



INVESTIGADORES DEL DESIERTO SONORENSE
SONORAN DESERT RESEARCHERS

Programa de Mentorías N-Gen 2026

Retiro Bahía de Kino, Sonora

24 a 26 de Abril, 2026

Realización

Ricardo Rodríguez Medina y Benjamin T. Wilder



Resumen ejecutivo

Los días 24-26 de abril de 2026 se llevó a cabo el retiro del programa de mentorías N-Gen 2026 en Bahía de Kino, Sonora. Contamos con la participación de 36 asistentes, 16 de ellos mentores y 20 mentoreados. Se trató de un espacio de intercambio de experiencias, diálogo y reflexión, permitiendo a cada participante explorar los distintos métodos y visiones dentro de su rol, así como a las duplas el identificar e integrar los objetivos de trabajo.

Se desarrolló una dinámica de integración favoreciendo la conexión entre participantes y visibilizando la necesidad de la comunicación efectiva y escucha activa para la comprensión de problemas y la resolución de objetivos. Posteriormente se co-construyó la agenda de manera colectiva mediante la proposición de temas a abordar de interés para el panel de mentores, el panel de mentoreados y el panel mixto.

Se desarrollaron dos mesas de trabajo, una con la participación de los mentores y otra con los mentoreados, cada una con agenda propia. Posteriormente, se realizó un panel grupal, donde la interacción de ambas partes propició el intercambio de ideas y expectativas para el proyecto. En una siguiente etapa, se brindó un tiempo y espacio para la interacción y trabajo de cada dupla, donde mentor y mentoreado construyeron la agenda mutua, enriqueciéndose con lo aprendido en el retiro.

Por la tarde, bajo la iniciativa de Walkxcapes, se compartió un recorrido de apreciación y conversación en las inmediaciones del lugar, admirando los paisajes que ofrece Bahía de Kino, la biodiversidad local y con la intención de crear una mayor conciencia como colectivo.

Finalmente, se cerró la jornada con la muestra de los “*Proyectos de pasión*”, un espacio donde voluntariamente los participantes mostraron aquellas actividades, talentos o proyectos que los motivan y les conectan con el desierto sonorense.

Contenido

1. Relatoría de actividades 1

2. Construcción de la agenda 3

3. Sesión de mentores 5

4. Sesión de mentoreados 7

5. Sesión mixta (mentores y mentoreados) 9

6. Trabajo en duplas: Mentores y mentoreados 11

7. Caminata - Walkxcape 12

8. Proyectos de pasión..... 13

9. Consideraciones finales 14

10. Programa de mentorías - Cohorte 2026 16

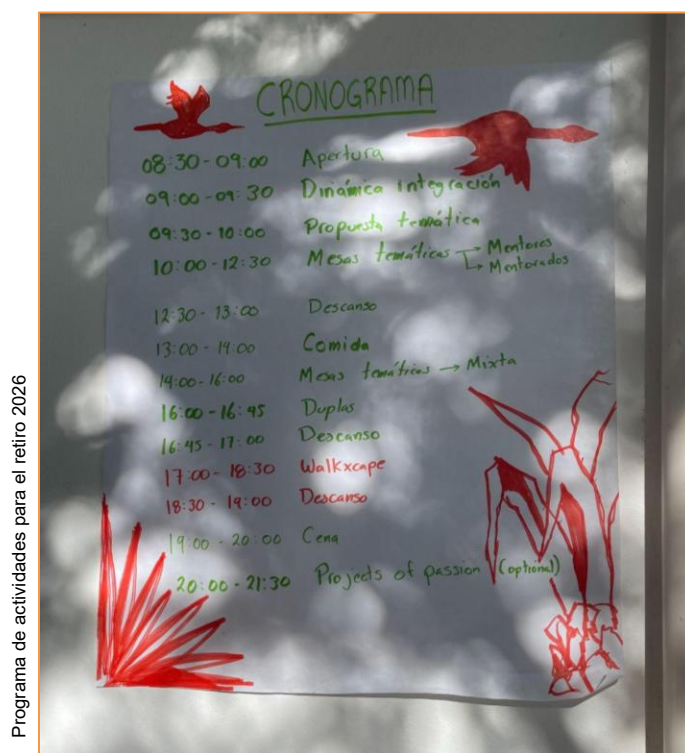
Caminata por cerro prieto / Foto: Gabriel Molinares



