



ONEVOICE27
MISIÓN PARA TODOS

Convención

sin
conexión
no hay
liderazgo

¿CADETES DESMOTIVADOS?

TALLER DE LIDERAZGO – ÁREA: CADETES

¿CADETES DESMOTIVADOS?

Cómo pasar del “tengo que venir”
al “quiero quedarme aquí”

Destinatarios: Club de Exploradores y Ministerios Juveniles

Formador: Marc Planells

Diseñamos contextos

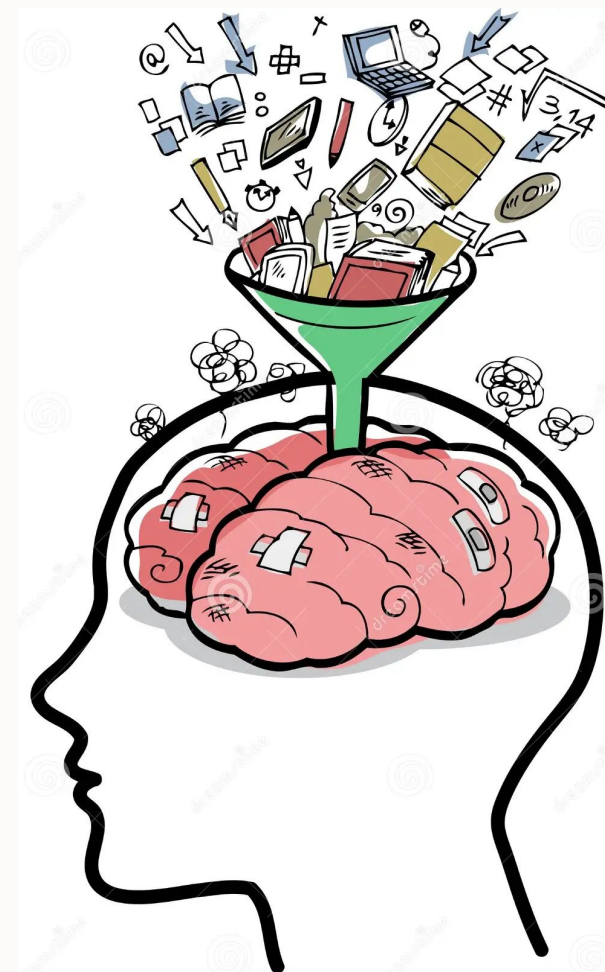
“

PREGUNTA DE LIDERAZGO

«¿Qué puedo cambiar en mi **manera de liderar** para que tengan razones para participar?»

PROPÓSITO FORMATIVO

«Formar jóvenes con *sentido de pertenencia a la familia del cielo*, con una fuerte identidad cristiana, para ser luz en el mundo. No vivimos desconectados»



Estructura del Taller



Duración

60 minutos intensivos. Duroooo



Metodología

Experiencia → Reflexión → Teoría → Rediseño.



Base Científica

Teoría de la Autodeterminación y Autoeficacia (de Deci y Ryan)

3. OBJETIVOS FORMATIVOS

Lo que Lograremos Hoy

Comprensión teórica: Distinguir autonomía, competencia y relación como necesidades humanas.

Herramienta CAMPOS: Utilizar el acróstico para diagnosticar y analizar actividades.

Diseño de retos: Crear desafíos adaptados que generen dominio y propósito real.

Rediseño práctico: Transformar una actividad real del programa de Exploradores.

De la Ciencia a la Práctica: CAMPOS

Teoría Autodeterminación

Autonomía: Capacidad de decisión.

Competencia: Sentirse capaz.

Relación: Sentido de conexión.



Mapa Práctico C.A.M.P.O.S.

Conexión | **Autonomía** | **Maestría**

Propósito | **Obstáculo** | **Servicio**

Integración para la pedagogía cristiana.

5. APERTURA

Cambiar la mirada sobre el adolescente



**Detrás de cada conducta,
hay una historia.**

Cuando vemos desinterés, suele haber algún motivo (inseguridad o falta de espacio/rol en el grupo...)

Pregunta clave:

«¿Qué condiciones estamos creando en nuestro club?»



