Dáale información suficiente. Presenta una perspectiva global de lo que pretendes, para que la persona a quien vas a delegar el trabajo, pueda visualizar como es que el trabajo encaja dentro de toda la operación. **No atesores información para ti.** Determina en qué forma se sabrá que habrán obtenido éxito para que el nuevo responsable tenga una idea clara de lo que quieres lograr. Señala el ganar-ganar. Qué hay para esta persona en este proyecto. "Darte a ti esta responsabilidad me dará más tiempo a mí para enfocarlo en XYZ, y tu tendrás la oportunidad de aprender más sobre lo que está sucediendo afuera de nuestro departamento, lo que te pondrá en una mejor situación para esa promoción que deseas.

3. Delega el trabajo completo a una persona y dale toda la responsabilidad. Esto elevará el interés del individuo en el proyecto y le dará un sentido más profundo de logro y satisfacción cuando la tarea se haya completado. Sin embargo, la responsabilidad última recae en ti. Cuando delegas algo a alguien, **asegúrate de que otros sepan que tú has dado la responsabilidad y autoridad a ese individuo, y de que están en libertad de trabajar y conseguir los resultados.**

4. Enfócate en los resultados, no en el proceso. Delega responsabilidad, no trabajo. Muchos Gerentes o directores confunden delegar responsabilidades con quitarse trabajo de encima y dárselo a otros. Cuando le asignes un proyecto a alguien, **permítele la libertad de ejercitar algo su iniciativa.** Enfócate en lo que tú quieres, no en cómo hacerlo. Deja que él o ella desarrolle la metodología de cómo alcanzar la meta.

5. Delega a través del dialogo. No hables tu todo el tiempo, y no lo hagas en el pasillo. Delega en un ambiente que te permita hacer una explicación completa del proyecto. Minimiza las interrupciones y permite tiempo de sobra para el dialogo. Involucra a la persona en la discusión y fomenta sus comentarios y sugerencias. En lugar de preguntar: ¿Entiendes lo que quiero decir?, pregunta cosas como, "¿tienes algunas ideas sobre cómo vas a proceder? Con esto obtendrás más información de si lo que pediste fue comprendido.

6. Establece tiempos límite basados en la responsabilidad. No dejes las fechas en las que debe ser completado el trabajo inciertas o sin límite. No digas, ¿puedes darme esto lo más pronto posible? O, por favor haz esto cuando te sea posible" Sé específico acerca del momento en el que quieres que el trabajo sea completado. "Confío en que te harás totalmente responsable de que

“Haciendo grande el Leoísmo”

esto se haga. Si tienes cualquier problema o necesitas ayuda, sabes como encontrarme. ¿Ves algún problema en terminar esto para el 31 de mayo?

7. Establece fechas para revisión. Si no revisas el progreso del proyecto, entonces no habrás delegado el trabajo sino que ¡lo habrás botado! Lleva una bitácora que te ayude a revisar cada trabajo que hayas delegado. Pídele al responsable que reporte el progreso de la tarea en las fechas que ambos negociaron.

8. Ofrece retroalimentación positiva y constructiva. No te enfoques en lo que está mal, sino más bien en lo que se puede hacer para lograrlo mejor. "Parece que hay un problema aquí. ¿Qué es lo que necesitas hacer para encaminarte de nuevo?"

9. Provee los recursos necesarios. Aclara si el trabajo involucra a más personas o recursos que se necesiten para completar el trabajo. "Habla con Pedro del departamento de contabilidad. Susana en compras te puede conseguir las formas que necesitas".

10. Ofrece guía y consejo sin interferir. Señala los obstáculos con que se pueden encontrar. "Jaime en compras nunca revisa sus correos electrónicos, así que es mejor llamarlo por teléfono para cualquier urgencia. Es posible que necesites empujar a Ricardo en mercadotecnia para mantener el proyecto en camino"

11. Establece los parámetros, condiciones y términos antes de delegar. No impongas controles después de que has delegado algo. Manifíéstalos inmediatamente.