1. Relatoría de actividades

Las actividades comenzaron el día viernes 24 de abril con el arribo de los participantes a Hermosillo y su posterior traslado a Bahía de Kino. Una vez llegados al Centro, se instalaron y tuvieron tiempo para convivir, explorar el lugar y visitar la playa. Posteriormente el grupo se reunió para una cena comunitaria e incluso organizaron una salida grupal a la playa, fortaleciendo el vínculo como colectivo.

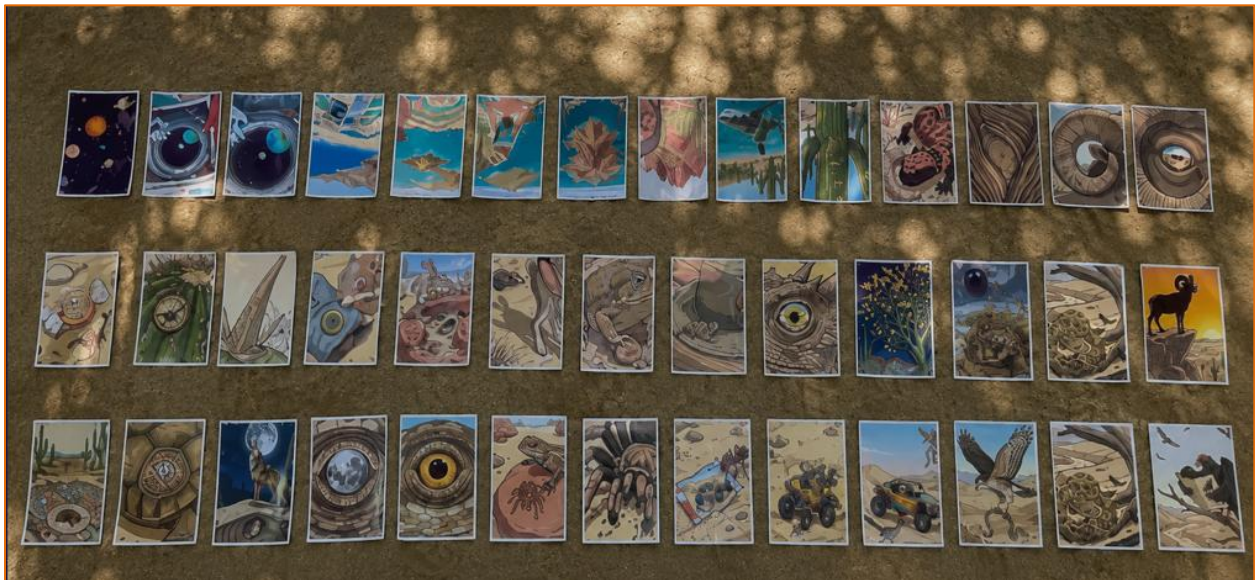
El sábado 25 de abril inició con un desayuno grupal, para después realizar la apertura oficial del evento. Se dieron las indicaciones generales y la explicación del programa de actividades; cada uno de los participantes se presentó brevemente, mencionando su nombre, ciudad de origen y su área de trabajo o interés.



A continuación, se llevó a cabo una sesión de integración, donde a cada uno de los participantes se le entregó una tarjeta con una imagen alusiva al Desierto Sonorense, la cual no podían mostrar a los demás.

Cada una de las imágenes formaba parte de una secuencia gráfica, integrando un elemento que la conectaba con una anterior y otra posterior; esta secuencia debía ser descubierta y organizada por parte de todos los participantes, a partir de la interacción mutua y el diálogo.

