



# LIDERATO ALTRUSA:



## DEBERES, RESPONSABILIDADES, PLANIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES RETANTES

**Comité Adiestramiento a Líderes**

**Carmen I. Cabán Ramírez**

**Lizzette Ocasio Cruz**

**28 de junio 2026**

**Salón Glamour**

**Rincón, Puerto Rico**



# OBJETIVOS

## Atender áreas medulares del liderato Altrusa

**Repasar y acentuar** los deberes y responsabilidades de los puestos de liderato en los Clubes Altrusa.



**Destacar y recalcar** el rol de los planes de trabajo y el reglamento local para el éxito en el servicio.



**Discutir** algunas estrategias y destrezas para atender situaciones problemáticas, individuales y grupales.





# **PUESTOS DE LIDERATO CLUBES ALTRUSA**



**PRESIDENTAS, SECRETARIAS, TESORERAS:  
DEBERES Y RESPONSABILIDADES**





# El liderazgo

no se construye en **soledad.**

Se construye en la **calidad de las relaciones** que eres capaz de crear y sostener.

Las relaciones de impacto son una habilidad clave del liderazgo.

**CONOCE EL CURSO**

**LAS LEYES**  
ESENCIALES DEL LIDERAZGO  
DESPIERTA AL LÍDER QUE HAY EN TI.

  
Transformación & Liderazgo  
— RAFAEL JUNE RIVERA —



(Rafael June Rivera)

## \* **LIDERATO DE LOS CLUBES DEBE ESTAR LISTO PARA:**

1. **Contribuir** a la operación del Club, su estabilidad y continuidad.
2. **Aportar** al desarrollo de un espíritu de equipo para contribuir a que todos se sientan parte del Club.
3. **Atender** agendas y asistencia a reuniones, minutas y actas así como los asuntos de presupuesto y planificación junto a otros integrantes de la Junta y miembros de comités.
4. **Colaborar y participar** en todo aquello que propenda al éxito de las metas y objetivos trazados.
5. **Cumplir** con las responsabilidades específicas del cargo, según establecido por Altrusa Internacional y el Reglamento del Club.



# HERRAMIENTAS ÚTILES

## PARA DESEMPEÑAR DEBERES Y RESPONSABILIDADES

Manual de  
Presidente

(Revisión 2024 y  
traducción al español)

Enciclopedia  
Altrusa  
Internacional

Manual de  
Revitalización

Manuales  
ASTRA

Altrusa  
Compass

Reglamentos



## Cont.

Boletín de  
Servicio del  
Distrito

International  
Bylaws and  
Policies

Plan  
Estratégico  
Internacional y  
Distrito

Plan de  
Trabajo  
Bienio - Distrito

Point of Order

Sitio Web  
Oficial Altrusa  
Internacional



# ¿QUIÉNES PUEDEN AYUDARNOS?

- Mentor/a
- Miembros del club con experiencia
- Oficial de su Área del Distrito
- Oficiales del Distrito
  - Ejemplos:
    - Dudas con presupuesto – Tesorera Distrito / Comité de Finanzas
    - Dudas sobre delegadas a Conferencia – Secretaria
    - Preguntas sobre procedimientos parlamentarios – Iris Ramos
    - Etc.
- Presidentes de otros clubes



# Calendario de Presidente

## Marzo o antes

- Elige tema y crea lema para la instalación
- Estudia el Manual de La Presidenta, Enciclopedia Altrusa y otras publicaciones
- Selecciona las Presidentas de Comité
- Reúnete con Comité de Planificación Estratégica para evaluar el plan existente.
- Planifica para asistir a la Conferencia del Distrito y estimula a los miembros del club para que asistan

## Abril

- Nombrar los presidentes y dividir la matrícula en comités
- Conducir reunión para planificar los programas del club
- Animar a los comités a que empiecen a reunirse para ir delineando su plan de trabajo y se reúnan con el Comité de Finanzas para comenzar a preparar sus presupuestos
- Asegurarse de enviar el registro de Oficiales del Club al Distrito y a Internacional

## Mayo

- Ceremonia de Instalación
- Asegurarse de enviar el *Club Annual Report* para que tu club sea considerado para el “Distinguish Club Award” (tiene hasta el 15 de junio para enviarlo)
- Continúe planificando y tomando decisiones para el año Altrusa que comienza el 1 de Junio.