12. No les permitas que te deleguen de regreso el trabajo. Si alguien te trae un problema puedes escuchar sin asumir responsabilidad para resolver el problema. La persona puede detenerte en el pasillo para preguntarte qué es lo que piensas. Voltéale la pregunta con un ¿qué piensas tú? O si la persona te pide que si es posible postergar la fecha límite una semana más. Nuevamente regrésala diciendo ¿Es posible? ¿Nos ayudará eso a alcanzar nuestra meta? O puedes hacer preguntas como: ¿Qué recomendaciones tienes para manejar la situación? ¿Cuáles son las alternativas? ¿Cuál acción debemos tomar? En otras palabras, no lo rescates. En tu dialogo, mantén el enfoque en esta persona y no permitas que te regresen la responsabilidad.

13. Provee respaldo y apoyo cuando sea necesario. Hay una diferencia entre apoyar y rescatar. Si algo no va bien, apóyalo discretamente como hacer una llamada telefónica a alguien involucrado que no está cooperando. Déjales saber que no tienen que luchar sus batallas sólo.

14. Dale todo el crédito y reconocimiento a la persona que complete el trabajo. No te quedes tú con el crédito. Y si el responsable no logró el cometido asume tú la responsabilidad. Si la persona no ha desarrollado completamente sus habilidades como para completar el trabajo, tú como ejecutivo a cargo puedes asumir la responsabilidad de ello. Aprende de la experiencia para que puedas delegar más eficazmente la próxima vez.

Fecha a cargo de la Leo Victoria Estermann

“Haciendo grande el Leoísmo”

Fecha IX “Responsabilidad y compromiso”

La responsabilidad en el Club

Responsabilidad y compromiso: dos conceptos a tener en cuenta

Ejemplificando la falta de responsabilidad

Luego de explicar, servirse del ejemplo brindado para una mejor comprensión, leyéndolo del papel (tratar de no leer monótonamente, para no aburrir)

La responsabilidad es un valor muy importante, en todos los ámbitos de la vida. Cuando uno es responsable, la mayoría de las veces no tiene imprevistos, o las situaciones ya pactadas no le suelen presentar complicaciones. Además, tiene una buena imagen, la gente confía en uno y se le delegan más tareas, con las cuales uno aprende y adquiere experiencias únicas. Asimismo es un signo de madurez por que es el cumplir con cosas que muchas veces no son del todo agradables, pero son nuestras obligaciones. Por eso, en el Club Leo, la responsabilidad, junto con el compromiso son valores que nunca deben faltar, si se quiere cumplir con uno de los objetivos del programa, que es formarse como líder.

Aclaremos: si bien responsabilidad y compromiso van de la mano, no son lo mismo. Responsabilidad es ese estado de conciencia en el cual uno las tareas que asume las quiere cumplir lo más óptimamente posible y lo mejor posible. Compromiso es la actitud de aceptar tareas que luego se cumplirán con responsabilidad, es el hacer tuya una tarea el creer en ella y en que debe hacerse bien.

Si uno no es responsable ni se compromete, seguramente pasará mucho tiempo en el club, pero no adquirirá mucha experiencia. Porque como ya se dijo, por lo general las tareas se delegan a los socios responsables y comprometidos. Además, si uno se compromete a hacer una tarea y luego no la hace, porque no le “da la gana”, porque “se olvidó”, etc. además de impedir el buen funcionamiento del club, se empezarán a generar situaciones de malestar dentro del mismo.

Pongamos un **ejemplo**: *El Club Leo VALORES, quiere hacer una fiesta para el día del niño. Se decide que tienen que buscarse inflables, globos, golosinas, tortas, alfajores, gestionar el salón “años felices”, hacer la difusión, etc.*

A Pedro, le gusta siempre sobresalir, entonces se ofrece para gestionar el salón, para que quede en acta que él hace lo más importante, y para que no lo reten porque nunca hace nada. Todos los demás socios se reparten las tareas. Esto es 2 semanas antes del evento.

