

**CMGG-0725-02 | JULIO 2025**

# **CARTA MAGNA DE GOBERNANZA GLOBAL**



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

# **CARTA MAGNA DE GOBERNANZA GLOBAL**

**DE LA:**

**RED GLOBAL DE MENTORES**

**REDE GLOBAL DE MENTORES**

**GLOBAL MENTORING NETWORK**

**CMGG-0725-02 | JULIO 2025**



# INDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Preámbulo Fundacional</b>                            | <b>9</b>  |
| <b>PARTE I – Principios y propósitos</b>                | <b>10</b> |
| <b>Art. 1 – Naturaleza de la Red Global de Mentores</b> | <b>11</b> |
| 1.1 Personalidad y forma jurídica                       | 11        |
| 1.2 Comunidad de aprendizaje y servicio                 | 12        |
| 1.3 Propósito de existencia                             | 12        |
| 1.4 Marco de acción global                              | 13        |
| 1.5 Identidad conceptual                                | 13        |
| <b>Art. 2 – Propósito y valores esenciales</b>          | <b>15</b> |
| 2.1 Propósitos fundamentales                            | 15        |
| 2.2 Valores esenciales de la Red                        | 16        |
| 2.3 Compromisos que implica pertenecer                  | 17        |
| <b>Art. 3 – Definición de mentoría como disciplina</b>  | <b>18</b> |
| 3.1 Fundamentos de la disciplina                        | 19        |
| 3.2 Diferenciación de otras disciplinas                 | 19        |
| 3.3 Componentes esenciales de la mentoría               | 20        |
| 3.4 Campo de aplicación                                 | 21        |
| <b>Art. 4 – Principios éticos fundacionales</b>         | <b>22</b> |
| 4.1 Principios rectores                                 | 22        |
| 4.2 Marco de referencia deontológico                    | 23        |
| 4.3 Consecuencias de su incumplimiento                  | 24        |
| <b>PARTE II – Estructura de gobernanza</b>              | <b>25</b> |
| <b>Art. 5 – Presidencia Global</b>                      | <b>26</b> |
| 5.1 Propósito del puesto                                | 26        |
| 5.2 Objetivos a corto, mediano y largo plazo            | 26        |
| 5.3 Plan de acción del primer año                       | 27        |
| 5.4 Interacciones clave del cargo                       | 28        |
| <b>Art. 6 – Vicepresidencias Ejecutivas Regionales</b>  | <b>30</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| 6.1 Propósito del puesto                                    | 30        |
| 6.2 Objetivos a corto, mediano y largo plazo                | 30        |
| 6.3 Plan de acción del primer año                           | 31        |
| 6.4 Interacciones clave del cargo                           | 32        |
| 6.5 Regiones establecidas (a agosto de 2025)                | 33        |
| <b>Art. 7 – Academia Internacional de Mentoría</b>          | <b>34</b> |
| 7.1 Propósito del órgano                                    | 34        |
| 7.2 Objetivos a corto, mediano y largo plazo                | 34        |
| 7.3 Programas y niveles de certificación                    | 35        |
| 7.4 Estructura de funcionamiento                            | 36        |
| 7.5 Interacciones clave                                     | 37        |
| 7.6 Documentos institucionales clave                        | 37        |
| <b>Art. 8 – Consejo Mundial de Mentoría (CMdM)</b>          | <b>39</b> |
| 8.1 Propósito del órgano                                    | 39        |
| 8.2 Funciones principales                                   | 40        |
| 8.3 Composición del Consejo                                 | 41        |
| 8.4 Objetivos a corto, mediano y largo plazo                | 42        |
| 8.5 Interacciones clave                                     | 42        |
| <b>Art. 9 – Tribunal Ético Global</b>                       | <b>44</b> |
| 9.1 Propósito del órgano                                    | 44        |
| 9.2 Funciones principales                                   | 44        |
| 9.3 Composición y autonomía                                 | 46        |
| 9.4 Procedimientos y criterios                              | 46        |
| 9.5 Objetivos a corto, mediano y largo plazo                | 47        |
| <b>Art. 10 – Responsable de Distinciones y Trayectorias</b> | <b>49</b> |
| 10.1 Propósito del rol                                      | 49        |
| 10.2 Funciones principales                                  | 49        |
| 10.3 Criterios de evaluación                                | 51        |
| 10.4 Objetivos y plan de acción                             | 52        |
| <b>Art. 11 – Direcciones Regionales Operativas</b>          | <b>53</b> |
| 11.1 Propósito  | 53        |
| 11.2 Funciones principales                                  | 53        |
| 11.3 Composición y cobertura                                | 55        |

|   |           |
|---|-----------|
| 11.4 Objetivos y plan de acción                                     | 56        |
| <b>Art. 12 – Direcciones por Áreas Temáticas</b>                    | <b>57</b> |
| 12.1 Propósito  | 57        |
| 12.2 Áreas temáticas reconocidas                                    | 57        |
| 12.3 Funciones principales  | 58        |
| 12.4 Coordinación y articulación                                    | 59        |
| 12.5 Objetivos y plan de acción                                     | 60        |
| <b>Art. 13 – Unidades funcionales de apoyo</b>                      | <b>62</b> |
| 13.1 Propósito  | 62        |
| 13.2 Unidades reconocidas   | 62        |
| 13.3 Funciones generales  | 64        |
| 13.4 Coordinación y liderazgo                                       | 65        |
| 13.5 Objetivos y plan de acción                                     | 65        |
| <b>PARTE III – Mecanismos de elección, permanencia y transición</b> | <b>67</b> |
| <b>Art. 14 – Criterios de designación y elección</b>                | <b>68</b> |
| 14.1 Principios rectores para toda elección o designación           | 68        |
| 14.2 Tipologías de acceso a los cargos                              | 69        |
| 14.3 Condiciones generales para aspirar a un cargo                  | 70        |
| 14.4 Criterios específicos para ciertos cargos                      | 71        |
| 14.5 Proceso de validación comunitaria                              | 71        |
| <b>Art. 15 – Duración de los cargos y procesos de renovación</b>    | <b>73</b> |
| 15.1 Principios orientadores  | 73        |
| 15.2 Duración estándar de los cargos                                | 74        |
| 15.3 Mecanismo de renovación  | 75        |
| 15.4 Periodos interinos o transitorios                              | 75        |
| 15.5 Cultura del recambio generacional                              | 76        |
| <b>Art. 16 – Procesos de relevo, transición y continuidad</b>       | <b>77</b> |
| 16.1 Rlevo planificado  | 77        |
| 16.2 Rlevo por vacancia no planificada                              | 78        |
| 16.3 Entrega de información y herramientas                          | 78        |

|  |            |
|--|------------|
| 16.4 Acto simbólico de transición                            | 79         |
| 16.5 Mecanismos de continuidad operativa                     | 79         |
| <b>Art. 17 – Criterios de evaluación de desempeño</b>        | <b>81</b>  |
| 17.1 Principios rectores de la evaluación                    | 81         |
| 17.2 Niveles de evaluación                                   | 81         |
| 17.3 Criterios orientadores                                  | 82         |
| 17.4 Herramientas de evaluación                              | 82         |
| 17.5 Resultados y consecuencias                              | 83         |
| 17.6 Frecuencia  | 83         |
| <b>PARTE IV – Disposiciones finales y anexos</b>             | <b>85</b>  |
| <b>Art. 18 – Reforma de esta Carta Magna</b>                 | <b>86</b>  |
| 18.1 Finalidad de las reformas                               | 86         |
| 18.2 Quién puede proponer reformas                           | 87         |
| 18.3 Procedimiento para la reforma                           | 87         |
| 18.4 Tipos de reforma  | 87         |
| 18.5 Comunicación y entrada en vigor                         | 88         |
| <b>Art. 19 – Reconocimiento y ratificación internacional</b> | <b>89</b>  |
| 19.1 Ratificación por las comunidades lingüísticas           | 89         |
| 19.2 Adhesión por instituciones aliadas                      | 90         |
| 19.3 Reconocimiento ante organismos internacionales          | 90         |
| 19.4 Registro y legitimidad jurídica                         | 91         |
| 19.5 Difusión y acceso público                               | 91         |
| <b>Art. 20 – Anexos y esquemas visuales</b>                  | <b>92</b>  |
| 20.1 Tipos de anexos incorporables                           | 92         |
| 20.2 Validación y actualización de los anexos                | 93         |
| 20.3 Accesibilidad y divulgación                             | 93         |
| 20.4 Criterios editoriales para anexos                       | 94         |
| <b>Glosario Institucional</b>                                | <b>95</b>  |
| <b>Índice Temático</b>                                       | <b>99</b>  |
| <b>Organigrama</b>   | <b>100</b> |



# PREÁMBULO FUNDACIONAL

Nosotros, los mentores y mentoras que integramos la RGM, ReGM y GMN, provenientes de diversas culturas, territorios, lenguas y saberes, movidos por el propósito común de honrar el arte de acompañar, y conscientes de que la mentoría no es solo una técnica o una vocación individual, sino una disciplina viva, transdisciplinaria, ética y transformadora, declaramos la voluntad de consolidarnos como una comunidad internacional al servicio del desarrollo humano, la evolución consciente y el bien colectivo.

Reconociendo los aprendizajes del pasado, celebrando la diversidad que nos enriquece, y proyectando una visión compartida para el futuro, nos damos esta Carta Magna como expresión de nuestro compromiso con: la mentoría como camino de sabiduría compartida, la gobernanza como arte del cuidado colectivo, la ética como base de toda relación significativa, la formación como acto de responsabilidad intergeneracional, y el linaje como tejido vivo que nos conecta más allá del tiempo.

Esta Carta establece los principios, estructuras, roles y funciones que guían el desarrollo armónico y sostenible de nuestra RED, asegurando su legitimidad, coherencia y expansión consciente en el mundo.

---

## **PARTE I – PRINCIPIOS Y PROPÓSITOS**

# ART. 1 – NATURALEZA DE LA RED GLOBAL DE MENTORES

La **Red Global de Mentores (RGM)** es una comunidad internacional, multilingüe, plural y descentralizada de personas comprometidas con el ejercicio ético y profesional de la mentoría como disciplina. Su existencia se fundamenta en la colaboración entre culturas, generaciones y saberes, con una estructura de gobernanza que articula **comunidades lingüísticas, áreas temáticas, regiones geográficas y niveles de profesionalización.**

La Red se organiza bajo tres comunidades lingüísticas activas:

- RGM – Red Global de Mentores (Hispanohablante)
- ReGM – Rede Global de Mentores (Lusófona)
- GMN – Global Mentoring Network (Angloparlante)

Estas comunidades comparten una identidad común, una Carta Magna unificada, un modelo de gobernanza armónico y un sistema de certificación internacional alineado con los estándares establecidos por la Academia RGM.

## 1.1 PERSONALIDAD Y FORMA JURÍDICA

La Red actúa sin fines de lucro y está representada jurídicamente por **Holding Mentors LLC**, una estructura corporativa que brinda soporte legal, financiero y administrativo a sus operaciones globales. Esta figura

permite articular convenios, recibir donaciones, generar alianzas institucionales y garantizar transparencia en sus procesos administrativos y fiscales.

## 1.2 COMUNIDAD DE APRENDIZAJE Y SERVICIO

La Red se reconoce como una **comunidad de práctica**, una red de aprendizaje mutuo y una organización en constante evolución. No es una institución cerrada ni un colectivo ideológico, sino una constelación de profesionales comprometidos con el arte de acompañar procesos humanos desde la experiencia, la reflexión y la ética.

La pertenencia a la Red implica asumir un compromiso explícito con sus principios, participar activamente en su crecimiento, promover la mentoría con responsabilidad y contribuir al fortalecimiento colectivo del ecosistema global de acompañamiento humano.