# FECHAS IMPORTANTES

## CLUB

- Todas las reuniones del club con programas y tareas asignadas
- Todas las reuniones de comités y fechas límites
- Fecha de elegir un comité de nominaciones (60 días antes de reunión de marzo), informar Delegados Conf. Distrito ( 30 días antes) y a Convención Internacional (60 días antes)
- Fechas para los boletines del club y/o cartas informativas.
- Fechas de actividades como el Día de Hacer la Diferencia (Octubre) y Día de la Paz (1 de noviembre) y ONU

## DISTRITO

- Fecha de la Conferencia
- Fecha de Talleres
- Fechas para someter proyectos para premiación
- Fecha para someter nombres de las delegadas
- Fecha para someter nominaciones para la junta
- Invitaciones de actividades de otros clubes

## INTERNACIONAL

- Fecha de la Convención
- Fechas límites para enviar cuotas y el Club Annual Report
- Fechas límite para solicitar fondos a la Fundación de Altrusa Internacional (15 septiembre y 15 de marzo)
- Fecha límite para someter noticias al boletín *Compass* de Altrusa Internacional



# Estructura Organizacional de Distrito

## JUNTA DE DISTRITO

Gobernadora, Gobernadora Electa, Primera Vice Gobernadora, Segunda Vice Gobernadora, Tesorera, Pasada Gobernadora Inmediata, Secretaria (nombrada por Gobernadora)

### Comités Permanentes

Servicio

Desarrollo Miembros

Adiestramiento de  
Lideres

Comunicaciones

ASTRA

Nuevos Clubes

Resoluciones y  
Recomendaciones

Nominaciones (Electo)

### Finanzas

(Tesorera y Coordinadora de  
Finanzas)

### Comités Especiales

- Comité de Conferencia
- Comité Plan Estratégico
- Coordinadora de la Paz
- Comité de Protocolo
- Webmaster

### Nombramientos especiales:

- Parlamentarista
- Consejero Legal

# Estructura Organizacional del Club

## JUNTA DIRECTIVA

Presidenta, Vice Presidenta, Tesorera, Directoras, Pasada Presidenta Inmediata, Presidenta Electa (opcional), Secretaria ( nombrada por la Presidenta), Mentora ( opcional, nombrada por la Presidenta )

## COMITÉ DE SERVICIO

Servicio, Alfabetización,  
Relaciones Internacionales, Paz, ONU

## Comité de Comunicaciones

## Comité Desarrollo de Miembros

## Comité de Finanzas

## ASTRA

## Comité de Nominaciones (Electo)

## Comité Plan Estratégico a Largo Alcance

TRABAJO EN  
EQUIPO:  
CORAZÓN DEL  
QUEHACER EN  
ALTRUSA



*El éxito colectivo no es el  
resultado del esfuerzo  
de algunos, sino de la  
dedicación de todos en  
la misma dirección.*

# PILARES DE UN EQUIPO ALTRUSA EXITOSO

1. **IMPACTO ABARCADOR:** diversas personas e ideas puede ayudar a lograr metas mayores.
2. **SATISFACCIÓN COLECTIVA:** cooperación grupal genera amistad, orgullo y satisfacción.
3. **LIDERAZGO PRÁCTICO:** participación en el equipo forma líderes.
4. **INCLUSIÓN:** decisiones con insumo del equipo.
5. **FLEXIBILIDAD:** participación según las posibilidades de los integrantes del equipo