Pedro vuelve a su casa, y como no anotó su tarea en ningún lado, pronto se le olvida. A la próxima reunión del club no va, porque quiere jugar al fútbol con sus amigos. Y llega a la reunión del día anterior al evento tarde porque salió la noche anterior. Cuando le preguntan por la gestión, se acuerda que se ofreció para hacerlo, y cuando les explica que no lo hizo (por “X” motivo), y siendo tan próxima al evento la mala noticia, no tienen otra cosa que cancelarlo, con todo lo que ello conlleva.

Esto seguramente le produce al club pérdida de dinero, pérdida de “buen nombre” en la comunidad, decepción para los chiquitos que iban a ir al salón y enojos por parte de los demás socios que se comprometieron, sin mencionar la desmotivación que una situación así produce. Así a Pedro no le van a delegar más cosas importantes, no lo van a votar si quiere presentarse para presidente, ni tampoco lo van a elegir para otro cargo. Así, las puertas se le van cerrando a Pedro en su club, y si actúa así en todos los ámbitos de su vida, las puertas se le irán cerrando a donde vaya.

“Haciendo grande el Leoísmo”

Todo esto se pudiera haber impedido si Pedro hubiera sido más responsable, si se hubiese comprometido con la tarea y si se hubiese dado cuenta que con su accionar se generaban situaciones que involucraban a los demás.

La responsabilidad es aprender a asumir retos y sacarlos adelante, la misma empieza por cada persona, por cada socio, en lo que hacés, en lo que creés y en lo que pensás. Ésta es la clave para poder desempeñar un cargo o realizar una tarea y lograr que sea todo un éxito.

Actividad propuesta:

Dividirse en grupos de 4 o 5 personas, releer el ejemplo: ¿Suceden situaciones parecidas en el club? ¿Se habla sobre la responsabilidad?

Pensar en cómo hacer para mejorar la responsabilidad y el compromiso en el club.

Compartir con los demás grupos y buscar soluciones en conjunto.

Fuente: <http://www.dlo5.com.ar/>

Fecha a cargo de la Leo Victoria Estermann

“Haciendo grande el Leoísmo”

Fecha X “Relaciones Humanas”

¿Qué son las relaciones humanas?

¿Cómo lo aplicamos al Leoísmo?

Más de una vez nos preguntamos qué son las relaciones humanas, buscando respuestas fuera de nuestro entorno y vida cotidiana.

Sin embargo, esas dos palabras simplifican acciones y reacciones habituales en nuestra vida. Son las interacciones que se dan entre los individuos de una sociedad. Por ejemplo, en nuestros clubes cuando hacemos las reuniones estamos interactuando pero también cuando usamos el pin.

Debemos entender que interactuar y comunicar no significan solo un intercambio de palabras, al contrario, se incluye en un amplio juego de lenguajes. Entender esos lenguajes es un paso para comunicarnos.

¿Pero por qué son tan importantes las relaciones humanas? Porque son parte de nuestra vida cotidiana, la ejercemos inconscientemente sin darnos cuenta.

En el Leoísmo tenemos distintas clases de líderes, personas, socios. Pero es fundamental que el líder sepa desarrollar la empatía para comprender a sus pares y ayudar al crecimiento.

Debemos entender que todo habla. Si el presidente de tu club viene y te da un abrazo o mantiene un saludo cordial. La forma de vestir es un modo comunicacional que refleja estados de ánimo, ideologías.

Además, hay un punto muy interesante que es entender los modales y modos de vida en diferentes partes del mundo y en nuestro mismo país. En el Club Leo Allen FLASH, las reuniones son generalmente siempre formales alrededor de unas mesas rectangulares, solo una persona esta encargada de preparar el té o el mate, en cambio en otros lugares las reuniones se desarrollan en mesas circulares, no se come o bebe en la reunión.