## 1.3 PROPÓSITO DE EXISTENCIA

La Red fue creada con un doble propósito:

- Consolidar la mentoría como disciplina profesional, reflexiva, ética y global
- Conectar a mentores experimentados que deseen expandir su impacto personal, social y organizacional

Se diferencia de asociaciones profesionales tradicionales porque articula:

- Un modelo educativo de certificación progresiva

- Un ecosistema de gobernanza distribuida y participativa
- Un código deontológico común que regula las prácticas de mentoría
- Un sistema de distinciones que honra trayectorias y legados

## 1.4 MARCO DE ACCIÓN GLOBAL

La Red entiende que **la mentoría no tiene fronteras políticas, pero sí culturales e idiomáticas**, por lo que busca expandirse respetando y adaptándose a cada contexto.

Para ello, promueve la creación de comunidades lingüísticas, vicepresidencias regionales, centros de formación acreditados y unidades funcionales que permitan operar en todos los continentes.

Esta arquitectura flexible busca:

- Garantizar la diversidad y la inclusión
- Promover estándares comunes sin imponer modelos únicos
- Fomentar el diálogo entre disciplinas, generaciones y cosmovisiones
- Construir puentes de sabiduría, no muros de normativas rígidas

## 1.5 IDENTIDAD CONCEPTUAL

La Red no se define como una “escuela”, “empresa” o “federación”, sino como una **red viva** de mentoría en expansión, que:

- Reconoce la mentoría como un **linaje colectivo**

- Sostiene una **ética de cuidado**
- Promueve una formación por resonancia y experiencia
- Articula un modelo de profesionalización sin academización vacía
- Honra a los maestros y mentores reales que han marcado vida.

# ART. 2 – PROPÓSITO Y VALORES ESENCIALES

La **Red Global de Mentores (RGM)** nace con el propósito de consolidar la **mentoría como una disciplina profesional, ética, transdisciplinaria y global**, orientada al acompañamiento consciente de personas, equipos, organizaciones y comunidades en procesos de desarrollo humano, maduración personal, evolución profesional y transformación social.

Esta Red no persigue intereses particulares, ideológicos ni económicos. Su propósito fundacional es **poner la sabiduría experiencial al servicio del bien común**, honrando la mentoría como arte, oficio, disciplina y legado.

## 2.1 PROPÓSITOS FUNDAMENTALES

1. **Posicionar la mentoría como disciplina** reconocida internacionalmente, con marcos deontológicos, pedagógicos, metodológicos y éticos definidos.
2. **Ofrecer caminos de formación y certificación** para mentores experimentados, sin imponer un único modelo de escuela o corriente.
3. **Conectar a mentores de distintas culturas, generaciones y saberes** para fomentar el diálogo, el aprendizaje colectivo y el servicio con sentido.
4. **Sostener una comunidad** que permita legitimar, visibilizar y profesionalizar el rol del mentor desde una ética del acompañamiento y la transformación.

5. **Promover la mentoría como herramienta de consciencia** y desarrollo humano integral, en un mundo que necesita referentes éticos y presencias significativas.

## 2.2 VALORES ESENCIALES DE LA RED

Los valores que orientan toda acción, decisión y vínculo dentro de la Red Global de Mentores son:

1. **Integridad:** actuar con coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace, en todos los niveles del ejercicio del mentorado.
2. **Vocación de servicio:** comprender la mentoría como un acto de entrega, escucha y presencia, no como un ejercicio de poder o dirección.
3. **Respeto a la diversidad:** valorar la riqueza de miradas, territorios, culturas, géneros, lenguas, trayectorias y estilos de mentoría.
4. **Cuidado relacional:** priorizar la calidad de los vínculos por encima de los procedimientos, sin perder rigor institucional ni profesional.
5. **Responsabilidad intergeneracional:** transmitir saberes con conciencia ética y pedagógica, cuidando el linaje que dejamos a las futuras generaciones.
6. **Humildad y aprendizaje continuo:** reconocer que nadie es dueño de la verdad ni del método, y que todo mentor es también aprendiz.
7. **Colaboración y construcción colectiva:** entender la Red como una comunidad de co-creación y de propósito compartido, no como competencia de egos.

## 2.3 COMPROMISOS QUE IMPLICA PERTENECER

Todo miembro de la Red, especialmente quienes ocupan roles de liderazgo, se comprometen explícitamente a:

1. Representar los valores esenciales en su práctica profesional y personal.
2. Promover el espíritu de colaboración por encima del protagonismo individual.
3. Respetar los procesos de formación, certificación y gobernanza establecidos por la comunidad.
4. Contribuir al crecimiento sano, ético y sostenible de la Red.
5. Participar activamente, aportar desde su experiencia y honrar la confianza colectiva.

# ART. 3 – DEFINICIÓN DE MENTORÍA COMO DISCIPLINA

La **mentoría**, en el marco conceptual de la Red Global de Mentores (RGM), se define como una **disciplina profesional, transdisciplinaria, ética y vivencial** dedicada al acompañamiento de personas, grupos y organizaciones en sus procesos de toma de consciencia, desarrollo humano y evolución existencial.

A diferencia de otras prácticas de acompañamiento, la mentoría se sustenta en la experiencia vivida, en la escucha profunda y en la presencia consciente del mentor, quien no guía desde una superioridad técnica, sino desde una sabiduría vital encarnada en su propia biografía.

| Valor / Principio             | Aplicación Clave / Indicadores   |
|-------------------------------|--|
| Presencia Consciente          | Estar disponible sin juicio ni urgencia en los procesos de mentoría.                 |
| Escucha Profunda              | Escuchar para comprender, no solo para responder; formular preguntas significativas. |
| Coherencia Ética              | Actuar en alineación con el Código Deontológico y la Guía Maestra.                   |
| Aprendizaje Intergeneracional | Transmitir saberes y prácticas a nuevas generaciones de mentores.                    |
| Humildad Epistémica           | Reconocer límites del propio saber y respetar otros enfoques.                        |
| Servicio con Propósito        | Acompañar desde el compromiso con el bien colectivo y la transformación.             |

## 3.1 FUNDAMENTOS DE LA DISCIPLINA

La mentoría se distingue y consolida como disciplina por:

1. Tener **un cuerpo epistemológico propio**, en diálogo con otras ciencias humanas, sociales, educativas, filosóficas y espirituales.
2. Reconocer que **el saber del mentor no es sólo académico**, sino integral: incluye lo emocional, lo experiencial, lo ético y lo simbólico.
3. Basarse en **relaciones interpersonales significativas**, sostenidas por la confianza, la confidencialidad, el respeto mutuo y la autenticidad.
4. Promover **procesos reflexivos**, en los que el mentorado resignifica sus experiencias, potencia sus recursos y clarifica sus caminos.
5. Desarrollar **métodos, formatos y marcos de acción diversos**, que se adaptan al contexto, la persona y el tipo de proceso.
6. Integrar **dimensiones subjetivas y existenciales**, más allá de objetivos productivos o de rendimiento.

## 3.2 DIFERENCIACIÓN DE OTRAS DISCIPLINAS

En el universo de las prácticas de acompañamiento, la mentoría se distingue de:

1. **El coaching**, que trabaja por objetivos concretos con herramientas estructuradas, en general dentro de marcos empresariales o personales específicos.

2. **La psicoterapia**, que se orienta al abordaje clínico o terapéutico de patologías o traumas desde una mirada psicológica o médica.
3. **La consultoría**, que aporta conocimiento experto para resolver un problema técnico u organizacional desde un enfoque de solución.
4. **La docencia**, que transmite conocimientos sistematizados en contextos educativos formales o no formales.

Aunque comparte con ellas algunos elementos (como la escucha, la conversación, el acompañamiento), la mentoría tiene una **intención transformadora más amplia**, que no apunta sólo a resolver problemas ni a adquirir conocimientos, sino a **activar consciencia, integrar experiencia y alinear sentido**.

### 3.3 COMPONENTES ESENCIALES DE LA MENTORÍA

1. **Presencia**: el mentor se ofrece como una presencia viva, disponible y consciente, no como un manual ambulante.
2. **Relación**: el proceso se teje en la calidad del vínculo, no en el protocolo.
3. **Sabiduría compartida**: el conocimiento surge del encuentro, no sólo de una transmisión unidireccional.
4. **Reflexividad**: la experiencia se resignifica en la conversación y la autoobservación.
5. **No directividad**: el mentor no impone, orienta; no dirige, acompaña; no resuelve, sostiene.

6. **Ética del cuidado:** toda acción está atravesada por la responsabilidad, la compasión y la dignidad humana.

## 3.4 CAMPO DE APLICACIÓN

La mentoría es aplicable en múltiples contextos:

1. Ámbitos organizacionales (empresas, ONGs, universidades)
2. Escuelas, comunidades educativas y de liderazgo
3. Procesos de transición profesional, vocacional o de vida
4. Acompañamiento a emprendedores, líderes, artistas, investigadores
5. Redes sociales, comunitarias y culturales
6. Espacios de acompañamiento espiritual, filosófico o existencial

Con su mirada humanizadora y su enfoque integral, la mentoría no solo impacta a individuos, sino también a sistemas, culturas y generaciones.

# ART. 4 – PRINCIPIOS ÉTICOS FUNDACIONALES

La Red Global de Mentores (RGM), junto con la ReGM y la GMN, se rige por una **ética fundacional** que no sólo orienta las acciones de sus miembros, sino que define la naturaleza misma de la mentoría como disciplina al servicio de la vida, la consciencia y la transformación humana.

Estos principios éticos son universales, no dogmáticos, y se actualizan a la luz de las realidades culturales, sociales y evolutivas de cada contexto. Funcionan como brújula interna para cada mentor, pero también como marco referencial para los procesos de formación, certificación y evaluación profesional.

## 4.1 PRINCIPIOS RECTORES

1. **Presencia consciente:** El mentor habita el presente con atención plena y apertura genuina, ofreciendo disponibilidad humana sin juicios ni urgencias.
2. **Respeto radical:** Toda persona es un universo valioso y único. El mentor reconoce la soberanía del otro en su proceso, sin imponer, diagnosticar ni manipular.
3. **Vocación de servicio:** La mentoría nace del deseo profundo de compartir lo aprendido, sin afán de superioridad ni protagonismo. El mentor sirve sin servirse.

4. **Integridad personal:** Coherencia entre lo que se es, lo que se dice y lo que se hace. No hay mentoría ética sin autoobservación, humildad y responsabilidad.
5. **Confidencialidad y cuidado:** Todo lo compartido en un proceso de mentoría es sagrado. El mentor protege la intimidad del otro como un gesto de amor ético.
6. **Honestidad profesional:** El mentor reconoce sus límites, no simula saber, no opera fuera de su alcance y deriva cuando es necesario.
7. **No directividad:** El mentor no sustituye la decisión del otro. No guía desde el ego ni impone respuestas, sino que acompaña la emergencia del saber interno del mentorado.
8. **Compromiso con el aprendizaje continuo:** La mentoría exige crecimiento permanente. Todo mentor es, ante todo, un aprendiz de sí mismo y de la vida.
9. **Responsabilidad intergeneracional:** La mentoría honra el linaje de sabiduría que la precede y actúa con consciencia del legado que deja a las generaciones futuras.
10. **Imparcialidad e inclusión:** No se discrimina por ideologías, género, etnia, orientación o creencia. Toda mentoría es un acto político en favor de la dignidad humana.

## 4.2 MARCO DE REFERENCIA DEONTOLÓGICO

Este conjunto de principios se traduce en un **Código Deontológico** actualizado periódicamente por el Comité de

Ética de la RGM. Este código no es meramente normativo, sino formativo: **orienta, inspira, previene y corrige.**

Todos los mentores certificados, las unidades funcionales y las comunidades regionales de la RGM se comprometen a conocer, difundir y practicar este código como garantía de calidad, legitimidad y confianza en el ejercicio de la mentoría.