# EQUIPOS Y GRUPOS: UNA COMPARACIÓN

| EQUIPO                                     | GRUPO             |
|--------------------------------------------|-------------------|
| ✓ Foco: proceso y resultados               | ✓ Foco: resultado |
| ✓ Interdependencia                         | ✓ Independencia   |
| ✓ Liderazgo dinámico, rotativo, compartido | ✓ Liderazgo único |

**PLAN DE TRABAJO Y REGLAMENTO:**

**HERRAMIENTAS PARA DIRECCIÓN, ORGANIZACIÓN  
Y ORDEN EN EL CLUB**

¿ POR QUÉ  
PLANIFICAMOS?

*La gente no planea  
fracasar, fracasa por  
no planificar*

(ANÓNIMO)

# Sabías que...

Los estudios constantemente demuestran que los equipos son más productivos e innovadores cuando los líderes practican la **escucha activa**. Las personas tienen muchas más probabilidades de aportar ideas y mantenerse implicadas cuando se sienten escuchadas, valoradas y respetadas. A veces, la habilidad de liderazgo más poderosa no es hablar sino escuchar.

Leadership Link  
Altura Internacional  
Junio, 2026

# PLANIFICACIÓN (80%) vs. IMPROVISACIÓN (20%)

1. **Acción** para estructurar
2. Mejor uso de fondos
3. Distribución de tareas
4. Impacto corto y largo plazo
5. Imagen y profesionalismo
6. Mayor satisfacción
7. Al inicio del año Altrusa

1. **Reacción** ante lo inesperado
2. Costos más elevados
3. Confusión, sobrecarga
4. Impacto a corto plazo
5. Imagen de desorganización
6. Aumento tensiones, frustración
7. Al surgir emergencia (s)

# ESQUEMA DE UN PLAN DE TRABAJO ANUAL EN UN CLUB ALTRUSA

| OBJETIVOS | ACCIONES | COMITÉ<br>RESPONSABLE | TIEMPO   | MÉTRICA   |
|-----------|----------|-----------------------|----------|-----------|
| ¿Qué?     | ¿Cómo?   | ¿Quién/quienes?       | ¿Cuándo? | Resultado |

# UN PLAN DE TRABAJO: POR QUÉ Y PARA QUÉ

- ✓ Plasma visión, valores y técnica
- ✓ Atiende necesidades locales
- ✓ Contiene servicios prácticos y viables
- ✓ Incluye recaudación de fondos
- ✓ Incorpora diversidad actividades
- ✓ ofrece flexibilidad
- ✓ Tiene ASTRA, Alfabetización, Paz, Naciones Unidas

**REGLAMENTO:**

**COLUMNA VERTEBRAL  
EN UN CLUB ALTRUSA**





# FUNCIONES DEL REGLAMENTO EN UN CLUB ALTRUSA



Alinear valores  
institucionales en tres  
niveles: Altrusa

Proteger la misión y  
propósito original de  
Altrusa

Estandarizar y  
regular el liderato:  
establece, define  
y regula roles

Impartir  
confiabilidad y  
ética de trabajo  
en las finanzas

Garantizar la  
transparencia en  
y de los proyectos  
de servicio

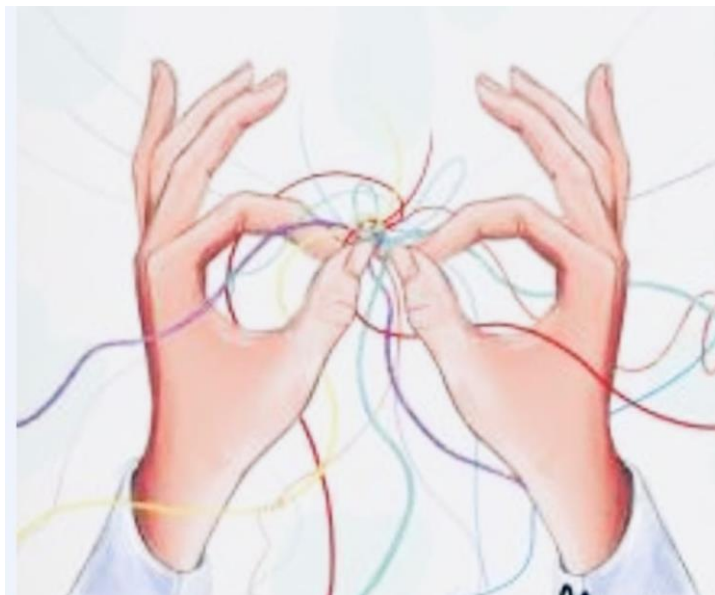
Establecer orden:  
Procedimiento  
parlamentario =  
democratización

