

MPDV-0725-02 | JULIO 2025



MANUAL PARA DIRECTORES, VICEPRESIDENTES Y EMBAJADORES

**RED GLOBAL DE MENTORES
REDE GLOBAL DE MENTORES
GLOBAL MENTORING NETWORK**

MANUAL PARA DIRECTORES Y VICEPRESIDENTES

DE LA:

RED GLOBAL DE MENTORES

REDE GLOBAL DE MENTORES

GLOBAL MENTORING NETWORK

MPDV-0725-02 | JULIO 2025

INDICE

Preámbulo	4
Organigrama	6
1.- Presidencia Global	8
Gobernanza estructural	8
Estrategia institucional y visibilidad	9
Sustentabilidad económica	10
Legalidad y estructura internacional	11
2.- Director Estratégico de Áreas Temáticas	12
Acciones de Corto Plazo (1er año)	13
Acciones de Mediano Plazo (2–3 años)	14
Acciones de Largo Plazo (4–5 años)	15
3.- Director Estratégico de las Regionales	16
Acciones de Corto Plazo (1er año)	17
Acciones de Mediano Plazo (2–3 años)	18
Acciones de Largo Plazo (4–5 años)	19
4.- Vicepresidentes Ejecutivos Regionales	20
Acciones de Corto Plazo (1er año)	21
Acciones de Mediano Plazo (2–3 años)	22
Acciones de Largo Plazo (4–5 años)	22
5.- Embajadores Nacionales	24
Acciones de Corto Plazo (1er año)	25
Acciones de Mediano Plazo (2–3 años)	26
Acciones de Largo Plazo (4–5 años)	27

PREÁMBULO

La fuerza y el impacto de la Red Global de Mentores radican en el trabajo mancomunado y armónico entre todas sus instancias de liderazgo. Cada Director, cada Vicepresidente Regional y, de manera especial, la Presidencia Global — como guía estratégica— son piezas esenciales de un engranaje que, al sincronizarse, impulsa el crecimiento, el reconocimiento y la legitimidad de la mentoría en el mundo.

Este liderazgo se articula con la orientación y validación del Comité Mundial de la Mentoría (CMdM), órgano garante de que cada decisión estratégica responda al propósito fundacional y fortalezca la posición de la mentoría como disciplina clave para el desarrollo humano y organizacional.

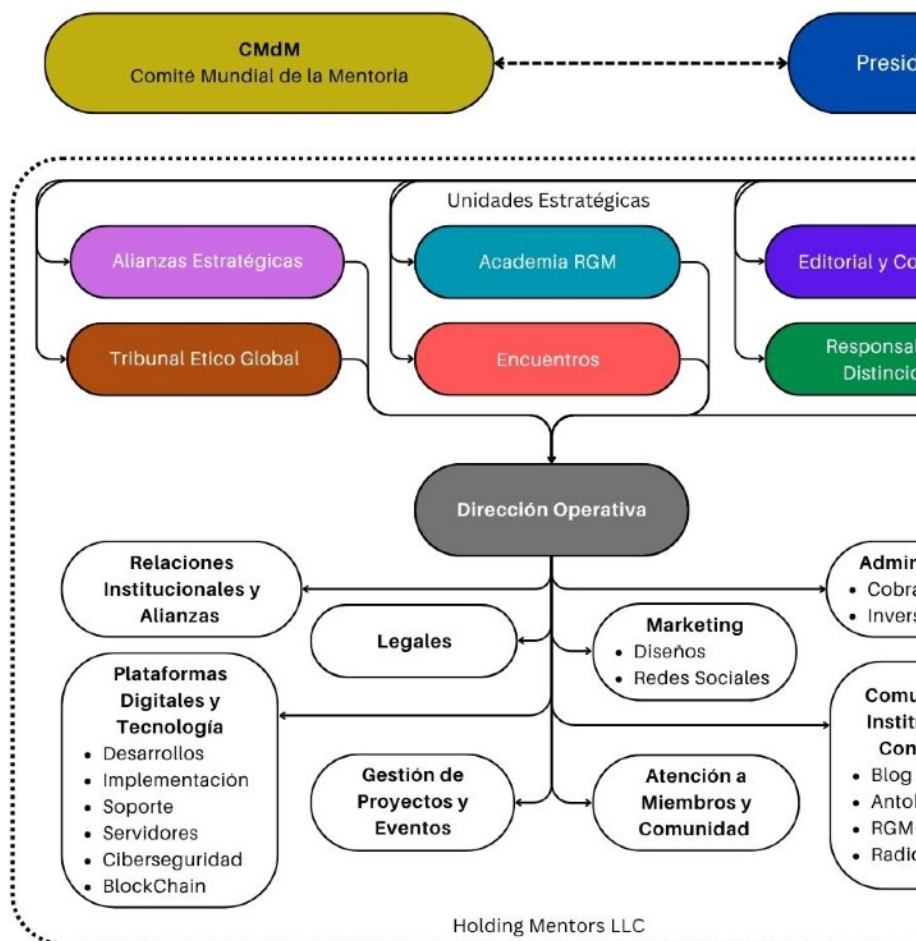
A partir de este Manual de Funciones, se establece con claridad la distinción entre los **niveles estratégicos** (CMdM, Presidencia Global y Directores Estratégicos) y los **niveles ejecutivos** (Vicepresidentes Regionales y Embajadores Nacionales), generando así un equilibrio entre visión global y capacidad operativa en los territorios.