## 4.3 CONSECUENCIAS DE SU INCUMPLIMIENTO

El apartamiento consciente y reiterado de estos principios será analizado por el **Tribunal Ético Global**, y podrá derivar en llamados de atención, suspensión o pérdida de certificación, según la gravedad del caso.

No se trata de castigar, sino de **cuidar la dignidad del oficio**, proteger a las personas involucradas y preservar la confianza en la mentoría como camino humano.

---

## **PARTE II – ESTRUCTURA DE GOBERNANZA**

# ART. 5 – PRESIDENCIA GLOBAL

La Presidencia Global es el máximo cargo de dirección y representación institucional de la Red Global de Mentores (RGM), así como de sus comunidades hermanas ReGM (Rede Global de Mentores) y GMN (Global Mentoring Network). Su función principal es custodiar el propósito fundacional, consolidar la gobernanza multinivel, y expandir el modelo en todas las regiones e idiomas del mundo.

La persona que ocupa este cargo encarna el espíritu de la mentoría como disciplina y como camino de vida. Su rol no es sólo administrativo o político, sino profundamente simbólico y ético: representa el alma del proyecto ante la comunidad interna y ante el mundo.

## 5.1 PROPÓSITO DEL PUESTO

1. Sostener la coherencia del modelo global de mentoría y garantizar su evolución consciente.
2. Representar institucionalmente a la RGM, ReGM y GMN ante organismos internacionales, universidades, alianzas estratégicas y espacios públicos.
3. Asegurar el equilibrio entre las comunidades regionales, promoviendo su autonomía sin perder unidad de visión.

## 5.2 OBJETIVOS A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO

**Corto plazo (primer año de gestión):**

- Poner en funcionamiento el modelo mixto de Comunidades + Unidades Productivas.
- Ampliar la visibilidad global del proyecto, participando en foros, congresos y acuerdos institucionales.
- Activar el Consejo Mundial de Mentoría (CMdM), la Academia RGM, y los principales órganos de gobernanza.

### **Mediano plazo (2 a 3 años):**

- Consolidar la estructura DAO (Organización Autónoma Descentralizada) para asegurar transparencia y sostenibilidad.
- Impulsar la certificación internacional en nuevos idiomas y regiones.
- Desarrollar alianzas con organismos globales (UNESCO, ONU, ECOSOC, etc.)

### **Largo plazo (4 a 5 años):**

- Dejar un legado institucional sólido y documentado para la próxima Presidencia.
- Alcanzar el reconocimiento de la mentoría como patrimonio educativo y social a nivel global.
- Multiplicar el número de comunidades certificadas, miembros activos y centros de formación acreditados.

## **5.3 PLAN DE ACCIÓN DEL PRIMER AÑO**

### **1. Gobernanza estructural:**

- Validar y hacer efectiva la Carta Magna en toda la red.

- Designar y acompañar a los Directores Ejecutivos de Regiones y Áreas.
- Establecer canales de comunicación directa con cada VP Regional.

## 2. Estrategia institucional y visibilidad:

- Participar en eventos globales de educación, desarrollo humano y liderazgo.
- Lanzar campañas de visibilidad de la mentoría como disciplina.
- Promover y celebrar el 27 de octubre como Día Global de la Mentoría.

## 3. Sustentabilidad económica:

- Activar unidades productivas que generen ingresos y brinden servicios valiosos (certificaciones, formaciones, marketplace, etc.)
- Ampliar el ecosistema digital de la red: web, e-learning, comunidad certificada.

## 4. Legalidad y estructura internacional:

- Operar mediante la razón social Holding Mentors LLC (EE.UU.) para las gestiones legales y comerciales globales.
- Formalizar convenios internacionales de cooperación.

# 5.4 INTERACCIONES CLAVE DEL CARGO

1. **Consejo Mundial de Mentoría (CMdM):** órgano asesor estratégico para la toma de decisiones trascendentes. El

**CMdM no es un órgano ejecutivo**, sino de dirección estratégica, orientación ética y legitimidad institucional. **La Presidencia Global ejecuta y representa.** Son órganos complementarios e interdependientes.

2. **Academia RGM:** órgano académico y certificador, esencial para sostener la calidad formativa.
3. **Comités de Ética:** para preservar la integridad de las comunidades.
4. **Comités de Distinciones:** para reconocer trayectorias con diferentes credenciales generadas para tal fin.
5. **Direcciones Ejecutivas de Regiones y Áreas:** para la implementación descentralizada del modelo.
6. **Mentores Docentes y Formadores Certificados:** actores clave para la expansión de la mentoría en terreno.
7. **Organismos internacionales y aliados estratégicos:** para lograr incidencia institucional a nivel mundial.

# ART. 6 – VICEPRESIDENCIAS EJECUTIVAS REGIONALES

Las Vicepresidencias Ejecutivas Regionales representan a la Red Global de Mentores en sus respectivos territorios culturales y lingüísticos. Son figuras clave para la expansión, dinamización y legitimación local del modelo de mentoría como disciplina profesional. Operan con autonomía contextual, pero en coherencia con los principios, estándares y estrategias definidos a nivel global.

Cada Vicepresidencia es considerada un **nodo estratégico de gobernanza descentralizada**, cuyo liderazgo actúa como rostro visible y referente activo de la comunidad en su región.

## 6.1 PROPÓSITO DEL PUESTO

1. Fortalecer la presencia de la RGM, ReGM o GMN en su región.
2. Acompañar el crecimiento de la comunidad de mentores certificados y centros de formación en su territorio.
3. Garantizar la coherencia pedagógica, ética y comunicacional con la visión global.
4. Ser un canal vivo de retroalimentación entre lo global y lo local.

## 6.2 OBJETIVOS A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO

### **Corto plazo (primer año):**

- Presentar formalmente la comunidad regional ante universidades, organizaciones y medios.
- Generar espacios de formación, difusión y certificación en la región.
- Conformar equipos locales de gestión y comunidades activas en plataformas digitales.

### **Mediano plazo (2 a 3 años):**

- Lograr que cada región tenga al menos 2 Centros de Formación avalados.
- Posicionar la mentoría como disciplina reconocida por instituciones académicas y gubernamentales.
- Multiplicar la base de mentores certificados y alumnos en proceso de formación.

### **Largo plazo (4 a 5 años):**

- Alcanzar la autosostenibilidad regional mediante alianzas, actividades y certificaciones.
- Activar representaciones subregionales (ej.: estados, provincias, ciudades).
- Ser referente internacional de innovación y calidad en mentoría.

## **6.3 PLAN DE ACCIÓN DEL PRIMER AÑO**

### **1. Presentación institucional:**

- Aprender a presentar la red global (RGM, ReGM o GMN) utilizando el Boletín de Inducción.

- Familiarizarse profundamente con el contenido del sitio web y los documentos institucionales.
2. Comunicación y comunidad:
- Crear y dinamizar un grupo de WhatsApp regional para informar y motivar a los miembros.
  - Mantener una comunicación activa con la Presidencia Global y Direcciones Ejecutivas.
3. Eventos estratégicos:
- Organizar al menos 2 **Foros Virtuales** sobre la mentoría y sus beneficios profesionales.
  - Organizar al menos 1 **Encuentro Presencial** para crear lazos entre los miembros de la región.
4. Alianzas institucionales:
- Establecer vínculos con universidades, institutos de educación y medios de comunicación.
  - Proponer convenios de colaboración o difusión para expandir el impacto local.
5. Promoción y certificación:
- Explicar los beneficios de ser parte de la comunidad y de obtener la certificación internacional.
  - Motivar la participación en los niveles 01, 02 y 03 de formación de mentores.

## 6.4 INTERACCIONES CLAVE DEL CARGO

1. **Presidencia Global:** de quien recibe lineamientos estratégicos y apoyo político institucional.

2. **Dirección Ejecutiva de Regiones:** responsable de coordinar, apoyar y alinear las acciones de todas las VP Regionales.
3. **Mentores Certificados:** quienes forman la comunidad viva y colaboran con actividades locales.
4. **Docentes Certificados y Centros de Formación:** aliados esenciales para sostener procesos formativos en el territorio.
5. **Comités Globales (Ética, Distinciones, CMdM):** para articular decisiones que requieren nivel global.
6. **Organismos e instituciones locales:** socios potenciales para la difusión y legitimación de la mentoría.

## 6.5 REGIONES ESTABLECIDAS (A AGOSTO DE 2025)

- V.P. Ejecutiva Sudamérica
- V.P. Ejecutiva Brasil
- V.P. Ejecutiva Centroamérica
- V.P. Ejecutiva México
- V.P. Ejecutiva USA (Español)
- V.P. Ejecutiva USA (Inglés)
- V.P. Ejecutiva Europa (Español)
- V.P. Ejecutiva Europa (Inglés)
- V.P. Ejecutiva Europa (Portugués)
- V.P. Ejecutiva África
- V.P. Ejecutiva Asia
- V.P. Ejecutiva Oceanía
- .....

# **ART. 7 – ACADEMIA INTERNACIONAL DE MENTORÍA**

La Academia Internacional de Mentoría es el órgano formativo y certificador de la Red Global de Mentores (RGM, ReGM, GMN), encargado de preservar, transmitir y actualizar el conocimiento teórico, práctico y ético de la disciplina. Su misión es formar mentores profesionales altamente capacitados, consolidando un estándar internacional de calidad, claridad y consciencia en el ejercicio de la mentoría.

## **7.1 PROPÓSITO DEL ÓRGANO**

1. Diseñar, actualizar y supervisar los programas de formación y certificación de mentores.
2. Asegurar el rigor pedagógico y filosófico de los contenidos impartidos.
3. Velar por la calidad académica en todos los niveles de la formación: Nivel 01 (Practitioner), Nivel 02 (Professional) y Nivel 03 (Expert).
4. Acreditar y acompañar a los Centros de Formación y a los Mentores Docentes Certificados.
5. Sostener el linaje formativo que distingue a la mentoría como disciplina autónoma, integradora y transformadora.

## **7.2 OBJETIVOS A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO**

### **Corto plazo (primer año):**

- Consolidar la oferta formativa asincrónica y acompañada por docentes certificados.
- Ampliar la red de Mentores Docentes y Centros de Formación Avalados.
- Asegurar la calidad de los exámenes, credenciales y certificados emitidos.

### **Mediano plazo (2–3 años):**

- Traducir los programas a varios idiomas para expandir la mentoría globalmente.
- Fortalecer el prestigio académico de la certificación internacional.
- Establecer acuerdos con universidades para reconocimiento curricular.

### **Largo plazo (4–5 años):**

- Ser el referente mundial de formación profesional en mentoría.
- Lograr que la mentoría sea reconocida como una disciplina educativa y social en múltiples países.
- Incorporar tecnologías emergentes para mejorar la experiencia formativa.

## **7.3 PROGRAMAS Y NIVELES DE CERTIFICACIÓN**

La Academia estructura su formación en tres niveles jerarquizados:

- **Nivel 01 – Practitioner Mentor:** fundamentos filosóficos, éticos y metodológicos. Requiere aprobar una formación asincrónica, leer la Guía Maestra, responder un workbook y rendir examen.
- **Nivel 02 – Certified Professional Mentor:** profesionalización del ejercicio. Se requiere experiencia real, conocimientos aplicados, reflexiones y evaluación situacional.
- **Nivel 03 – Expert Mentor:** dirigido a personas con larga trayectoria como mentores, dispuestas a dejar legado. Se accede por postulación y defensa de un caso.

También existen programas especiales como:

- **Programa Integral:** (8 meses – 360hs) para que dicten los centros de formación y universidades.
- **Programa Intensivo:** para profesionales de otras disciplinas con +10 años de experiencia.

