

**Sesiones de desarrollo para los Leos**

***Motivación de los  
socios***



**Guía del instructor**  
*Hora de la sesión 90 minutos*



## USO DE LA GUÍA DEL INSTRUCTOR

La guía del Instructor está diseñada para apoyar al instructor, brindándole una descripción general de cada sesión del temario del plan de estudio, con notas que facilitan el dictado de la capacitación y los requisitos para impartirla. Las notas del instructor contienen las directrices, instrucciones detalladas para las actividades interactivas, recomendaciones de cómo cronometrar los tiempos y ejemplos de los materiales impresos que se usan en cada sesión.

La guía del instructor (GI) está diseñada para proporcionar al instructor todas las indicaciones necesarias para comunicar el contenido del programa de capacitación con el mensaje y el enfoque previstos. A continuación, se incluyen descripciones de las secciones básicas de la GI y ejemplos del contenido.

### **Antecedentes de la sesión**

Ofrece una visión general de la sesión

### **Objetivos de la sesión**

Presenta los objetivos de la sesión.

### **Preparación de la sesión**

Indica el equipo, los materiales y sugerencias para la configuración necesaria del aula para la sesión.

### **Horario de la sesión**

Proporciona la secuencia de las sesiones y sugiere la duración de cada sesión

## CONTENIDO DE LA SESIÓN (INTRODUCCIÓN, MÓDULOS, CONCLUSIÓN)

Esta sección de la guía del instructor es una herramienta detallada, recomendable de seguir para asegurar que se alcancen los objetivos, se examine todo el contenido de manera eficaz, para que las actividades se realicen y repasen correctamente y en el tiempo establecido.

A continuación se muestran ejemplos de **instrucciones**. Una directriz empieza con una orden seguida de un texto. Las directrices generalmente sugieren lo que debe decir o pedir, y qué respuestas debe recibir de los participantes. Algunas palabras comunes que indican órdenes son: *Diga, Muestre, y Transición*. **NO** tiene que leer palabra por palabra todo el texto que sigue a la directriz. Es mejor que parafrasee el texto en sus propias palabras. Pero asegúrese de transmitir la esencia del mensaje en su totalidad.

***Diga***

Parece que algunos de nosotros cuestionamos la idea de este trabajo académico. No lo vemos como una necesidad inmediata ni tan siquiera su utilidad a largo plazo.

***Pregunte***

¿Es posible que como adultos nos hayamos vuelto más selectivos con lo que queremos aprender?

A continuación se muestra un ejemplo de una **nota** para el **instructor**. Las notas tienen la intención de proporcionar antecedentes, información clave o sugerencias para presentar o facilitar una parte específica de la sesión. Las notas también se usan para hacer referencia a las páginas del manual del participante, que tiene la información específica que se haya cubierto.

***Dé a los participantes algunos minutos para leer la lista de características y seleccionar las que están relacionadas con el aprendizaje de adultos. Pueden trabajar en forma individual o en pareja. Es conveniente que lean toda la lista antes de decidir.***

***Después de tres o cuatro minutos revise las respuestas.***

## ANTECEDENTES DE LA SESIÓN

La capacidad de motivarse a sí mismo y a los miembros de su equipo es una habilidad importante para cualquier Leo. En esta sesión, los participantes revisarán dos tipos de motivación, la extrínseca (externa) y la intrínseca (interna); situaciones en las que se pueden implementar los dos tipos; y formas de desarrollar la motivación intrínseca entre los miembros del equipo.

## OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Al final de esta sesión, los participantes podrán:

- Reconocer las diferencias entre la motivación extrínseca e intrínseca
- Identificar tres componentes de la motivación intrínseca
- Aumentar la motivación intrínseca entre los miembros del equipo

## PREPARACIÓN DE LA SESIÓN

### MATERIAL

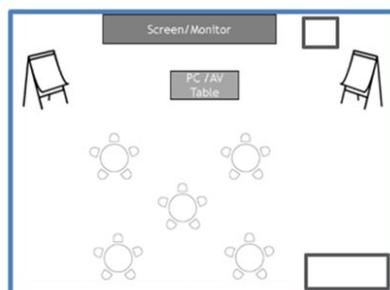
- Guía del instructor
- Manual del participante
- Diapositivas de PowerPoint

### EQUIPO

- Computadora
- Proyector y pantalla

### CONFIGURACIÓN SUGERIDA DEL AULA

Debido a que el programa de la sesión es interactivo y se basa en las conversaciones, se sugiere la siguiente distribución de asientos.