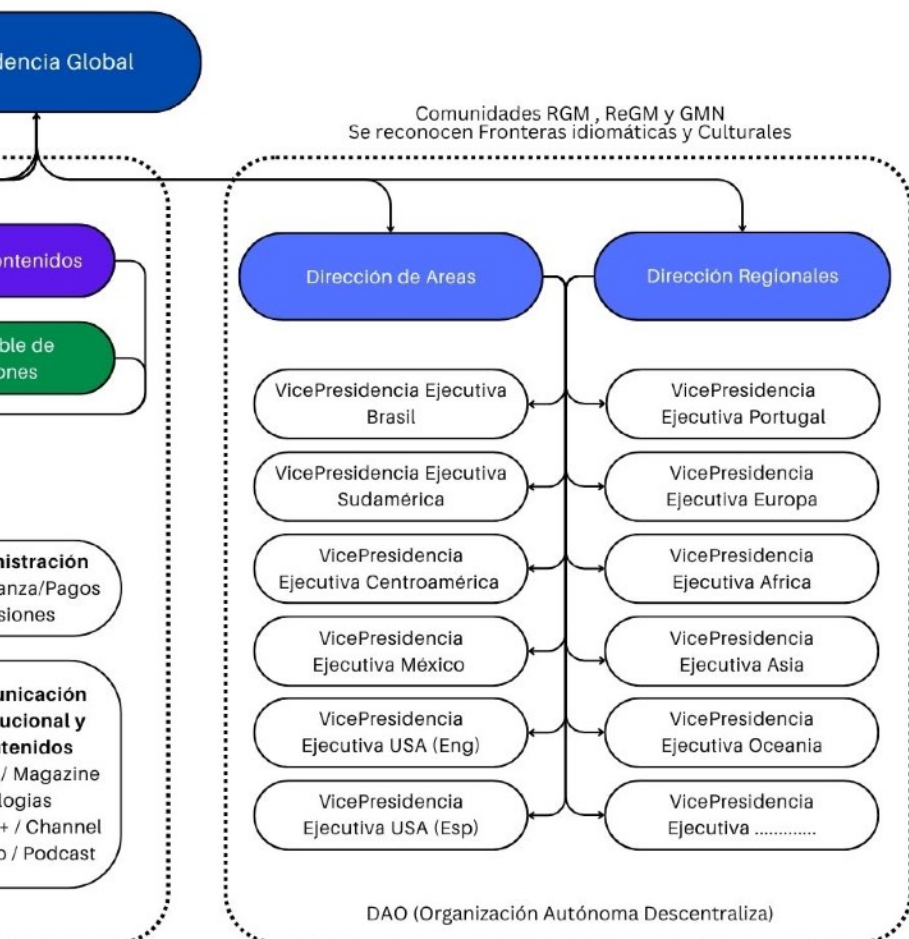
Cada responsable de este organigrama dispone aquí de una hoja de ruta clara, complementaria a lo establecido en la Carta Magna Global, documento mandatorio que regula

el funcionamiento de este modelo híbrido: un Holding de Servicios para la Mentoría y una DAO integrada por comunidades multilingües y multiculturales de todo el planeta.

