

Revisión de la Gobernanza de la AMGS: Informe y propuestas

Septiembre 2025





CONTENIDO

Proceso de consulta sobre la revisión de la gobernanza

Propuestas de gobernanza de la AMGS

- Reclutamiento y selección
- Composición y estructura del Consejo Mundial
- Participación de las jóvenes
- Cultura de gobernanza y transparencia
- Mandato y continuidad

Proceso de Consulta y Cronograma

- Sesiones de Consulta
- Comentarios por escrito
- Reuniones individuales

Próximos Pasos

Información Adicional, Comentarios y Preguntas

PROCESO DE CONSULTA SOBRE LA REVISIÓN DE LA GOBERNANZA

Como se informó a principios de este año, la AMGS está llevando a cabo una revisión de la gobernanza con el fin de fortalecer sus estructuras, alinearse con las mejores prácticas y apoyar la sostenibilidad a largo plazo. La revisión aborda los puntos de la [Moción 7 de la 38ª Conferencia Mundial](#), así como otras mociones de las últimas Conferencias Mundiales.

Para obtener más información sobre los antecedentes y el alcance de la revisión de la gobernanza, consulte [el paquete informativo](#) que se distribuyó a las organizaciones miembros en marzo de 2025.

Entre abril y mayo de 2025, el Equipo de Revisión de la Gobernanza llevó a cabo un proceso de consulta amplio e inclusivo, en el que participaron una gran variedad de partes interesadas, entre ellas Organizaciones Miembro, comités regionales y funcionales, antiguas presidentas del Consejo Mundial, mujeres jóvenes menores de 30 años y socios externos. Este proceso abarcó sesiones virtuales multilingües, reuniones individuales y un grupo de discusión específico para mujeres jóvenes. Se elaboraron recursos como paquetes informativos, vídeos explicativos y un [Centro de recursos de la Revisión de la Gobernanza en Campfire](#) para apoyar una participación informada.

El enfoque fue intencionadamente abierto, animando a las partes interesadas a compartir retos, oportunidades e ideas sin limitarse a propuestas predefinidas. Esta fase de consulta ha sentado una base sólida para identificar los principios clave de gobernanza y las áreas que deben explorarse más a fondo a medida que avanza la revisión. Es importante destacar que hemos escuchado y reconocido los comentarios compartidos durante la primera ronda de consultas, que han influido directamente en la orientación de nuestro trabajo actual.

El proceso de consulta recopiló aportaciones de una amplia gama de partes interesadas, destacando varios temas y valores recurrentes. Estas ideas sirvieron de base para identificar los principios (presentados en la siguiente sección) que sustentan las estructuras/el modelo de gobernanza de la AMGS y guían la siguiente fase de la revisión de la gobernanza.

PRINCIPIOS DE GOBERNANZA DE LA AMGS

A partir de los comentarios compartidos durante la consulta sobre la revisión de la gobernanza, hemos identificado los siguientes principios básicos de gobernanza:

Nos aseguramos de que las decisiones de gobernanza se guíen por la **misión, la visión y los objetivos estratégicos de la AMGS**, haciendo hincapié en la sostenibilidad a largo plazo, el impacto colectivo y la toma de decisiones basada en datos. El Consejo Mundial se centra en la supervisión estratégica más que en las tareas operativas.

Creemos que el liderazgo debe incluir a **personas de todas las edades**, con responsabilidades compartidas entre generaciones. Nos comprometemos a garantizar que las mujeres jóvenes menores de 30 años tengan una voz fuerte y significativa en la toma de decisiones a todos los niveles. Sus perspectivas son fundamentales para dar forma al futuro de nuestro Movimiento, y creamos activamente oportunidades para que lideren, influyan y contribuyan junto con líderes de todas las generaciones.

Utilizamos nuestra **estructura regional** para identificar y luego implementar los objetivos estratégicos del Movimiento. Nuestro enfoque fortalece la colaboración a nivel mundial, regional y nacional (Organizaciones Miembro). Compartimos buenas prácticas, fomentamos el apoyo mutuo y colaboramos de manera constructiva con socios externos cuando esto aporta valor añadido.

Nuestro Consejo Mundial es **competente, responsable e inclusivo**. Tiene el tamaño, la composición, las habilidades y la experiencia adecuados para gobernar eficazmente como organización benéfica con sede en el Reino Unido, con el apoyo de comités que aportan conocimientos especializados. Nos aseguramos de que nuestra Consejo Mundial refleje la rica diversidad de nuestro Movimiento mundial, aportando una mentalidad global y acogiendo experiencias y puntos de vista variados para mejorar la toma de decisiones y el liderazgo. Las funciones y responsabilidades están claramente definidas en todos los niveles de la gobernanza de la AMGS, con una comunicación oportuna, abierta y transparente que genera confianza y favorece una colaboración eficaz. Al fomentar una cultura de respeto e inclusión y eliminar activamente las barreras a la participación, permitimos debates plenos y significativos y decisiones equilibradas y ágiles que se benefician de la diversidad de puntos de vista.

Revisamos y mejoramos periódicamente nuestra forma de trabajar para seguir siendo ágiles y receptivos. El Consejo reflexiona activamente sobre su rendimiento y eficacia, utilizando los comentarios y las evaluaciones para reforzar la gobernanza y la toma de decisiones. Los plazos definidos de mandato y un plan de rotación estructurado respaldan esta labor, ya que introducen nuevas perspectivas al tiempo que conservan la valiosa experiencia. Este equilibrio contribuye a que el Consejo sea dinámico, con visión de futuro y esté preparado para responder a las necesidades cambiantes. Ofrecemos una buena gobernanza de la forma más rentable posible, para garantizar que maximizamos la inversión en la entrega de nuestra propuesta de valor a nuestros miembros.