### ICONOS DE ACCIÓN



**Consultar el  
Manual del  
participante**

**CRONOGRAMA DE LA SESIÓN**

<i>Componente</i>	<i>Descripción general</i>	<i>Material</i>
<b>INTRODUCCIÓN</b> <i>(5 minutos)</i>	<b>Actividad:</b> ¿Cuál se aplica a usted?  <b>Presentación/discusión:</b> Descripción general de la sesión	Diapositivas de PowerPoint Manual del participante
<b>MÓDULO 1:</b> <i>Tipos de motivación</i> <i>(30 minutos)</i>	<b>Presentación/discusión:</b> Tipos de motivación	Diapositivas de PowerPoint Manual del participante
<b>MÓDULO 2:</b> <i>Promoción de la motivación intrínseca</i> <i>(50 minutos)</i>	<b>Presentación/discusión:</b> Componentes de la motivación intrínseca:  <b>Actividad:</b> Identificar el propósito	Diapositivas de PowerPoint Manual del participante
<b>CONCLUSIÓN</b>  <i>(5 minutos)</i>	<b>Presentación:</b> Resumen de la sesión.  <b>Actividad:</b> Conclusiones clave	Diapositivas de PowerPoint Manual del participante
<b>Tiempo total: 90 minutos</b>		

# INTRODUCCIÓN

*Tiempo total: 5 minutos*

## ACTIVIDAD/PRESENTACIÓN/DISCUSIÓN: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SESIÓN (5 MINUTOS)

### *Muestre*

| *Muestre la diapositiva 1: Título de la sesión*



### *Diga*

La capacidad de motivarse a sí mismo y a los miembros de su equipo para alcanzar las metas es un componente importante para asegurar el éxito del club.

En esta sesión, revisaremos los fundamentos de una teoría popular en el estudio de la motivación y el comportamiento y brindaremos estrategias básicas para maximizar el desempeño de su equipo.

### *Diga*



Comencemos haciendo una actividad. Voy a leer cinco pares de preguntas que ayudarán a identificar cómo se motivan usted y sus compañeros Leo. Para cada par de preguntas, elija la que más se aplique a usted poniéndose de pie. Estas preguntas se encuentran en las páginas 9 a la 16 del manual del participante.

***Lea cada par de preguntas en voz alta. Los participantes deben escuchar ambas preguntas antes de ponerse de pie y luego volver a sentarse después de leer cada conjunto de preguntas.***

***Finalice actividad después de que hayan transcurrido tres minutos.***

**Diga**

Bien, empecemos. Por favor, escuchen atentamente.

- **A.** ¿Participaría en un deporte porque es divertido y lo disfruta? O bien:  
**B.** ¿Sería más probable que participaras en un deporte para ganar una recompensa o ponerte en buena forma física?
  
- **A.** ¿Usas las redes sociales más para entretenerte, relajarte o pasar el tiempo? O bien:  
**B.** ¿Pasas más tiempo en las redes sociales monitoreando las reacciones de los demás a tus publicaciones e intercambiando mensajes?
  
- **A.** ¿Aprenderías un nuevo idioma porque te gusta experimentar cosas nuevas? o  
**B.** ¿Sería más probable que aprendieras un nuevo idioma porque tus estudios o tu trabajo lo requieren?
  
- **A.** ¿Haces ejercicio porque te gusta desafiar físicamente a tu cuerpo? O bien:  
**B.** ¿Haces ejercicio porque quieres tener éxito en una competencia o actividad?
  
- **A.** ¿Asumirías más responsabilidades en el trabajo o la escuela porque disfrutas los desafíos y te sientes realizado? O bien:  
**B.** ¿Asumes más responsabilidad en el trabajo o la escuela para recibir un aumento de sueldo, una promoción o un reconocimiento?

¡Estupendo! Si seleccionaste comportamientos principalmente de la columna A en el manual del participante, lo más probable es que estés intrínsecamente motivado. Si seleccionaste comportamientos principalmente de la columna B, lo más probable es que tengas una motivación extrínseca.