Cumplir y hacer cumplir lo aquí establecido, con responsabilidad y compromiso, será determinante para consolidar a esta red como la máxima comunidad de mentores a nivel global. Que este sea el legado que inspire a cada autoridad a trabajar con dedicación voluntaria, visión colectiva y pasión inquebrantable, para que juntos construyamos la historia viva de la mentoría en el mundo.

ORGANIGRAMA





1.- PRESIDENCIA GLOBAL

Rol

La Presidencia Global es la máxima autoridad ejecutiva de la Red Global de Mentores, responsable de guiar la visión estratégica, consolidar la gobernanza y posicionar la mentoría como disciplina profesional de impacto mundial.

Su liderazgo combina **visión estratégica, capacidad institucional y representación internacional**, garantizando la sostenibilidad y legitimidad de la Red en todos los continentes y comunidades lingüísticas.

GOBERNANZA ESTRUCTURAL

La Presidencia Global asegura el correcto funcionamiento de la nueva estructura de gobernanza, consolidando un modelo híbrido de Holding de Servicios y DAO global. Entre sus responsabilidades se incluyen:

- Validar y oficializar la **Carta Magna Global** en toda la Red.
- Asignar, acompañar y supervisar a Directores Estratégicos, Vicepresidentes Regionales y Embajadores Nacionales/Estatales.
- Definir y mantener un **organigrama funcional y actualizado**, que refleje la realidad operativa y estratégica de la comunidad.

- Establecer **procesos de gestión y sistemas de reporte** para garantizar transparencia, seguimiento y rendición de cuentas.
- Activar y convocar periódicamente al **Comité Mundial de la Mentoría (CMdM)**, como órgano estratégico de validación y continuidad institucional.
- Impulsar el desarrollo de nuevas estructuras regionales e idiomáticas (ej. francófona, italiana, mandarín), honrando el carácter global de la Red.

ESTRATEGIA INSTITUCIONAL Y VISIBILIDAD

La Presidencia Global es responsable de posicionar a la Red y a sus unidades de servicio en el ámbito internacional, generando visibilidad y prestigio. Sus principales acciones son:

1. Diseñar e implementar estrategias globales de **marketing y comunicación** para difundir la mentoría como disciplina profesional.
2. Representar a la Red en **foros, congresos y eventos internacionales** de educación, liderazgo y desarrollo humano.
3. Impulsar la **presencia institucional en medios globales**: Wikipedia, directorios, portales de referencia y redes académicas.
4. Crear y mantener un **tramado de redes con comunidades de mentores** y organizaciones homólogas en todo el mundo.
5. Descubrir, atraer y vincular a profesionales de la mentoría reconocidos internacionalmente,

distinguiéndolos como referentes o Mentores Honoríficos.

6. Promover y firmar **alianzas estratégicas y convenios de cooperación** con universidades, organismos multilaterales, empresas globales y asociaciones de gran porte.
7. Fortalecer la **marca institucional de Holding Mentors**, integrando sus unidades productivas y asegurando un posicionamiento competitivo en el mercado internacional.

SUSTENTABILIDAD ECONÓMICA

La Presidencia Global lidera la creación y desarrollo de las unidades productivas que sostienen financieramente a la Red. Sus funciones abarcan:

1. **Crear nuevas unidades productivas** dentro de Holding Mentors, a partir de necesidades detectadas en el mercado de la formación, la consultoría y el acompañamiento.
2. **Desarrollar y expandir las unidades productivas ya validadas** (Academia RGM, RGM+, Editorial y Marketplace, Encuentros y Congresos).
3. **Buscar inversión estratégica** para acelerar el crecimiento de las unidades con mayor potencial global.
4. Garantizar que cada unidad opere con un modelo de sostenibilidad económica y escalabilidad internacional, priorizando la innovación y la calidad.

LEGALIDAD Y ESTRUCTURA INTERNACIONAL

La Presidencia Global asegura que la Red opere con legitimidad jurídica, institucional y tecnológica a nivel internacional. Entre sus responsabilidades se encuentran:

1. Consolidar la estructura de la **DAO (Organización Autónoma Descentralizada)** para garantizar transparencia y participación comunitaria en la gobernanza.
2. Implementar un **sistema de administración de tokens** que otorgue derechos de participación y beneficios a los miembros activos.
3. Registrar y dar independencia jurídica a cada **unidad productiva que reciba inversión externa**, garantizando seguridad legal y claridad financiera.
4. Operar las gestiones internacionales a través de **Holding Mentors LLC (EE.UU.)**, como entidad jurídica de referencia.
5. Fortalecer y consolidar el rol del **Comité Mundial de la Mentoría (CMdM)**, preparándolo para dirigir y supervisar la labor de las futuras Presidencias Globales, asegurando continuidad institucional.