La dinámica del ejercicio tuvo la intención de propiciar la comunicación entre todos los participantes, evidenciando la interconexión entre los miembros, la necesidad de definir y trabajar en equipo por un objetivo común y la importancia de saber comunicar desde nuestro conocimiento y tener la apertura para escuchar el de los demás, atendiendo otras perspectivas y enfoques.



Dinámica de integración / Fotos: Ben Wilder

2. Construcción de la agenda

Como segunda actividad, se explicó el formato de trabajo en el evento, la “desconferencia”, un espacio de diálogo horizontal en el que todos los participantes ayudan a la construcción de la agenda de trabajo. Se brinda la oportunidad a todos los asistentes a sugerir, de manera libre, los temas que quieren abordar y discutir.

De manera general, se dividieron las propuestas en tres mesas temáticas:

- a) Temas para mentores
- b) Temas para mentoreados
- c) Temas mixtos

Por iniciativa propia, los participantes fueron escribiendo sus ideas en tarjetas, explicando de manera general en qué consiste su propuesta y procedieron a pegarla en el tablero de su elección. Se obtuvieron 8 temáticas para el panel de mentores, 8 temáticas para el panel de mentoreados y 21 temáticas para la mesa mixta.

Propuesta de temas a desarrollar / Fotos: Ben Wilder



Temas sugeridos dentro los sesiones de mentores, de mentoreados y el panel mixto



3. Sesión de mentores

El tema del que se partió para el debate fue el balance entre trabajo y vida personal, considerando que la mentoría representa tiempo y esfuerzo para atender y acompañar al mentoreado. Se planteó la necesidad de fijar la dinámica de trabajo desde un inicio, a partir de un diálogo abierto y honesto con su contraparte; buscando propiciar la apertura del mentoreado a partir del autoconocimiento y la definición de los objetivos: la mentoría debe ser un espacio de confianza, donde ambas partes sepan escuchar y puedan compartir inquietudes y saberes.

Del mismo modo, se comentó acerca del rol y límites de las y los mentores, quienes ofrecerán apoyo y asesoramiento en el ámbito profesional pero que de ninguna manera reemplazará a especialistas en temas de salud o, en el caso de estudiantes, a los miembros del comité tutorial.

Se conversó acerca de la necesidad de contar con un Acuerdo explícito de colaboración al cual se sujetarán ambas partes; en él se referirán los lineamientos de trabajo y la responsabilidad compartida, tanto entre mentor y mentoreado como de ambos con el programa.

Se comentó acerca de mantener cierta flexibilidad durante el proceso de mentoría, sugiriendo incorporar la filosofía de un espacio abierto bajo los siguientes principios:

1. Están las personas correctas (reforzando el hecho de que quienes participan son quienes generan soluciones o acuerdos, sin preocuparse por personas externas)
2. Lo que sucede es lo que debe suceder (manteniendo la atención en el proceso actual y no en el “y si hubiera”).
3. El momento en que comienza es el momento correcto (recordando que la creatividad no es controlada, sino aprovechada).
4. Cuando termina, se termina (refiere que los participantes deben continuar la discusión mientras haya energía, lo cual puede terminar antes de tiempo o extenderse para aprovechar el momento).
5. Se trata con colegas, por lo tanto no es una relación jerárquica, sino horizontal.
6. Motivar el aprendizaje mutuo, generar experiencias compartidas y un diálogo bilateral y no unidireccional.

Respecto al seguimiento al proceso general de la mentoría, se abordaron distintos temas, entre los que resaltan:

- a) Evaluación de la mentoría (necesidad de definir la periodicidad y eventualmente solicitar retroalimentación de su contraparte).
- b) Comunicar lo que se está generando, lo cual pudiera ser de distintas maneras (modelo inspiracional para otros, a público de interés general, para crear conexiones adicionales, documento con evidencias).
- c) Evento de cierre (idoneidad de compartir experiencias y aprendizajes en un foro común).