Atender  
situaciones y  
problemas  
internos

(CINCO MINUTOS RECESO)



# RESOLUCIÓN DE SITUACIONES RETANTES







# LENGUAJE INAPROPIADO EN LOS CLUBES ALTRUSA

A continuación, compartimos varias frases que pueden considerarse **microagresiones** porque pueden generar situaciones difíciles en cualquier Club Altrusa.

Veamos...

*“Eres bien tecnológica para tu edad.”*

*“Eres muy joven y nueva para entender lo que sucede en nuestro club”.*

*“Las de la “vieja guardia” no usamos email, WhatsApp y esos “revoluses nuevos” porque trabajábamos de verdad; esas cosas nuevas ni sirven ni funcionan.”*

*“Pero es que Sinforosa fue la que creo las plataformas Altrusa el bienio pasado, ella no tiene que compartir el acceso si no desea”*

*“Es que las doñitas ‘estas’ se creen que se la saben todas y que son dueñas del club”*

*“Muchacha, hoy sí que estas vestida como una Altrusa de verdad.”*

*“Ahora que ya no presido el club no sé cómo se las arreglarán.”*

*“Esas ideas podrán sonar bien, pero son muy diferentes a las que siempre hemos compartido.”*

*“ ¿Te ausentaste por estar enferma? Nadie lo diría porque te ves muy bien.”*

*“Los miembros con más años en Altrusa ya cumplimos. Ahora les corresponde a las nuevas trabajar y mantener lo que nosotras hicimos. “*

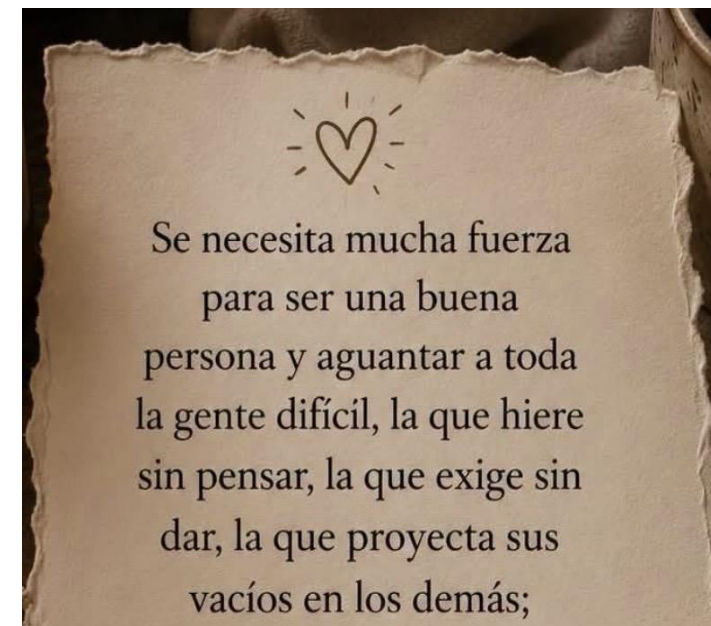
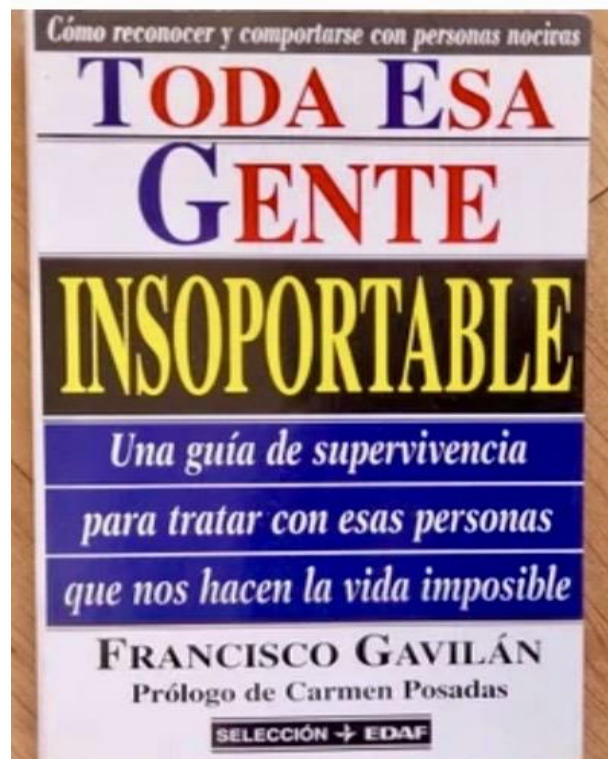
*“La Junta organiza, pero los demás miembros son responsables de recoger y limpiar luego de la actividad.”*