2.- DIRECTOR ESTRATÉGICO DE ÁREAS TEMÁTICAS

Rol: El Director Estratégico de Áreas Temáticas tiene la misión de garantizar la presencia y el desarrollo equilibrado de las 12 áreas de aplicación de la mentoría, definidas por la Academia RGM:

1. Administración Pública
2. Cultura y Artes
3. Deporte y Entretenimientos
4. Desarrollo Humano
5. Educación
6. Medio Ambiente
7. Negocios y Emprendimientos
8. Oficios y Habilidades
9. Salud
10. Sociedad y Familia
11. Tecnología y Ciencias
12. Trabajadores Expertos

La Comunidad Global (RGM + ReGM + GMN) se distingue por abarcar todas estas áreas. El Director Estratégico vela para que las iniciativas de Vicepresidentes Regionales y Embajadores Nacionales se distribuyan proporcionalmente entre ellas, evitando la concentración en pocos sectores y asegurando que ninguna quede desatendida.

Actualmente, la composición de la Red refleja un desequilibrio: 38% de mentores en Desarrollo Humano, 30% en Negocios y Emprendimientos, 12% en Educación, 4% en Tecnología y Ciencia, 4% en Salud, 3% en Sociedad y Familia, 3% en Deporte, 2% en Artes, 1,5% en Administración Pública y 1,5% en Trabajadores Expertos.

Esta disparidad evidencia la necesidad de un liderazgo estratégico que impulse el crecimiento de las áreas menos representadas.

Enlace jerárquico: Reporta directamente a la Presidencia Global, interactúa y coordina transversalmente con la Dirección Estratégica de Regionales. Sus lineamientos se ejecutan a través de Vicepresidentes Regionales y Embajadores Nacionales, quienes actúan como brazos operativos en territorio.

ACCIONES DE CORTO PLAZO (1ER AÑO)

- **Diagnóstico global detallado** de la situación de cada área temática, mapeando número de mentores, iniciativas activas y oportunidades de expansión.
- **Definir lineamientos estratégicos por área**, asegurando equilibrio y visibilidad proporcional en la agenda de la Red.
- **Coordinar con Vicepresidentes Regionales y Embajadores Nacionales** para que sus planes de trabajo incluyan acciones específicas en áreas subrepresentadas.
- Diseñar y lanzar **encuentros virtuales temáticos**, orientados a fortalecer áreas con menor presencia.

- Promover **alianzas institucionales** con cámaras, sindicatos, colegios profesionales, asociaciones o fundaciones vinculadas a áreas en déficit.
- Iniciar la **difusión selectiva en medios afines** (notas de prensa, entrevistas, cápsulas radiales, mini documentales, reels en redes sociales) para sensibilizar sobre la mentoría aplicada a esas áreas.
- Identificar y distinguir como **Mentores Honoríficos** a referentes de prestigio en sectores poco representados, con el fin de atraer nuevos miembros.

ACCIONES DE MEDIANO PLAZO (2–3 AÑOS)

- **Diseñar actividades combinadas entre áreas fuertes y débiles** (ej.: Negocios y Salud, Desarrollo Humano en la Educación, Desarrollo Humano en el Deporte, Negocios y Artes), generando sinergias que permitan enriquecer y dinamizar las áreas menos consolidadas.
- Coordinar con la Academia RGM la producción de módulos formativos y certificaciones sectoriales, adaptadas a cada área.
- Consolidar un repositorio global de recursos, casos de éxito y mejores prácticas por área, accesible para toda la comunidad.
- Fomentar la **creación de contenidos audiovisuales especializados** (podcasts, entrevistas, programas en TV y YouTube) que visibilicen experiencias concretas de mentoría en áreas emergentes.
- Establecer **indicadores de crecimiento por área temática** y sistemas de reporte periódico desde las regiones.