PROPUESTAS DE GOBERNANZA DE LA AMGS

Tras la primera ronda de consultas, invitamos a las Organizaciones Miembro y otras partes interesadas a considerar un conjunto de cambios propuestos en materia de gobernanza, organizados por temas clave que surgieron del proceso de consulta. Este enfoque temático nos permite explorar las diferentes dimensiones de la gobernanza, como la contratación, la estructura del Consejo Mundial y la participación de las jóvenes, de una manera más centrada y coherente. Se trata de propuestas iniciales destinadas a recabar sus opiniones sobre la magnitud y la dirección del cambio que debe priorizarse. Reflejan una serie de opciones, desde pequeñas mejoras operativas hasta reformas estructurales más ambiciosas, y se basan en los comentarios de la consulta, los principios de gobernanza y los objetivos estratégicos de la AMGS.

Dentro de cada tema, hemos esbozado los posibles cambios en tres niveles: operativo, moderado y transformador. Esta estructura tiene por objeto facilitar una toma de decisiones flexible, permitiéndoles considerar diferentes niveles de ambición en los distintos temas. Sus comentarios nos ayudarán a identificar qué áreas y niveles de cambio deben priorizarse mientras nos preparamos para la siguiente fase de la revisión y contemplamos la posibilidad de implementar los posibles cambios.

En esta etapa, buscamos sus reflexiones sobre qué tipos de cambios le parecen más apropiados y con mayor impacto. Sus comentarios ayudarán al Equipo de Revisión de la Gobernanza a ajustar el alcance y la ambición de los cambios que podamos recomendar. Esta es una oportunidad clave para influir en la dirección de la revisión antes de que se desarrollen las propuestas con más detalle para compartirlas con las Organizaciones Miembros, someterlas a la consideración del Consejo Mundial y, cuando sea necesario, a la Conferencia Mundial.

Les animamos a utilizar la «[mentalidad mundial](#)» del modelo de liderazgo de la AMGS. Nuestro Movimiento es diverso y la comprensión de las estructuras, leyes y prácticas de gobernanza puede variar significativamente entre las Organizaciones Miembros (OM) y los países. Al acercarse las sesiones de consulta, les pedimos que se centren en las necesidades de la AMGS a nivel mundial, reconociendo que estas pueden diferir de la manera en que operan en su propia OM. Por ejemplo, las habilidades y la experiencia necesarias para gobernar eficazmente una organización global pueden diferir de las que se necesitan a nivel nacional o regional.

Preguntas a considerar al revisar las propuestas:

- ¿Cuáles son sus opiniones sobre las propuestas compartidas a continuación?
- ¿Existen otros modelos que podrían ser considerados?
- ¿Qué oportunidades y desafíos identifica en la implementación de los cambios propuestos?
- ¿Hay propuestas específicas que, en su opinión, deberían priorizarse en esta etapa?
- ¿Considera que existen aspectos de las propuestas o de la revisión de la gobernanza que requieren mayor reflexión o discusión antes de avanzar?



1. Contratación y selección

Resumen de los comentarios recibidos

Las partes interesadas hicieron hincapié de manera sistemática en la necesidad de un proceso de nominaciones más inclusivo, transparente y basado en las competencias. Las partes interesadas destacaron obstáculos tales como descripciones de funciones poco claras, acceso limitado a las vías de nominación y expectativas incoherentes con respecto a las funciones de gobernanza. Las personas encuestadas consideraron que el proceso actual se basa excesivamente en los currículos y las habilidades sociales, y sugirieron un cambio hacia descripciones de funciones más claras y evaluaciones de habilidades técnicas.

Las propuestas incluyeron un modelo de contratación en dos fases con un año de iniciación, tutoría para los posibles candidatos y una mejor incorporación. Hubo cierto apoyo a la posibilidad de permitir la auto e de las candidaturas para reducir las barreras relacionadas con la política nacional y ampliar el acceso. También se pidió que se reforzara el papel del Comité de Nominaciones en la evaluación de las candidatas en función de sus habilidades y la diversidad, y que se proporcionara información más clara a las Organizaciones Miembro durante el proceso de elecciones. Algunos participantes también señalaron oportunidades para mejorar la diversidad y la autoridad del Comité de Nominaciones, con peticiones de reforzar su mandato y garantizar que pueda gestionar activamente el rendimiento y la idoneidad de las candidatas.

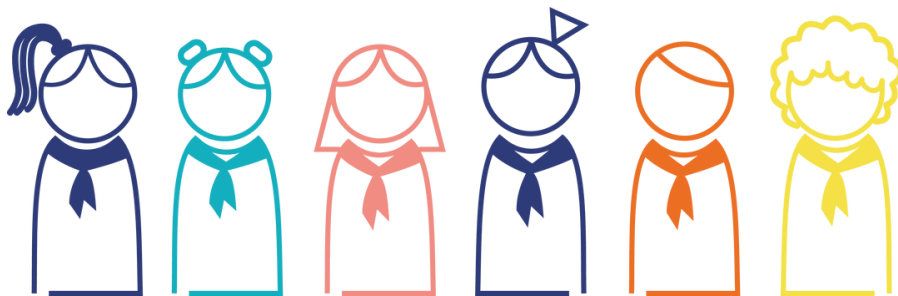
Tras revisar las propuestas planteadas durante la fase de consulta, la Junta Mundial no recomienda seguir adelante con dos de ellas. Estas son:

- **Introducir la autocandidatura:** esta propuesta permitiría a las personas presentarse como candidatas a puestos de gobierno, en lugar de depender únicamente de la candidatura presentada por las Organizaciones Miembro. Las solicitudes de autocandidatura seguirían teniendo que ser confirmadas de alguna manera por las Organizaciones Miembro. En la práctica esto significaría esto implicaría crear un proceso de solicitud más accesible, publicar los criterios de elegibilidad y proporcionar orientación sobre cómo preparar una solicitud sólida. Entre los riesgos se incluyen la posibilidad de recibir un número abrumador de solicitudes, una mayor complejidad y/o preocupaciones sobre la legitimidad. Los recursos necesarios incluyen infraestructura digital para recibir y procesar las solicitudes, tiempo de los voluntarios y del personal para revisar las solicitudes y materiales de divulgación.