6. DINÁMICA DE INICIO

«¿Qué Te Hace Participar?»



Piensa en una actividad donde participes voluntariamente y con ganas.

¿Qué ingredientes tiene esa experiencia?

«¿Qué Te Hace Participar?»



Piensa en una actividad donde participes voluntariamente y con ganas.

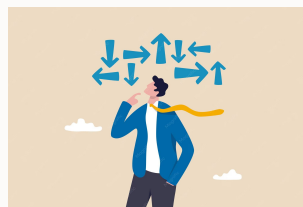
¿Qué ingredientes tiene esa experiencia?

Me siento útil

Puedo decidir

Hay buen equipo

Es un reto claro



Y ahora te estarás preguntando...
¿A qué viene esta foto?

Con todos ustedes...



EL MÉTODO CAMPOS

Conexión | Autonomía | Maestría | Propósito | Obstáculo | Servicio

7. PRIMERA DIMENSIÓN

C — Conexión



«¿Pertenezco aquí?»

La conexión implica sentir: *«Esta persona me conoce, le importo, puedo equivocarme delante de ella y no soy invisible.»*

8. REFLEXIÓN

Si pensamos en el adulto que nos marcó,
Posiblemente nos daba...



8. REFLEXIÓN

Si pensamos en el adulto que nos marcó,

Posiblemente nos daba...

Escucha Activa

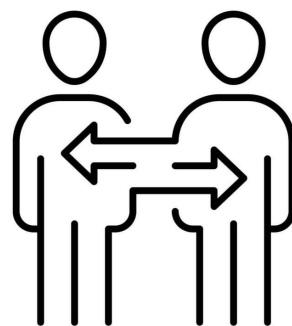
Valoraba nuestra opinión y recordaba nuestro nombre.

Confianza

Nos daba responsabilidades de peso antes de estar listos.

Espacio Seguro

Nos permitía fallar sin juzgar ni avergonzar.



A — Autonomía



A

«¿Tengo capacidad real de decisión?»

Autonomía con límites: ofrecer **libertad de elección dentro de un marco de seguridad** y objetivos claros.

Rediseña el Lenguaje de Liderazgo

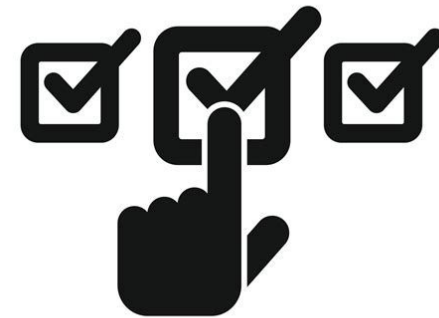
LENGUAJE TRADICIONAL

«Tenéis que hacer esto exactamente como os digo.»



LENGUAJE DE AUTONOMÍA

«Estos son el objetivo y las normas. Decidid cómo organizaros.»



M — Maestría



«¿Puedo aprender y progresar?»

Buscamos la vivencia del progreso: «*Ahora puedo hacer algo que antes no sabía.*»



Autoeficacia (Albert Bandura)



Percepción de Capacidad Real

La autoeficacia es la **convicción práctica de que podemos alcanzar una meta:**

«Puedo aprender las acciones necesarias para superar esto.»

Encontrar el Desafío Ajustado

Reto Demasiado Fácil

Produce aburrimiento y apatía inmediata.



Reto Ajustado

Genera motivación: «No sé si podré, pero quiero intentarlo».



Reto Imposible

Produce frustración y abandono defensivo.



P — Propósito



«¿Por qué debería importarme?»

Tanto monitores como cadetes deben entender por qué la actividad importa. Especialmente, el adolescente debe **descubrir su valor real**.

Expectancy-Value Theory

La teoría expectativa-valor sostiene que la motivación depende de cuánto cree una persona que puede tener éxito y del valor o beneficio que atribuye a la tarea, considerando también sus costes.

¿Puedo hacerlo?

Expectativa de éxito basada en Maestría.

¿Vale la pena?

Valor percibido según el Propósito.

¿Qué me cuesta?

Evaluación del esfuerzo y exposición social.



Eliminar Respuestas Vacías

Cuando pregunten: «¿Para qué sirve esto?»

