



# Leones de sabana



ORGANO INFORMATIVO DEL DISTRITO B - 7 DE CLUBES DE LEONES

AÑO 1 N° 1

## EDITORIAL



ZACATLAN PUEBLA.- 4 DE AGOSTO DEL 2012

"dar...antes de que se nos pida"

en

"UN MUNDO DE SERVICIO"

EL C.L. JOSE LUIS BRITO DE LA FUENTE, DA LA BIENVENIDA A LOS ASISTENTES A LA PRIMERA JUNTA DE GABINETE 2012-2013 QUE SE LLEVO A CABO EN ÉSTE PUEBLO MAGICO, BAJO LOS MEJORES AUGURIOS Y

ESPECTATIVAS BRINDANDO LOS SALUDOS PERSONALES Y UNA BREVE SEMBLANZA DE NUESTRO PRESIDENTE INTERNACIONAL WAYNE A. MADDEN, SINTETIZÁNDO SU PROGRAMA: en un mundo de necesidad, hay alguien a quien ayudar. En un mundo de sufrimiento, hay alguien a quien consolar. En un mundo de destrucción, hay alguien a quien aliviar. En un mundo de analfabetismo, hay alguien a quien enseñar. Y en un mundo de servicio, hay un nombre que se distingue de los demás, Afirmado que en "un mundo de servicio" - pide a los Leones que además de celebrar el servicio que dan al mundo, también aumenten nuestro

efecto, al aceptar nuevos desafíos. Para hacerlo necesitamos cultivar nuestra afiliación y fortalecer nuestros clubes.

SE CONTÓ CON LA ASISTENCIA DE LA MAYORIA DE LOS CLUBES DE LEONES DEL DISTRITO Y LA PRESENCIA DE ALREDEDOR DE 200 SOCIOS Y DAMAS LEONAS. EL CLUB ANFITRIÓN LO FUE, EL CLUB DE LEONES DE ZACATLÁN PUEBLA, CUYOS MIEMBROS SE ESFORZARON POR BRINDAR LA HOSPITALIDAD REQUERIDA EN ESTAS REUNIONES LOGRÁNDO CORONAR SU ESFUERZO Y CARIÑO LEONISTICO EN UNA REUNIÓN QUE SERÁ DIFICIL DE OLVIDAR, PORQUE EN ELLA, LOS MIEMBROS DEL GABINETE, ADEMÁS DE PROTESTAR LOS DIFERENTES CARGOS, RECIBIERON LA DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA EL CORRECTO DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES., ASI COMO EL PROGRAMA DE TRABAJO DEL GOBERNADOR BRITO QUIEN SE COMPROMETIÓ A BRINDAR SU MAXIMO ESFUERZO Y DEDICACIÓN PARA ENTREGAR CUANDO LLEGUE EL MOMENTO, LAS MEJORES CUENTAS TRADUCIDAS EN UN DISTRITO ACTIVO



Y PUJANTE, QUE RECIBE, DE MANOS DEL PAST GOBERNADOR HANS WERNER GRELE GOTZE. Cabe destacar la relevante participación el \_\_\_\_\_acompañado de su Perro guía, quien sensibilizó a los presentes ofreciendo la historia del perro, del como lo adquirió y las experiencias a superar por falta de una verdadera cultura en la Población respecto al trabajo que desarrollan los perros guías. La historia narró desde su nacimiento hasta su edad actual en una narrativa interesante y amena, que fue premiada con aplausos prolongados ofrecidos con calidez.

## CONTENIDO

PROGRAMA ESTRATEGICO 2012-2013.....	PAG 2
CONSIDERACIONES SOBRE EL LIDERAZGO.....	PAG 5
DIFERENCIAS ENTRE EL JEFE Y EL LIDER.....	PAG 6
CONSEJOS PARA PASAR DE JEFE A LIDER.....	PAG 6
CAPACITACIÓN, NECESIDAD PERMANENTE.....	PAG 9
AVISOS.....	PAG 10

## PROGRAMA ESTRATEGICO DE TRABAJO PARA EL PERIODO LEONISTICO 2012-2013:

**MISION:** EL SERVIR A LOS CLUBES, ATENDIENDO LAS NECESIDADES HUMANITARIAS Y PROMOVER LA PAZ Y LA COMPRENSIÓN A TRAVES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE TODOS LOS PROGRAMAS DE NUESTRA ORGANIZACIÓN.

