

GUÍA DE MENTORÍA PARA AUTORIDADES SOBRE TRÁFICO ILÍCITO DE MIGRANTES Y CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Esta publicación puede reproducirse total o parcialmente y en cualquier forma con fines educativos o sin fines de lucro sin solicitar permiso del titular de los derechos de autor, siempre que se cite la fuente. El contenido de esta publicación no refleja necesariamente opiniones o políticas de la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), los Estados miembros u organizaciones asociadas.

Esta guía fue posible gracias al apoyo del Gobierno de Canadá, a través del *Anti-Crime Capacity Building Program* (ACCBP), implementado bajo el programa Global (GLOT92), de la Sección contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes (HTMSS). El documento ha sido desarrollado por el equipo de Tráfico Ilícito de Migrantes de la Oficina de UNODC en México. Agradecemos las contribuciones técnicas de nuestros colegas de HTMSS bajo la Coordinación de Ilias Chatzis, y el Equipo de Asistencia Técnica bajo la orientación de Panagiotis Papadimitriou y Carlos Andres Perez como Oficial de enlace para América Latina y el Caribe. Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente las opiniones del Gobierno de Canadá.

Citación sugerida: UNODC (2023). GUÍA DE MENTORÍA PARA AUTORIDADES SOBRE TRÁFICO ILÍCITO DE MIGRANTES Y CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Equipo UNODC

Kristian Hölge
Representante

Stacy de la Torre
Titular de Programas

Programa Global (GLOT92), de la Sección contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes (HTMSS).

Mario Cordero Véjar
Titular del Programa de Crimen Organizado y Drogas

Carolina Morales Rojo
Coordinadora de proyecto

Lizzette Argüello Rocha
Técnico Senior

Tania Estefanhy López Domínguez
Especialista de proyecto

AGRADECIMIENTOS

Como parte de los esfuerzos de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) se desarrolló una iniciativa financiada gracias al generoso apoyo del Gobierno de Canadá, a través del *Anti-Crime Capacity Building Program (ACCBP)*, que busca contribuir de manera sostenible a las acciones llevadas a cabo por los Gobiernos de Centroamérica y el Caribe para el efectivo abordaje del tráfico ilícito de personas migrantes y la provisión de asistencia a las personas migrantes. En el marco de dicha iniciativa y con el fin de proporcionar una herramienta para el fortalecimiento del conocimiento para la detección y atención del tráfico ilícito de personas migrantes (con especial énfasis en los delitos agravantes) se ha desarrollado la *Guía de Mentoría para Autoridades sobre Tráfico Ilícito de Migrantes y Circunstancias Agravantes*. Esta herramienta está diseñada con contenidos especializados e interinstitucionales hechos a la medida, de conformidad con la normativa nacional e internacional para autoridades gubernamentales y/u otros actores, quienes tienen bajo su responsabilidad el abordaje del delito de tráfico ilícito de personas migrantes y la formación profesional dentro de sus instituciones. Incluye además orientaciones para brindar servicios de atención a las personas migrantes objeto de este delito bajo un enfoque de derechos humanos y de género.

UNODC extiende un especial agradecimiento a la Coalición Regional contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes (CORETT) por el acompañamiento brindado, que permitió recabar información estratégica para el desarrollo de esta guía.

Tabla de contenido

AGRADECIMIENTOS	3
GLOSARIO	6
MANDATO DE UNODC	10
UNODC Y LA AGENDA 2030	10
UNODC y la Estrategia 2021-2025	11
Visión Estratégica de UNODC para América Latina y el Caribe 2022 – 2025	11
Sinergias con la Coalición Regional contra la Trata de Personas...	13
INTRODUCCIÓN	14
ALCANCE DE LA GUIA	15
COMPOSICIÓN DE LA GUÍA	17
Pautas generales para el uso y aplicación de la guía	17
Nota metodológica	19
Enfoque de aprendizaje por competencias	19
Capítulo 1: Mentorías especializadas en materia de TIM y circunstancias agravantes	26
Objetivo general	27
Objetivos específicos	27
Definiendo la mentoría en tráfico ilícito de migrantes	27
¿Qué es una mentoría?	27
¿Qué es una mentoría en TIM?	28
Tipos de mentorías	28
Requerimientos y funciones de las personas participantes en una mentoría	30
Perfil y compromisos de la persona mentora	30
Perfil y compromisos de la persona participante	33
Capacidades institucionales para mentorías especializadas en TIM	36
Fases y proceso para seguir durante un programa de mentoría	37
Capítulo 2: Ejes temáticos en el TIM	58
Eje Temático 1. Detección y prevención del TIM	61
Eje Temático 2. Asistencia a personas migrantes objeto de tráfico ilícito	66
Eje Temático 3. Investigación y judicialización	70
Eje temático 4: Cooperación y coordinación	75
Capítulo 3: Simulación de casos especializados sobre TIM y circunstancias agravantes	78
Objetivo general	79
Objetivos específicos	79
Ciclo de aprendizaje en la simulación de casos	80
Diseño de la simulación de casos	81
Recursos y logística requeridas para implementar la simulación de casos	81
Personas participantes	82
Formatos para la ejecución de la simulación de casos	83
Metodología para implementar la simulación de casos	83
Caso práctico	86