*“El club recibió premios en la Conferencia gracias a que **YO** me maté trabajando.”*

*“No deseo sonar mal, pero mis ideas siempre funcionan porque **YO** tengo más experiencia como líder que el resto.”*



Grande es aquel  
que para brillar,  
no necesita  
apagar la luz de los demás



# PUNTOS DE APRENDIZAJE

- ✓ Altrusa es forjadora de líderes
- ✓ Valora, respeta y estimula la diversidad
- ✓ Liderato Altrusa soluciona problemas / conflictos mediante:
  - empatía y consideración
  - respeto y cordialidad
  - solidaridad y servicio desinteresado
  - responsabilidad y flexibilidad
  - transparencia e inclusividad

SITUACIONES PROBLEMÁTICAS EN  
CLUB ALTRUSA:

IMPACTO Y POSIBLES ALTERNATIVAS

| PROBLEMA GRUPAL                                      | IMPACTO                                                                                                                                                   | POSIBLE ALTERNATIVA                                                                                                                                                                    | RECURSOS ÚTILES DE APOYO                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| #1. Grupo pequeño se rota las posiciones de liderato | Fracaso de sucesión y desarrollo líderes, exclusión, estancamiento                                                                                        | Implementar planes de sucesión y mentoría, inclusión de miembros en asuntos del club                                                                                                   | Enciclopedia Altrusa, diversos manuales: Presidente, Sucesión, Mentoría, Reglamento Interno e Internacional                                                                                            |
| #2. Cultura de “grupito”                             | Frustración y exclusión de miembros, críticas a todo lo que se planifica y se hace, resistencia al cambio, aburrimiento, prioridad a lo personal vs. club | Destacar espíritu colaborativo, visión positiva hacia cambios, inclusión de miembros en actividades y proyectos, delegar tareas, aparear miembros diferentes en los comités de trabajo | Enciclopedia Altrusa, diversos manuales: Presidente, Sucesión, Mentoría, Reglamento interno e Internacional, desarrollar dinámicas y actividades de confraternización para estimular espíritu de grupo |