## 7.4 ESTRUCTURA DE FUNCIONAMIENTO

La Academia se organiza en torno a las siguientes funciones:

1. **Dirección Académica y Pedagógica:** coordina todas las actividades formativas, define programas, estándares, modalidades y metodologías. Supervisa la calidad de la enseñanza, tanto en entornos virtuales como presenciales.
2. **Comité de Certificación:** valida perfiles, revisa entregables y emite credenciales.

3. **Mentores Docentes Certificados:** profesionales habilitados para acompañar procesos formativos y aplicar los exámenes oficiales.
4. **Centros de Formación Avalados (CFA):** organizaciones aliadas que dictan formaciones presenciales con aval de la Academia.
5. **Plataforma de e-learning:** entorno digital asincrónico con contenidos audiovisuales, exámenes y credenciales automáticas.

## 7.5 INTERACCIONES CLAVE

1. **Presidencia Global:** valida lineamientos estratégicos.
2. **Dirección de Regiones y Áreas:** asegura la presencia formativa en territorios y temáticas.
3. **Comité de Ética:** colabora para sostener la coherencia entre formación y valores.
4. **Comunidad Global de Mentores:** quienes reciben, recomiendan y mejoran los procesos de formación.

## 7.6 DOCUMENTOS INSTITUCIONALES CLAVE

1. **Guía Maestra de la Mentoría:** Guía Funcional que contiene los temas necesarios para la realización del Programa de Certificación Integral. También disponibles las Guías por Nivel de Certificación.
2. **Guía Esencial de la Mentoría:** Guía Funcional que contiene los temas necesarios para la realización del Programa de Certificación Intensivo.

3. **Código Deontológico de la Mentoría:** garantiza las prácticas coherentes con los valores fundacionales de las comunidades.
4. **Boletín Induction:** herramienta para que los nuevos ingresantes comprendan la estructura y servicios de la comunidad.
5. **Workbooks:** materiales reflexivos y evaluativos que acompañan los niveles formativos.

## ART. 8 – CONSEJO MUNDIAL DE MENTORÍA (CMDM)

El **Consejo Mundial de Mentoría (CMdM)** es el órgano colegiado de mayor jerarquía deliberativa dentro de la Red Global de Mentores, encargado de velar por la unidad, visión estratégica, expansión internacional, estándares éticos y profesionales de la mentoría como disciplina. Actúa como guía política, ética, académica y simbólica, representando la voz colectiva de los referentes más comprometidos con el desarrollo global de la Red.

El CMdM tendrá dos reuniones anuales, con posibilidad de sesiones extraordinarias, virtuales o temáticas según necesidad. El Comité Ejecutivo del CMdM mantiene seguimiento y representación entre reuniones.

### 8.1 PROPÓSITO DEL ÓRGANO

1. Actuar como órgano superior de deliberación, orientación y gobierno de las Comunidades RGM, ReGM y GMN.
2. Preservar la unidad de misión, visión y principios fundacionales en los distintos territorios y lenguas.
3. Consolidar un modelo de gobernanza multinivel y multilingüe, riguroso y flexible, que permita la expansión consciente y coherente de la mentoría como disciplina internacional.
4. Ser el garante institucional de la legitimidad, ética y calidad en los procesos clave de la organización.

## 8.2 FUNCIONES PRINCIPALES

1. **Gobernanza Global:** Coordinar la visión a largo plazo de la Red Global de Mentores y aprobar las grandes líneas estratégicas.
2. **Unidad y Coherencia:** Velar por la fidelidad a los principios fundacionales, promoviendo la coherencia institucional en todas las regiones y comunidades lingüísticas.
3. **Definición de Políticas Globales:** Deliberar y aprobar políticas, estándares internacionales, lineamientos formativos y criterios de certificación.
4. **Normativa y Estándares Profesionales:** Aprobar o reformar la Carta Magna, los estatutos, el Código Deontológico y demás marcos normativos.
5. **Expansión y Representación:** Avalar la creación de nuevas comunidades (por idioma o región), asegurando la representación cultural, profesional y lingüística.
6. **Elección de Liderazgo:** Elegir a la Presidencia Global cada 5 años, evaluar el desempeño de las Presidencias Regionales y aprobar o remover miembros en caso de inactividad o faltas éticas.
7. **Comisiones Temáticas:** Crear y coordinar comisiones internas como:
  - Comisión Académica
  - Comisión de Ética
  - Comisión de Innovación y Tecnología
  - Comisión de Expansión Global
  - Comisión de Distinciones y Legado

8. **Transparencia y Rendición de Cuentas:** Garantizar la publicidad de las actas, decisiones y resoluciones, emitiendo un informe anual de gestión a toda la comunidad de mentores certificados.
9. **Gestión Ética y Disciplina:** Coordinar acciones con el Tribunal Ético Global ante casos sensibles, denuncias o situaciones críticas.
10. **Reformas y Actualizaciones:** Liderar los procesos de revisión de la Carta Magna, adaptándola a nuevos contextos sin perder su espíritu fundacional.

## 8.3 COMPOSICIÓN DEL CONSEJO

El CMdM está integrado por:

1. La Presidencia Global y las Vicepresidencias Ejecutivas Regionales.
2. El/la Directora/a de la Academia Internacional de Mentoría.
3. El/la Coordinador/a del Comité Ético Global.
4. El/la Responsable de Distinciones y Legado.
5. El/la Responsable de Innovación y Tecnología.
6. Representantes electos de distintas regiones y áreas temáticas.
7. Invitados especiales con rol consultivo, cuando el tema lo requiera (académicos, referentes de otras organizaciones internacionales, etc.).

## 8.4 OBJETIVOS A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO

### Corto plazo (1 año):

- Consolidar la estructura operativa y el reglamento interno del CMdM.
- Aprobar las primeras reformas consensuadas a la Carta Magna.
- Fortalecer las relaciones con organismos internacionales afines (UNESCO, OIT, ECOSOC, etc.).

### Mediano plazo (2–3 años):

- Liderar el proceso de reconocimiento de la mentoría como disciplina educativa y social.
- Impulsar la declaración del 27 de octubre como el **Día Global de la Mentoría**.
- Establecer relaciones estratégicas con universidades y organizaciones multilaterales.

### Largo plazo (4–5 años):

- Posicionar a la Red Global de Mentores como referente normativo y ético de la mentoría a nivel mundial.
- Ser reconocida como una organización internacional de interés público en los organismos multilaterales.

## 8.5 INTERACCIONES CLAVE

1. **Academia Internacional de Mentoría:** para validar estándares pedagógicos, certificaciones y programas.

2. **Tribunal Ético Global:** en casos que requieren revisión de principios, actuación disciplinaria o revisión de códigos.
3. **Direcciones Regionales y por Áreas:** para comprender las necesidades locales y tomar decisiones con base en realidades diversas.
4. **Comunidad Global:** mediante audiencias, encuestas y mecanismos de consulta, se asegura la participación democrática y colaborativa.
5. **El CMdM no es un órgano ejecutivo,** sino de dirección estratégica, orientación ética y legitimidad institucional. La Presidencia Global ejecuta y representa. Son órganos complementarios e interdependientes.

# ART. 9 – TRIBUNAL ÉTICO GLOBAL

El **Tribunal Ético Global** es el órgano responsable de custodiar los principios éticos y la integridad de las comunidades RGM, ReGM y GMN. Su función principal es velar por el cumplimiento del **Código Deontológico de la Mentoría**, garantizar prácticas coherentes con los valores fundacionales y resolver los casos que atenten contra la ética profesional dentro del ecosistema de la Red Global de Mentores.

## 9.1 PROPÓSITO DEL ÓRGANO

1. Proteger la integridad de la mentoría como disciplina y de la Red como comunidad internacional.
2. Ser instancia de **referencia, prevención, revisión y resolución** en asuntos éticos y conflictos disciplinarios.
3. Promover una cultura de coherencia, humanidad, transparencia, cuidado mutuo y responsabilidad profesional.

## 9.2 FUNCIONES PRINCIPALES

1. Custodia del Código Deontológico:
  - Revisar, actualizar y mantener vigente el **Código Deontológico de la Mentoría**, asegurando su adecuación a los desafíos contemporáneos, contextos multiculturales y nuevos entornos digitales.

- Proponer modificaciones al Consejo Mundial de Mentoría (CMdM) cuando se detecten nuevas necesidades, vacíos normativos o desafíos éticos emergentes.

## 2. Recepción y tratamiento de denuncias:

- Recibir, analizar e investigar denuncias de prácticas contrarias a los principios éticos de la Red.
- Hacerlo con imparcialidad, confidencialidad, respeto del debido proceso y enfoque restaurativo, promoviendo siempre la escucha activa y el diálogo antes de aplicar sanciones.

## 3. Resolución de casos:

- Emitir fallos éticos y resoluciones fundamentadas cuando haya evidencia suficiente.
- Definir y aplicar medidas que pueden ir desde una advertencia formal, la suspensión temporal de acreditaciones, la desvinculación de espacios comunitarios, hasta la revocación definitiva de una certificación.

## 4. Promoción de buenas prácticas:

- Impulsar campañas formativas y preventivas para mantener viva la cultura ética en la mentoría.
- Realizar actividades de concientización sobre límites profesionales, cuidado del vínculo mentor-mentorado, uso adecuado de la información, prevención del abuso de poder o de influencia, etc.

## 5. Articulación institucional:

- Trabajar en estrecha coordinación con:
  - La **Academia Internacional de Mentoría**, para incluir la ética como eje transversal de todas las formaciones.
  - El **CMdM**, cuando los casos éticos afectan estructuras de gobernanza o decisiones estratégicas.
  - Las **Direcciones Regionales**, para adaptar las respuestas éticas a las realidades culturales y normativas locales.

## 9.3 COMPOSICIÓN Y AUTONOMÍA

1. Estará integrado por un mínimo de **3** y un **máximo de 7 miembros permanentes**, con trayectorias reconocidas en mentoría, ética profesional, docencia o disciplinas afines.
2. Cada región podrá proponer representantes que aseguren la diversidad cultural y lingüística del tribunal.
3. Sus miembros actuarán con total independencia de los órganos ejecutivos o políticos de la Red, garantizando la **autonomía deliberativa y la neutralidad ética**.

## 9.4 PROCEDIMIENTOS Y CRITERIOS

1. Se establecerá un Reglamento Interno Ético que defina:
  - Mecanismos de recepción y validación de denuncias.

- Etapas del proceso: admisibilidad, análisis preliminar, derecho a réplica, decisión, comunicación y posibilidad de apelación.
- Principios orientadores: justicia restaurativa, presunción de inocencia, confidencialidad, imparcialidad y proporcionalidad.

2. Este reglamento será revisado y actualizado anualmente.

## 9.5 OBJETIVOS A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO

### Corto plazo (1 año):

- Revisión integral del Código Deontológico existente.
- Aprobación y publicación del Reglamento Interno del Tribunal.
- Capacitación de los miembros del Tribunal y de los líderes regionales sobre principios éticos y marcos de acción.

### Mediano plazo (2–3 años):

- Implementación de un sistema digital de recepción y seguimiento de denuncias.
- Desarrollo de módulos formativos sobre ética mentoría, integrados a los programas de certificación.

### Largo plazo (4–5 años):

- Posicionar al Tribunal como **referente ético internacional** en mentoría y disciplinas afines.

- Establecer alianzas con entidades deontológicas de otras disciplinas (coaching, psicología, educación, consultoría, etc.).

# ART. 10 – RESPONSABLE DE DISTINCIONES Y TRAYECTORIAS

El Responsable de Distinciones y Trayectorias es la figura encargada de coordinar el **Comité de Reconocimientos**, cuya misión es honrar públicamente a aquellos mentores, instituciones o referentes que han hecho contribuciones extraordinarias al desarrollo de la mentoría como disciplina, ya sea por su trayectoria, su influencia transformadora, su servicio a la comunidad o su compromiso con los valores fundacionales de la Red.

