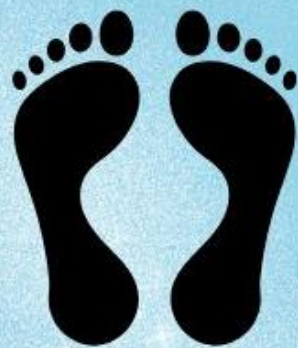


# PLAN DE SUCESIÓN

VIAS DE ACCIÓN  
PARA LA  
IMPLEMENTACIÓN  
EN LOS CLUBES

Lizzette M. Ocasio  
Comité Adiestramiento  
de Líderes  
Bienio 2025-2027  
Taller Otoño, oct. 5, 2025



## 2025 - 2027

### Dejando Huellas en el Servicio



**PARA  
REFLEXIONAR**

**C**ONTROLA TU MENTE  
**O**LVIDA TUS LÍMITES  
**N**UTRE TU CUERPO  
**S**IENTE TU FORTALEZA  
**T**OMA EL RIESGO  
**A**LCANZA TUS METAS  
**N**OQUEA TUS MIEDOS  
**C**ULTIVA HÁBITOS  
**I**GNORA LO NEGATIVO  
**A**SUMES EL RETO?

ANTHATRE

# OBJETIVOS DE LA PRESENTACIÓN

1. **Definir y explicar** la relevancia del Plan de Sucesión Altrusa.
2. **Presentar** alternativas para la implementación en los clubes.
3. **Explicar** la conexión entre el Plan de Sucesión y el Plan de Mentoría

# PLAN DE SUCESIÓN: POR QUÉ Y PARA QUÉ

- **Proceso:** cambio, reto y valentía
- Corto y largo plazo
- Identificación, capacitación y liderato
- Estabilidad, orden, éxito

# CÓMO PROCEDER: DE LO GENERAL A LO PARTICULAR

## 1. **REPASAR** con miembros del club :

- Significado, relevancia y objetivos del Plan de Sucesión
- Plan anual y plan estratégico del club
- Responsabilidades de las posiciones de liderato en la junta y comités locales.
- Perfil del club: tamaño, historia, trayectoria Altrusa e idiosincrasia.

## 2. **GARANTIZAR**

- Compromiso, aprobación y participación de miembros del club
- Calendario de trabajo viable para implementación: 2025-2027
- Consideración del perfil de los miembros:  
destrezas/capacidades/habilidades, trayectoria Altrusa y disponibilidad

## **LIDERAZGO**

**proceso  
influencia  
motivación  
logro de objetivos**

## **LIDERATO**

**posición, puesto  
autoridad  
resultado del liderazgo**

# DESARROLLO LIDERAZGO Y LIDERATO EN CLUBES

## CÓMITÉS y DIRECTORES

- Selección / designación
- Miembros nuevos y miembros experimentados
- Identificación intereses
- Rotación para exposición
- Comité Nominaciones:  
**observar**

## JUNTA LOCAL

- Tiempo de servicio
- Roles en puestos
- Destrezas y disponibilidad
- Retos para cubrir posiciones
- Comité Nominaciones:  
**acercamientos**

# CAPACITACIÓN DE LÍDERES EN EL CLUB

- Clave del éxito
- Inicio del año
- Metas y objetivos anuales
- Actualización plan estratégico
- Participación de **TODOS** los miembros
- Identificar rol de los miembros

*“Debemos buscar nuevos lideres en lugar de solicitarle a líderes experimentados que asuman posiciones de liderato. Líderes experimentados pueden enseñar a lideres del futuro”*

*Kristi Burnett, Comité Internacional Internacional Adiestramiento Líderes*

# CAPACITACIÓN (CONT.)

## ➤ Acceso a herramientas de trabajo

- agenda, actas, informes financieros, comprobantes de gastos, otros
- Calendario de trabajo
  - Reuniones, actividades (locales y distrito)
  - Publicaciones locales, distrito e Internacional
  - Fechas límite relevantes (local, distrito e internacional)
- Instrucciones sobre el *group tally*, almacenamiento de materiales direcciones electrónicas del club
  - direcciones de redes sociales (Facebook, Instagram, página web)