Pero excediendo las reuniones o encuentros leoísticos, también nos comunicamos con otras organizaciones, radios, escuelas, etc. Es clave que la persona que entra en

“Haciendo grande el Leoísmo”

contacto con ellas tenga las competencias necesarias, es decir, el mismo código. Por ejemplo, si tenemos una audiencia con el intendente a las 10 y conocemos que al mismo le gusta la puntualidad, estaría muy mal llegar a las 11 porque podría desencadenar una respuesta desfavorable.

Las relaciones humanas son claves para el desarrollo y crecimiento de todo el club ya se por la empatía del líder con sus socios o por el modo de vincularse con otros organismos.

Fecha a cargo de la Leo Macarena Marticorena

“Haciendo grande el Leoísmo”

“Haciendo grande el Leoísmo”

“Haciendo grande el Leoísmo”

Semana XII “Métodos para la correcta toma de decisiones”

¿Quién debe tomar las decisiones?

¿Cómo se toman las decisiones?

¿Qué es un líder y como debe tomar las decisiones?

Un líder es aquel socio que como miembro de un Club Leo, contribuye con sus ideas para que se realicen los propósitos comunes del Club.

Muchos describen al líder como la persona que dirige, quien conoce las reglas de procedimientos, quien sabe dirigir reuniones, quien señala el camino, quien logra que otros lo sigan, quien tiene visión, quien posee carisma.

El objetivo fundamental del liderato se logra cuando el Leo que lo ejecuta consigue que el club acepte sus indicaciones, consejos u orientaciones en los asuntos sometidos a su consideración, pero no porque los imponga de una forma autoritaria.

Un líder debe estar capacitado para tomar las decisiones correctas dentro del Club Leo, siendo estas muy importantes para la conducción del mismo y su funcionamiento.

Todos los socios de un club tienen la oportunidad a contribuir con sus propias ideas para un interés común. El liderato no es una función de un solo leo, dentro de un club leo, pueden existir varios lideres, con distintas ideas que enriquezcan el debate sobre la toma de decisiones y así que se piense y se pueda tomar la decisión mas correcta y favorable.

Un buen líder debe analizar y tomar las decisiones correctas, no autoritariamente, si no que consultando, dialogando, intercambiando ideas. Tomar decisiones, no es lo mismo que acumular responsabilidades en uno mismo, si no también saber delegar y aquí tomar la decisión de darle la responsabilidad a otro socio para que ejerza una determinada tarea, en un determinado tiempo.

Un dirigente es la persona que siente la responsabilidad de conducir a un grupo humano, tiene la vocación para hacerlo, la fe que podrá y la capacidad para realizarlo de una forma eficaz y eficiente. Para esto es necesario que el dirigente este capacitado y sea un buen líder, cuando un dirigente no puede tomar las decisiones correctas, ni conducir un grupo, el club se desorganiza administrativamente y servicialmente, además empieza a surgir la falta de responsabilidad, de

“Haciendo grande el Leoísmo”

trabajo y surgen otros problemas que terminan derivando en un clima de mal humor en el grupo que haga que no se puedan concretar los proyectos y que aparezcan frustraciones continuas.

Como dijimos al principio, en un club , varios socios pueden ser líderes, pero es fundamental que el presidente sea un líder fortalecido, que este seguro de su capacidad y de las decisiones que va a tomar en conjunto o en alguna ocasión de manera personal para tener una conducción del club de manera correcta.

Todos esperan que el dirigente líder sepa tomar decisiones. Se dice que una persona tiene capacidad de decidir, cuando toma decisiones razonablemente buenas y oportunas con una información mínima y con una apreciación justa de las consecuencias que tal decisión pueda tener en campos diferentes a los cubiertos por los objetivos de la decisión.

El dirigente líder, debe proceder con gran criterio para reconocer cuando la información relevante ya está presente en la mesa de las decisiones y los diferentes cursos de acción dentro de los cuales hay que elegir uno, siendo representativos de todo lo bueno que pueda hacerse e impulsar a la organización a la elección de la alternativa más conveniente.