**VISION:** LIDERAR LAS ACTIVIDADES DE SERVICIO HUMANITARIO Y A LA COMUNIDAD EN TODO EL DISTRITO. SER EL MEJOR DEL CONSOJO DE GOBERNADORES DEL DISTRITO B MULTIPLE MEXICO, DISTINGUIÉNDOSE POR EL CUMPLIMIENTO ADMINISTRATIVO, EJECUCIÓN DE PROGRAMAS Y EXCELENCIA DE SUS CLUBES.

**VALORES:** CORDIALIDAD, AMISTAD, HONESTIDAD, TRANSPARENCIA, ENTREGA Y PASIÓN.

**OBJETIVOS:** Lograr la motivación e incentivar el Liderazgo personal de cada miembro de nuestros Clubes.

-Enfocar nuestros esfuerzos de apoyo y servicio hacia los 39 Clubes garantizando así la calidad de nuestro apoyo a la comunidad.

-Lograr un incremento sustancial de la membresía y evitar el decrecimiento en todos los clubes, de manera que nos haga sentir que todos ganamos. - Impulsar todos los programas del Presidente Internacional 2012-2013

-Fomentar la valoración del trabajo en equipo.



-Innovar, renovar y fortalecer la misión de la Organización de Clubes de Leones.

-Fortalecer nuestro sentido de pertenencia y compromiso con nosotros, con nuestra organización y con la sociedad.

-Lograr que el Distrito tenga Clubes por Excelencia.

-Fomentar el desarrollo del liderazgo a cada socio del Distrito, con la finalidad de que al final del periodo tengamos leones que sean Líderes y capaces de superar cualquier obstáculo.

-Mantener la unidad, camaradería, trabajo en equipo y buenas relaciones interpersonales con los Clubes de Leones en el Distrito.

## COMPROMISOS

1.- Guiar a todos los Clubes de Leones con liderazgo, apoyándome en la experiencia de cada funcionario y Socio del Distrito y delegando funciones.

2.- Visitar a cada Club de Leones del Distrito, por lo menos una vez durante el presente ejercicio leonístico.

3.- Apoyar las actividades de servicio, administrativas y de recaudación de fondos de todos los Clubes.

4.- Mantenerme en contacto directo con cada Club de manera personal telefónicamente o por e-mail.

5.- Ejercer el liderazgo con entrega, dedicación, pasión, honestidad y transparencia, velando siempre por los objetivos y principios éticos del Leonismo.

**EN CUANTO A LAS ESTRATEGIAS, éstas se fundamentan en cuatro polos, a saber: lograr**

**1.-CLUBES PROSPEROS y de EXCELENCIA.**

**2.-AUMENTAR el IMPACTO SOCIAL,**

**3.- Incremento del LIDERAZGO Y**

**4.- MEJORAR EL INDICE DE ALFABETIZACIÓN Y**





## PROMOVER LA CULTURA.

En cuanto a la primera estrategia, las metas en todos los Clubes será **INCREMENTAR LOS SOCIOS**, para que el Distrito logre la meta de un incremento del 30% con **CERO** deserción, por lo que los indicadores serán los números de Altas y de Bajas.

Para lograr el incremento del Impacto Social, la meta Distrital es formar cuatro Clubes de Leonas, cinco Clubes Leo y dos Clubes Universitarios, en donde los indicadores serán el número de Clubes nuevos y la responsabilidad recae en el propio Gobernador, en los Jefes de Región y de Zona, así como en los Asesores Distritales relacionados con la Juventud.

En cuanto al Liderazgo cercano a los Clubes, el Gobernador Brito de la Fuente se propone realizar visitas a los 39 Clubes, en el mantener comunicación y evaluación permanente a los programas con responsabilidad

directa en los Jefes de Región y de Zona.

La cuarta estrategia tiene que ver con el fomento y promoción del Programa Internacional de "LECTURA EN ACCIÓN" para lo cual se deberán establecer programas extra escolares de lectura, leer a niños, donar libros y equipos de computo, promocionar la alfabetización a todos los niveles incluyendo a débiles visuales mediante el sistema Braille, para lo cual los Jefes de Región y de Zona, Presidentes y Directivas de los Clubes, tendrán que dar el todo y el extra.