## 10.1 PROPÓSITO DEL ROL

1. Reconocer y visibilizar el legado, la vocación y la ética de mentores ejemplares en todo el mundo.
2. Promover una **cultura del mérito, la gratitud y la inspiración**, que nutra el linaje simbólico y espiritual de la mentoría global.
3. Consolidar un sistema de distinciones legítimo, transparente y alineado con los principios de la Red Global de Mentores (RGM, ReGM, GMN).

## 10.2 FUNCIONES PRINCIPALES

1. Gestión del Comité de Distinciones y Honores:
  - Coordinar reuniones periódicas del comité para evaluar postulaciones, revisar criterios y emitir decisiones sobre los reconocimientos.

- Asegurar que el comité cuente con representantes de diversas regiones y áreas disciplinares.

## 2. Recepción y evaluación de postulaciones:

- Recibir propuestas de reconocimiento presentadas por miembros de la comunidad, debidamente fundamentadas y documentadas.
- Verificar que cada postulación cumpla con los **criterios éticos, pedagógicos y comunitarios** establecidos para cada tipo de distinción.

## 3. Tipos de distinciones a otorgar:

- **Mentor Honorífico:** Otorgado a personas que, sin certificación formal, encarnan los valores y comportamientos de un mentor natural, por su generosidad, vocación docente, integridad y contribución desinteresada.
- **Master Mentor:** Reconocimiento a mentores certificados que hayan dejado un legado duradero, hayan formado a otros mentores y hayan contribuido a la evolución de la disciplina.
- **Premios institucionales:** Posibilidad de entregar reconocimientos a organizaciones, universidades, programas o colectivos que promuevan la mentoría de forma ética e innovadora.

## 4. Diseño y entrega de diplomas:

- Emitir los diplomas oficiales de distinción, avalados por la Presidencia Global y el Consejo Mundial de Mentoría (CMdM).

- Coordinar la entrega de estas distinciones en actos presenciales o virtuales de alta visibilidad institucional.

#### 5. Difusión y memoria institucional:

- Publicar los reconocimientos otorgados en las plataformas oficiales de la Red.
- Llevar un **registro histórico de distinciones** para preservar el legado de quienes han sido honrados.

#### 6. Integración con otros órganos:

- Colaborar con:
  - El **CMdM**, para validación de distinciones de nivel internacional.
  - Las **Vicepresidencias Regionales**, para identificar referentes locales.
  - La **Academia**, en casos donde la distinción se relacione con la trayectoria docente y formativa,

## 10.3 CRITERIOS DE EVALUACIÓN

### Las distinciones se basan en valores como:

1. Coherencia ética entre vida personal y práctica profesional.
2. Generosidad al compartir conocimientos, experiencia y tiempo.
3. Compromiso comunitario y disposición a servir a otros.
4. Impacto positivo y sostenible en procesos de mentoría.
5. Innovación pedagógica o metodológica en la disciplina.

## 10.4 OBJETIVOS Y PLAN DE ACCIÓN

### Corto plazo (1 año):

- Consolidar el comité y definir los protocolos de postulación, análisis y entrega.
- Diseñar los formatos oficiales de diplomas y actos de reconocimiento.
- Realizar las primeras distinciones piloto.

### Mediano plazo (2–3 años):

- Establecer una ceremonia anual internacional de distinciones, de manera presencial o virtual.
- Generar una sección en el sitio web que funcione como galería de reconocimiento público.

### Largo plazo (4–5 años):

- Convertir el sistema de distinciones en un **modelo de referencia** para otras comunidades y organizaciones de acompañamiento humano.
- Incluir las distinciones como parte del linaje simbólico de la Red.

# ART. 11 – DIRECCIONES REGIONALES OPERATIVAS

Las Direcciones Regionales Operativas constituyen el brazo ejecutivo de la Red Global de Mentores en cada una de las regiones lingüísticas y geográficas del planeta. Son lideradas por **Vicepresidencias Ejecutivas Regionales**, que representan a la RGM (hispanohablante), ReGM (lusófona) y GMN (angloparlante), así como a futuras comunidades en otros idiomas.

Estas direcciones son fundamentales para garantizar que los principios globales se traduzcan en acciones concretas, pertinentes y adaptadas a los contextos culturales, sociales y educativos de cada región.

## 11.1 PROPÓSITO

1. Actuar como representación oficial de la Red Global de Mentores en su territorio lingüístico y cultural.
2. Promover el crecimiento, la articulación y la activación local de la comunidad de mentores certificados.
3. Adecuar las estrategias globales a las necesidades y particularidades de cada región.

## 11.2 FUNCIONES PRINCIPALES

1. Representación institucional:

- Ser la cara visible de la Red en universidades, medios de comunicación, congresos, instituciones públicas y organizaciones locales.
- Utilizar el **Boletín de Inducción Oficial** como herramienta base para presentar de forma estandarizada la propuesta de la Red.

## 2. Articulación con la comunidad local:

- Conformar y dinamizar un grupo de mentores activos por región a través de canales como WhatsApp u otros medios adecuados.
- Detectar referentes, casos de éxito y buenas prácticas para integrarlas al ecosistema global.

## 3. Difusión y posicionamiento:

- Organizar **foros virtuales** periódicos para explicar la disciplina de la mentoría, promover los beneficios de certificarse y difundir la misión de la Red.
- Impulsar **encuentros presenciales** en universidades, congresos o actividades abiertas al público.
- Difundir la mentoría en medios de comunicación tradicionales (radio, TV, prensa) y redes sociales.

## 4. Fortalecimiento académico y certificadorio:

- Promover los programas de formación de la Academia RGM en la región, especialmente el acceso al Programa Intensivo o General según corresponda.
- Acompañar a los Centros de Formación regionales y supervisar su alineación con los estándares globales.

## 5. Cohesión institucional:

- Participar activamente de reuniones de coordinación con la Presidencia Global y otras regiones.
- Proveer retroalimentación local para la mejora continua de los materiales, normativas y estrategias globales.

## 11.3 COMPOSICIÓN Y COBERTURA

Cada Dirección Regional puede agrupar varios países, o enfocarse en uno solo, dependiendo de su tamaño y madurez comunitaria.

Ejemplos:

- Sudamérica (hispanohablante)
- Centroamérica y Caribe
- México
- Brasil (lusófono)
- USA en Español
- USA en Inglés
- Europa Hispana / Europa Lusófona / Europa Angloparlante
- África
- Asia
- Oceanía

Cada una puede tener un equipo de colaboradores regionales o nacionales (delegados o coordinadores), reportando a la Vicepresidencia Ejecutiva.

## 11.4 OBJETIVOS Y PLAN DE ACCIÓN

### Corto plazo (1 año):

- Establecer una red mínima de miembros activos por región.
- Organizar el primer foro virtual y un encuentro presencial por región.
- Divulgar activamente el proceso de certificación y acompañar las postulaciones.

### Mediano plazo (2–3 años):

- Establecer alianzas institucionales con al menos 2 universidades o centros de formación en cada región.
- Lograr la apertura de nuevos Centros de Formación y presencia en ferias o congresos educativos.

### Largo plazo (4–5 años):

- Consolidar una **comunidad activa y autónoma por región**, con liderazgo local fuerte, iniciativas propias alineadas a la Carta Magna, y participación constante en los órganos globales.

# ART. 12 – DIRECCIONES POR ÁREAS TEMÁTICAS

La Red Global de Mentores reconoce que la mentoría no es una disciplina unidimensional, sino una práctica transversal que se manifiesta en diversos ámbitos de la vida humana, profesional y organizacional. Por ello, establece las **Direcciones por Áreas Temáticas**, como estructura especializada para garantizar el desarrollo, visibilidad y articulación de la mentoría en cada campo de acción.

## 12.1 PROPÓSITO

1. Asegurar el desarrollo equilibrado y pertinente de la mentoría en todas sus áreas de aplicación, evitando sesgos o concentraciones excesivas en ciertos sectores.
2. Generar contenido, eventos y conexiones específicas en cada área, fortaleciendo el posicionamiento y la producción de conocimiento contextualizado.
3. Contribuir a la expansión y consolidación de la mentoría como disciplina en todos los campos donde pueda aportar valor al desarrollo humano y organizacional.

## 12.2 ÁREAS TEMÁTICAS RECONOCIDAS

La Red establece al menos doce (12) grandes áreas temáticas, pudiendo ampliarse en el futuro:

1. Negocios y Emprendimiento
2. Educación y Pedagogía

3. Desarrollo Humano y Espiritual
4. Psicología y Bienestar
5. Liderazgo y Gestión
6. Cultura y Arte
7. Deporte y Alto Rendimiento
8. Ciencia y Tecnología
9. Política y Ciudadanía
10. Medioambiente y Sustentabilidad
11. Familia y Crianza
12. Salud y Medicina Integrativa

Cada área podrá tener una **Dirección Ejecutiva Temática**, con funciones específicas y articulación transversal con otras estructuras de la Red.

## 12.3 FUNCIONES PRINCIPALES

1. Diagnóstico y desarrollo del área:
  - Identificar las necesidades, tendencias y desafíos específicos de la mentoría en su área temática.
  - Detectar mentores referentes, buenas prácticas, y vacíos formativos.
2. Producción de contenidos y saberes:
  - Coordinar la creación de artículos, entrevistas, cápsulas audiovisuales y materiales pedagógicos orientados a su área.
  - Impulsar la edición de **antologías temáticas**, aportando una mirada especializada desde la

mentoría.

### 3. Eventos y visibilidad:

- Coordinar la participación del área en **foros, congresos y ciclos de encuentros**.
- Garantizar presencia del área en el **Magazine mensual**, podcast y redes sociales de la Red.

### 4. Certificaciones y formación:

- Colaborar con la Academia RGM en la revisión o desarrollo de módulos específicos para cada área temática.
- Aportar propuestas para la formación de **Mentores Docentes especializados**.

### 5. Integración comunitaria:

- Acompañar y conectar a los miembros de la Red que se identifican con dicha área, fomentando el sentido de pertenencia.
- Organizar espacios de reflexión, co-creación o investigación con otros mentores del área.

## 12.4 COORDINACIÓN Y ARTICULACIÓN

Las Direcciones por Área Temática dependen funcionalmente del **Director Ejecutivo de Áreas**, quien vela por el equilibrio y crecimiento transversal de todas ellas.

- Cada Director/a Temático debe mantener comunicación directa con:

- La Presidencia Global
- La Academia RGM (para temas formativos)
- La Dirección de Comunicación (para visibilidad)
- Las Direcciones Regionales (para territorialización de acciones)

## 12.5 OBJETIVOS Y PLAN DE ACCIÓN

### **Corto plazo (1 año):**

- Designar líderes temáticos para al menos 8 de las 12 áreas.
- Publicar un primer artículo o entrevista relevante por cada área.
- Coordinar al menos una actividad por área en los eventos globales de la Red.

### **Mediano plazo (2–3 años):**

- Consolidar equipos de trabajo por área temática con miembros activos.
- Desarrollar módulos formativos o certificaciones con énfasis sectorial.
- Generar alianzas con organizaciones sectoriales (ONGs, empresas, instituciones).

### **Largo plazo (4–5 años):**

- Publicar antologías por área temática con mentores especialistas.
- Ser referentes globales en el desarrollo teórico y práctico de la mentoría sectorial.