ACRÓNIMOS

LAC	Visión Estratégica para América Latina y el Caribe
ACCBP	Anti-Crime Capacity Building Program
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CORETT	Coalición Regional contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes
CRM	Conferencia Regional sobre Migración
MENTHOR	Proyecto de fortalecimiento de las habilidades y conocimientos de los operadores de justicia que participan en la investigación y persecución de la trata de personas
NNA	Niñas, Niños y Adolescentes
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
Protocolo	Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes
SOMMEX	Prevención y combate del tráfico ilícito de migrantes en México
STARSOM	Fortaleciendo acciones transnacionales y respuestas regionales contra el tráfico ilícito de migrantes
TDP	Trata de personas
TIM	Tráfico Ilícito de Migrantes
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito
UNTOC	Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional

GLOSARIO

A efectos ilustrativos se presenta una serie de conceptos que deben considerarse para una mejor comprensión del uso de la guía, sin menoscabo de las nuevas conceptualizaciones que puedan surgir sobre la temática:

Tabla 1. Conceptos y definiciones relacionados con la guía

Circunstancias agravantes	El artículo 6 del Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes las define como: circunstancias que a) ponga en peligro o pueda poner en peligro la vida o la seguridad de los migrantes afectados; o b) dé lugar a un trato inhumano o degradante de esos migrantes, en particular con el propósito de explotación.
Competencias	Las competencias se refieren a la capacidad de la persona para integrar, movilizar conocimientos, habilidades, actitudes y principios de manera eficiente y responsable. ¹
Cooperación internacional	La cooperación internacional formal puede basarse en tratados o acuerdos bilaterales, multilaterales o regionales, incluyendo acuerdos sobre extradición y asistencia judicial recíproca en asuntos penales. La cooperación informal no se rige ni por estatutos ni por tratados. Implica un contacto operativo de policía a policía para solicitar y ofrecer asistencia en investigaciones para facilitar el intercambio rápido y seguro de información. Se pueden hacer los arreglos necesarios para dicha cooperación informal entre los oficiales o las agencias de policía relevantes. ²
Enfoque de competencias	El enfoque basado en competencias es un concepto que ha sido construido con principios que algunos teóricos registran desde la época filosófica griega; y que se ha ido complementando a lo largo de los siglos con las ramas de la lingüística, la sociología, la educación y la psicología, para establecer la interacción del conocimiento, del <i>saber ser</i> y el <i>saber hacer</i> . ³ Según este enfoque, para que el aprendizaje sea significativo debe ser: relevante, activo, constructivo y participativo. ⁴ Por tanto, las competencias se construyen a través de la composición de: adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y valores. ⁵

1 María Luisa Crispín Bernardo, *et. al.* (2012) *Guía del Docente para el Desarrollo de Competencias*. Universidad Iberoamericana, Ciudad de México. Disponible en: https://ibero.mx/formaciondeprofesores/Apoyos%20generales/Guia_docente_desarrollo_competencias.pdf

2 UNODC Serie de módulos universitarios. Tráfico ilícito de migrantes. Disponible en <https://sherloc.unodc.org/cld/es/education/tertiary/tip-and-som/module-3/key-issues/international-cooperation.html>

3 Sergio Toban. *Formación basada en competencias pensamiento complejo. Diseño curricular y didáctica*. Universidad Complutense de Madrid, España. pp. 41-58. Disponible en: <https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Tobon-S.-Formacion-basada-en-competencias.pdf>