**ASIMISMO, LA C.L. ATZIRI GONZALEZ ABSALÓN, ASESOR DE**



**REINAS DEL DISTRITO PARA EL PRESENTE EJERCICIO LEONISTICO, NOS HACE SABER DEL PLAN DE TRABAJO QUE PROPONE AL DISTRITO, QUE SE RESUME EN CUATRO OBJETIVOS EJE**

**1.- SENSIBILIZAR A LAS**



SOBERANAS DE CADA UNO DE LOS CLUBES DE LEONES DEL DISTRITO A QUE SE DISTINGAN POR SU DONDE GENTE, SENCILLEZ Y AMABILIDAD, SOBRE TODO EN LAS ACTIVIDADES DE SERVICIO.

2.- CONCIENTIZAR A LOS CLUBES DE LA IMPORTANCIA DE LA REINA Y DEL BUEN DESARROLLO DE UNA CORONACIÓN DIGNA DE ACUERDO AL PROTOCOLO LEONISTICO, QUE SE HA IDO PERDIENDO POR FALTA

DE ATENCION Y DE CONOCIMIENTOS.

3.- ENFATIZAR EN LA COMUNICACIÓN DE LAS REINAS CON LOS JEFES DE ZONA Y DE REGIÓN, PARA QUE REPORTEN SUS ACTIVIDADES Y FINALMENTE

4.- LOGRAR QUE EXISTA LA HERMANDAD ENTRE LAS REINAS, MEDIANTE LA COMUNICACIÓN PERMANENTE

### CONSIDERACIONES SOBRE EL LIDERAZGO.



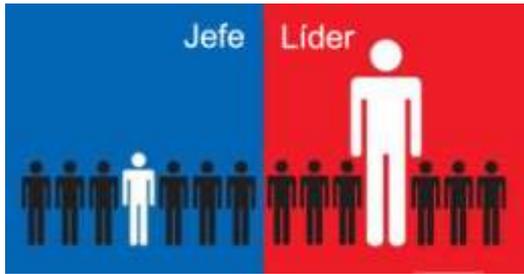
**Jefe:** El concepto de jefe existe como un concepto de mando, ya que para los jefes el mandar es una misión, los jefes existen por autoridad y esta autoridad para ellos es un privilegio de mando, un jefe es aquel que se le sonríe de frente y se le critica de espaldas, es aquel que inspira miedo, se teme, un jefe es aquel que busca culpables cuando hay errores y usa el lema que el que la hace la pagay cree que de esta manera lo arregla todo, un jefe que hace del el trabajo una carga, en conclusión un jefe es aquel que no sabe si nodar ordenes pero no enseña como deben hacerse las



**cosas. Líder:** Los líderes son muy raros se dice que los líderes nacen se hacen ya que poseen cualidades muy diferentes a las demás personas ya que tienen carisma, y entusiasmo para realizar las cosas siempre tienen un paso adelante a las demás personas, siempre quieren saber el por qué antes que el cómo, son personas abiertas al cambio y les gusta arriesgar la vida para obtener cambios, hacen que las demás personas los sigan sin oponerseles, son personas con mente abierta dispuestos a aceptar las sugerencias de las personas para implementarlas y lo más importantes saben enseñar como hacer las cosas a sus *subordinados*

*¿Compañero Leon, tu que aspiras a ser Líder, que aspiras a la Presidencia de tu Club, te pregunto*





¿conoces las diez diferencias que existen entre un jefe y un líder?  
Considéralas.

- 1- En un grupo, el jefe inspira temor y el líder genera confianza.
- 2- El jefe dice YO, El líder dice: Nosotros.
- 3- El jefe sabe por qué debe hacerse una tarea. El líder muestra cómo se debe forjar una carrera.
- 4- El jefe se basa en la autoridad. El líder se basa en la cooperación.
- 5- El jefe dirige. El líder guía.
- 6- El jefe echa culpas. El líder soluciona los problemas y arregla los errores.
- 7- El jefe ordena por sobre el problemático 10% de la fuerza laboral. El líder trabaja codo a codo con el 90% que coopera.
- 8- El jefe suele hacer que crezca el resentimiento. El líder promueve que crezca el entusiasmo.
- 9- El jefe hace que el trabajo sea monótono. El líder hace que sea interesante.
- 10- El jefe ve los problemas y los desastres que pueden destruir a la empresa. El líder ve los problemas como oportunidades para que el equipo de trabajo los supere y los convierta en ocasiones para crecer.