En el aspecto de la innovación, se tomó como acuerdo el pasar de un sistema tradicional de producción a uno de co-creación, donde ambos participantes están de acuerdo en el resultado o producto a generar. Se deberá fomentar, en medida de lo posible, la creación de experiencias compartidas, generando aprendizaje mutuo y compartido.

Otra de las ideas abordadas fue la referente a los beneficios de la mentoría, donde se expusieron ejemplos de experiencias o logros obtenidos mediante el proceso, como lo son:

1. Experiencia en trabajo de campo.
2. Retroalimentación en textos y edición.
3. Desarrollo de confianza.
4. Reconocimiento y validación.
5. Oportunidades laborales o profesionales.
6. Apertura de nuevas experiencias.
7. Desarrollo de conexiones.
8. Retroalimentación positiva.
9. Capacitación en la escritura de propuestas y becas.
10. Escucha activa y reducción de sesgos.
11. Resolución de dudas.
12. Compartir información.

Se busca tomar en cuenta estos ejemplos para ofrecerlos e integrarlos en sus procesos.



Panel de mentores / Foto: Ben Wilder

4. Sesión de mentoreados

El tema del cual se partió fue de acerca de la educación ambiental, los participantes comentaron acerca de diversos esfuerzos que han generado de manera individual para poder difundir el mensaje de conservación a través de distintos medios, especialmente en redes sociales. Mencionaron las dificultades de poder conectar de una manera efectiva con el público y que en gran parte pudiera deberse a que estos medios de comunicación no son los idóneos para este fin, sino buscar espacios de comunicación directa y dirigida.

Del mismo modo se planteó la necesidad de reconocer, dentro de los esfuerzos de educación ambiental, los saberes tradicionales de las comunidades y sus habitantes, así como la integración de sus conocimientos.

Por otra parte, manifestaron el interés de recibir apoyo por parte de un mentor pero no tener claro qué objetivo perseguir, por lo que voluntariamente algunos participantes compartieron su objetivo particular, entre los que destacan:

1. Interés por proseguir sus estudios de posgrado, buscando orientación sobre el camino a seguir.
2. Asesoría sobre el futuro profesional o reinserción a la academia.
3. Apoyo con el desarrollo de proyectos de investigación específicos.
4. Interés en profundizar en aspectos o técnicas artísticas.
5. Deseo de expandir su red de contactos profesionales.

Este diálogo permitió a los participantes ir generando una idea base sobre la cual partir para definir el objetivo de su proceso, a fin de desarrollarlo o concretarlo de manera conjunta con su mentor.

Otro de los aspectos referidos fue el de mantener un enfoque humano dentro del proceso de mentoría, manteniendo una mente abierta y receptiva dentro de una relación basada en el respeto y la empatía. Se debe reconocer que la persona en el rol de mentor aceptó compartir su tiempo, experiencias y saberes, por lo cual se tiene el compromiso de atender y propiciar la comunicación. Ser curiosos, participar y preguntar, aprovechar el conocimiento y disposición del mentor para enriquecer el proceso de mentoría.

Otro de los puntos abordados fue el referente al éxito, acerca de cómo definirlo y cómo alcanzarlo. Los integrantes de la mesa decidieron acotar la definición en un contexto de conservación, lo cual implica la transmisión de saberes en un contexto específico. Como emisores de un mensaje, no se trata de convencer a nuestro receptor, sino de generar un cambio de conciencia.

Finalmente, expusieron la propuesta de mantener contacto como cohorte, a fin de poder compartir ideas, retroalimentar el proceso y colaborar a lo largo de su crecimiento profesional.



Panel de mentoreados / Foto: Ricardo Rodríguez

5. Sesión mixta (mentores y mentoreados)

Posterior a los dos paneles previos, se realizó un panel mixto, donde mentores y mentoreados tuvieron la oportunidad de compartir sus ideas y visiones, dando oportunidad a ambas partes de intercambiar perspectivas y reflexionar de manera colectiva sobre el proceso de la mentoría.