- **Introducir un proceso de reclutamiento en dos fases (por ejemplo, un año de iniciación seguido de la nominación):** Esta propuesta introduce un proceso de reclutamiento por etapas en el que las candidatas completan primero una fase de iniciación o preparación antes de ser nominadas formalmente. En la práctica, esto podría implicar un programa de formación previo a la nominación o una oportunidad de observación, seguido de una evaluación formal y la nominación. Este enfoque tiene por objeto preparar a las candidatas y garantizar la alineación con los valores y las necesidades de gobernanza de la AMGS. Los riesgos incluyen una mayor complejidad y plazos más largos, lo que podría disuadir la participación. Estos riesgos pueden mitigarse ofreciendo formatos flexibles y una comunicación clara sobre los beneficios del proceso. Las implicaciones en términos de recursos incluyen el desarrollo de contenidos de formación, la facilitación y la coordinación.

El Consejo Mundial y el Comité de Nominaciones tienen inquietudes con respecto a las propuestas de autocandidatura y un proceso de reclutamiento en dos fases y, por lo tanto, no recomiendan seguir adelante con ellas. Las principales inquietudes incluyen la capacidad práctica para gestionar un volumen potencialmente elevado de autocandidaturas, la necesidad de verificar los avales de las candidatas con las Organizaciones Miembro y el riesgo de que estas propuestas puedan eludir inadvertidamente los procesos existentes de las OM para la identificación y selección de candidatas.

En su lugar, el Consejo Mundial y el Comité se comprometen a colaborar con las Organizaciones Miembro para promover activamente las funciones de gobernanza entre sus miembros, aprovechando los diversos canales de información y fomentando vías de aprendizaje alternativas, tal y como se describe en las páginas 15 y 16 de este documento. Consideran que este enfoque garantizará un mayor alcance, accesibilidad y participación en todo el Movimiento.



Propuestas relacionadas con la contratación y la selección:

Las propuestas que se describen a continuación tienen por objeto garantizar que los puestos de gobernanza sean ocupados por personas con las habilidades y motivaciones adecuadas, al tiempo que se amplía el acceso y se reducen los prejuicios. Esto se ajusta a los principios de gobierno del liderazgo, que incluyen a **personas de todas las edades** y un Consejo Mundial **competente y responsable**.

Sin cambios constitucionales:

Reforzar la formación y la comunicación en torno a las expectativas de las funciones de gobernanza existentes (*Cambio operativo*)

- Esta propuesta tiene por objeto mejorar la comprensión y la armonización en torno a las funciones de gobernanza, mejorando la forma en que se comunican las expectativas a las voluntarias de gobernanza actuales y potenciales.
- En la práctica esto significaría esto podría implicar la elaboración de materiales más claros y accesibles que describan el propósito, las responsabilidades y el compromiso de tiempo de cada función de gobernanza. Estos materiales podrían integrarse en los paquetes de contratación, los procesos de incorporación y compartirse a través de seminarios web o vídeos explicativos.
- El objetivo es garantizar que las personas que están considerando ocupar o que ocupan funciones de gobernanza tengan una comprensión realista y compartida de lo que se espera de ellas, lo que a su vez favorece un mejor desempeño, responsabilidad y satisfacción en el cargo.
- Si bien este cambio no requiere enmiendas constitucionales, puede implicar la actualización de los documentos de orientación interna, la mejora de los canales de comunicación y la coordinación con las Organizaciones Miembro para garantizar la coherencia de los mensajes. Entre los riesgos se incluye la posibilidad de una sobrecarga de información o una recepción inconsistente en las distintas regiones.
- Estos riesgos pueden mitigarse mediante una implementación por fases, apoyo a la traducción y bucles de retroalimentación para perfeccionar los materiales.
- Las implicaciones en términos de recursos incluyen el tiempo del personal para el desarrollo y la entrega de contenidos.
- La ventaja es una comunidad de gobernanza más informada y preparada, lo que contribuye a una cultura de gobernanza más sólida y transparente en todo el Movimiento.

Mejorar el folleto electoral para reflejar mejor las habilidades requeridas (Cambio operativo)

- Esta propuesta consiste en rediseñar el folleto electoral para proporcionar información más clara y detallada sobre las habilidades, la experiencia y las expectativas de cada función de gobernanza.
- En la práctica esto significaría esto podría significar incluir matrices de competencias, estudios de casos específicos de cada función y ejemplos de perfiles de liderazgo exitosos. El folleto también describiría las prioridades estratégicas de la AMGS y cómo cada función contribuye a ellas, lo que ayudaría a las candidatas y votantes a tomar decisiones más informadas.
- Aunque este cambio puede requerir un esfuerzo adicional de coordinación y diseño y podría encontrar resistencia por parte de quienes están acostumbrados al formato actual, estos retos pueden mitigarse mediante la participación de las partes interesadas y la puesta a prueba de los materiales revisados.
- Las implicaciones en términos de recursos incluyen el tiempo del personal para el desarrollo del contenido, el diseño y la traducción.
- La ventaja es un proceso de nominaciones más transparente y alineado con las competencias, que apoya una gobernanza inclusiva y eficaz.

Fortalecer el papel del Comité de Nominaciones en la evaluación de las habilidades y la diversidad (Cambio operativo)

- Esta propuesta tiene por objeto mejorar la eficacia del Comité de Nominaciones formalizando y aclarando su responsabilidad de evaluar las competencias y la diversidad de las candidatas a puestos de gobierno.
- En la práctica esto significaría esto podría implicar el desarrollo de criterios de evaluación estructurados, la alineación de las evaluaciones de las candidatas con las prioridades estratégicas de la AMGS y la garantía de que se tenga activamente en cuenta la diversidad en el proceso de nominaciones. También se animaría al Comité a proporcionar comentarios y orientación a las Organizaciones Miembros sobre cómo reforzar las vías de selección de candidatos.
- Aunque este cambio no requiere modificaciones constitucionales, puede implicar la actualización de los procedimientos internos, los términos de referencia y las prácticas de colaboración.
- Entre los posibles retos se encuentran garantizar una aplicación coherente en todas las regiones y gestionar las expectativas en torno a la influencia del Comité. Estos retos pueden abordarse mediante una comunicación clara, formación y una implementación por fases.
- El resultado es un proceso de nominaciones más intencionado, transparente e inclusivo que favorece unos resultados de gobernanza más sólidos.