¿Eres o te consideras jefe o líder?  
Recuerda la diferencia que existe entre un jefe y un líder:

El jefe dice: ¡Vayan!, y el líder dice:  
¡Vayamos!

#### CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

- Es Valiente
- Es Servicial
- Es Dinámico
- Tiene actitud de entrega hacia los demás
- No es exhibicionista de sus triunfos ante los demás porque sus resultados se ven por si solos
- Es bondadoso
- Posee la cualidad de enseñanza
- No es malgeniado
- Tiene espíritu de éxito

### Ocho consejos para pasar de jefe a líder

Por Jose Esterkin Los jefes se nombran, los líderes surgen. No es lo mismo ser el jefe de un grupo que ser su líder. Estas recomendaciones ayudan a un jefe a ser un buen líder de su equipo:

Respetar las diferencias de personalidad y de habilidades.

No todas las personas tienen las mismas habilidades, por lo que no

puede exigirse el mismo rendimiento a cada uno de los miembros de un equipo. Un buen líder debe conocer las habilidades de cada integrante del equipo y tiene que ser capaz de determinar cuánto puede esperar de cada uno.

**Reconoce la contribución de cada miembro del equipo.** Cada uno aporta a su manera, pero debe aportar. Una vez que se haya logrado el objetivo grupal, el líder debe reconocer y señalar la contribución que haya hecho cada uno. De esa forma cada persona no sólo estará contenta por el logro grupal, sino que también se sentirá motivada por su aporte individual.

**Busca los aspectos positivos.** Al dirigir un grupo muchos se preocupan de buscar y castigar los errores con el propósito de evitar que se repitan. Esta actitud desmotiva fuertemente a un equipo de trabajo y genera desconfianza hacia el jefe. Un buen líder se preocupa en cambio de destacar, en privado y en público, los trabajos que ha sido bien realizados.

**Valora la autoestima de las personas.** Todas las personas quieren sentirse valiosas. Un buen líder se preocupará de que en su equipo cada uno se sienta valorado e importante. El líder debe darse tiempo para escuchar a su equipo y señalar cuándo han realizado aportes al éxito del proyecto. Es importante que las tareas que se delegan a cada uno estén de acuerdo a sus capacidades. Si estas son demasiado complejas para las habilidades de la persona, esta se sentirá incapaz. En cambio, si la tarea está muy por debajo de sus capacidades, la persona se sentirá subutilizada y subvalorada.



**Respeto las confidencias.** Se preocupa por que exista una buena y fluida comunicación en el equipo, y para lograr eso debe existir un ambiente de confianza entre todos. Si uno de los integrantes del equipo se siente traicionado si alguien hizo pública una información que le ha sido confiada en privado, dejará de confiar en su jefe o en sus compañeros. Ello afectará las comunicaciones hacia el grupo e incluso la autoestima de la persona.

**Apoya a sus compañeros.** Un buen líder debe ser visto en ciertas situaciones como un integrante más del equipo por sus compañeros. Ayuda a un buen liderazgo si el jefe sea capaz de apoyar también a sus compañeros en los problemas personales de cada uno.

**Practica la empatía.** Para tener una buena relación con su equipo, el líder debe ser capaz de entender las motivaciones, preocupaciones y temores de quienes trabajan con él o ella. El líder debe ser capaz de ponerse en el lugar de la otra persona, pues sólo así comprenderá los sentimientos del otro. En la medida que logra dicha empatía, sabrá como lograr motivar adecuadamente a cada uno y como apoyarlo frente a sus preocupaciones y temores.

**Va del dicho al hecho.** Un líder debe predicar y practicar. Por ejemplo, si le pide un esfuerzo extraordinario a su equipo para terminar una tarea urgente, no puede ser el primero en irse a su casa, si afirma que tendrá una política de puertas abiertas, la puerta de su oficina debe estar abierta para todos sus compañeros. Si no es así, perderá la credibilidad y la confianza de su equipo.