ACCIONES DE LARGO PLAZO (4–5 AÑOS)

- Publicar **antologías, libros y material de referencia** por área, institucionalizando el conocimiento acumulado.
- Posicionar a cada área como **referente global de su sector**, con líderes reconocidos y redes de apoyo consolidadas.
- Asegurar la **sostenibilidad estructural** de todas las áreas, garantizando que ninguna desaparezca o quede marginada.
- Integrar la mentoría en políticas públicas y agendas internacionales relacionadas con las áreas de aplicación.
- Dejar documentadas estrategias, metodologías y aprendizajes que permitan continuidad en futuras gestiones.

3.- DIRECTOR ESTRATÉGICO DE LAS REGIONALES

Rol: El Director Estratégico de las Regionales diseña y supervisa la estrategia de crecimiento territorial de la Red Global de Mentores (RGM), la Rede Global de Mentores (ReGM) y la Global Mentoring Network (GMN), asegurando que el concepto “Global” se traduzca en una presencia real y equilibrada en los diferentes continentes.

A diferencia de una organización política o con límites geográficos, nuestra comunidad reconoce fronteras **idiomáticas y culturales** más que fronteras políticas.

Actualmente, operamos en tres grandes comunidades lingüísticas:

- **RGM:** comunidad de habla hispana.
- **ReGM:** comunidad de habla portuguesa.
- **GMN:** comunidad de habla inglesa.

La visión de expansión contempla, en el mediano plazo, la creación de comunidades francófona, italiana y mandarín, ampliando así el alcance hacia otros continentes y culturas.

La presencia actual se concentra mayoritariamente en Sudamérica y Centroamérica, seguida por Norteamérica y Europa, con una incipiente y tímida presencia en Asia, África y Oceanía. En estos últimos continentes, la mayoría de los miembros activos son latinos migrantes, lo cual no

constituye un error, sino parte de una estrategia inicial deliberada: conquistar primero a los migrantes latinos para luego avanzar hacia los nativos locales.

El Director Estratégico de las Regionales debe asegurar la continuidad de esta estrategia, reconociendo a los migrantes como aliados naturales de expansión cultural, y utilizando su presencia como plataforma para abrir puertas en los países donde residen.

Enlace jerárquico: Reporta directamente a la Presidencia Global, interactúa y coordina con la Dirección Estratégica de Áreas Temáticas.

Sus lineamientos se ejecutan a través de **Vicepresidentes Regionales** y **Embajadores Nacionales**, quienes actúan como representantes ejecutivos en territorio.

ACCIONES DE CORTO PLAZO (1ER AÑO)

- Elaborar un **mapa territorial actualizado** que indique presencia por país, número de mentores activos, idioma predominante y grado de vinculación institucional.
- Acompañar a cada Vicepresidente Regional en la identificación de asociaciones, cámaras, sindicatos, universidades u organismos clave con los cuales establecer alianzas.
- Diseñar un **protocolo de vinculación** para que, cada vez que se designe un Vicepresidente o Embajador, el recurso local pueda identificar instituciones estratégicas y medios de comunicación de impacto.

- Promover la identificación de **“Mentores Naturales”** en cada región (profesionales reconocidos con trayectoria y legitimidad social) para distinguirlos como Mentores Honoríficos, generando prestigio inmediato a la mentoría en su territorio.
- Consolidar un **sistema de reportes regionales mensuales**, que incluya avances en alianzas, captación de mentores, actividades de difusión y contacto con medios.
- Establecer un **banco de medios regionales** (radios, canales de TV, congresos, ferias, festivales) que facilite a Vicepresidentes y Embajadores acceder a espacios de comunicación.

ACCIONES DE MEDIANO PLAZO (2–3 AÑOS)

- **Fortalecer la estrategia idiomática** ampliando comunidades lingüísticas (francés, italiano, mandarín), asegurando presencia institucional en cada continente.
- Supervisar y garantizar que cada región cuente con **Centros de Formación avalados**, programas de certificación activos y mentores en formación.
- Promover campañas regionales de **difusión cultural de la mentoría**, adaptadas a la idiosincrasia de cada territorio, con énfasis en áreas temáticas poco representadas.
- **Coordinar la formación de subdelegaciones** en provincias, estados o ciudades estratégicas, potenciando así la capilaridad territorial.
- Impulsar la participación de la Red en ferias internacionales, congresos y foros globales, fortaleciendo el posicionamiento institucional.