## *Diga*

Tanto los motivadores extrínsecos como los intrínsecos pueden ser eficaces y, a menudo, pueden usarse juntos en una estrategia de motivación. En esta sesión revisaremos las diferencias entre los dos tipos de motivación y luego nos centraremos en cómo los comportamientos intrínsecos pueden promover el éxito a largo plazo.

Antes de hacerlo, repasemos los tres objetivos que debemos lograr durante esta sesión.

## *Muestre*

### *Muestre la diapositiva 2: Objetivos de la sesión*



## *Diga*

Al final de esta sesión, podrán:

- Reconocer las diferencias entre la motivación extrínseca e intrínseca
- Identificar tres componentes de la motivación intrínseca
- Aumentar la motivación intrínseca entre los miembros del equipo

## *Transición*

Para lograr estos objetivos, comencemos discutiendo con más detalle los dos tipos principales de motivación: intrínseca y extrínseca.

## MÓDULO 1: Tipos de motivación

*Tiempo total: 30 minutos*

### PRESENTACIÓN / DISCUSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA VS. INTRÍNSECA (30 MINUTOS)

#### *Diga*

La motivación se refiere al impulso o a la razón para hacer algo. Sin motivación, no tendríamos inspiración y lograríamos muy poco. Pueden ver que la motivación es clave cuando se trata de hacer que las personas tomen medidas, incluido uno mismo.

#### *Muestre*

*Muestre la diapositiva 3: Daniel Pink*



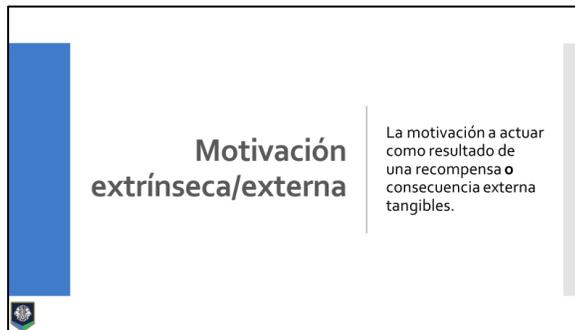
#### *Diga*

Daniel Pink es un autor estadounidense experto en los campos de conducta, gestión y negocios. Pink es autora de un libro muy vendido llamado, *Drive: La sorprendente verdad sobre lo que nos motiva*.

En su libro, Pink describe las dos maneras principales en las se motiva la gente y las condiciones y componentes necesarios para que cada tipo de motivación tenga buenos resultados. Ningún tipo de motivación es mejor que el otro. Son solo dos formas en que las personas actúan. Saber cómo funciona cada uno le ayudará a determinar qué tipo de motivación será mejor en diversas situaciones.

## ***Muestre***

***Muestre la diapositiva 4: Motivación extrínseca/externa***



***Pida a los participantes que pasen a la página dos del manual del participante y tomen notas de la discusión.***

## ***Diga***

El primer tipo de motivación que describe Daniel Pink es la “motivación extrínseca”, o motivación externa. Esto se alinea con nuestra comprensión tradicional de lo que motiva a las personas. Esta fue la segunda serie de preguntas que leí. Si sus respuestas fueron en su mayoría de la columna B en nuestra actividad, esto muestra que lo más probable es que esté motivado extrínsecamente o por comportamientos externos.

La motivación externa incentiva a tomar ciertas medidas de acción para obtener una recompensa o resultado. En lugar de hacer algo principalmente por gusto, la gente motivada extrínsecamente, lo hace en base a lo que recibirá como resultado. Probablemente se preocupan menos preocupados por la acción en sí y se interesan más en las recompensas o consecuencias resultantes.

## ***Pregunte***

¿Alguien puede pensar en ejemplos de **externos** de motivación específica para su trayectoria hacia convertirse en un líder Leo?

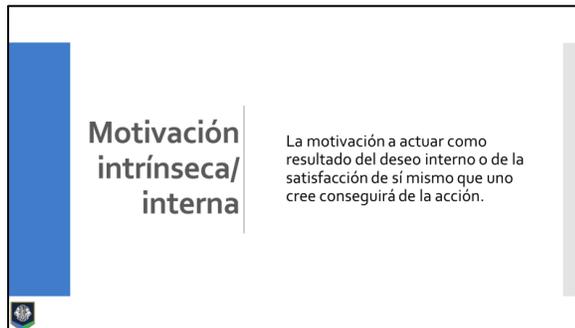
***Permita que dos o tres participantes ofrezcan ejemplos específicos de Leos.***

***Los ejemplos comunes de motivadores externos incluyen calificaciones, dinero, premios, mayor autoridad o responsabilidad y reconocimiento público, entre otros. También puede incluir el miedo a perder el puesto, a la autoridad, efecto en la reputación, fracasar en una tarea o reprobado un examen.***

***Tenga algunos ejemplos de escenarios específicos de Leos para compartir, en caso de que nadie levante la mano.***

### ***Muestre***

***Muestre la diapositiva 5: Motivación intrínseca/interna***



### ***Diga***

El segundo tipo de motivación que describe Daniel Pink es la “motivación intrínseca” o motivación interna.