PROHIBIDO RESPONDER:

«Porque toca», «Está en el programa», «Porque hay que hacerlo»
o «Porque yo lo digo».



Propósito Trascendente

«*Creados en Cristo Jesús para buenas obras...*» — Efesios 2:10

Cambiar «¿Para qué me sirve?» por «¿Cómo puede Dios usar esto que aprendo?».



O — Obstáculo



«¿Qué tenemos que superar?»

Los adolescentes necesitan **problemas y dilemas reales que exijan esfuerzo** y cooperación.

La Secuencia Formativa

1

Experiencia
¿Qué pasó?

2

Reflexión
¿Qué descubriste?

3

Significado
¿Qué significa?

4

Transferencia
¿Dónde lo usarás?



Diseñar una Experiencia Desafiante

Criterios de Diseño (10–15 min):

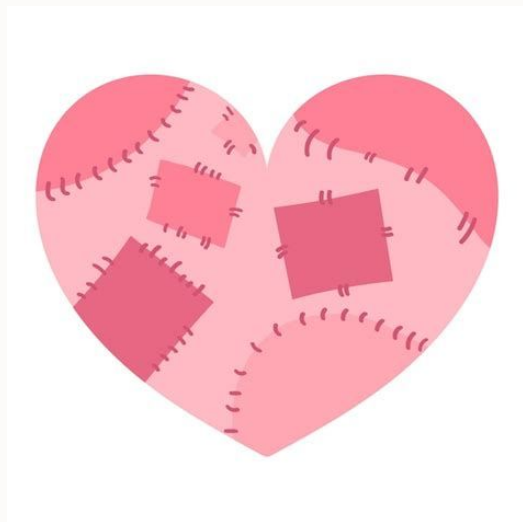
- Objetivo claro con cooperación obligatoria.
- Al menos una decisión real sin intervención del adulto.
- Un obstáculo significativo que requiera intentar varios caminos.

S — Servicio



«¿A quién beneficia lo que hago?»

Nuestra capa formativa cristiana: **formar jóvenes capaces de amar, servir, cuidar y responder a las necesidades ajenas.**



Liderazgo en el servicio (Marcos 10)

«El que quiera hacerse grande entre vosotros será vuestro servidor.»

La formación del club debería ser una preparación práctica para bendecir a otros.



De Participantes a Protagonistas

Líder Tradicional

Explica → Organiza → Controla → Corrige → Evalúa

Líder Facilitador

Plantea → Acompaña → Pregunta → Delega → Reflexiona

«¿Quién Hace Más en las Reuniones?»

Analiza tu última reunión:

¿Quién habló más? ¿Quién tomó las decisiones?

OBJETIVO: Subir 1 punto el protagonismo real de los cadetes.

Diversión ≠ Motivación Profunda

Entretenimiento

Superficial, cómodo y pasivo. Se olvida rápidamente.

Implicación Significativa

Exigente y valiosa: «Ha costado, pero valió la pena».

El Punto Ciego del Monitor

No confundas tu ilusión al preparar con la implicación de ellos.

El criterio definitivo nunca es «me encanta esta actividad», sino «¿qué experiencia está viviendo el adolescente?».

No obstante, también es positivo que el cadete vea al monitor implicado en la actividad con ellos. De vez en cuando también les gusta hacer la actividad con/contra los monitores

Las 6 Preguntas CAMPOS

C: ¿Hay conexión y pertenencia?

A: ¿Tienen decisiones reales?

M: ¿Experimentan progreso?

P: ¿Descubren el propósito?

O: ¿Afrontan un obstáculo?

S: ¿Ponen lo aprendido al servicio?

Rediseña Tu Próxima Reunión

Piensa en tu próxima actividad real.

No cambies todo el programa. Busca **un pequeño ajuste significativo** para cada letra de CAMPOS.

Trabajo en Parejas

Pregunta 1

«¿Qué crees que experimentará realmente el cadete?»

Pregunta 2

«¿En qué momento de la actividad se percibe CAMPOS?»

Un Cambio Real para Empezar

«Si cada líder aplica solo una mejora real, el taller habrá cumplido su objetivo.»