### **AUMENTANDO LA AUTOESTIMA DENTRO DEL LEONISMO**

La autoestima es una importante necesidad que debe ser atendida tanto en los niños como en los adultos. (El secreto es que aumentándosela a otras personas, fortalecemos también la nuestra.)

Las personas de baja autoestima suelen menospreciarse, viendo a los demás como superiores, concediéndoles mas importancia y valor, por lo que al tener poca fe en sus capacidades enfrentan las situaciones llenos de temores y dudas.



Esto hacen que se equivoquen, lo que confirman sus sospechas de que no sirven, que no son suficientemente buenos.



A veces son individuos difíciles de tratar, y que pueden ser antipáticos. Algunos presentan una fachada de hostilidad y buscan dominar a los demás, atacando como medida defensiva. Se les dificulta ganar amigos, ser aceptados y no saben defender sus derechos apropiadamente.

Algunos expertos sugieren simples estrategias para ayudar a personas con necesidades específicas en el área de la autoestima.

#### ***Recuerda que fortaleciendo***

#### ***la autoestima en otros cimientas la tuya.***

#### ***Ahora veamos que puedes hacer como Líder con los Socios que:***

##### ***1.- no se atreven a tratar.***

Hazle la situación más cómoda, interesante y divertida, reconoce sus adelantos según van progresando y recuérdales sus logros pasados.

##### ***2.- se les dificulta hacer amigos.***

Crea situaciones y actividades donde participen socialmente, acompañándolos hasta que se sientan cómodos y puedan desenvolverse por sí solos.

##### ***3.- no saben defender sus derechos.***

Cuando estén expresando alguna opinión o punto de vista, refuézales el derecho de hacerlo, exhortando a que continúen y señalando que al defender y ayudar a otros están demostrando que pueden defenderse a sí mismos. ¡Que pueden hacerlo!

#### 4.- *les gusta ser perfeccionistas.*

Gana su confianza con amistad, para que no rechacen tus opiniones. Entonces al conversar, menciona sus conductas y sus proyectos, enfatizando el valor que estos tienen, pero enseñándoles a separar lo que hacen de lo que son. Reconoce y acepta sus errores, tanto como los tuyos, como algo natural. Modela tolerancia ante lo imperfecto para que aprecien los puntos medios, evitando extremos de bueno/malo. ganar/perder, etc.

#### 5.- *se sienten rechazados.*

Sé amigable, actuando con naturalidad en los saludos y al conversar. Reconóceles logros y ayúdalos a entender cualquier revez. En estos casos sí les señalamos sus fortalezas y cualidades



***¡¡ Puedes superarte, aumenta tu autoestima !!***

### ***Capacitación, una necesidad permanente***

*Pensar que ya estudiamos bastante puede convertirse en un enemigo poderoso. Sin embargo, el aprendizaje es una forma de supervivencia en la vida y en el trabajo. Autora Liliana Altieri. No podemos adquirir un conocimiento en forma aislada al medio que nos rodea, aprendemos en tanto interactuamos, con personas, con objetos, con todo lo que constituye nuestro entrono, y hoy el mundo cambia vertiginosamente. Los desarrollos científicos y tecnológicos son cada vez más rápidos y ambiciosos y nos plantean una necesidad permanente de actualización y capacitación, tanto para el*

*desempeño laboral como para el desarrollo de nuestra vida cotidiana.*

*A diferencia de la educación, (la formación general a mediano y largo plazo), podemos pensar en la capacitación, como el desarrollo de habilidades específicas aplicables en el corto plazo. En ambos casos, se trata de procesos centrados en las personas, por lo cual requieren de un "sentido", una significación, un para qué.*

*A veces nos encontramos con socios de detrerminado club organizacional, que no les gusta que les hagan capacitación leonística, pues, según ellos "lo saben todo", y la verdad de las cosas, esto es muy desilucionante.*

*Las organizaciones, como Lions International, en mayor o menor medida, brindan capacitación a sus integrantes. Esta capacitación está orientada (y está bien que sea así) a las necesidades propias de la organización; beneficia tanto a los objetivos organizacionales como a los individuos en tanto favorece su desarrollo laboral.*

*Fuera de la organización, cada persona es quien debe evaluar cuáles son sus expectativas y necesidades de capacitación y cuál es el grado de compromiso que está dispuesta a asumir para alcanzar sus objetivos.*

*La detección correcta de la necesidad, "aquello que necesitamos aprender", es el primer paso a seguir antes de emprender cualquier tarea de capacitación y*



determina en gran parte el éxito futuro.