La motivación interna incentiva a tomar medidas de acción que causan deleite o satisfacción. La motivación de la acción está en la acción misma, y no en una fuerza externa tal como una recompensa o resultado. Cuando se actúa en base a una motivación interna, se hace algo porque es divertido, se disfruta o se encuentra de algún modo placentero. Si las respuestas de la actividad se ubican en su mayoría en la columna A, lo más probable es que esté motivado intrínsecamente o internamente.

**Diga**

Ahora, diríjase a la persona que está a su lado y discuta uno o dos ejemplos específicos de motivación interna de Leos.

***Pida a los Leo que se dirijan a la persona que tengan al lado y discutan uno o dos ejemplos de motivación interna relacionados con los Leos. Conceda tres o cinco minutos para esta actividad.***

***Un ejemplo de motivación interna es el deseo de ser Leo y servir a la comunidad, en ausencia de la expectativa de una recompensa o consecuencia.***

**Pregunte**

¿A quién le gustaría compartir un ejemplo de motivación interna específica de Leos?

***Permita que dos o tres participantes respondan la pregunta.***

***Comentar según sea necesario.***

**Muestre**

***Muestre la diapositiva 6: Externa frente a interna***

**Diga**

En general, podemos usar la motivación para *alentar* comportamientos y acciones que queremos aumentar y *desalentar* comportamientos que queremos disminuir.

Daniel Pink afirma que ambos tipos de motivación pueden ser muy eficaces para este, uno de los tipos de motivación no es necesariamente mejor que el otro, pero su eficacia se basa en el

*tipo* de situación en la que se esté tratando de aplicar la motivación:

- Promover la motivación interna es más eficaz cuando la acción (conducta, tarea, proyecto o meta) es **más compleja** y requiere el uso de pensamiento crítico y de habilidades de resolución de problemas para alcanzarla.
  - *Ejemplo: una tarea compleja, como desarrollar un plan integral para promover un proyecto de servicio.*
- Generalmente, el uso de motivadores externos es más eficaz cuando la acción (conducta, tarea, proyecto o meta) es **distinta** y el camino hacia su logro está definido.
  - *Ejemplo: una tarea sencilla, como es el envío de informes a tiempo.*

### ***Diga***

Para comprenderlo mejor, veamos un experimento realizado por el psicólogo Karl Duncker que nos muestra diferentes resultados de la motivación externa según la complejidad de la situación.

### ***Muestre***

***Muestre la diapositiva 7: El problema de la vela de Duncker***



### ***Diga***

A dos grupos de personas se les encomendó la misma tarea: adherir la vela a la pared para que no gotee cera sobre la mesa cuando esté encendida.

A todos se les dieron los materiales que ven en la diapositiva. (Una vela, fósforos y chinchetas).

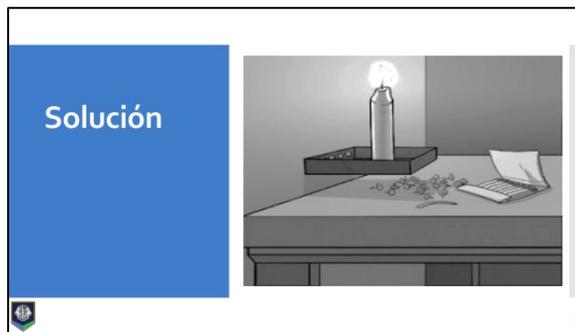
A un grupo se le dio una cantidad ilimitada de tiempo para encontrar la solución (motivador interno). Al segundo grupo se le ofrecieron bonos monetarios (motivador externo) para encontrar una solución en un plazo determinado. Encontrar el resultado correcto implica un uso innovador de los materiales.

Hay que tomarse un par de minutos para pensar en cómo resolver el problema.