# ALTERNATIVAS PARA EJECUTAR LA SUCESIÓN

# #1. EVOLUCIÓN DE LA SUCESIÓN

1. Incluir el *Plan de Sucesión* en agenda para discusión de aspectos generales



2. Coordinar reunión (es) extraordinaria(s) para atender temas de sucesión y mentoría.



3. Elaborar sondeo que identifique aspectos positivos y críticos para la sucesión a los puestos de liderato del club.

## #1 (CONT).

**4. Analizar resultados del sondeo y presentarlos a los miembros del club.**



**5. Establecer mecanismos de mentoría para atender los aspectos críticos, según sondeo.**



**6. Crear lista de miembros y las posiciones para las cuales están disponibles y tiempo de disponibilidad.**

# TABLA INFORMATIVA PARA LA SUCESIÓN

| NOMBRE                | PERIODO<br>DISPONIBLE | MENTOR(A) | POSICIONES<br>PREVIAS |
|-----------------------|-----------------------|-----------|-----------------------|
| PRESIDENCIA           |                       |           |                       |
| PRESIDENCIA<br>ELECTA |                       |           |                       |
| VICEPRESIDENCIA       |                       |           |                       |
| SECRETARÍA            |                       |           |                       |
| TESORERÍA             |                       |           |                       |
| DIRECTORES            |                       |           |                       |

## #2 SUCESIÓN Y MENTORÍA SOBRE LA MARCHA

### PRESIDENCIA

- ❖ Presidencia y Vicepresidencia alternan para dirigir reuniones mensuales (por ejemplo: rotan cada 3 meses)
- ❖ Asignación de áreas para seguimiento (ej: plan estratégico, actividades recaudación fondos) para cada uno.
- ❖ Evaluar alternativa cada año.

### SECRETARÍA / TESORERÍA

- ❖ Explicar, al inicio del año Altrusa, su **estilo** para desempeñar las responsabilidades de estos puestos.
- ❖ Ofrecer taller interno, a todos los miembros, sobre asuntos relevantes a estas posiciones. Preferiblemente, antes del periodo de nominaciones.

### #3. DONDE HAY SUCESIÓN, LA MENTORÍA Y LA EVALUACIÓN SON INDISPENSABLES

- ❖ El plan anual y el plan estratégico deben incluir **SUCESIÓN Y MENTORÍA**.
- ❖ Institucionalizar un *Calendario de capacitación interna*
- ❖ Consolidación de liderato interno = desarrollo vertical ascendente (niveles distrito e internacional).
- ❖ Compartir experiencias exitosas de reclutamiento y retención que propenden al desarrollo de liderato.

| PLAN DE SUCESIÓN                                        | PLAN DE MENTORÍA                                              |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| ✓ Identificar personas para ocupar puestos              | ✓ Identificar potenciales líderes                             |
| ✓ Foco: Posiciones, jerarquía                           | ✓ Foco: competencias, destrezas, responsabilidades de puestos |
| ✓ Continuidad, estabilidad                              | ✓ Apoyo para la capacitación                                  |
| ✓ Retención talento                                     | ✓ Desarrollo profesional y personal                           |
| ✓ Maximización de recursos (materiales y no materiales) | ✓ Mentores internos                                           |
| ✓ Desarrollo “banco de talentos”                        | ✓ Desarrollo “banco de talentos”                              |

| DESARROLLO DE LA SUCESIÓN |                                | DESARROLLO DE LA MENTORÍA |                                              |
|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------|
| #1.                       | Definir personas en el proceso | #1.                       | Establecer objetivo(s) claros                |
| #2                        | Identificar los roles críticos | #2.                       | Seleccionar mentores                         |
| #3                        | Crear “banco de talentos”      | #3.                       | Parear mentor y mentoreado ( <i>mentee</i> ) |
| #4.                       | Nominar a los sucesores        | #4.                       | Mentoría clara y estructurada                |
| #5.                       | Evaluar el proceso             | #5.                       | Ofrecer apoyo y recursos                     |
|                           |                                | #6.                       | Evaluar proceso                              |

| IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE SUCESIÓN               | IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MENTORÍA |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------|
| #1. Desarrollo del talento: a corto y largo plazo | #1.Comunicación                     |
| #2. Preparar lista de sucesores                   | #2. Coordinación                    |
| # 3. Desarrollo liderazgo                         | #3. Conexión                        |
| #4. Designación de sucesores                      | #4. Confianza                       |
| #5. Compromiso                                    | #5. Compromiso                      |