A modo de ejemplo, alguien puede contar con un excelente producto pero necesita adquirir técnicas de comercialización y ventas. O bien, puede tener a su cargo un grupo de trabajo, pero desconocer los enfoques actuales del liderazgo y la conducción. Así, en cada caso particular, la capacitación no debería encararse sin tomar en consideración la situación vital de la persona, ya que se encuentra directamente vinculada con su proyecto. En este proyecto se ponen en juego las motivaciones (conscientes o inconscientes), las estrategias, los temores, las fortalezas y las debilidades.

A veces sentimos que "ya estudiamos bastante" o dudamos a cerca de "si vale la pena seguir gastando tiempo y dinero". Esto puede convertirse en un enemigo poderoso.

**Otros obstáculos del aprendizaje son:**

el creer que con lo que ya sabemos es suficiente, que ya pasó el tiempo de estudiar o simplemente el temor a equivocarse.

Lo que nos ayuda es saber que nunca empezamos "de cero", todo lo que ya hemos aprendido se convierte en un aliado para acercarnos a lo nuevo; que no estamos solos, en tanto aprendemos interactuando con otros (capacitadores y compañeros) y todos aportan para enriquecer el proceso. La capacitación, bien encarada y con un objetivo claro, es una inversión que, eso sí, es tarea de cada uno recuperar.

**LEONES DE SABANA**

**Director general: C.L. JOSE LUIS BRITO DE LA FUENTE  
GOBERNADOR 2012-2013 DISTRITO B-7**

**Asesores: C.L. NICOLASA HERNANDEZ DE VERGARA  
C.L. ALFREDO VALDEZ CASTELAN**

**FUNDADOR: C.L. GALO DE SAN TELMO HERNANDEZ  
SANCHEZ, ASESOR 2012-2013 DE BOLETIN.**

**AVISOS**

**II JUNTA DISTRITAL**

**POZA RICA A.C.**

**9 DE NOVIEMBRE 2012**

**TESORERO DISTRITAL  
C.L. HUGO GONZALEZ ATECA**

[drateca@hotmail.com](mailto:drateca@hotmail.com)

FAX: 2717361189

primer Semestre por socio titular

o familiar \$120.00

BANAMEX SUC 7004 CTA 4787677

**TESORERO L.C.I.F.  
C.L. NICOLASA HERNANDEZ DE  
VERGARA**

mer semestre: 5.00 USD / SOCIO

**CONSEJO DE GOBERNADORES  
TESORERO**

**C.L. MELESIO RUIZ TOPETE**

[meleruiz@gmail.com](mailto:meleruiz@gmail.com). TELFAX 3338109759

cuota anual \$ 60.00/socio

BANCOMER 0161356852



**CUOTA INTERNACIONAL**

**[Elenaf75@hotmail.com](mailto:Elenaf75@hotmail.com)**

**Primer semestre: 20.50**

**USD./socio titular**

*Por socio familiar: 10.25 USD*

BANCOMER SUCURSAL 003

CUENTA 0451036254

**FAX A C.L. OCTAVIO BOTELLO**

**018183478640**

*todos podamos participar manifestando nuestras ideas, proponiendo, por lo que, les solicitamos su participación con información de actividades y desarrollo de sus programas, opiniones sobre tópicos leonísticos o sobre cultura general; mes a mes, dos participaciones serán seleccionadas para su publicación, por el Comité Editorial.*

*Por favor, toda correspondencia dirigirla a:*

**C.L. GALO DE SAN TELMO HERNANDEZ**

**[Hernandez\\_galo@hotmail.com](mailto:Hernandez_galo@hotmail.com)**

***Compañeros Leones:***

*Este boletín es de ustedes, nace como necesidad de tener un espacio en el que*