***Dé al grupo dos minutos para considerar el problema.  
Pueden intercambiar comentarios con los presentes.***

### ***Muestre***

***Muestre la diapositiva 8: Solución***



### ***Diga***

Obviamente, esta es una tarea que requiere pensar de manera creativa.

Los participantes deben llegar a la conclusión de que la caja en la que se encuentran las chinchetas puede usarse como parte de la solución. Dado que las tachuelas o chinchetas están en la caja cuando comienzan, la caja no se ve de inmediato como algo que pueda usarse para resolver el problema.

### ***Pregunte***

¿Qué grupo creen que se desempeñó mejor, el grupo que tenía tiempo ilimitado o el que recibió una recompensa monetaria?

***Pida a dos o tres participantes que respondan a esta pregunta.***

**Diga**

Los resultados impactantes fueron que los grupos a los que se les ofrecieron recompensas externas terminaron la tarea de manera consistentemente *más lenta* que el grupo al que se le dio tiempo ilimitado. **Esto podría implicar que las recompensas externas dificultan la realización de tareas complejas.**

**Muestre**

**Muestre la diapositiva 9: El problema de la vela de Duncker Segunda parte**

**Diga**

Se realizó un experimento en otro grupo. La tarea era la misma, pero se les dieron los materiales en una forma diferente, como se ve en la diapositiva.

Ahora está claro que la caja es parte de los materiales que se pueden usar para completar la tarea.

Este grupo experimental también se dividió en dos; a uno se le dio tiempo ilimitado (motivador interno) para completar la tarea, y a otro se le dieron incentivos monetarios (motivador externo).

**Pregunte**

¿Qué grupo creen que se desempeñó mejor esta vez, el grupo que tenía tiempo ilimitado o el que recibió una recompensa monetaria?

**Seleccione dos o tres participantes para las respuestas.**

***Diga***

Los resultados de este experimento fueron que el grupo al que se le ofreció la recompensa monetaria pudo completar la tarea mucho más rápido que el grupo al que se le dio tiempo ilimitado.

***Pregunte***

¿Por qué la diferencia? ¿Por qué el motivador externo (dinero) fue más eficaz en el segundo experimento?

***Seleccione uno o dos participantes para que den las respuestas.***

***En el caso del segundo experimento, la acción (comportamiento, tarea/proyecto, meta) es distinta y el camino hacia el logro es mucho más claro.***

***Diga***

Tanto la motivación externa como la interna pueden ser eficaces, y a menudo pueden usarse juntas en una estrategia de motivación que promueva el éxito a corto y a largo plazo.

Sin embargo, la distinción entre cómo pueden aplicarse los dos tipos de motivación a situaciones diferentes es un concepto importante que deben comprender los líderes Leo. Usar el tipo equivocado de motivación en una situación puede tener un impacto negativo en los resultados.

***Transición***

Durante el resto de esta sesión, nos centraremos en formas de promover la motivación interna. Como se señaló en el experimento de Duncker, la motivación interna es más eficaz para abordar problemas complejos. Dado que gran parte del trabajo en un club Leo es de naturaleza compleja, promover la motivación interna es clave para ayudarlo a usted y a sus compañeros a tener más éxito.

## MÓDULO 2: Promover la motivación interna

*Tiempo total: 50 minutos*

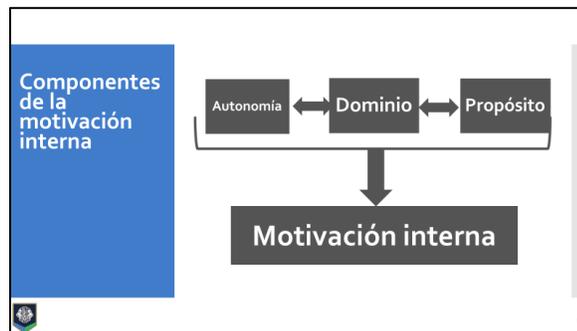
### PRESENTACIÓN/DISCUSIÓN: FOMENTAR LA MOTIVACIÓN INTERNA (35 MINUTOS)

#### *Diga*

Como se mencionó anteriormente, la motivación interna incentiva a tomar medidas de acción que causan deleite o satisfacción. La motivación de la acción está en la acción misma, y no en una fuerza externa (tales como una recompensa o resultado).

