



RED DE LÍDERES



NOVIEMBRE DE 2005

Capacitación de VG y GED en 2005-2006

Este año hemos iniciado un nuevo método para dar información y capacitar a los vicegobernadores y gobernadores electos. Nuestra meta es permitir a nuestros gobernadores entrantes aumentar al máximo su eficacia y el crecimiento de nuestra asociación durante 2006-2007 y después. **La participación activa de todos los asesores de liderato de distrito múltiple y de distrito es la clave del éxito de esta nueva iniciativa.**

Se preparó un innovador programa en tres partes en respuesta directa a las opiniones de ex gobernadores sobre previos seminarios para GED, esto es: "la capacitación debe empezar antes", "el currículo debe ser pertinente a cada región", "el currículo debe ser práctico, no solo teórico" y "el intercambio de ideas es la parte más valiosa del seminario de GED".

El componente **individual** consiste en aprendizaje autodirigido, con la ayuda de los líderes de grupo del seminario 2006 para GED. Los vicegobernadores recibirán a intervalos regulares módulos de capacitación que requieren trabajo por internet y discusión regional en grupos pequeños para completarlos.

El componente **regional** incorpora una serie de temas en la capacitación local de los vicegobernadores. Los materiales de estos temas se enviaron a todos los asesores de liderato de distrito múltiple y de distrito en agosto y septiembre de 2005. Este componente **regional** es de importancia crítica para el éxito general de este programa, pues gran parte del intercambio de ideas durante el seminario 2006 para GED se basará en el aprendizaje **regional**.

El componente **internacional** del seminario 2006 de GED en Boston consistirá sobre todo en sesiones de discusión basadas en los temas estudiados durante las partes **individual** y **regional** del programa. Los GED tendrán amplia oportunidad de intercambiar con sus compañeros ideas, desafíos, metas y planes de acción.

El éxito de este nuevo método de capacitación de vicegobernadores y gobernadores electos depende de la participación activa de todos, en especial nuestros asesores de liderato de distrito múltiple y de distrito. Si surgen preguntas, nos ponemos a sus órdenes en la División de Liderato, leadership@lionsclubs.org, o 630/571-5466, extensión 367.

¡Agradecemos su participación!

Mensaje del Comité de Liderato...

Hay muchos líderes conocedores en nuestra asociación: úselos. Nunca debemos dudar en buscar su consejo o segunda opinión: escúchelos. Los líderes bien informados y conocedores siempre tomarán mejores decisiones después de reunir todos los datos antes de seguir un nuevo rumbo simplemente porque: están informados.

Cliff Heywood

Director Internacional

*Presidente 2005-2006 del Comité de Liderato
Nueva Zelanda*



Delegación

La delegación se define como conferir a otros la responsabilidad y autoridad para completar una tarea. Los líderes eficaces refieren que la delegación es la clave de mejores resultados y logros y que así ganan el respeto de los demás. La delegación permite a otras personas aprender nuevas destrezas e incrementar su confianza en sí. La participación activa de más Leones en el proyecto hace que los socios del club hagan el proyecto suyo y produce entusiasmo y orgullo. El líder que delega sigue siendo responsable de la labor y ayuda y vigila a las personas que la realizan.

Como líder León, lo alentamos a ver el nuevo curso electrónico **Delegación** en el Centro Leonístico de Aprendizaje. Este curso interactivo comienza con aseveraciones de la utilidad de la delegación hechas por un dirigente industrial, dramaturgo y general. Son muchos los beneficios de la delegación para el individuo, el club y la asociación en su conjunto. El curso incluye herramientas prácticas para planificar la delegación y una evaluación de la destreza para delegar.