| PROBLEMA GRUPAL                       | IMPACTO                                                                                                                                                         | POSIBLE ALTERNATIVA                                                                                                                                                                                                      | RECURSOS ÚTILES DE APOYO                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| #3. Transición inefectiva de liderato | Junta entrante descarta todo lo hecho por la Junta previa, falta de continuidad, pérdida de foco y buenas iniciativas, confusión, tratar de “inventar la rueda” | Reunión de miembros de ambas Juntas, revisión plan de trabajo y estratégico previos, dar continuidad proyectos iniciados, considerar <i>Club Annual Report</i> , entender que club no es propiedad personal              | Enciclopedia Altrusa, diversos manuales: Presidente, Mentoría, Reglamento interno e Internacional, plan de trabajo previo, expresidentas del club                                             |
| #4. “Red Tape”<br><br>(Burocracia)    | Discusión excesiva de asuntos administrativos en reuniones de matrícula, desconocimiento Procedimiento Parlamentario, pérdida entusiasmo, frustración           | Atender asuntos específicos en comités, uso del Procedimiento Parlamentario, establecer y seguir agenda en reuniones, preparación adecuada sobre tema(s) a discutirse, solicitar y circular informes previo a la reunión | Enciclopedia Altrusa, diversos manuales: Presidente, Sucesión, Mentoría, Reglamento interno e Internacional, <i>Robert’s Rule of Order</i> , <i>Point of Order</i> , coordinadores de comités |

| PROBLEMA INDIVIDUAL                | IMPACTO                                                                                              | POSIBLE ALTERNATIVA                                                                                                                     | RECURSOS ÚTILES DE APOYO                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>#1. Indiferencia de miembro</b> | Siente frustración, rechazo, va de activo a pasivo                                                   | Acercamiento personal con empatía, identificar su situación, mostrar y escuchar activamente con respeto para motivar al miembro         | Madrina del miembro, algún otro integrante de la Junta Manual de Presidente, Presentaciones sobre tema en página Altrusa                                                                                 |
| <b>#2. Miembro poco cooperador</b> | Confrontación abierta en reuniones, oposición al cambio, “defensa” de <u>tradiciones no escritas</u> | Mantener la calma, no levantar la voz, conversación privada para identificar y atender problema, no ignorarlo, evitar juzgar al miembro | Manual de Presidente, Presentaciones en página Altrusa, miembros de la Junta, algún miembro con conocimiento profesional sobre manejo conflictos, expresidentas del club, alguna presidenta de otro club |