Ésta debe ser elegida con responsabilidad, porque no debe confundirse capacidad de decisión con temeridad; temerario es aquel que toma una decisión sin contar con la información mínima necesaria que asegure una decisión razonablemente buena. Y entonces, por la definición que utilizamos al principio el que proceda de esta última forma evidentemente no es ni será nunca un líder.

Actividad propuesta:

Para este taller es necesario antes de comenzar, sondear sobre los conocimientos de los oyentes. Y aclarar conceptos fundamentales, como que es un líder y quien y como se deben tomar las decisiones. Luego se puede dividir en dos grupos o más en el caso que sean muchos los oyentes, formular una situación y darles opciones de diferente toma de decisiones, cada una será analizada anteriormente por el encargado del taller. El grupo tomara la decisión y dirá su opinión si se debe tomar en conjunto o unilateralmente por el presidente, luego el dispersor dará su opinión sobre la decisión tomada y les omitirá un consejo.

Fecha a cargo del Leo Fausto Ruidiaz

“Haciendo grande el Leoísmo”

Semana XIII “Motivación y Creatividad”

-Creatividad y Motivación

-Liderazgo creativo.

Lograr una organización formada por personas responsables y al mismo tiempo creativas, es el ideal de toda conducción. En este aspecto, sin embargo, es importante destacar que un líder puede destruir la capacidad creativa de una organización, si su liderazgo mata la iniciativa de las personas que lidera.

Esto puede ocurrir cuando los individuos consciente o inconscientemente renuncian a pensar porque se limitan a seguir las indicaciones del líder. Un buen líder no permite que esto ocurra, sino que permanentemente está comprometiendo a todos en la definición de objetivos y de medios para lograrlos, asegurándose que todos participen. Con esto crea las condiciones mejores para un trabajo creativo.

El conductor deberá desarrollar un profundo interés en lo que se hace; la participación favorece ese interés pues se trata de la cosa propia.

En segundo lugar deberá lograr que en su organización reine un espíritu amplio en el enfoque de los problemas. Es decir, la tolerancia y la comprensión deben fluir naturalmente.

Además de la creatividad, la motivación es otro factor muy importante para un Club Leo. El socio de un club, debe participar, debe ser creativo pero también debe estar motivado y con ganas de trabajar. Para esto es importante que el líder aplique su propia creatividad y así buscar métodos para motivar a los socios.

Se puede motivar a un Leo de diferentes maneras, una de ella es la iniciación de nuevos proyectos y darle nuevas responsabilidades para que el mismo se trace sus propias metas y se de cuenta de lo que es capaz de hacer. Si un club tiene muchos proyectos incumplidos, el socio se desgana y nunca llega a la meta, desmotivándose. Iniciar nuevos proyectos, no significa la saturación de los mismos, si un club tiene muchos proyectos al mismo tiempo deberá estar muy capacitado y organizado si no mucho de estos quedarán incompletos y por querer hacer demasiadas cosas, no podrá hacer la mayoría. Un intercambio juvenil como una CO.DI Leo, talleres de entrenamientos o

“Haciendo grande el Leoísmo”

cualquier otro tipo de estos puede ser también muy motivante para el grupo, porque conoce a otras personas, les surgen nuevas ideas y los socios se trazan nuevas metas.

El grupo esta muy relacionado con la motivación del Leo , ya que teniendo buenas relaciones con los demás socios y haciendo un grupo de compañerismo y amistad , además de trabajo y responsabilidad crea un clima de trabajo mucho mejor y con socios muchos mas distendidos , creativos , motivados y responsables.

Investigar y trabajar con distintos aspectos de la comunidad en donde esta el Club es muy importante para la motivación, ya que las diferentes actividades en la comunidad, enfocando diferentes aspectos de la misma hace que el socio este desarrollándose en distintos ámbitos y trabajando con diferentes problemáticas.

Un buen líder debe fomentar la creatividad y el surgimiento de distintas ideas, y un grupo creativo es un grupo con motivaciones extras que trabaja mucho más y con más ganas.