#### *Muestre*

*Muestre la diapositiva 10: Componentes de la motivación interna*



#### *Diga*

Entonces, ¿cómo pueden los líderes Leo promover el desarrollo de la motivación interna? En su libro, Daniel Pink afirma que hay tres componentes de la motivación interna: **autonomía**, **dominio**, y **objetivo**. Él cree que son las claves para un mejor desempeño, una mayor motivación y satisfacción personal.

Como líder o aspirante a líder en su club, puede crear un ambiente que promueva el desarrollo de estos tres componentes de la motivación interna.



*Refiera a los participantes a las páginas tres y cuatro del manual del participante.*

**Diga**

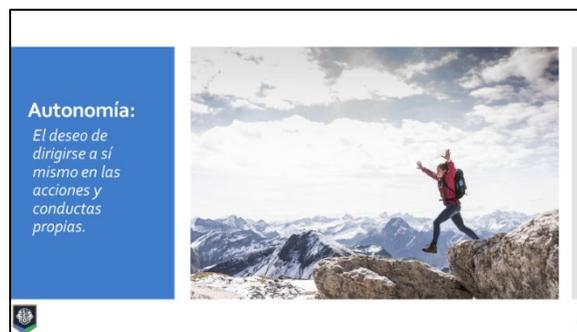
A medida que avancemos en cada componente, se dará tiempo para analizar las estrategias que pueden utilizarse para desarrollar ese componente entre los miembros de su equipo. Haga una lista de las estrategias en la página cuatro del manual del participante.

*Si los participantes no están en un salón de clases sentados en grupos pequeños, quizá deba crear grupos pequeños de cinco o seis participantes para las próximas actividades de discusión.*

*O bien, si tiene un grupo grande que no está sentado en grupos pequeños, también puede hacer que cada participante se vuelva hacia la persona que tiene al lado y hablen al respecto.*

**Muestre**

**Muestre la diapositiva 11: Autonomía**

**Diga**

**Autonomía** se refiere a dirigirse a sí mismo en las acciones y conductas propias. En un entorno autónomo, los individuos tienen el control principal sobre decisiones, acciones y conductas en lugar de ser dirigidos por otra persona.

La creación de un entorno donde se alienta la autonomía no sacrifica las metas, estructuras de equipo ni la rendición de cuentas. Al contrario, cuando se da a las personas la oportunidad de dirigir sus propias acciones se puede crear una sensación de pertenencia de las metas y los plazos establecidos, se puede promover la colaboración, y puede aumentar la satisfacción y el desempeño.

## ***Diga***

Promover la autonomía entre miembros del equipo y al mismo tiempo mantener la estructura, las metas, y la consistencia puede ser un desafío. *El delegar* es la forma más eficaz de lograrlo.

Delegar a los miembros de su equipo, puede brindar orientación y al mismo tiempo ofrecer la oportunidad de tomar decisiones sobre su enfoque para completar la tarea, el proyecto o cumplir con la responsabilidad adjudicada.

## ***Pregunte***

¿Cómo desarrollaría la autonomía entre los miembros de su equipo?



Use los próximos cinco minutos para discutir las estrategias que se podrían usar para promover la autonomía. Haga una lista de sus estrategias en la columna de “Autonomía” en la página cuatro del manual del participante y estén preparados para compartirlas con el grupo.

***Cierre la actividad cuando pasen cinco minutos.***

***Permita que cada grupo comparta al menos una estrategia que aún no se haya compartido. Si los participantes no se agruparon, pida a dos o tres voluntarios que den un ejemplo.***

***Las respuestas variarán, pero podrían incluir:***

- ***Involucrar a los miembros del equipo en esfuerzos de colaboración durante el proceso para establecer metas para garantizar el control y la autodirección hacia los objetivos establecidos.***
- ***Promover la creatividad y alentar a los miembros del equipo a identificar ideas y enfoques innovadores para abordar los desafíos y las oportunidades.***



***Alentar a los participantes a tomar notas en la página cuatro del manual del participante.***

### *Diga*

Ofrecer cierta autonomía a los miembros del equipo en sus tareas, proyectos y enfoques para llevar a cabo sus responsabilidades aumentará su participación, lo cual contribuye al segundo componente de la motivación interna: **dominio**.