Este y otros cursos del Centro Leonístico de Aprendizaje, incluyendo Liderato Leonístico, Entrenamiento y Cómo Fijar Metas pueden accederse al visitar:

http://www.lionsclubs.org/SP/content/resources_learning_center.shtml

SIGUE





RED DE LÍDERES



NOVIEMBRE DE 2005

Capacitación: estudio de caso

El estudio de caso es una descripción ficticia de un desafío realista. Los participantes analizan el estudio de caso, consideran la situación y crean soluciones. Esta actividad demuestra que comprenden un concepto o proceso, como resolución de conflictos, premiación de los socios o participación en el Concurso Cartel de la Paz. Si bien la situación en el estudio de caso es ficticia, es suficientemente realista como para ser un valioso ejercicio de capacitación.



Cuando prepare un estudio de caso debe:

- Ser específico. Incluya detalles suficientes para crear una imagen clara de la situación.
- Ser realista. La situación debe ser similar a desafíos reales que los Leones han observado.
- Dar detalles que lo hagan interesante. Describa el medio físico o las emociones del personaje.
- Incluya personajes con nombres imaginarios o divertidos. Prepare un diálogo realista.
- Prepare preguntas de las discusiones que los participantes seguirán al analizar el caso.

El análisis del caso permite a los participantes practicar en un medio seguro la resolución de problemas reales. También puede usarse para mejorar la retención de un concepto o proceso que se introdujo antes.

FONDOS DISPONIBLES

En el Programa 2005-2006 de Financiamiento del Liderato en el Distrito Múltiple aún hay fondos para apoyar dos programas específicos de capacitación en el distrito múltiple: la capacitación de vicegobernadores y la capacitación de asesores de liderato distritales. Contáctenos en leadership@lionsclubs.org, o teléfono 630-571-5466, extensión 367.

Duración del cargo del Asesor Distrital de Liderato

El cargo del asesor distrital de liderato dura tres años, según se determinó en la reunión de la Junta Directiva Internacional de octubre de 2003. La División de Liderato puede darle más información en leadership@lionsclubs.org.

Enlaces con otros boletines REAL

Noticias y notas de aumento de socios

http://www.lionsclubs.org/SP/content/pdfs/news_notes_0905.pdf

Noticias de extensión

http://www.lionsclubs.org/SP/content/pdfs/extnl_0905.pdf



Otra idea brillante: evaluar el equipo

El equipo es un grupo de personas que colaboran en pos de una meta en común. El trabajo en equipo permite al grupo lograr más y más certeramente que un miembro del equipo solo. La evaluación periódica de su equipo REAL permite identificar oportunidades de mejorar el desempeño. Considere su equipo REAL y vea si muestra las características de un equipo organizado: ¿Comparten todos los miembros los propósitos, responsabilidades y dedicación en común cuando se trata de lograr las metas? ¿Son los miembros hábiles y confían en que pueden realizar su labor eficientemente? ¿Confían unos en los otros, se respetan y toman en cuenta la opinión de los demás? ¿Se comunican abiertamente e intercambian información con regularidad?

Recuerde que el trabajo en equipo, cuando excelente, produce un todo que es muy superior que la suma de las partes.

¡Comuníquese con nosotros!

Con la RED DE LÍDERES queremos darles a ustedes, nuestros asesores de liderato de distrito múltiple y de distrito, información e ideas que puedan usar en su afán de desarrollar el liderato. Si tiene una Idea Brillante, sugerencias para ediciones futuras o un tema específico que quisiera que tratáramos en el número siguiente (febrero de 2006), le rogamos que nos lo haga saber. Sus comentarios serán bienvenidos en leadership@lionsclubs.org.

**“Nunca digas cómo hacer las cosas.
Di qué hay que hacer y te sorprenderán con su ingenio.”**

**George S. Patton, Jr.
General, EE. UU.**

La RED DE LÍDERES es una publicación de:
División de Liderato
Lions Clubs International
300 West 22nd Street
Oak Brook, Illinois 60523 EE. U
TEL: 630/571-5466 FAX: 630/571-1682
leadership@lionsclubs.org