- Lograr que la mentoría sea integrada como práctica formal en las organizaciones de cada sector.

| Área Temática                    | Ejemplos de Aplicación / Impacto  |
|----------------------------------|---|
| Mentoría en Negocios             | Acompañamiento a emprendedores, líderes de equipos, startups.                 |
| Mentoría en Salud                | Procesos de reflexión en profesionales sanitarios y pacientes crónicos.       |
| Mentoría en Educación            | Fortalecimiento vocacional y profesional de docentes y estudiantes.           |
| Mentoría en Políticas Públicas   | Formación de liderazgos éticos y acompañamiento en decisiones públicas.       |
| Mentoría en Desarrollo Humano    | Autoconocimiento, gestión emocional, evolución espiritual.                    |
| Mentoría en Transiciones Vitales | Acompañamiento en cambios de vida: migración, jubilación, duelos, reinención. |

# ART. 13 – UNIDADES FUNCIONALES DE APOYO

Además de las estructuras académicas, regionales y temáticas, la Red Global de Mentores reconoce la importancia de contar con **Unidades Funcionales de Apoyo** que aseguren la operatividad, sustentabilidad y proyección de todas las acciones comunitarias. Estas unidades no tienen un carácter jerárquico sino funcional, y pueden asumir formas flexibles: equipos, células, redes colaborativas o comisiones específicas.

## 13.1 PROPÓSITO

1. Garantizar el soporte técnico, logístico, comunicacional y estratégico necesario para el funcionamiento fluido de todas las estructuras de gobernanza y programas de la Red.
2. Profesionalizar la gestión interna sin perder la vocación comunitaria y la dinámica colaborativa que caracteriza a la Red.
3. Generar sinergias entre personas con saberes específicos que fortalecen las acciones de la Red más allá del acompañamiento entre mentores.

## 13.2 UNIDADES RECONOCIDAS

Si bien pueden crearse nuevas unidades según necesidades emergentes, se reconocen como esenciales las siguientes:

## **1. Comunicación Institucional y Contenidos**

- Diseño de campañas
- Gestión de redes sociales
- Producción audiovisual
- Redacción editorial para boletines, magazines, sitio web, etc.

## **2. Plataformas Digitales y Tecnología**

- Mantenimiento de la web y plataformas de e-learning
- Automatización de procesos
- Seguridad de datos
- Implementación de IA o herramientas digitales complementarias

## **3. Relaciones Institucionales y Alianzas**

- Articulación con universidades, organismos, ONGs, empresas y redes afines
- Firma de convenios
- Estrategias de posicionamiento internacional

## **4. Gestión de Proyectos e Innovación**

- Coordinación de iniciativas, eventos y programas especiales
- Evaluación de impacto
- Identificación de fondos, recursos y modelos de sustentabilidad

## **5. Editorial y Producción de Saber**

- Coordinación de publicaciones
- Apoyo en la escritura y edición de libros, artículos y antologías
- Gestión del repositorio bibliográfico de la Red

## **6. Atención a Miembros y Comunidad**

- Canal de contacto para nuevos miembros
- Soporte a mentores certificados
- Facilitación de experiencias colaborativas dentro de la Red

## **13.3 FUNCIONES GENERALES**

1. Actuar como soporte transversal para todas las áreas temáticas, regiones, estructuras académicas y cargos de gobernanza.
2. Proponer mejoras continuas en procesos y herramientas que fortalezcan la gestión de la Red.
3. Promover la participación activa de miembros voluntarios con competencias específicas.
4. Recoger feedback de la comunidad para innovar en servicios, procesos y recursos.
5. Colaborar en la formación de equipos de trabajo eficientes, con roles claros y enfoque en resultados.

## 13.4 COORDINACIÓN Y LIDERAZGO

1. Cada Unidad podrá tener un **Coordinador/a General**, designado por la Presidencia Global o por recomendación del Consejo Mundial de Mentoría.
2. El liderazgo de cada unidad debe ser rotativo o revisado periódicamente, fomentando la renovación y el aprendizaje colaborativo.
3. La coordinación entre unidades será promovida por una **Mesa Operativa de Apoyo**, que se reunirá de manera bimestral y reportará a la Presidencia Global.

## 13.5 OBJETIVOS Y PLAN DE ACCIÓN

### Corto plazo (1 año):

- Identificar a los miembros con experiencia en cada función clave.
- Establecer equipos mínimos por cada unidad con tareas asignadas.
- Crear canales internos de comunicación para fluidez operativa.

### Mediano plazo (2–3 años):

- Documentar procesos y crear manuales operativos.
- Incorporar tecnología que facilite la gestión de cada unidad.
- Evaluar resultados y proponer ajustes en los equipos y metodologías.

**Largo plazo (4–5 años):**

- Consolidar una estructura interna robusta que permita escalar proyectos globales.
- Formar nuevas generaciones de coordinadores y líderes operativos.
- Ser modelo de gobernanza colaborativa para otras redes internacionales.

| Rol                                | Responsabilidades Clave  |
|------------------------------------|--|
| Presidencia Global                 | Representar a nivel global, aprobar políticas, liderar procesos institucionales. |
| Vicepresidencias Regionales        | Coordinar presencia regional, adaptar lineamientos a contextos locales.          |
| Academia Internacional de Mentoría | Diseñar y certificar programas formativos, validar estándares académicos.        |
| Consejo Mundial de Mentoría (CMdM) | Deliberar y normar decisiones clave de gobernanza.                               |
| Tribunal Ético Global              | Supervisar el cumplimiento ético y gestionar denuncias disciplinarias.           |

---

## **PARTE III – MECANISMOS DE ELECCIÓN, PERMANENCIA Y TRANSICIÓN**

# ART. 14 – CRITERIOS DE DESIGNACIÓN Y ELECCIÓN

La Red Global de Mentores (RGM), la Rede Global de Mentores (ReGM) y la Global Mentoring Network (GMN), como comunidades globales con estructuras de gobernanza horizontal y ética, establecen mecanismos transparentes para la designación, elección y reconocimiento de los miembros que ocupan cargos de liderazgo, representación, coordinación y toma de decisiones.

Estos criterios buscan asegurar que quienes acceden a funciones de responsabilidad lo hagan por mérito, compromiso, coherencia con los valores de la red y voluntad genuina de servicio.

## 14.1 PRINCIPIOS RECTORES PARA TODA ELECCIÓN O DESIGNACIÓN

1. **Vocación de servicio y liderazgo ético:** El liderazgo debe entenderse como un servicio, y no como privilegio. Las personas elegidas deben tener un historial coherente con los valores de la mentoría.
2. **Representación diversa y equitativa:** Se buscará siempre una composición plural que refleje diversidad cultural, de género, lingüística, generacional y de disciplinas.
3. **Mérito y trayectoria comunitaria:** Se valorará especialmente la participación activa, el aporte

desinteresado y los antecedentes de colaboración dentro de las comunidades.

4. **Transparencia en los procesos:** Toda elección, postulación o designación debe contar con criterios claros, plazos definidos y mecanismos de comunicación pública para toda la comunidad.
5. **Temporalidad y renovación:** Toda función tendrá una duración limitada, con posibilidad de renovación, pero evitando la perpetuación de cargos.
6. **Participación abierta y escalonada:** Se favorecerá la participación progresiva de nuevos miembros en roles crecientes de responsabilidad, permitiendo una curva de aprendizaje saludable.

## 14.2 TIPOLOGÍAS DE ACCESO A LOS CARGOS

### 1. Elección democrática directa

Algunos cargos clave, como la Presidencia Global o Coordinadores de ciertas unidades, podrán ser elegidos por votación directa entre los miembros certificados con derecho a voto, mediante procesos convocados oficialmente.

### 2. Designación por órganos de gobernanza

En casos específicos, el Consejo Mundial de Mentoría (CMdM) o la Presidencia Global podrá designar, por votación interna, a personas para cargos estratégicos,

respetando criterios éticos y de idoneidad.

### 3. **Postulación abierta con entrevista y validación**

Algunos cargos operativos o de coordinación pueden abrirse a postulación abierta entre la comunidad. Se realizará una entrevista de adecuación al perfil y la validación por el órgano correspondiente (CMdM, Academia, Presidencia).

### 4. **Elección regional o por áreas temáticas**

En el caso de Vicepresidencias Regionales o Direcciones por Áreas Temáticas, se podrán realizar votaciones dentro de los mentores certificados de esa región o área, con supervisión de un ente neutral de la Red.

## 14.3 CONDICIONES GENERALES PARA ASPIRAR A UN CARGO

Toda persona que aspire a una función dentro de la gobernanza o gestión de la Red debe cumplir los siguientes requisitos mínimos:

1. Estar certificado/a como Mentor Profesional (Nivel 02) o Mentor Experto (Nivel 03) según el cargo.
2. Tener al menos **1 año de pertenencia activa** a la comunidad (RGM, ReGM o GMN).
3. No haber sido objeto de sanciones éticas o disciplinarias.
4. Contar con disponibilidad horaria compatible con las responsabilidades asumidas.
5. Poseer habilidades de comunicación respetuosa y trabajo colaborativo.

6. Aceptar formalmente el **Código de Ética**, el **Manual de Funciones** y esta **Carta Magna**.

## 14.4 CRITERIOS ESPECÍFICOS PARA CIERTOS CARGOS

1. **Presidencia Global:** Se requerirá un mínimo de 5 años de experiencia como mentor/a, haber contribuido en forma significativa al desarrollo de la Red, y contar con avales de al menos tres regiones distintas.
2. **Vicepresidencias Ejecutivas:** Tener conocimiento profundo del idioma local, capacidad de liderazgo regional, y experiencia en articulación interinstitucional.
3. **Coordinadores Académicos y del CMdM:** Dominio de la metodología formativa, experiencia docente, y capacidad de evaluación pedagógica.
4. **Miembros del Tribunal Ético:** Reconocida trayectoria en prácticas éticas, imparcialidad y madurez emocional.

## 14.5 PROCESO DE VALIDACIÓN COMUNITARIA

Toda persona seleccionada, elegida o designada para un cargo deberá presentar:

1. Un breve manifiesto de compromiso público (video o carta).

2. Su trayectoria dentro de la Red (actividades realizadas, certificaciones, contribuciones).
3. Su plan de acción inicial para el primer año.

Este proceso permitirá que toda la comunidad conozca quién asumirá un rol, y fomenta una cultura de legitimidad y responsabilidad compartida.

# ART. 15 – DURACIÓN DE LOS CARGOS Y PROCESOS DE RENOVACIÓN

La Red Global de Mentores (RGM), la Rede Global de Mentores (ReGM) y la Global Mentoring Network (GMN), en su compromiso con una gobernanza ética, sostenible y participativa, establece límites temporales para el ejercicio de funciones y mecanismos claros de renovación que garanticen continuidad institucional, apertura a nuevas voces y prevención de la concentración prolongada de poder.

## 15.1 PRINCIPIOS ORIENTADORES

1. **Temporalidad responsable:** Ningún cargo será vitalicio ni de carácter indefinido. Se busca fomentar ciclos de liderazgo saludables, compatibles con la evolución individual y colectiva.
2. **Renovación con continuidad:** Los procesos de renovación deben permitir el ingreso de nuevas personas sin desarticular lo construido. La mentoría se basa en el legado compartido.
3. **Evaluación y retroalimentación:** La continuidad en un cargo debe estar sujeta a evaluaciones objetivas del desempeño, el compromiso y la coherencia con los valores de la Red.

4. **Rotación de responsabilidades:** Se estimula la movilidad dentro de la estructura, permitiendo que las personas asuman distintos roles según su madurez, intereses y disponibilidad.

## 15.2 DURACIÓN ESTÁNDAR DE LOS CARGOS

| Cargo                                   | Duración | Renovación posible                    |
|---|----------|---------------------------------------|
| Presidencia Global                      | 5 años   | Una vez consecutiva                   |
| Vicepresidencias Ejecutivas             | 3 años   | Renovable una vez                     |
| Dirección de Academia Internacional     | 3 años   | Renovable con evaluación              |
| Miembros del CMdM                       | 3 años   | Renovable con revisión del CMdM       |
| Tribunal Ético Global                   | 3 años   | No consecutiva (rotativa por cohorte) |
| Dirección por Áreas Temáticas           | 2 años   | Renovable con consenso del área       |
| Coordinaciones operativas o funcionales | 2 años   | Renovable hasta dos ciclos            |
| Mentor/a Responsable de Distinciones    | 2 años   | Renovable por decisión del CMdM       |

**Nota:** En todos los casos, las personas podrán volver a postular a futuros cargos, luego de al menos un ciclo de recambio o convalidación comunitaria. Los cargos son renovables una sola vez, para garantizar continuidad en la fase de consolidación global, con apertura a ajustes según madurez institucional y evaluación participativa.