### *Muestre*

| **Muestre la diapositiva 12: Dominio**



### *Diga*

**Dominio** se refiere al deseo de mejorar continuamente las habilidades o desempeño propios.

Considérese como ejemplo de dominio en la práctica su trayecto como líderes Leo o sus aspiraciones de volverse uno. Al cabo de la fase de desarrollo, no han recibido ganancia monetaria alguna ni ningún incentivo externo para buscar oportunidades de desarrollo de liderato; sin embargo, su deseo de mejorar sus habilidades ha tenido como resultado el crecimiento personal, la satisfacción y el éxito.

El alentar a los miembros de su equipo a dominar las habilidades requeridas, es una manera eficaz de hacer que se sientan incentivados para mejorar y alcanzar sus metas.

### *Pregunte*

¿Qué otras estrategias se podrían implementar para incentivar la **maestría o dominio** entre los miembros de un equipo?



Use los próximos cinco minutos para debatir las estrategias que se podrían usar para promover llegar a ser maestros en el tema. Haga una lista de sus estrategias en la columna de “Dominio” en la página cuatro del manual del participante y estén preparados para compartirlas con el grupo.

***Cierre la actividad cuando pasen cinco minutos.***

***Permita que cada grupo comparta al menos una estrategia que aún no se haya compartido. Si los participantes no se agruparon, solicite a dos o tres voluntarios que compartan su estrategia.***

***Las respuestas variarán, pero podrían incluir:***

- ***Asesorar a los miembros del equipo o ayudarlos a encontrar un mentor que sirva como recurso.***
- ***Alentar a los miembros del equipo a mejorar sus habilidades participando en programas de desarrollo de liderato o en cursos de capacitación en línea.***
- ***Reconocer y celebrar el progreso y el logro hacia la culminación de los proyectos o metas establecidas.***
- ***Ofrecerse ustedes mismos para orientar y alentar cuando sea necesario***



***Alentar a los participantes a tomar notas en la página cuatro del manual del participante.***

## ***Muestra***

***Muestra la diapositiva 13: Propósito***



**Propósito:**

*El deseo de hacer una contribución y de ser parte de una causa más grande que uno mismo.*

33

### **Diga**

El componente final de la motivación interna es el **propósito**, que proporciona el contexto para la autonomía y el dominio.

El propósito se refiere al deseo de contribución y de ser parte de una causa más grande que uno mismo. Las personas que se sienten que tienen autonomía para actuar, a menudo trabajan para dominar las habilidades y como resultado logran un alto nivel de rendimiento. Aquellos que lo hacen para servir un objetivo o propósito más grande son los más productivos, satisfechos y exitosos.

### **Pregunte**

¿Qué es el propósito de ser Leo?

*Permita que dos o tres participantes respondan.*

*Las respuestas variarán, pero probablemente incluirán comentarios relacionados con la participación en el servicio a los demás y marcar una diferencia en sus comunidades.*

### **Diga**

La identificación del propósito de uno mismo es una actividad individual que requiere autorreflexión y consideración. Para identificar el propósito y ayudar a los miembros de su equipo a identificar su propósito, hay que comenzar por preguntarse **POR QUÉ** en lugar de **CÓMO** cuando se hable de las metas, proyectos, desafíos y oportunidades.

Por ejemplo, antes de preguntar “cómo” debe abordar el club un problema grave de retención, concéntrese en identificar “por qué” es importante desarrollar una estrategia para mejorar la retención de los socios en el club.

### **Diga**

¿Qué otros tipos de estrategias se podrían implementar para animar a los miembros del equipo a identificar sus propios **objetivos**?



Dedique los próximos cinco minutos para hablar con la persona que está sentada a su lado acerca de las estrategias que podría usar para ayudar a identificar el propósito. Haga una lista de sus estrategias en la columna de “Propósitos” en la página cuatro del manual del participante y estén preparados para compartirlas con el grupo.