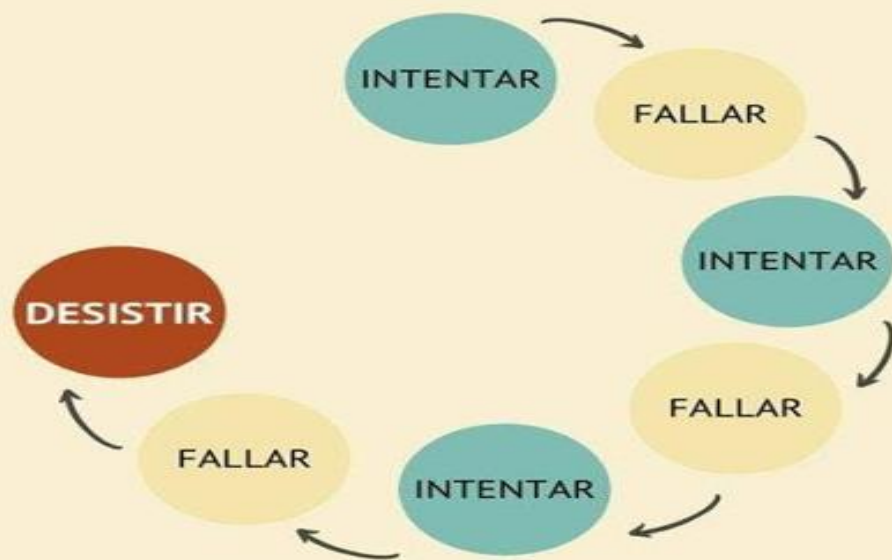


| PROBLEMA INDIVIDUAL            | IMPACTO                                                                                                                                                    | POSIBLE ALTERNATIVA                                                                                                                                                                                                          | RECURSOS ÚTILES DE APOYO                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| #3. “Súper miembro”            | Desea hacerlo todo, no se delega, incumplimiento de responsabilidades, frustración, se ignora trabajo en equipo, ineficiencia y poca o ninguna efectividad | Reafirmar trabajo en equipo en todas áreas, delegar tareas, conversación privada para expresar agradecimiento y presentar problema                                                                                           | Integrantes de la Junta, Manual Presidente, Enciclopedia Altrusa, Reglamento interno e Internacional comunicaciones y presentaciones de Altrusa Internacional , material de talleres ofrecidos en Distrito |
| #4. Miembro nuevo desconectado | Paga la cuota pero: nunca llegó, no participa, no muestra interés en Altrusa                                                                               | Dar seguimiento desde primeras ausencias, <u>preguntar directamente</u> en conversación privada, causas de su ausencia, aclarar dudas/preguntas sobre Altrusa. <b>NO presionar</b> , auscultar alternativas de participación | Madrina en el club, alguna amistad en Altrusa (en otro club), Manual de Presidente, Enciclopedia, Presentaciones sobre tema en página Altrusa, Kit para Nuevos Miembros                                    |



## RESOLVIENDO PROBLEMAS

**LO QUE LA MAYORÍA  
HACE...**



**LO QUE DEBERÍA  
HACER...**



**COMPARTE TU PERSPECTIVA**





# PARA FINALIZAR, RECUERDA:

[www.rafaeljunerivera.com](http://www.rafaeljunerivera.com)

## Cuidado:

el gran liderazgo no se construye sobre control asfixiante, urgencia constante ni tolerancia a la toxicidad. Liderar con excelencia es cultivar confianza radical, comunicar con transparencia y brindar apoyo firme para que el equipo crezca, se fortalezca y triunfe.



- Rafael June Rivera



“

“Si no tienes paz, no es porque alguien te la haya quitado; es porque la cediste. No siempre puedes controlar lo que te sucede, pero puedes controlar lo que sucede en ti.”

— John Maxwell

**Es importante recalcar que esta presentación es la puesta en practica de los principios de Altrusa.**



# BIBLIOGRAFÍA

<https://login.altrusa.org/files/2024/09/Tools-for-Conflict-Management.pdf>

[https://www.gestiopolis.com/diferencias-entre-grupos-y-equipos-de-trabajo/#google\\_vignette](https://www.gestiopolis.com/diferencias-entre-grupos-y-equipos-de-trabajo/#google_vignette)

Manual del Presidente, Edición revisada 2024,  
pág. 8, 14, 16-18, 31-39, 48

Governance tab , página Altrusa Internacional:

- ❖ Bylaws, agosto 1, 2025
- ❖ [Guía de Recursos de Altrusa International](#)
- ❖ [Políticas Oficiales de Altrusa International](#), julio 2025
- ❖ [Enciclopedia Altrusa International](#)

**Membership tab, página Altrusa Internacional**

- ❖ *Altrusa Tradition* (pág. 34-37),

**Leadership tab, página Altrusa Internacional**

- ❖ “Looking for Leadership Resources”,  
*Leadership Link*, Vol. 1-4, febrero 2026.  
International Leadership Committee  
Newsletter.
- ❖ Club Officers Position Description
- ❖ Effective Leadership Challenges  
(Presentación PPP)
- ❖ Dominant Members (Presentación PPP)

**Transformación y Liderazgo:** Rafael June Rivera,  
Certificado por Maxwell Leadership. Acceso en  
plataformas digitales.



*Les auguramos muchos éxitos en el  
2026-2027*

*Cariños,*

*Carmen J. Cabán*

[prof.c.caban@gmail.com](mailto:prof.c.caban@gmail.com)

*Lizzette Ocasio*

[lizzetteocasio@gmail.com](mailto:lizzetteocasio@gmail.com)

*¡ Gracias por su atención!*