El Consejo Mundial y el Comité de Nominaciones apoyan estos cambios operativos propuestos para reforzar la formación y la comunicación en torno a las funciones de gobernanza, incluidas las propuestas para mejorar el folleto electoral con el fin de reflejar mejor las habilidades requeridas. El trabajo ya está en marcha: se están actualizando las nominaciones y los materiales relacionados, y los folletos electorales del Comité Regional de principios de este año introdujeron una correspondencia más clara entre las habilidades de las candidatas y los criterios de las funciones. A partir de estos avances, seguimos perfeccionando y ampliando estos recursos para reforzar la transparencia, la armonización y la comprensión. Agradecemos sinceramente los comentarios de las Organizaciones Miembro sobre cómo podemos mejorar aún más estos esfuerzos.



2. Composición y estructura del Consejo Mundial

Resumen de los comentarios recibidos

Los comentarios sobre la estructura del Consejo Mundial revelaron una amplia gama de perspectivas. Algunas partes interesadas abogaron por un Consejo más pequeña y ágil, respaldada por un grupo asesor más amplio, mientras que otras destacaron la importancia de mantener la representación regional. Hubo un claro interés en revisar el tamaño, la estructura y la composición del Consejo Mundial para garantizar que siga siendo ágil, representativa y eficaz. Entre las sugerencias figuraban la introducción de carteras claras para los miembros del Consejo, la cooptación de funciones para cubrir las carencias de competencias y la clarificación de las responsabilidades de los miembros del Consejo para evitar la infrutilización. También se planteó la idea de la representación democrática y de garantizar que las voluntarias, y no los expertos externos, ocupen los puestos de liderazgo.

Una de las propuestas presentadas en la consulta fue reestructurar el Consejo Mundial en un Consejo ejecutiva más pequeña y establecer un consejo asesor más amplio. Aunque se reconoce que esto podría tener algunas ventajas, el Consejo Mundial considera que un consejo asesor añadiría complejidad adicional a la gobernanza de la AMGS en términos de coordinación, posible confusión sobre la autoridad y la toma de decisiones, y la relación entre la Conferencia Mundial y este consejo consultivo y el Consejo Mundial. Por lo tanto, no tienen intención de seguir explorando este modelo. Sin embargo, el Consejo Mundial se siente cómoda explorando la opción de reestructurar el Consejo Mundial en una Consejo ejecutiva más pequeña que podría contar con un mayor apoyo de los comités de la AMGS.

Aunque algunas opiniones sugerían la introducción de cuotas para mejorar la representación, el Equipo de Revisión de la Gobernanza ha decidido no incluir propuestas en este ámbito. Esta decisión refleja tanto las preocupaciones sobre la viabilidad como la posible tensión entre las cuotas y la aspiración de centrarse en la creación de una Consejo Mundial más basada en las competencias.

Propuestas relativas a la composición y estructura del Consejo Mundial:

Los cambios propuestos que se describen a continuación reflejan los principios de enfoque estratégico, agilidad y capacidad de respuesta, estructura regional y liderazgo que incluya a personas de todas las edades.

Sin cambios constitucionales:

Definir carteras claras para los miembros del Consejo (*cambio operativo*)

- Esta propuesta consiste en asignar carteras o áreas de responsabilidad específicas a cada miembro del Consejo, como finanzas, gobernanza, recaudación de fondos o comunicaciones.
- En la práctica esto significaría esto se reflejaría en las descripciones de las funciones, los materiales de incorporación y las evaluaciones de rendimiento. Contribuiría a aclarar las expectativas y a mejorar la rendición de cuentas y la alineación estratégica.
- Los riesgos incluyen la rigidez en la asignación de funciones o el desajuste entre las habilidades y las responsabilidades. Estos pueden mitigarse mediante una asignación flexible de carteras y una revisión periódica.
- Las implicaciones en materia de recursos incluyen la actualización de la documentación sobre gobernanza y la formación.
- La ventaja es una mayor claridad, enfoque y eficacia en el funcionamiento del Consejo.

Cambio constitucional:

Elegir directamente a los miembros del Consejo para carteras definidas (*moderado*)

- Esta propuesta permitiría a las candidatas presentarse a carteras específicas del Consejo (como finanzas, gobernanza, recaudación de fondos o comunicaciones) en lugar de a la membresía general del Consejo.
- En la práctica esto significaría esto implicaría publicar descripciones detalladas de cada cartera y permitir a los votantes seleccionar a las candidatas en función de su idoneidad para esas funciones.
- Su objetivo es mejorar la claridad de las funciones y garantizar que se elija a los expertos adecuados para cada área.
- Los riesgos incluyen una menor flexibilidad en la composición del Consejo y posibles vacíos si determinadas carteras atraen a menos candidatos. Estos riesgos pueden mitigarse mediante una divulgación proactiva y el apoyo a las áreas infrarrepresentadas.
- Los recursos necesarios incluyen el rediseño del proceso electoral y materiales de comunicación.
- La ventaja es un Consejo más alineada estratégicamente y basada en las habilidades.

Permitir la cooptación de miembros con derecho a voto para cubrir las carencias en materia de competencias o diversidad (*moderado*)

- Esta propuesta permite al Consejo cooptar a un número limitado de miembros adicionales con pleno derecho a voto para subsanar las deficiencias en materia de competencias o representación.
- En la práctica esto significaría esto implicaría un proceso transparente para identificar las necesidades, seleccionar a las candidatas e integrarlos en la labor del Consejo.
- Los miembros podrían ser cooptados dentro del movimiento mediante una convocatoria abierta de candidaturas o, si fuera necesario, fuera de él. Esto proporciona flexibilidad para responder a los nuevos retos y oportunidades.
- Entre los riesgos se encuentran las preocupaciones sobre la legitimidad o eludir los procesos democráticos. Estos pueden mitigarse mediante criterios claros, supervisión y comunicación.
- Las implicaciones en materia de recursos incluyen la incorporación y el apoyo a los miembros cooptados.
- La ventaja es una estructura de gobernanza más ágil y receptiva.