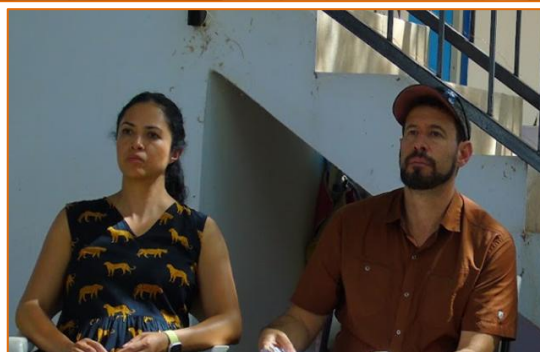
Se partió de la idea de la mentoría como un espacio mutuo y recíproco, donde ambas partes aprenden durante el proceso y no como un diálogo unilateral de transmisión del conocimiento. La comunicación debe ser participativa y orientada en un ambiente de respeto y crecimiento mutuo.

También se abordó la necesidad de identificar un objetivo claro y factible al cual enfocarse y el definir claramente de manera conjunta las expectativas, los medios y la temporalidad para lograrlo.

En este aspecto, se invitó a los mentoreados a compartir sus expectativas, a fin de que los mentores pudieran tener una idea más clara y objetiva de lo esperado por sus contrapartes:

1. Expandir perspectivas personales y profesionales.
2. Crear un espacio seguro y dinámico de comunicación.
3. Aprender juntos a través de experiencias compartidas.
4. Conectar necesidades personales con oportunidades profesionales.
5. Compartir experiencias y conocimiento.
6. Ofrecer herramientas prácticas y desarrollar nuevas habilidades.
7. Mantener una comunicación transparente honesta.
8. Establecer un acuerdo por escrito especificando los alcances, expectativas y responsabilidades.
9. Construir una relación de mentoría flexible y dinámica.
10. Recibir acompañamiento en una atmósfera de confianza.
11. Abrir puertas a nuevas experiencias y aprendizajes.
12. Crear un espacio de comunicación donde las opiniones distintas sean bienvenidas.
13. Espacio para la co-creación durante el proceso de mentoría.
14. Honestidad sobre las capacidades individuales, alcances y metas.
15. Proveer un foro para compartir experiencias, aprender de otros y adoptar distintos modelos de trabajo.
16. Fortalecer y promover la equidad de género dentro del ámbito de la conservación
17. Contribuir en la disminución de la brecha de género en el desarrollo profesional.
18. Fomentar la empatía entre los participantes.
19. Construir una comunidad donde las ideas puedan ser compartidas libremente.

La sesión concluyó con una reflexión colectiva de la importancia de mantener la comunicación durante el proceso de la mentoría y reconocer que estas relaciones se construyen basadas en la confianza, la apertura y el diálogo continuo.



Panel de discusión mixta / Fotos: Ben Wilder y Gabriel Molinares

6. Trabajo en duplas: Mentores y mentoreados

Posterior a los sesiones de conversación, se brindó un tiempo para que cada dupla (mentor y mentoreado) dialogara e iniciara el bosquejo de su plan de trabajo, definiendo los objetivos a seguir o estableciendo una línea base de operaciones. Todo esto enriquecido con las actividades previas desarrolladas durante el evento.



7. Caminata - Walkxcape

Como parte del proceso de integración del colectivo, se realizó una caminata en las inmediaciones bajo la dinámica de Walkxcape, la cual busca realizar salidas a campo donde el caminar es el punto de partida para observar, dialogar y registrar lo que sucede en el desierto. A lo largo del recorrido los participantes compartieron experiencias, saberes, tomaron fotografías y fortalecieron lazos.