ACCIONES DE LARGO PLAZO (4-5 AÑOS)

- Alcanzar la **autosostenibilidad de cada región**, basada en certificaciones, programas de formación, eventos propios y alianzas estratégicas.
- Posicionar a la Red como **referente global en organismos internacionales** (ONU, UNESCO, ECOSOC, OEA, etc.) desde una base regional consolidada.
- Documentar experiencias de cada región para construir un **modelo de expansión replicable** en nuevas comunidades lingüísticas y culturales.
- Fomentar el **intercambio entre regiones**, mediante encuentros intercontinentales y proyectos conjuntos, promoviendo la diversidad cultural como activo estratégico.
- Ampliar la base de **Mentores Honoríficos y Embajadores Culturales**, como símbolo de reconocimiento y puerta de entrada a nuevos mercados.

4.- VICEPRESIDENTES EJECUTIVOS REGIONALES

Rol: Los Vicepresidentes Ejecutivos Regionales son los responsables de ejecutar en territorio la estrategia definida por la Presidencia Global y el Director Estratégico de las Regionales, adaptándola a la realidad idiomática, cultural y social de cada contexto.

A diferencia de estructuras convencionales basadas en fronteras geográficas, la Red reconoce principalmente **fronteras idiomáticas y culturales**. Esto significa que, dentro de una misma región o país, pueden existir **múltiples Vicepresidencias operacionales según idioma**. Ejemplo:

- Vicepresidente Operacional para EE.UU. – Español.
- Vicepresidente Operacional para EE.UU. – Inglés.

Este diseño asegura que las comunidades migrantes y nativas puedan ser atendidas con pertinencia cultural y lingüística, fortaleciendo la verdadera dimensión “global” de la Red.

El Vicepresidente, además de ejecutar programas y representar institucionalmente a la organización en su territorio, tiene la facultad de **solicitar al Director Regional y a la Presidencia Global el nombramiento de Embajadores Nacionales o Estatales**, con el fin de contar

con apoyo operativo para implementar las acciones locales.

Enlace jerárquico: Reportan al Director Estratégico de las Regionales, interactúan con el área de Alianzas Estratégicas y coordinan directamente con Embajadores Nacionales o Estatales.

ACCIONES DE CORTO PLAZO (1ER AÑO)

- Presentar oficialmente la Red en universidades, ONGs, cámaras empresariales, sindicatos, gobiernos locales y medios de comunicación de su región/idioma.
- Crear y dinamizar el **grupo oficial de mentores regionales**, asegurando la integración de nuevos miembros.
- Organizar al menos 1 encuentro presencial y 2 foros virtuales en el primer año de gestión.
- Difundir programas de formación y de certificación de mentores.
- Solicitar el nombramiento de **Embajadores Nacionales o Estatales** en países y territorios donde la estructura requiera capilaridad.
- Consolidar presencia en **países prioritarios** (ej.: Argentina, Colombia, Perú, Ecuador) y activar estrategias para consolidar territorios estratégicos de mayor escala (México, Brasil, EE.UU.).
- Reportar inmediatamente la **inactividad de Embajadores**, para proceder con su remoción y reemplazo por miembros más comprometidos.

ACCIONES DE MEDIANO PLAZO (2–3 AÑOS)

- Garantizar que la región cuente con al menos **2 Centros de Formación avalados** y un número creciente de mentores certificados.
- Multiplicar la participación de mentores y alumnos en programas de formación, incrementando la **masa crítica** en países grandes o estratégicos.
- Consolidar la presencia en **España y Portugal**, como base para la expansión progresiva en el resto de Europa.
- Implementar **subdelegaciones estatales o provinciales** en países de gran tamaño (ej.: México, Brasil, EE.UU.), coordinadas por embajadores.
- Coordinar campañas de difusión y visibilidad de la mentoría en **medios locales e internacionales** de su región.
- Derivar a la **área estratégica de alianzas** cualquier propuesta de vinculación con otras comunidades de mentores, evitando compromisos no evaluados.

ACCIONES DE LARGO PLAZO (4–5 AÑOS)

- Alcanzar la **autosostenibilidad regional** mediante certificaciones, formación, eventos y alianzas institucionales.
- Posicionar su región/idioma como un **referente internacional en innovación y calidad en mentoría**, a través de publicaciones, casos de éxito y eventos insignia.

- Establecer y consolidar una **red activa de Embajadores**, capaz de operar de manera eficiente y mantener presencia en todo el territorio.
- Documentar y transferir las mejores prácticas a futuras gestiones de Vicepresidencias.
- Reconocer y distinguir públicamente a **mentores destacados y honoríficos**, fortaleciendo el prestigio institucional y atrayendo referentes de cada sector.