Actividad propuesta:

Este taller se puede dar grupalmente en forma de charla e intercambiando ideas con los oyentes. Una vez que este claro el tema y bien desarrollado a cada oyente , o en el caso de hacer muchos se dividen en grupos se le da la tarea de idear una motivación para generar el trabajo en un grupo.

Fecha a cargo del Leo Fausto Ruidiaz

“Haciendo grande el Leoísmo”

Fecha XIV “Difundir y Capacitar”

¿Por qué es importante difundir?

¿Por qué es importante capacitar?

La difusión es uno de los aspectos centrales de los Clubes Leo, y tiene que ver con realizar actividades que tiendan a hacer conocido nuestro Club en la comunidad, así como sus actividades. ¿En manos de quién está la difusión? Podríamos decir que todo el Club tiene la responsabilidad de saber qué es el Club Leo, para poder explicarlo cuando se lo pregunten, lo cual es muy normal cuando pedimos donaciones, repartimos folletos, realizamos actividades de recaudación, etcétera. Además, el Club puede tener un comité o encargado de Prensa y Difusión, que es quien particularmente tiene el rol de mostrar nuestro trabajo a la comunidad. Ahora bien, el rol del líder es muy importante aquí, ya que él es el encargado de dos cosas: delegar, y realizar un seguimiento. Delegar, a la persona indicada la Difusión, y Seguir que las tareas de difusión se cumplan de manera correcta.

Respecto a qué difundir, es importante que se tenga en cuenta difundir tanto información institucional sobre nuestro programa, como las actividades que hacemos.

¿Por qué es importante difundir?

- Si la gente sabe con quién colabora, participa más.
- Conseguimos más jóvenes interesados en participar.
- La comunidad conoce nuestro trabajo, realizado con mucho esfuerzo.
- Mostramos las ventajas de nuestro Programa.
- Tenemos una imagen más “transparente”, no nos olvidemos que nosotros administramos dinero que la gente nos da para hacer obras de servicio.

Tips para difundir correctamente:

- Tener una **Lista de Contactos** con los mails de todos los medios de comunicación de la ciudad, tanto diarios, como emisoras radiales, canales de TV, etcétera.
- Al realizar una obra, sea cual sea, enviar una pequeña nota ya redactada a **TODOS** los medios a nuestro alcance. Adjuntar una foto es muy importante.
- Una vez por mes enviar un resumen de las actividades realizadas por el Club a los medios.

“Haciendo grande el Leoísmo”

- Cuando hacemos una obra, entregar folletos diciendo qué son los Clubes Leo y mostrando algunas actividades ya realizadas. Puede ser el mismo para varias obras, no es necesario confeccionar uno distinto en cada obra.
- Tener un Perfil en Facebook y actualizarlo constantemente, ya que esto da presencia constante.

Pasando a la segunda parte de esta fecha, llegamos a la parte de **“CAPACITAR”**, tarea no menos importante que la anterior. Así como explicamos con la difusión, la capacitación conviene delegarla a un encargado o comité, pero el líder es quien debe realizar un seguimiento y asegurar que la misma esté presente en nuestro Club.

La capacitación puede ser sobre temas que tienen que ver con el Leoísmo, para conocer mejor dónde estamos, pero también puede ser sobre temas extraleoísticos, de interés para el Club, o bien, porque es algo que tenemos que saber para realizar una futura obra.

Asimismo, hay que tener en cuenta que debemos capacitar tanto a los Leos de mayor y menor experiencia, como así también a los Pre Leos a quienes les estamos mostrando el movimiento.

¿Por qué es importante capacitar?

- Porque debemos saber de qué se trata nuestro movimiento, para trabajar dentro de él y para difundirlo correctamente.
- Porque somos los encargados de mostrarle a la sociedad quiénes somos, y a los Pre Leos dónde eligieron ingresar.
- Porque nuestro objetivo es formarnos, y capacitarnos sin duda es una manera directa de crecer.
- Porque si realizamos actividades de temáticas específicas de alguna disciplina (como donación de sangre), es necesario que primero las sepamos.