El Consejo Mundial apoya las propuestas de definir carteras claras para los miembros del Consejo Mundial y explorar la elección directa de los miembros para estas carteras, considerando que es una forma de crear un Consejo estratégicamente alineada y basada en las habilidades. El Consejo también apoya la exploración de la propuesta de permitir la cooptación de miembros con derecho a voto para abordar carencias específicas en materia de habilidades o diversidad. Si bien reconoce las preocupaciones de las Organizaciones Miembro sobre la contratación fuera del Movimiento, el Consejo daría prioridad a cubrir las carencias identificadas con candidatos del interior del Movimiento siempre que sea posible. Se podrían aplicar salvaguardias para limitar el número de cargos cooptados, garantizando que solo se utilicen en circunstancias excepcionales y que los miembros electos sigan siendo mayoría en todo momento.

Revisar la función de los presidentes regionales y explorar nuevos modelos de representación y participación regional (*transformacional*)

- Esta propuesta consiste en reevaluar la función actual de los presidentes regionales y explorar modelos alternativos de representación regional en el Consejo. La evaluación se centrará en alinear más estrechamente las aportaciones regionales con la estrategia global e identificar los enfoques que mejor apoyen la gobernanza y la participación efectivas en todas las regiones.
- Los modelos alternativos de representación regional podrían incluir:
 - el nombramiento de presidentes regionales como asesores ex officio del Consejo Mundial, lo que les permitiría aportar sus conocimientos regionales sin tener pleno derecho de votos.
 - Las regiones eligen directamente a alguien para que forme parte del Consejo Mundial en representación de su región como enlace regional.
 - asignar a miembros del Consejo Mundial como enlaces regionales, con el fin de reforzar la participación y mantener al mismo tiempo una estructura racionalizada del Consejo.
- Si bien este cambio podría alterar las prácticas establecidas y suscitar preocupaciones sobre la representación, estos riesgos pueden mitigarse mediante un diálogo inclusivo, una implementación gradual y una comunicación clara de los motivos.
- Las implicaciones en términos de recursos incluyen la facilitación, el apoyo al diseño de la gobernanza y la coordinación entre regiones.
- La ventaja es un modelo de gobernanza regional más dinámico y receptivo que refuerza la participación y la alineación estratégica.

Tras reflexionar sobre las aportaciones de las Organizaciones Miembro y otras partes interesadas durante la reciente consulta, los comentarios de los anteriores presidentes regionales y las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre Regiones Dinámicas de 2019, el Consejo Mundial cree que vale la pena seguir estudiando esta cuestión. El objetivo es identificar el modelo más eficaz para lograr la diversidad regional en la Consejo Mundial, sin vincularlo necesariamente de forma directa a la función de presidente regional.

Reestructurar el Consejo Mundial en un Consejo ejecutiva más pequeña (transformacional)

- Esta propuesta reestructuraría el Consejo Mundial en un grupo ejecutivo más pequeño centrado en la toma de decisiones, con un mayor apoyo de los diferentes comités de la AMGS al Consejo.
- En la práctica esto significaría esto implicaría definir las funciones, responsabilidades e interacciones entre los diferentes órganos, garantizando la claridad y la cohesión. Esta estructura podría permitir un liderazgo más centrado, al tiempo que se mantiene el acceso a diversos conocimientos especializados y la participación inclusiva en todo el marco de gobernanza más amplio.
- Entre los riesgos se incluyen la complejidad de la coordinación, la posible confusión sobre la autoridad y la resistencia al cambio. Estos pueden mitigarse mediante una documentación clara sobre la gobernanza, la participación de las partes interesadas y la puesta a prueba del modelo antes de su plena aplicación.
- Las necesidades de recursos incluyen la revisión jurídica, la facilitación y el apoyo administrativo.
- La ventaja percibida es una mayor agilidad en la toma de decisiones, al tiempo que se mantiene la inclusividad y el acceso a diversos conocimientos especializados.

El Consejo Mundial apoya que se siga explorando este modelo, reconociendo su potencial para mejorar la agilidad, agilizar la toma de decisiones y reforzar el papel de los comités en la gobernanza.



3. Participación de las mujeres jóvenes

Resumen de los comentarios recibidos

La participación significativa de las mujeres jóvenes fue un tema recurrente en todos los grupos de partes interesadas. Los comentarios hicieron hincapié en que la participación debe basarse en las habilidades y perspectivas, y no solo en la edad. Los comentarios pedían vías más estructuradas, tutorías y el reconocimiento de las habilidades que las mujeres jóvenes aportan a la gobernanza. Hubo entusiasmo por los programas de tutoría, las vías de formación en gobernanza y la creación de un Grupo Asesor de Mujeres Jóvenes para apoyar el desarrollo del liderazgo y contribuir a las nominaciones del Consejo. Las partes interesadas también destacaron la necesidad de que las OM apoyen activamente a las mujeres jóvenes mediante el desarrollo de capacidades y vías más claras para acceder a puestos de gobernanza.

Algunos sugirieron ampliar el rango de edad de las mujeres jóvenes en la gobernanza hasta los 35 años. Si bien el Consejo comprende la idea, considera que esto podría diluir el enfoque en la juventud y tener implicaciones más amplias para la AMGS. Es probable que los beneficios sean pequeños en comparación con las posibles desventajas, por lo que la propuesta no se llevará a cabo en este momento. El Consejo alienta al Movimiento a seguir centrándose en nuestra visión Brújula 2032 de estar liderado por niñas y mujeres jóvenes.

Propuestas relacionadas con la participación de las jóvenes:

Estas propuestas tienen por objeto incluir a **líderes de todas las edades** y **garantizar** que las **jóvenes** no solo estén presentes, sino que también estén empoderadas para liderar e influir en todos los niveles.