5.- EMBAJADORES NACIONALES

Rol: Los Embajadores Nacionales o Estatales son **representantes ejecutivos y operativos** de la Red en cada país o estado. Su misión es **ejecutar las acciones definidas por los Vicepresidentes Regionales** y contribuir a la presencia local de la comunidad en instituciones, medios de comunicación y organizaciones estratégicas.

El Embajador es la **cara visible de la Red en su territorio**, por lo que debe ser un referente activo, responsable y comprometido. Su rol no es protocolar ni simbólico: exige participación constante y capacidad de gestión.

Condiciones del Cargo

1. Compromiso activo y verificable:

La nueva gobernanza no tolerará comportamientos pasivos o meramente nominales. En el pasado, algunos embajadores se limitaron a anunciar su designación en redes sociales sin participar en actividades, encuentros o lecturas básicas como la *Guía de la Mentoría*. Ese tipo de conductas representan una falta de respeto hacia la comunidad, pues ocupan un lugar que podría estar en manos de alguien dispuesto a aportar.

→ *A partir de ahora, cualquier embajador que no muestre proactividad será relevado y reemplazado por otro miembro en lista de espera.*

2. Requisito de Certificación:

- El Embajador debe ser **Expert Mentor** al momento de su nombramiento.
- En caso de no estar certificado aún, tendrá un **plazo máximo de 3 meses** para rendir el examen y obtener la certificación correspondiente.
- Como beneficio, durante su ejercicio podrá solicitar una **beca en la Academia RGM** para realizar la formación asincrónica y prepararse para la certificación.

3. Temporalidad del Cargo:

Los cargos de Embajador son **temporales**, permitiendo así la rotación de liderazgos y la participación de nuevos miembros. Una vez concluido su período, el embajador podrá ser renovado o dar lugar a otro mentor que desee colaborar activamente.

Enlace jerárquico: Reportan directamente al **Vicepresidente Regional** de su zona e interactúan con el Director Estratégico de Regionales cuando la estrategia lo requiera..

ACCIONES DE CORTO PLAZO (1ER AÑO)

- Presentar oficialmente la Red en universidades, ONGs, organismos públicos, empresas y medios de comunicación nacionales/estatales.

- Participar activamente en **encuentros virtuales y presenciales**, representando a la comunidad en cada instancia.
- Difundir programas de formación y certificación en su país/estado, asegurando que los interesados reciban información clara y oportuna.
- Identificar **Mentores Naturales** en su territorio para distinguirlos como **Mentores Honoríficos**, fortaleciendo la legitimidad de la mentoría en el país.
- Reportar mensualmente al Vicepresidente Regional sobre actividades realizadas y resultados obtenidos.

ACCIONES DE MEDIANO PLAZO (2–3 AÑOS)

- Establecer convenios de colaboración con universidades, cámaras, sindicatos, asociaciones profesionales y fundaciones nacionales.
- Apoyar en la creación de **comunidades locales** o subdelegaciones cuando la magnitud del territorio lo demande.
- Impulsar campañas nacionales de visibilidad de la mentoría en medios de comunicación, eventos y ferias sectoriales.
- Multiplicar la participación de mentores nacionales en programas de certificación y en la vida activa de la comunidad.
- Promover actividades conjuntas con embajadores de países vecinos para fortalecer la cooperación regional.

ACCIONES DE LARGO PLAZO (4-5 AÑOS)

- Consolidar la Red como **referente nacional en mentoría**, con presencia en políticas públicas, espacios educativos y gremiales.
- Garantizar la **autosostenibilidad local** a través del impulso de programas, certificaciones y eventos nacionales.
- Documentar experiencias y buenas prácticas para que sirvan de modelo en otros países/estados.
- Fortalecer una **red nacional de mentores certificados**, con embajadores estatales o locales coordinados bajo su liderazgo.
- Dejar un **legado institucional** claro para la continuidad del rol, evitando que la gestión dependa únicamente de una persona.

*Con este capítulo, los Embajadores dejan de ser figuras simbólicas y pasan a ser **actores clave en la expansión operativa de la comunidad**, con responsabilidades claras, requisitos formativos obligatorios y un sistema de control que permite la rotación saludable de liderazgos.*