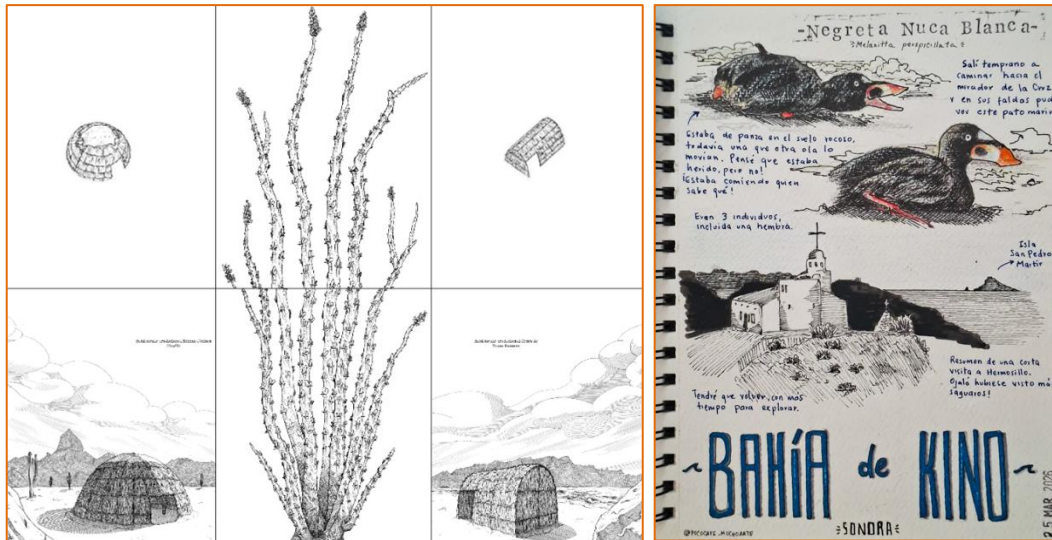
Caminata Walkxcape / Fotos: Ben Wilder y Edgar Pimienta

8. Proyectos de pasión

Finalmente, a manera de conclusión y posterior a la cena, se habilitó un espacio para la proyección de los “*Proyectos de pasión*”. En este espacio se brindó la oportunidad, de manera voluntaria, a que los participantes mostraran de manera breve los proyectos o actividades que desarrollan o que los inspiran. Se realizó la proyección de videos, fotografías y dibujos con el acompañamiento de los autores, quienes explicaron a los asistentes y resolvieron sus dudas.



Collage de algunos de los proyectos presentados /
Autores: Gabriel Molinares, Jules Wyman, Edgar Pimental, Felipe Estrada, Elizabeth Brassea, Arturo Cruz



9. Consideraciones finales

El Retiro del Programa de Mentorías N-Gen 2026 representó un paso fundamental para consolidar una comunidad de aprendizaje basada en la colaboración, la confianza y el intercambio de experiencias. Más allá de iniciar formalmente las relaciones de mentoría, el encuentro permitió construir un espacio donde mentores y mentoreados pudieron reconocerse como colegas que comparten el compromiso de fortalecer la conservación del Desierto Sonorense desde perspectivas diversas y complementarias.

Las actividades desarrolladas durante el retiro evidenciaron la importancia de crear espacios de diálogo horizontal, escucha activa y co-creación para favorecer procesos de aprendizaje significativos. La construcción colectiva de la agenda, los paneles de discusión y el trabajo individual entre duplas permitieron establecer objetivos comunes, clarificar expectativas y sentar las bases para relaciones de mentoría sólidas, caracterizadas por el respeto mutuo, la empatía y la responsabilidad compartida.

Finalmente, el retiro reafirmó que el Programa de Mentorías N-Gen trasciende el acompañamiento profesional para convertirse en una plataforma que fortalece redes de colaboración, impulsa el liderazgo emergente y promueve una comunidad comprometida con la conservación y el desarrollo sostenible de la región. Los aprendizajes, conexiones y acuerdos generados durante este encuentro constituyen una base sólida para el trabajo que continuará a lo largo del programa y para las futuras generaciones que formarán parte de esta iniciativa.