Sin cambios constitucionales:

Desarrollar una vía de aprendizaje sobre gobernanza (*cambio operativo*)

- Esta propuesta consiste en la creación de un programa de aprendizaje estructurado para preparar a las personas para desempeñar funciones de gobernanza.
- En la práctica esto significaría esto podría incluir módulos en línea, tutorías en grupos, eventos y tareas prácticas diseñadas para desarrollar la capacidad de liderazgo y la confianza. La vía estaría abierta a todas las edades, con recursos y algunos elementos del programa dirigidos específicamente a las mujeres jóvenes.
- Entre los riesgos se incluyen el acceso desigual entre regiones y los distintos niveles de participación. Estos pueden mitigarse mediante formatos de impartición flexibles, asociaciones con Organizaciones Miembro y actividades de divulgación específicas.
- Las implicaciones en materia de recursos incluyen el desarrollo del plan de estudios, la facilitación y la coordinación.
- La ventaja es una cantera de futuras líderes más sólida y diversa, preparada para contribuir de manera significativa a la gobernanza de la AMGS.

3. Participación de las mujeres jóvenes

Establecer un sistema de apoyo claro para implementar la vía de aprendizaje (*cambio operativo*)

- Esta propuesta crearía diferentes tipos de apoyo para que las jóvenes en la gobernanza y las jóvenes interesadas en la gobernanza puedan explorar.
- Los tipos de apoyo deben incluir, entre otros, espacios de redes entre pares, formación personalizada sobre temas y habilidades de gobernanza, y oportunidades de mentoría. Este sistema de apoyo debe ser una comunidad de la que las jóvenes puedan formar parte.
- Entre los riesgos se incluyen la calidad inconsistente de la tutoría y el alcance limitado. Estos pueden mitigarse mediante marcos estandarizados, formación de mentores y mecanismos de retroalimentación.
- Las necesidades de recursos incluyen coordinación, materiales de formación y facilitación.
- La ventaja es una mayor preparación y retención de las mujeres jóvenes en puestos de gobernanza, lo que contribuye a un liderazgo más inclusivo y eficaz.

El Consejo Mundial y el Comité de Nominaciones apoyan la propuesta de explorar una vía de aprendizaje sobre gobernanza. Existen muchos ejemplos sólidos de iniciativas globales, regionales y nacionales dentro del Movimiento que apoyan a las mujeres jóvenes en la gobernanza, lo que podría servir de base para el desarrollo de una vía más estructurada. El Consejo y el Comité creen que este enfoque podría ayudar a crear una cantera de futuras líderes más sólida y diversa, preparada para contribuir de manera significativa a la gobernanza de la AMGS.

Crear una red de mujeres jóvenes en la gobernanza (*moderado*)

- Esta propuesta consiste en crear un programa para que las jóvenes aprendan sobre gobernanza, desarrollen habilidades relacionadas y cuenten con una red de apoyo con otras jóvenes de ideas afines. El programa tiene como objetivo permitir a las jóvenes aprender sobre gobernanza y tener la oportunidad de experimentarla en un entorno de apoyo, así como introducir a las participantes en la gobernanza dentro de la AMGS y en algunas de las habilidades que pueden desarrollar aún más. La región de Asia-Pacífico está llevando a cabo actualmente un programa similar y las experiencias de este programa podrían extenderse a otras regiones.
- Entre los riesgos se encuentra la preocupación por la participación desigual de las Organizaciones Miembro y las regiones, lo que a su vez podría dar lugar a una representación desigual en los puestos de gobernanza. Esto puede mitigarse proporcionando apoyo y visibilidad.
- Las necesidades de recursos incluyen la coordinación, la facilitación y el desarrollo de capacidades. La ventaja es la participación significativa de las jóvenes en la configuración del futuro del Movimiento, así como el fortalecimiento del grupo de jóvenes que se incorporan a puestos de gobernanza.

3. Participación de las mujeres jóvenes

- La propuesta original que se presentó durante la fase de consulta consistía en formar un grupo consultivo específico de mujeres jóvenes para que aportaran ideas sobre cuestiones de gobernanza, el Grupo Consultivo de Mujeres Jóvenes. Tras una reflexión y una investigación más profundas por parte del Equipo de Revisión de la Gobernanza, se llegó a la conclusión de que un grupo consultivo independiente no sería el enfoque ideal para una participación integral de los jóvenes. World Scouting suspendió su sistema de Asesores Juveniles Mundiales por razones similares. Por otra parte, la Región Asia-Pacífico ha tenido experiencias positivas con sus actividades de Mujeres Jóvenes en la Gobernanza y el mismo modelo podría ampliarse para ser utilizado por otras Regiones.

Introducir un grupo de consulta global (*moderado*)

- Crear un grupo consultivo global de jóvenes de entre 14 y 18 años. Este grupo no solo se dedicaría a la gobernanza, sino que podría ser consultado por todas las partes de la organización, por ejemplo, Aprendizaje y Desarrollo del Liderazgo, Afiliación y Apoyo Regional, Programas Globales, etc.
- En el ámbito de la gobernanza, se podría pedir a este grupo que identificara dos temas clave de importancia para las niñas y las jóvenes dentro del Movimiento para ser discutidos en la Conferencia Mundial.
- De esta manera, las jóvenes participan en la elaboración de la agenda y no solo reaccionan, y se garantiza que los temas discutidos no estén desconectados de la realidad de las niñas y las jóvenes.

Permitir que las mayores de 16 años participen en la Conferencia Mundial y otros eventos de gobernanza de la AMGS (*moderado*)

- Esta propuesta garantizaría que las jóvenes de 16 y 17 años tuvieran la posibilidad de participar en las estructuras de gobernanza de la AMGS.
- En los últimos años, las Organizaciones Miembros han solicitado que se permita la participación de delegadas a partir de los 16 años. La práctica interna de la AMGS ha sido limitar los eventos de gobernanza a mayores de 18 años. Esto se ha debido principalmente a la necesidad de considerar y poner en marcha las medidas de seguridad y los recursos adecuados para garantizar un entorno seguro.