## 15.3 MECANISMO DE RENOVACIÓN

Al menos tres meses antes de la finalización del mandato, se deberá activar el mecanismo correspondiente:

### 1. Revisión de desempeño:

- Autoevaluación del cargo ejercido.
- Evaluación 360° por parte de sus pares, equipos de trabajo y órganos de referencia.
- Revisión del cumplimiento del plan de acción propuesto.

### 2. Manifestación de voluntad:

- La persona deberá expresar si desea o no renovar su compromiso por un nuevo período.
- En caso afirmativo, presentar un nuevo plan de acción o actualización del existente.

### 3. Validación institucional:

- En función del cargo, el órgano competente (Presidencia, CMdM, Academia, etc.) evaluará la renovación o apertura a un nuevo proceso de elección/designación.

## 15.4 PERIODOS INTERINOS O TRANSITORIOS

En caso de vacancia anticipada, enfermedad, renuncia o fuerza mayor que impida el ejercicio regular del cargo, se podrá:

1. Designar una persona interina por un plazo máximo de **90 días**.
2. Iniciar un proceso acelerado de reemplazo si el rol es esencial.
3. Redistribuir funciones de manera temporal entre equipos existentes.

En todos los casos se priorizará la continuidad operativa con transparencia hacia la comunidad.

## **15.5 CULTURA DEL RECAMBIO GENERACIONAL**

La Red asume como principio estratégico el fomento de **nuevas generaciones de líderes**, tanto en edad como en trayectoria dentro de la comunidad.

Para ello se promoverá:

1. La mentoría inversa o acompañamiento de nuevas voces.
2. La creación de "viveros de liderazgo" para la formación de futuros cargos.
3. El acompañamiento por parte de antiguos referentes como "Mentores de transición" en los primeros meses del nuevo mandato.

# ART. 16 – PROCESOS DE RELEVO, TRANSICIÓN Y CONTINUIDAD

Uno de los pilares fundamentales de la gobernanza consciente es la capacidad de **gestionar los cambios de liderazgo de forma ordenada, transparente y con visión de continuidad**. La Red Global de Mentores (RGM), junto con la ReGM y la GMN, establece un protocolo para que el relevo de autoridades y responsables no solo garantice la estabilidad operativa, sino también honre el legado recibido y fortalezca el sentido de pertenencia comunitario.

## 16.1 RELEVO PLANIFICADO

Todo cargo con duración definida debe activar su proceso de transición al menos **90 días antes de la finalización del mandato**. Este proceso implica:

1. **Notificación formal** a las autoridades correspondientes y a los miembros directamente implicados.
2. **Elaboración de un informe de gestión** con los logros, desafíos y pendientes del período.
3. **Diseño conjunto del traspaso** con la persona o equipo que asumirá el nuevo período.
4. Participación activa del saliente en el acompañamiento del nuevo referente durante un período sugerido de 30 a 60 días posteriores al cambio.

## 16.2 RELEVO POR VACANCIA NO PLANIFICADA

En casos de renuncia anticipada, imposibilidad de cumplimiento del rol, inactividad prolongada o causas de fuerza mayor, se seguirán los siguientes pasos:

1. **Declaración oficial de vacancia** por parte del órgano superior correspondiente.
2. **Convocatoria extraordinaria** (en caso de que el cargo sea electivo).
3. **Designación provisoria** (cuando se requiere continuidad inmediata) por un período máximo de 90 días, prorrogable solo con autorización especial del Consejo Mundial de Mentoría (CMdM) o la Presidencia Global.
4. **Registro y comunicación** a toda la comunidad sobre la situación y la solución adoptada.

## 16.3 ENTREGA DE INFORMACIÓN Y HERRAMIENTAS

Todo proceso de relevo deberá incluir:

1. Transferencia de credenciales digitales (plataformas, correos, carpetas de archivos, sitios web).
2. Entrega de documentos institucionales (planes de trabajo, cronogramas, registros de gestión).
3. Listado actualizado de contactos, alianzas, actividades en curso.
4. Indicaciones sobre procesos sensibles o pendientes.

5. En caso de no contar con esta documentación, se considerará incumplimiento del deber de gestión, sujeto a revisión por parte del CMdM o el Tribunal Ético Global.

## 16.4 ACTO SIMBÓLICO DE TRANSICIÓN

Cuando sea posible, se fomentará la realización de un **acto de transición formal y simbólico**, presencial o virtual, que incluya:

1. Agradecimiento y reconocimiento al/a la referente saliente.
2. Presentación pública del/a nuevo/a responsable.
3. Declaración de compromiso ético, colaborativo y comunitario.

Este acto fortalece la legitimidad, visibilidad y confianza institucional, y ayuda a asentar el liderazgo emergente ante la comunidad.

## 16.5 MECANISMOS DE CONTINUIDAD OPERATIVA

Para garantizar la **continuidad institucional**, cada cargo deberá contar con al menos una de las siguientes figuras:

1. **Adjunto/a o co-responsable:** persona designada como apoyo activo y preparada para asumir funciones si fuera necesario.
2. **Equipo de respaldo:** colaboradores operativos o voluntarios que conozcan el funcionamiento del área.

3. **Mentor/a de transición:** figura de apoyo nombrada temporalmente para acompañar al nuevo referente en la adaptación.

La gobernanza de la Red prioriza la cultura del relevo como parte del crecimiento organizacional y no como una ruptura.

# ART. 17 – CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La Red Global de Mentores (RGM), junto con sus comunidades hermanas ReGM y GMN, sostiene que **toda función de liderazgo o responsabilidad institucional debe estar sujeta a mecanismos de evaluación periódica**, no como control punitivo, sino como una práctica de mejora continua, maduración de roles y fortalecimiento de la coherencia entre principios, objetivos y acciones.

## 17.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA EVALUACIÓN

La evaluación de desempeño estará guiada por principios éticos y pedagógicos, tales como:

1. Transparencia y trazabilidad
2. Criterios claros y previamente comunicados
3. Diálogo constructivo entre las partes
4. Reconocimiento de logros y abordaje de desafíos
5. Orientación a la mejora, no al castigo

## 17.2 NIVELES DE EVALUACIÓN

Las instancias de evaluación pueden ser:

1. **Autoevaluación:** realizada por la propia persona en función, según una guía estandarizada.
2. Evaluación por la Presidencia Global, CMdM o Dirección correspondiente: especialmente para cargos ejecutivos.

3. **Evaluación colaborativa:** cuando se habilita la retroalimentación de equipos de trabajo, comunidades regionales o pares funcionales.
4. **Evaluación ética:** ante dudas, conflictos o posibles incongruencias con los principios fundacionales.

## 17.3 CRITERIOS ORIENTADORES

Los indicadores clave de desempeño (KPI cualitativos y cuantitativos) podrán incluir:

1. Grado de cumplimiento de los objetivos anuales y plan de acción.
2. Participación efectiva en espacios de gobernanza y toma de decisiones.
3. Nivel de comunicación activa con su comunidad o equipo.
4. Capacidad de generar impacto tangible y simbólico en su área.
5. Coherencia entre su actuación y los **valores de la mentoría**.
6. Nivel de articulación con otros actores de la Red.
7. Desarrollo de informes periódicos y entrega oportuna de información.
8. Contribución al crecimiento sostenible y ético de la Red.

## 17.4 HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

Se implementarán instrumentos tales como:

1. Fichas de autoevaluación anual.
2. Matrices de cumplimiento por área.

3. Encuestas breves a miembros involucrados.
4. Reportes narrativos o cuantitativos.
5. Entrevistas o encuentros de evaluación participativa.

Cada herramienta será adaptada a la naturaleza del rol evaluado.

## 17.5 RESULTADOS Y CONSECUENCIAS

Las evaluaciones no serán públicas, pero sí se deberá:

1. Comunicar al evaluado/a un informe resumen con sugerencias de mejora.
2. Registrar el resultado dentro de los **archivos institucionales**.
3. En caso de desempeño destacado, podrá emitirse una **distinción interna o reconocimiento formal**.
4. En caso de desempeños insatisfactorios o incumplimientos reiterados, se podrá activar:
  - Proceso de acompañamiento correctivo.
  - Advertencia formal.
  - Propuesta de relevo si no se evidencia mejora, previo aval del órgano competente.

## 17.6 FRECUENCIA

La evaluación de cargos de responsabilidad se realizará al menos **una vez por año**, preferentemente al cierre del ciclo anual de planificación.

Cuando un cargo tenga duración inferior a 12 meses, la evaluación podrá realizarse al cierre del período correspondiente o al finalizar el proyecto liderado.

| Mecanismo                        | Descripción / Ejemplo   |
|----------------------------------|---|
| Designación por Trayectoria      | Cargos asignados por reconocimiento de aporte histórico a la RGM.     |
| Elección Democrática             | Votación entre miembros activos certificados con quórum calificado.   |
| Renovación Cada 5 Años           | Todo cargo se revisa y puede renovarse por méritos y participación.   |
| Informe de Gestión Anual         | Obligatoriedad de rendir cuentas ante la comunidad internacional.     |
| Transición con Mentoría Entrante | Quien deja el cargo debe orientar al sucesor en los primeros 3 meses. |

---

## **PARTE IV – DISPOSICIONES FINALES Y ANEXOS**

# ART. 18 – REFORMA DE ESTA CARTA MAGNA

La Carta Magna de la Red Global de Mentores constituye un instrumento vivo, que guía los principios, estructuras y procedimientos de la gobernanza multinivel de nuestras comunidades (RGM, ReGM y GMN). Como tal, podrá ser objeto de reformas, ajustes o actualizaciones siempre que tales cambios surjan de un **proceso deliberativo, legítimo y representativo**, y se mantenga la coherencia con los principios fundacionales de la organización.

## 18.1 FINALIDAD DE LAS REFORMAS

Las reformas podrán proponerse con los siguientes fines:

1. Adaptar la Carta a nuevas realidades geopolíticas, tecnológicas, lingüísticas o culturales.
2. Incorporar aprendizajes institucionales surgidos de la práctica.
3. Optimizar estructuras o procedimientos para una mayor eficiencia y equidad.
4. Incluir nuevas funciones, roles u organismos de gobernanza.
5. Corregir ambigüedades, errores o vacíos normativos.
6. Fortalecer la legitimidad y sostenibilidad de la organización.

## 18.2 QUIÉN PUEDE PROPONER REFORMAS

Podrán elevar propuestas de reforma:

1. La Presidencia Global.
2. El Consejo Mundial de Mentoría (CMdM).
3. Cualquier órgano de gobernanza con el respaldo del **50% de sus miembros activos**.
4. Un grupo de al menos **30 mentores certificados activos** de diferentes regiones o comunidades lingüísticas.

## 18.3 PROCEDIMIENTO PARA LA REFORMA

1. Redacción inicial de la propuesta, con fundamentación detallada.
2. **Presentación ante el CMdM**, que podrá sugerir ajustes o autorizar su circulación.
3. **Consulta abierta a la comunidad certificada** (con plazos de revisión no menores a 30 días).
4. Sesión de deliberación del CMdM y/o Presidencia Global, con revisión de comentarios y dictamen final.
5. **Aprobación por mayoría calificada** (dos tercios) del órgano competente según el tipo de reforma.

## 18.4 TIPOS DE REFORMA

1. **Reformas estructurales:** implican cambios en los principios fundacionales, órganos principales o estructuras globales. Requieren aval del CMdM y

ratificación por al menos 3 Vicepresidencias Ejecutivas Regionales.