Tips para capacitar correctamente:

- Estar seguros de que en nuestro Club hay un comité o encargado de capacitación.
- Destinar un espacio de las reuniones (sugerimos el principio o el final) para realizar alguna actividad de capacitación.
- Buscar material dinámico y concreto.
- Destinar los espacios de capacitación a las debilidades de nuestro Club, para así poder mejorarlas.
- Capacitar sobre aquellos temas que sean de interés para la selva. Puede hacerse una “encuesta” una vez cada dos meses por ejemplo.
- Tener en cuenta que “capacitar” no sólo es dar talleres. También pueden armarse debates, actividades, charlas de autocrítica, etcétera.

“Haciendo grande el Leoísmo”

Actividad propuesta:

Recomendamos que el encargado de este taller, como actividad final, realice una actividad en la cual todos los socios sintéticamente expresen su visión sobre cómo está el Club respecto a difusión y capacitación, y a partir de las conclusiones, se intenten mejorar los aspectos en los que fuese necesario.

Fecha a cargo del Leo Lautaro Peñaflo

“Haciendo grande el Leoísmo”

Fecha XV “Aumento y Retención”

¿Qué es más importante, aumentar o retener?

¿Cómo aumentar?

¿Cómo retener?

No cabe ninguna duda que el problema del aumento y retención de socios es algo que nos preocupa y afecta a todos los clubes, porque **si no se incorpora gente y se la retiene, no es posible darle continuidad a nuestro movimiento.**

Para eso siempre en diferentes tipos de encuentros (CONALEOS, CODILEOS, Reuniones Regionales, TE) el tema CRECIMIENTO (Aumento + Retención) es tocado como tema fundamental al cual todos los clubes deberían ponerlo entre las actividades que nunca debemos dejar de hacer.

¿Qué es más importante, aumentar o retener? Claro está que si no podemos retener es porque tenemos algún problema, el cual en muchas ocasiones es por la “falta de motivación” a la cual muchas veces no sabemos cómo atacar. Al no poder retener los socios, difícil se hará aumentar. Por lo tanto **para lograr un aumento es fundamental tener una buena retención**, ya que también no tendría motivo aumentar todos los meses cinco socios nuevos si perdemos cinco socios antiguos.

¿Cómo retener los socios que tenemos? Para lograr esta tarea tan complicada existen diferentes tipos de actividades que podemos hacer. Con el objetivo de no extender el texto más de lo que nos piden, lo que haré es tratar de recopilar algunos puntos fundamentales: **Los clubes deben ser organizados, puntuales, deben tener una buena comunicación entre todos los socios, deben realizar constantemente obras de servicio, difusión, capacitación, siempre buscando variar para no caer en la rutina la cual es quizá la gran culpable de lo que hoy ya nombramos que es la “falta de motivación”.** **Otras de las formas de retener es realizando actividades de integración**, como reuniones extraleoísticas, fiestas, salidas a cenar, etc... de forma tal que no solo las reuniones y las obras sean el lugar de encuentro con nuestros compañeros del club. **Y acá está la clave de la retención, lograr que dentro de nuestro club no existan compañeros sino que el club sea un grupo de amigos**, ahí estamos en condiciones de asegurar que la falta de motivación no aparecerá y los miembros irán gustosos a todas las actividades ya nombradas.

¿Cómo aumentar socios en nuestro club? Muchas veces a uno le dicen que es “imposible” aumentar la membresía de nuestro club usando fundamentos como: mi ciudad es rara, mi pueblo es chico, la gente hoy no quiere ayudar, etc...yo después de varios años de trabajar en mi club y visitar y conocer otros clubes puedo asegurar que estos fundamentos y otros que también se dicen son solamente excusas para no encontrar el verdadero problema que impide que el club

“Haciendo grande el Leoísmo”

crezca. Entonces... **¿Cuáles son los verdaderos problemas?** Para responder a esta pregunta hay que retrotraerse al párrafo que hablamos de RETENCION, donde aclaramos que si **un club es desorganizado, con problemas de puntualidad, con falta de actividades de servicio, difusión, capacitación, actividades extraleoísticas como cenas, fiestas, etc...** produce que los miembros se desmotiven, lo cual lleva de la mano a que la gente que querramos invitar a formar parte del club tenga el concepto de CLUB LEO como “aburrido”, “no hacen nunca nada”, entre otras cosas.