El Consejo Mundial está interesada en seguir explorando la idea de crear un grupo consultivo global y reducir a 16 años la edad mínima para participar en la Conferencia Mundial y otros eventos de gobernanza de la AMGS, siempre que se garantice un entorno seguro, sostenible y propicio. El Consejo Mundial espera con interés conocer la opinión de las Organizaciones Miembro sobre estas propuestas.

3. Participación de las mujeres jóvenes

Cambio constitucional

Introducir una delegación de mujeres jóvenes en la Conferencia Mundial (*transformacional*)

- Esta propuesta prevé la creación de una delegación compuesta por jóvenes y que las represente en las Conferencias Mundiales/Asambleas Generales de la AMGS. Tendrán los mismos derechos que las delegaciones de las OM (podrán votar, proponer mociones y enmiendas, etc.).
- Habría que estudiar la composición y selección de esta delegación y cómo funcionaría en la práctica para garantizar su independencia de las Organizaciones Miembro y la representación adecuada de las jóvenes en todo el movimiento.

El Consejo Mundial está abierta a esta idea, pero considera que sería necesario investigar más a fondo cómo funcionaría en la práctica. El Consejo espera con interés conocer las opiniones de las Organizaciones Miembro sobre esta propuesta.

4. Cultura de gobernanza y transparencia

Resumen de los comentarios recibidos

Las partes interesadas expresaron su deseo de una cultura de gobernanza transparente y basada en valores compartidos. Se pidió que las expectativas fueran más claras, que la comunicación fuera mejor y que la rendición de cuentas fuera más visible. Las partes interesadas hicieron hincapié en la importancia de una colaboración más coherente entre el Consejo Mundial y el movimiento en general. Entre las sugerencias figuraban mejorar la comunicación sobre la función y las decisiones del Consejo, simplificar los materiales de reclutamiento y garantizar que las voluntarias encargadas de la gobernanza comprendieran las expectativas y responsabilidades de sus funciones. Se destacó la importancia del aprendizaje, la iniciación y el apoyo continuo como elementos clave para fomentar una cultura de servicio y confianza, en lugar de una cultura de recompensa.

Propuestas relacionadas con la cultura de gobernanza y la transparencia:

Los cambios propuestos que se describen a continuación respaldan los principios de **supervisión estratégica, agilidad y capacidad de respuesta**, y un Consejo **competente y responsable**, y tienen como objetivo fomentar la confianza en todo el Movimiento. El Consejo Mundial y el Comité de Nominaciones apoyan ambas propuestas operativas, y ya se está trabajando para mejorar las descripciones de funciones y reforzar los procesos de gestión del rendimiento.

Sin cambios constitucionales:

Aclarar las expectativas y responsabilidades de las funciones de gobernanza (*cambio operativo*)

- Esta propuesta consiste en la publicación de descripciones detalladas de las funciones, el tiempo que se debe dedicar a ellas y las expectativas de rendimiento para todos los puestos de gobernanza.
- En la práctica esto significaría esto se reflejaría en los materiales de contratación, la incorporación y las revisiones anuales.
- Los riesgos incluyen la rigidez o la falta de alineación con las necesidades cambiantes. Estos pueden mitigarse mediante actualizaciones periódicas y comentarios de las partes interesadas.
- Las necesidades de recursos incluyen documentación, comunicación y formación.
- La ventaja es una mayor transparencia, responsabilidad y alineación entre las funciones de gobernanza.

Introducir expectativas de rendimiento y mecanismos de revisión para los miembros del Consejo (*cambio operativo*)

- Los comentarios recibidos durante la consulta recomendaron establecer revisiones periódicas del desempeño de los miembros del Consejo Mundial, incluyendo autoevaluaciones, comentarios de los pares y evaluaciones estructuradas. Estas revisiones deben estar vinculadas a planes de desarrollo individuales, garantizando que cada miembro del Consejo reciba comentarios constructivos y apoyo a lo largo de su mandato.
- Los riesgos, como la actitud defensiva o la renuencia a participar, pueden abordarse enmarcando las revisiones como un proceso de desarrollo, manteniendo la confidencialidad y proporcionando el apoyo adecuado.
- Las implicaciones en materia de recursos incluyen herramientas de revisión, facilitación y formación.
- Las ventajas son la mejora continua, una mayor rendición de cuentas y una gobernanza más eficaz.

5. Mandato y continuidad

Resumen de los comentarios recibidos

Las opiniones sobre la duración de los mandatos fueron variadas, pero las partes interesadas destacaron la importancia de la continuidad, el aprendizaje y el desarrollo del liderazgo. Algunas partes interesadas apoyaron el mantenimiento del mandato actual de seis años, mientras que otras abogaron por mandatos más cortos para que los cargos fueran más accesibles y se redujeran las barreras de entrada. También se sugirió un modelo de compromiso, en el que los miembros elegidos desempeñan un mandato de seis años, pero se someten a un proceso de revisión o dimisión después de tres años, lo que podría considerarse un equilibrio entre la estabilidad y la flexibilidad y la rendición de cuentas.

Propuestas relacionadas con el mandato y la continuidad:

Las propuestas en este ámbito tienen por objeto equilibrar las perspectivas nuevas con la memoria institucional, en consonancia con los principios de **agilidad, capacidad de respuesta y enfoque estratégico**.

Sin cambios constitucionales:

Mejorar los procesos de incorporación y traspaso (*cambio operativo*)

- Esta propuesta consiste en la estandarización de los procedimientos de incorporación y transición para los nuevos miembros del Consejo.
- En la práctica esto significaría esto podría incluir paquetes de bienvenida, sesiones de orientación y tutoría por parte de los miembros salientes.
- Entre los riesgos se encuentran la variabilidad en la implementación y la presión sobre los recursos. Estos pueden mitigarse mediante plantillas, listas de verificación y el apoyo de los miembros salientes y los presidentes.
- Las necesidades de recursos incluyen materiales de formación y coordinación.
- La ventaja es una transición más fluida, una integración más rápida y una mayor continuidad en la gobernanza.