## Referencias externas (no de Altrusa)

<https://www.uprm.edu/cnde/wp-content/uploads/sites/246/2020/04/VMP-Infograma-para-mentores-de-UPRM-Eship-merged.pdf>

[https://www.google.com/search?q=conexion+entre+plan+sucesion+y+plan+mentor+puerto+rico&sca\\_esv=a31e0798661b8982&sxsrf=AE3TifNAgt2HBF8ZX3beSRZjSacKjayR9A%3A1753558666351&source=hp&ei=ii6FaPi7E-](https://www.google.com/search?q=conexion+entre+plan+sucesion+y+plan+mentor+puerto+rico&sca_esv=a31e0798661b8982&sxsrf=AE3TifNAgt2HBF8ZX3beSRZjSacKjayR9A%3A1753558666351&source=hp&ei=ii6FaPi7E-)

[https://www.google.com/search?q=PASOS+PARA+DESARROLLAR++plan+mentor+puerto+rico&sca\\_esv=a31e0798661b8982&sxsrf=AE3TifMLrXYrsepwHurisuT0aGDLws03nw%3A1753558686390&ei=](https://www.google.com/search?q=PASOS+PARA+DESARROLLAR++plan+mentor+puerto+rico&sca_esv=a31e0798661b8982&sxsrf=AE3TifMLrXYrsepwHurisuT0aGDLws03nw%3A1753558686390&ei=)

## Referencias Altrusa Internacional

Altrusa International Leadership Committee 2025: Succession Planning-Presentation.

Traducción de Lizzette M. Ocasio, agosto 2025.

Boyd, Tammy, *Succession Planning*, Altrusa Compass, Vol. 7, Núm. 4, pág. 7.

*El éxito llega cuando decides dar el  
primer paso.*

*El arte de enseñar es el arte de ayudar al  
descubrimiento.*

*Marc van Doren*



## REFERENCIAS

### Referencias externas (no de Altrusa)

<https://www.uprm.edu/cnde/wp-content/uploads/sites/246/2020/04/VMP-Infograma-para-mentores-de-UPRM-Eship-merged.pdf>

[https://www.google.com/search?q=conexion+entre+plan+sucesion+y+plan+mentor+puerto+rico&sca\\_esv=a31e0798661b8982&sxsrf=AE3TifNAgt2HBF8ZX3beSRZjSacKjayR9A%3A1753558666351&source=hp&ei=ii6FaPi7E-](https://www.google.com/search?q=conexion+entre+plan+sucesion+y+plan+mentor+puerto+rico&sca_esv=a31e0798661b8982&sxsrf=AE3TifNAgt2HBF8ZX3beSRZjSacKjayR9A%3A1753558666351&source=hp&ei=ii6FaPi7E-)

[https://www.google.com/search?q=PASOS+PARA+DESARROLLAR++plan+mentor+puerto+rico&sca\\_esv=a31e0798661b8982&sxsrf=AE3TifMLrXYrsepwHurisUT0aGDLws03nw%3A1753558686390&ei=](https://www.google.com/search?q=PASOS+PARA+DESARROLLAR++plan+mentor+puerto+rico&sca_esv=a31e0798661b8982&sxsrf=AE3TifMLrXYrsepwHurisUT0aGDLws03nw%3A1753558686390&ei=)

### Referencias Altrusa Internacional

Altrusa International Leadership Committee 2025: Succession Planning Presentation. Traducción de Lizzette M. Ocasio, agosto 2025.

Boyd, Tammy, *Succession Planning*, Altrusa Compass, Vol. 7, Núm. 4, pág. 7.



GRACIAS