2. **Reformas operativas:** ajustes en nomenclaturas, procedimientos menores o artículos funcionales. Pueden ser aprobadas por la Presidencia Global y comunicadas con transparencia.
3. **Reformas emergentes:** cuando una situación extraordinaria exige una decisión urgente (ej. disolución de un órgano, incompatibilidades éticas), se podrá aplicar una reforma transitoria, con validación posterior dentro de los 90 días.

## 18.5 COMUNICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

Toda reforma aprobada deberá:

1. Ser comunicada por canales oficiales a todos los mentores certificados.
2. Publicarse en la web institucional, con fecha de entrada en vigencia.
3. Incluirse en la versión actualizada del documento, con notas al pie que indiquen los cambios incorporados.
4. Tener **efecto no retroactivo**, salvo disposición excepcional explícita y justificada.

# ART. 19 – RECONOCIMIENTO Y RATIFICACIÓN INTERNACIONAL

La Carta Magna de la Red Global de Mentores (RGM), en su rol de instrumento rector y simbólico de la gobernanza multinivel y transdisciplinaria de la comunidad, busca ser reconocida no solo como una normativa interna, sino como una referencia ética, pedagógica y profesional **en el escenario global de las disciplinas de acompañamiento al desarrollo humano**.

Este artículo establece los mecanismos de validación, adhesión y proyección internacional de esta Carta.

## 19.1 RATIFICACIÓN POR LAS COMUNIDADES LINGÜÍSTICAS

Cada comunidad lingüística que integre la Red Global de Mentores —incluyendo la ReGM (Rede Global de Mentores), GMN (Global Mentoring Network), y futuras redes idiomáticas— deberá:

1. Ratificar esta Carta Magna como su documento fundacional.
2. Traducir fielmente su contenido, conservando su espíritu original.
3. Respetar su estructura y los principios que la inspiran.
4. Aceptar que esta versión es el **marco unificador superior**, por encima de cualquier estatuto regional o local.

## 19.2 ADHESIÓN POR INSTITUCIONES ALIADAS

Toda organización, universidad, red de mentores, ONG o comunidad profesional que desee **colaborar formalmente con la RGM**, podrá:

1. Declarar su **adhesión simbólica** a la Carta Magna, como señal de afinidad ética y metodológica.
2. Incorporar fragmentos del documento en sus propios estatutos o programas formativos.
3. Participar en instancias internacionales impulsadas por la RGM con base en esta Carta.

La adhesión institucional no implica subordinación, pero sí un **compromiso moral con los principios aquí contenidos**.

## 19.3 RECONOCIMIENTO ANTE ORGANISMOS INTERNACIONALES

La Red Global de Mentores promoverá que esta Carta Magna sea:

1. Presentada ante **organismos internacionales** como UNESCO, ONU, ECOSOC, OEI, entre otros, como **referente en la profesionalización de la mentoría**.
2. Reconocida como marco para diseñar políticas públicas, estándares de calidad y programas formativos en mentoría.
3. Incluida en catálogos académicos y redes educativas como documento de referencia disciplinar.

Esta proyección estará liderada por la **Presidencia Global**, con apoyo de las **Vicepresidencias Regionales**, el **Consejo Mundial de Mentoría**, y alianzas estratégicas.

## 19.4 REGISTRO Y LEGITIMIDAD JURÍDICA

A fin de respaldar su carácter institucional, esta Carta:

1. Será inscripta ante entidades jurídicas y educativas pertinentes en las regiones donde opere la RGM.
2. Contará con versión firmada y sellada por la **Presidencia Global** y al menos **3 Vicepresidencias Ejecutivas Regionales**.
3. Tendrá una versión oficial en español, portugués e inglés, con iguales efectos.

## 19.5 DIFUSIÓN Y ACCESO PÚBLICO

1. La versión oficial y actualizada de esta Carta Magna estará **disponible en la página web** de la Red Global de Mentores.
2. Se facilitará su consulta en los espacios formativos, académicos y de gobernanza.
3. Será incorporada como **material obligatorio** en toda formación certificada de mentoría avalada por la RGM.

# ART. 20 – ANEXOS Y ESQUEMAS VISUALES

Este artículo establece la incorporación de documentos complementarios, gráficos explicativos y recursos visuales que fortalecen la comprensión, aplicación y difusión de esta Carta Magna de la Red Global de Mentores.

Los anexos no reemplazan el cuerpo normativo principal, pero lo amplifican, facilitan su implementación y promueven una lectura pedagógica y operativa.

## 20.1 TIPOS DE ANEXOS INCORPORABLES

Los siguientes tipos de materiales podrán ser incorporados como Anexos oficiales:

1. **Organigramas institucionales:** que representen la estructura multinivel de gobernanza.
2. **Mapas regionales de presencia:** para visualizar la expansión geográfica y lingüística de la RGM.
3. **Glosario de términos clave:** que clarifique conceptos específicos de la disciplina de la mentoría y de la propia Carta Magna.
4. **Tablas de equivalencia** entre roles, niveles de certificación y funciones internacionales.
5. **Modelos de certificación:** esquemas visuales de los niveles de formación y sus requisitos.

6. **Protocolos operativos:** documentos que indiquen procedimientos de elección, ratificación, rendición de cuentas, sanción ética, etc.
7. **Compendios de Buenas Prácticas:** para guiar la implementación de programas, eventos y estrategias de expansión.

## 20.2 VALIDACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS ANEXOS

1. Todo anexo deberá ser aprobado por la **Presidencia Global** o por el **Consejo Mundial de Mentoría**, según su naturaleza y alcance.
2. Los anexos podrán modificarse sin necesidad de reformar el cuerpo central de la Carta, siempre que se preserve su coherencia.
3. En cada versión oficial se deberá dejar constancia de la **fecha de incorporación o modificación** del anexo.

## 20.3 ACCESIBILIDAD Y DIVULGACIÓN

1. Los anexos estarán disponibles en la plataforma digital de la RGM en sus tres idiomas oficiales (español, portugués e inglés).
2. Serán integrados en los procesos de inducción, formación, comunicación institucional y toma de decisiones estratégicas.
3. Se promoverá el uso de estos materiales en universidades, congresos y redes de mentoría asociadas, para fortalecer la **comprensión y proyección internacional de la RGM**.

## 20.4 CRITERIOS EDITORIALES PARA ANEXOS

1. Todo anexo deberá respetar el **diseño editorial institucional** de la RGM.
2. Utilizará lenguaje claro, profesional, inclusivo y sin ambigüedades.
3. Deberá guardar coherencia con los principios, estructuras y valores establecidos en esta Carta Magna.

# GLOSARIO INSTITUCIONAL

## **Mentoría:**

Disciplina relacional que promueve el desarrollo humano mediante el acompañamiento reflexivo, ético y transdisciplinario. Se basa en la transferencia de sabiduría experiencial y en la facilitación de procesos de aprendizaje profundo, conciencia y expansión personal o profesional.

## **Mentor/a Profesional:**

Persona certificada que ejerce la mentoría de forma sistemática, siguiendo estándares éticos y pedagógicos definidos por la RGM. Acompaña procesos individuales o colectivos de desarrollo desde una postura de servicio, integridad y conciencia.

## **Mentor/a Experto/a:**

Profesional de la mentoría que, además de estar certificado/a, ha demostrado amplia trayectoria, competencias elevadas, capacidad de transferencia didáctica y compromiso con la evolución de la disciplina. Puede formar parte del cuerpo docente y del diseño de contenidos.

## **Master Mentor:**

Figura honorífica otorgada a mentores/as que han dejado un legado transformador en la disciplina, impactando generaciones, instituciones o comunidades. Representan referentes éticos, filosóficos y humanos para toda la Red.

**Certificación:**

Proceso formal de evaluación y validación del conocimiento, habilidades y actitudes de un/a mentor/a, realizado bajo criterios institucionales definidos por la Academia Internacional de Mentoría. Existen certificaciones progresivas: Nivel 01, 02 y 03.

**Distinción:**

Reconocimiento simbólico otorgado por la comunidad a personas que encarnan los valores y virtudes de la mentoría, aún sin haber transitado procesos formales de certificación.

Ejemplos: Mentor Honorífico, Master Mentor.

**Capítulo:**

Unidad territorial u organizativa de la Red, constituida en una región, país o comunidad lingüística, con autonomía operativa y alineación ética con los principios globales. Cada capítulo es liderado por una Vicepresidencia Ejecutiva Regional.

**Consejo Mundial de Mentoría (CMdM):**

Órgano superior de deliberación y orientación estratégica. Garantiza la coherencia global, vela por los principios fundacionales, aprueba reformas y comisiones temáticas, y supervisa la ética y la expansión.

**Rutas de formación:**

Trayectorias pedagógicas diseñadas por la Academia para acompañar el desarrollo progresivo del rol mentor. Incluyen niveles, contenidos asincrónicos, sesiones sincrónicas y posibilidad de acompañamiento por Mentores Docentes.

**Buen gobierno:**

Conjunto de principios, prácticas y estructuras que regulan el ejercicio de la autoridad en la Red. Se basa en la ética del cuidado, la corresponsabilidad, la transparencia, la legitimidad y la participación consciente.

**Tránsito institucional:**

Proceso ordenado mediante el cual una persona asume, transfiere o finaliza un rol de gobernanza dentro de la Red. Implica acompañamiento, continuidad, memoria organizacional y actualización de registros.

**Ética restaurativa:**

Enfoque de resolución de conflictos basado en la escucha, la conciencia, la reparación y el aprendizaje colectivo. Reemplaza modelos punitivos por espacios de reflexión, diálogo y reconfiguración de vínculos.

**Mentoría transdisciplinaria:**

Enfoque que integra saberes provenientes de múltiples disciplinas, experiencias y cosmovisiones, superando reduccionismos y especializaciones fragmentadas. Permite una mirada holística del proceso de acompañamiento.

**Mentoría multilingüe y multicultural:**

Reconocimiento de que la mentoría se enriquece con la diversidad de lenguas, contextos y tradiciones. La Red promueve la pluralidad idiomática y el respeto intercultural como base de su globalidad.

**Mentoría como linaje:**

Comprensión de la mentoría no solo como técnica o profesión, sino como legado humano, tejido vivo de aprendizajes intergeneracionales, continuidad ética y transferencia de sabiduría con propósito.

# ÍNDICE TEMÁTICO

1. Academia Internacional de Mentoría – 5.2.3
2. Anexos normativos – 8.0
3. Composición del CMdM – 5.2.4.1
4. Consejo Mundial de Mentoría (CMdM) – 5.2.4
5. Criterios de elegibilidad para cargos – 6.1.1
6. Definición de mentoría como disciplina – 4.1.4
7. Direcciones por Áreas Temáticas – 5.2.8
8. Direcciones Regionales Operativas – 5.2.7
9. Duración de los cargos y renovaciones – 6.1.2
10. Estructura de gobernanza multinivel – 5.1.0
11. Evaluación del desempeño institucional – 6.1.4
12. Funciones del CMdM – 5.2.4.2
13. Mecanismos de elección y designación – 6.1.0
14. Naturaleza de la Red Global de Mentores – 4.1.1
15. Preámbulo fundacional – 1.0
16. Presidencia Global – 5.2.1
17. Principios éticos fundacionales – 4.1.5
18. Principios rectores – 4.1.3
19. Procedimiento de reforma – 7.1.1
20. Procesos de relevo y transición – 6.1.3
21. Propósitos y valores esenciales – 4.1.2
22. Reconocimiento y ratificación internacional – 7.2.0
23. Reforma de la Carta Magna – 7.1.0
24. Responsable de Distinciones y Trayectorias – 5.2.6
25. Sustentabilidad económica – 5.3.3
26. Tribunal Ético Global – 5.2.5
27. Unidades funcionales de apoyo – 5.2.9
28. Vicepresidencias Ejecutivas Regionales – 5.2.2

# ORGANIGRAMA