El Consejo Mundial se compromete a seguir mejorando en este ámbito. Ya se está trabajando en ello, y la revisión externa del Consejo que está llevando a cabo el Consejo Nacional de Organizaciones Voluntarias (NCVO) proporcionará más información valiosa para orientar este progreso.

Reajustar los ciclos de conferencias, las elecciones y los mandatos para satisfacer las necesidades de planificación estratégica y operativa (*transformational*)

- Esta propuesta consiste en explorar la realineación de los ciclos de gobernanza con la planificación estratégica y los plazos operativos.
- En la práctica esto significaría esto podría incluir una reflexión más amplia sobre el papel y el ritmo de las conferencias regionales y la gobernanza regional. La evaluación de las conferencias regionales de este año aún está en curso, y los comentarios recibidos ayudarán a definir la dirección de este trabajo.
- La sincronización de los ciclos de gobernanza con la planificación estratégica y los plazos operativos ofrece la posibilidad de una toma de decisiones más coherente y una alineación a largo plazo.
- Sin embargo, este cambio conlleva algunos riesgos, como la interrupción de las rutinas establecidas, la resistencia de las partes interesadas acostumbradas a los ciclos actuales y los retos logísticos que plantea el ajuste de las fechas de los mandatos y los calendarios de las conferencias. Estos riesgos pueden mitigarse mediante una aplicación gradual, una comunicación transparente y la consulta con las Organizaciones Miembro.
- Las implicaciones en materia de recursos incluyen la revisión jurídica, la coordinación administrativa y la actualización de la documentación sobre gobernanza.
- La ventaja es un ritmo de gobernanza más racionalizado y alineado estratégicamente que mejora la planificación, la continuidad y la capacidad de respuesta.

Aunque inicialmente se consideró que los ciclos de gobernanza quedaban fuera del alcance de esta revisión, los comentarios recibidos pusieron de relieve el gran valor que tiene seguir explorando esta cuestión. Las partes interesadas señalaron que el calendario y la armonización de las actividades de gobernanza —como los mandatos del Consejo Mundial, la planificación estratégica y los ciclos de la Conferencia Mundial— pueden influir considerablemente en la continuidad, el aprendizaje y la eficacia.

El Consejo Mundial desea explorar más a fondo esta propuesta y espera con interés participar en debates al respecto con las Organizaciones Miembro.

PROCESO DE CONSULTA Y CALENDARIO

Cómo participar

Asista a una de nuestras sesiones de consulta

En septiembre, celebraremos dos sesiones de consulta, en las que las Organizaciones Miembro tendrán la oportunidad de contribuir a la revisión. A continuación se ofrecen más detalles sobre las sesiones y cómo inscribirse.

Sesión 1: Domingo 28 de septiembre a las 8:30 a. m. UTC | [Regístrese aquí](#)

Sesión 2: Domingo 28 de septiembre a las 18:00 UTC | [Regístrese aquí](#)

Esperamos poder ofrecer interpretación en árabe, inglés, francés y español en ambas sesiones. Esto dependerá del número de inscripciones, por lo que les recomendamos que se inscriban lo antes posible. Los representantes de las Organizaciones Miembro pueden participar en cualquiera de las sesiones y no hay límite en cuanto al número de personas de su organización que pueden asistir.

También esperamos tener un debate intergeneracional, por lo que animamos a personas de todas las edades a participar, incluidas las mujeres jóvenes menores de 30 años.

¡No se lo pierdan! Inscribáanse ahora y formen parte de la conversación que dará forma a la gobernanza de nuestro movimiento global.

Preparación para la sesión de consulta

A continuación se indican algunas medidas que puede tomar para prepararse para la sesión de consulta:

- Lean este paquete
- Reflexionen sobre la información y las preguntas que se comparten en este documento y vengán preparadas para debatirlas con representantes de otras Organizaciones Miembros.

Envíen sus comentarios por escrito

También pueden enviar comentarios por escrito a hasta el governancereview@waggggs.org el 30 de septiembre de 2025.



Soliciten una reunión individual

Si desean solicitar una reunión individual con miembros del Equipo de Revisión de la Gobernanza, envíen un correo electrónico a: governancereview@waggggs.org.

PRÓXIMOS PASOS

Septiembre de 2025

Este segundo periodo de consulta, que se prolongará hasta septiembre de 2025, contará con la participación de las Organizaciones Miembros, las jóvenes y otras partes interesadas con el fin de recabar información valiosa. Tras la publicación de este resumen escrito, se celebrarán sesiones en línea para compartir los comentarios y los posibles próximos pasos. La AMGS quiere garantizar que todas las Organizaciones Miembros tengan la oportunidad de participar y aportar sus comentarios.

Octubre de 2025 - junio de 2026

De octubre de 2025 a junio de 2026, el Equipo de Revisión de la Gobernanza seguirá elaborando propuestas en preparación para la 39ª Conferencia Mundial. Si fuera necesario presentar mociones constitucionales, estas seguirán un calendario por fases para garantizar la transparencia y dar a las Organizaciones Miembros tiempo suficiente para participar.

- **Octubre-diciembre de 2025:** Desarrollo adicional de las propuestas y redacción de las mociones constitucionales.
- **Enero-febrero de 2026:** Se comparte el borrador de las mociones constitucionales con las Organizaciones Miembro, que tendrán la oportunidad de proponer enmiendas.
- **Abril de 2026:** Se distribuyen todas las propuestas definitivas, las mociones propuestas y las enmiendas.
- **Junio de 2026:** Toma de decisiones en la 39ª Conferencia Mundial.

Este calendario está diseñado para facilitar una consulta significativa y garantizar que las Organizaciones Miembro estén bien informadas y preparadas antes de la Conferencia Mundial.

MÁS INFORMACIÓN, COMENTARIOS Y PREGUNTAS



Escanee el código QR para acceder al centro de revisión de gobernanza en Campfire.

En esta página encontrará una recopilación de diferentes recursos, incluido el [paquete informativo original](#) y un [glosario de términos y abreviaturas clave relacionados con la gobernanza](#).

Si tiene alguna pregunta o comentario sobre la revisión de la gobernanza, envíe un correo electrónico a:

governancereview@waggs.org