***Cierre la actividad cuando pasen cinco minutos.***

***Permita que cada grupo comparta al menos una estrategia que aún no se haya compartido. Si los participantes no se agruparon, solicite a dos o tres voluntarios que compartan su estrategia.***

***Las respuestas variarán, pero podrían incluir:***

- ***Realizar una actividad de grupo donde cada miembro del equipo tenga la oportunidad de identificar por su cuenta su propósito como parte del club, y luego compartirlo con el resto del equipo para establecer la responsabilidad e inspirarse unos a otros (esto podría hacerse virtualmente en una página de Facebook u otro sitio de redes sociales o por correo electrónico).***
- ***Compartir experiencias de los Leos o videos con los miembros del equipo para luego hablar sobre cómo se relaciona con su propósito individual o inspira su trabajo.***
- ***Mantener un registro del propósito identificado por cada miembro del equipo, y recordárselos para alentarlos y apoyarlos en sus esfuerzos.***



***Alentar a los participantes a tomar notas en la página cuatro del manual del participante.***

## ***Diga***

Alentar a los miembros de su equipo a identificar su propósito y ayudar a que se enfoquen en dicho propósito es una acción de apoyo importante que ustedes pueden aprovechar para garantizar que pueden aprovechar para garantizar que los miembros de su equipo estén comprometidos con el éxito. Como líder o aspirante a líder en su club, es igualmente importante canalizar su motivación interna para maximizar la eficacia que puede tener como líder en el club y en el distrito.

**ACTIVIDAD: IDENTIFICAR EL PROPÓSITO (15 MINUTOS)*****Muestre***

***Muestre la diapositiva 14: Formular propósitos personales***



Para canalizar aún más sus propios motivadores internos, los animamos a escribir una formulación de propósito personal. Una formulación de un propósito personal define quién se es y la huella que se quiere dejar en este mundo. Esto puede ayudar a concentrarse en sus objetivos y mantenerse motivado. Ayudar a otros a redactar un propósito personal puede alentar a otros a mantenerse motivados y tener éxito.

***Diga***

Para escribir un propósito que lo define a uno, primero hay que poner por escrito lo que se considere más importante. Se recomienda comenzar por considerar quién se es y quién se quiere ser. En segundo lugar, hay que articular el objetivo más importante. Y, por último, identificar el legado que se quiere dejar.

Al escribir una formulación de un propósito y mantenerla en primer plano, se puede aumentar la motivación interna para alcanzar sus metas como Leo.



***Pida a los participantes que vayan a la página cinco del manual del participante.***

**Diga**

Para la siguiente actividad, primero piensen en las metas que ha establecido e identifiquen cuál creen que es la más crítica. En la página cinco del manual del participante, escriban lo que les es importante, su objetivo más importante y el legado que desean dejar.

Tienen de cinco minutos para terminar esta parte de la actividad.

***Empezar la actividad.***

***Cierre la actividad cuando transcurran cinco minutos.***

**Diga**

A continuación, trabajarán en la formulación personal que aquello que los define. Utilicen la información que escribieron en la página cinco del manual del participante formular su propósito personal en la página seis. Hay cuatro ejemplos de este tipo de escritos en el manual del participante, en la parte inferior de la página seis, pueden utilizarlos a modo de ejemplos.

Tienen cinco minutos para terminar esta parte de la actividad.

***Empezar la actividad.***

***Cierre la actividad cuando transcurran cinco minutos.***

***Haga una revisión y resumen pidiendo a los participantes que cuenten cómo sintieron que la actividad los ayudó a enfocarse en su propósito.***

***¿Cómo ha afectado su motivación para lograr sus objetivos?***

**Diga**

Al escribir y compartir su formulación de propósito personal, han consolidado su compromiso para lograr ese objetivo. Esto se puede hacer con cada uno de los objetivos que se desea alcanzar.

Compartir su propósito e invitar a los miembros de su equipo a escuchar y compartir el suyo ayuda a promover la motivación interna entre su equipo, lo que a su vez aumenta sus posibilidades de éxito.

***Haga la transición a la conclusión de la sesión al preguntar, ¿alcanzamos los objetivos de nuestra sesión?***

# CONCLUSIÓN

*Tiempo total: 5 minutos*

## PRESENTACIÓN: RESUMEN DE LA SESIÓN (TRES MINUTOS)

### *Muestre*

***Muestre la diapositiva 15: Objetivos de la sesión***



### *Pregunte*

¿Hemos alcanzado nuestros objetivos?

### *Diga*



Para concluir nuestra sesión, en la página siete del manual del participante, escriba una conclusión clave que se lleva de esta sesión. Pregúntese "¿qué voy a hacer diferente con el conocimiento que obtuve de esta sesión?"

***Dé a los participantes tres minutos para escribir una conclusión clave.***

***Concluya la actividad después de tres minutos.***

***Si el tiempo lo permite, haga que tres o cuatro participantes compartan al menos una conclusión clave que aún no se haya mencionado.***