Por eso, para lograr aumentar la membresía es importante lograr retener lo que tenemos y para esto debemos realizar todas las actividades ya nombradas y mas también, de forma variada y constante, logrando crear en el club un grupo de amigos con ganas de trabajar. De esta forma no hará falta invitar a nuevos chicos al club sino que ellos mismos pedirán incorporarse a nuestro Club Leo.

Fecha a cargo del Leo Clemente Heguy

“Haciendo grande el Leoísmo”

Fecha XVI “Actividad Final”

Sabemos que el líder es quien dirige las reuniones, y por tanto, necesita ser claro y tener conceptos de **Oratoria**. Asimismo, debe saber hacerse entender por los Leos y por los demás, es decir, **comunicarse efectivamente**. También vimos en el Plan que es muy importante que las actividades de nuestro club tiendan a un mismo fin, para garantizar su éxito, es decir, **tengan planteados objetivos y metas**, y que esto se haga cada vez que se **organice una actividad**, de manera tal que estemos seguros que la misma va a salir bien. Por otra parte, vimos que el líder debe **delegar tareas**, pues no es quien hace todo lo que hay que hacer, sino quien se encarga de delegar... pero también de hacer el correcto **seguimiento**, asegurando la **responsabilidad y compromiso** de los Leos, Pre Leos y Consejeros, pero también, dando su ejemplo. El líder del Club, su presidente, es quien lo representa ante la comunidad, ante los demás Clubes Leo, quien debe encargarse de que todos se sientan cómodos en nuestro equipo, utilizando las **relaciones humanas**. No escapa de él el tema de guiar a los demás para **la correcta toma de decisiones**, siempre pensando en qué se benefician para todos. Por otra parte, él es el encargado de que el Club sea un lugar al que todos quieran ir, de que las actividades surjan de las ganas de todos de hacerlas, y por tanto, todos asistamos a cada actividad Leoística contentos y con ganas de trabajar, **motivando y promoviendo las actividades creativas**. Tampoco debe perder en cuenta el líder que nuestro Club debe ser conocido, por ende, **difundir**, y que es importante que nosotros también sepamos dónde estamos, es decir, **nos capacitemos**. Si se cumple todo esto, lograremos **aumentar y retener nuestros Leos**.

Este texto, no es más ni menos que lo que hemos aprendido a lo largo de este tercer tomo del Plan Magistral, en el que hemos ido realizando un recorrido por las cualidades y elementos que constituyen a un líder, con el objetivo de que todos los Leos en el Club conozcan de qué se trata, a grandes rasgos, la actividad del Líder, y se animen a desempeñar este rol de motivadores, guías y administradores del grupo.

Para finalizar el tomo, proponemos que se designe un día y un horario, y que uno o más encargados, lo preparen para darlo entero de corrido, desde la fecha I, hasta la XVI, de manera que lo que hemos realizado a lo largo de las reuniones, ahora lo podamos observar en unidad y coherencia, ya que todas las fechas, tienden a la misma temática.

“Haciendo grande el Leoísmo”

Agradecimientos

Quiero agradecer a todos los que hicieron posible la realización de este nuevo tomo del Plan Magistral, confeccionado fechas, notas de opinión, etcétera. Ellos son:

- Leo Victoria Estermann.
 - Leo Fausto Ruidiaz.
 - Leo Clemente Heguy.
- Leo Macarena Marticorena.
 - Leo Camilo Ocampo.
 - Leo Cecilia Mamberti.

Gracias a ellos, este tomo ha sido posible. También quiero agradecer al Presidente Distrital, Leo Santiago Mamberti, gracias a quien estoy en la Coordinación de Capacitación.

Leo Lautaro Peñaflo Zangara