Agradecemos el apoyo de Prescott College (Estación Kino) por las facilidades para realizar el evento.



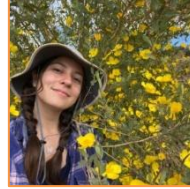
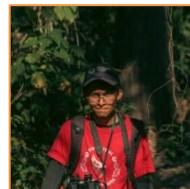
La Nueva Generación de Investigadores del Desierto Sonorense es una red de trabajo conformada por individuos comprometidos con el paisaje social y ecológico que abarca el área del Desierto Sonorense, la península de Baja California, el Golfo de California y la zona fronteriza de México y Estados Unidos.

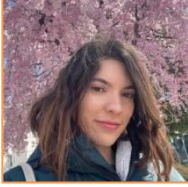
Realización: Ricardo Rodríguez Medina, Ben Wilder

Fotografías: Ben Wilder, Edgar Pimienta, Gabriel Molinares

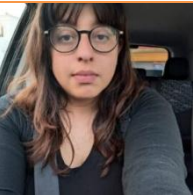
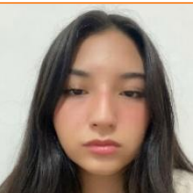
N-Gen 2026

10. Programa de mentorías - Cohorte 2026

Mentor	Mentoreado
Alfredo Leal-Sandoval 	Tessa McClain 
Ana Gisel Pérez Delgadillo 	Grisel Guadalupe Heredia Córdova 
Benjamin Wilder 	Diana Valeria Quiñonez López 
	Nahomi Yulemi Burgueño Ramírez 
Caitlyn Hall 	Shane Michael Myers 
Celene Lizeth Navarro Hurtado 	José Arturo Cruz López 

Mentor	Mentoreado
Elizabeth Brassea Pérez 	Natalia Alejandra Rodríguez Ruiz  Sonia Márquez Guerra 
Enriquena Bustamante 	Juliana Ahumada 
Erick Manuel Zepeda García 	Evelyn Nathalí Quintero Álvarez 
Gloria Mariel Suárez Gutiérrez 	Alejandro Ortega Jaramillo 
Guadalupe del Carmen Cornejo Gutiérrez 	Kate Ostrom 

Mentor	Mentoreado
Gustavo Pablo Lorenzana Piña 	Carlos Daniel Gaspar Melchor 
Héctor Valtierra 	Ray Tonatiuh Vilchis 
Horacio Jesús de la Cueva Salcedo 	Michael Krzywicki 
Ivett Peña Azcona 	Irene Nadxieli Talavera Martínez 
Jorge Luis Navarro Serralde 	Arleth Villalvazo Amaya 
Jules Wyman 	Jeremy Audric Portillo Loera 

Mentor	Mentoreado
Luis Felipe Estrada Gaviria 	Diana Romero Rodríguez 
Medardo Cruz López 	Katia Chávez Elizalde  Rebecca Lampl 
Miguel Ángel Ojeda Ruiz de la Peña 	María Matilde Verdugo Murillo 
Minerva Ángela Uribe Rivera 	Sara Cecilia Ríos Pérez 

Mentor	Mentoreado
Nemer E. Narchi 	José Ángel Ortega Borchardt  María Isabel Meraz Campoy 
Rafel Lara Reséndiz 	Ricardo Rodríguez Medina 
Ricardo Rodríguez Medina 	Tessa McClain  Víctor René Morales Molina 
Santiago Landois Álvarez-Icaza 	Laura del Refugio Ayala Narváez 

Mentor		Mentoreado	
Silvia Gabriela Maytorena Salcido		Mariana Durán Román	
			
Trudi Angell		Azucena Guadalupe Arce Arce	
			
		José Manuel Román Apodaca	
			
Mentores de apoyo			
César Iván Ojeda Linares		Gabriel Molinares Barceló	
			
Zulema Gómez Lunar			
			