Formar Jóvenes Responsables

El joven sirve al programa

El adolescente solo ejecuta tareas que se le proponen.

El programa sirve al joven

Usar la actividad para desarrollar carácter y responsabilidad en el adolescente.

Del Control a la Crecimiento

Estructura + Autonomía + Acompañamiento

Ofrecer oportunidades reales para decidir, equivocarnos, corregir y servir juntos.

33. CONCLUSIÓN

Construir el Entorno Adecuado

No podemos obligar a sentir pasión. Pero sí elegimos cómo liderar y qué tipo de espacio creamos para ellos.

Matriz CAMPOS

Letra	Pregunta del Adolescente	Acción del Líder
C - Conexión	«¿Pertenezco aquí?»	Escuchar, incluir y cuidar
A - Autonomía	«¿Tengo voz?»	Dar decisiones en límites claros
M - Maestría	«¿Estoy progresando?»	Graduar retos y dar feedback
P - Propósito	«¿Por qué importa?»	Conectar con la vida real y la misión
O - Obstáculo	«¿Qué voy a superar?»	Crear desafíos significativos
S - Servicio	«¿A quién puedo ayudar?»	Convertir aprendizaje en servicio

La Tarjeta del Monitor

Antes de la Actividad

Recorrer las 6 preguntas CAMPOS durante la preparación.

Después de la Actividad

Evaluar: «¿Qué vivieron realmente? ¿Qué letra funcionó mejor?»

Reunión Típica de Exploradores (60 min)

C — Conectar (5 min): Acogida y pertenencia

«¿Cómo estáis?»

A — Autonomía (3 min): Elección de roles

«¿Cómo lo haréis?»

M — Maestría (15 min): Técnica / Especialidad

Aprender haciendo

O — Obstáculo (20 min): Reto práctico en equipo

Superar el dilema

P / S — Propósito y Servicio (10 min): Reflexión y aplicación

«¿A quién ayuda?»

37. IDEA FINAL

Una Palabra: C.A.M.P.O.S.

CAMPOS

Pasemos de crear una actividad a construir una experiencia transformadora.

38. MENSAJE FINAL

No podemos poner motivación dentro de nuestros jóvenes. Pero sí podemos crear **CAMPOS** donde quieran participar, puedan crecer y descubran el gozo de servir.

¡Muchas gracias por vuestro liderazgo e implicación!



Image Sources



https://www.bgca.org/wp-content/uploads/2024/01/24-MKTG-0002-BoysGirls_Clubs_of_America_Mentorship_945x625-1.jpg

Source: www.bgca.org



https://www.sessionlab.com/wp-content/uploads/Depositphotos_217797292_s-2019.jpg

Source: www.sessionlab.com

Para los freaks de la pedagogía:

La Teoría de la Autodeterminación (TAD) de Deci y Ryan (1985, 2000, 2017) es uno de los modelos más empíricamente respaldados para explicar la motivación humana en contextos educativos. Postula que tres necesidades psicológicas innatas —autonomía (sentido de agencia), competencia (efectividad percibida) y relación social (conexión con otros)— son la condición necesaria para la motivación intrínseca, el bienestar y el rendimiento académico (Ryan & Deci, 2000).

Evidencia empírica: Superioridad frente a otras teorías

Meta-análisis recientes (Howard et al., 2021) demuestran que la TAD predice mejor la motivación intrínseca y el engagement que la teoría de metas de logro (Dweck) o la de expectativa-valor (Eccles & Wigfield), con un tamaño de efecto de $d = 0.62$ en entornos escolares (Howard et al., 2021).

La TAD ofrece:

- Base empírica sólida: Más de 40 años de estudios replicados en 50+ países.
- Aplicabilidad práctica: Herramientas concretas para docentes (ej.: diseño de tareas autónomas, feedback competencial).
- Superioridad predictiva: Explica mejor la motivación intrínseca que teorías rivales (Vansteenkiste et al., 2006).

No es la panacea, pero nos da pistas de por dónde empezar a trabajar la motivación desde una base sólida y contrastada.

sin conexión no hay liderazgo

Gracias, nos vemos pronto

juventud.adventista.es/convencionliderazgo



ONEVOICE27
MISIÓN PARA TODOS