4 María Luisa Crispín Bernardo, Teresita Gómez Fernández, Juan Carlos Ramírez Robledo, José Ramón Ulloa Herrero. *Op. cit.*

5 *Idem.*

Enfoque de derechos humanos	Un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo. ⁶
Enfoque de género	El enfoque de género refiere a observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad. La incorporación de este enfoque ha surgido de la necesidad de apreciar y valorar la realidad desde una perspectiva de justicia y equidad y, por consiguiente, en las labores de diseñar, implementar, evaluar políticas e intervenciones públicas, valorar buenas prácticas y obtener aprendizajes. ⁷
Género	El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en un momento considera apropiados para hombres y mujeres. [...] Los atributos, oportunidades y relaciones [asociados con ser hombre y mujer] se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. Son contextos/tiempos específicos y cambiantes. El género determina lo que se espera, permite y valora en una mujer o un hombre en un contexto dado. En la mayoría de las sociedades, existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades emprendidas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de toma de decisiones. El género forma parte del contexto sociocultural más amplio, al igual que otros criterios importantes para el análisis sociocultural, incluidos la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico, la orientación sexual, la edad, etc. ⁸
Grupo delictivo organizado	El artículo 2º de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2000) define como grupo delictivo organizado a aquél que está integrado por tres o más personas, que exista durante cierto tiempo y que actúe concertadamente con el propósito de cometer uno o más delitos graves o delitos tipificados con arreglo a la presente Convención con miras a obtener, directa o indirectamente, un beneficio económico u otro beneficio de orden material.

6 OCHR (2006). *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo*. Disponible en <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQsp.pdf>

7 ONU Mujeres. *Guía sobre el enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la evaluación*. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/06/Guide%202%20-%20MIDEPLAN-compressed.pdf>

8 ONU Mujeres. *Glosario sobre igualdad de género*. Disponible en <http://www.unodc.org/pdf/Alternative%20Development/GenderMainstreaming.pdf>

Igualdad de género	La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños. Igualdad no significa que las mujeres y los hombres son o deban ser iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho que una persona haya nacido hombre o mujer. Implica que se tienen en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de hombres como mujeres, reconociendo la diversidad entre los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un “asunto de mujeres”, sino que atañe y debe involucrar a hombres y mujeres. ⁹
Investigación	La investigación de delitos es el proceso por el cual se descubre al autor de un delito, cometido o planeado, mediante la reunión de hechos (o pruebas), si bien también puede suponer la determinación, ante todo, de si se ha cometido o no un delito. La investigación puede ser reactiva, es decir aplicada a delitos que ya se han perpetrado, o proactiva, encaminada a evitar cierta actividad delictiva planeada para el futuro. ¹⁰
Mentoría	La mentoría en tráfico ilícito de personas migrantes se define en esta guía como el proceso de intercambio profundo de conocimientos y de de experiencias profesionales, el cual puede ser considerado como un proceso de formación, tanto para la persona que la imparte, como para las personas que participan. En este contexto se planifica la impartición de un acompañamiento técnico para lograr metas y objetivos que permitan adquirir nuevas habilidades y competencias relacionadas al tráfico ilícito de personas migrantes. ¹¹ Existen diversos tipos de mentorías, en este documento se abordan las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> – Mentoría individual tradicional – Mentorías grupales – Tutorías entre expertos pares – Grupos de expertos
Migración irregular	Movimiento de personas que se produce al margen de las leyes, las normas o los acuerdos internacionales que rigen la entrada o la salida del país de origen, de tránsito o de destino. ¹²
Migrante objeto de tráfico ilícito	Toda persona migrante que sea o haya sido objeto del delito de tráfico, independientemente de que el infractor haya sido o no identificado, aprehendido, enjuiciado o condenado. ¹³

9 UNEG. (2011). *Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la valoración – hacia una guía del UNEG*. Disponible en: <http://www.uneval.org/document/download/1423>

10 UNODC. (2010). *Investigación de delitos*. Disponible en https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/Crime_Investigation_Spanish.pdf

11 La presente definición ha sido elaborada con base en instrumentos de captación especialmente diseñados para el presente estudio por el equipo de UNODC-COMEX. Las entrevistas fueron respondidas por especialistas en materia de trata de personas del programa MENTHOR Honduras y de especialistas de países miembros de la CORETT y de tráfico ilícito de personas migrantes de la CRM, todos en el marco del proyecto STARSOM.

12 OIM. (2019). *Glosario de la OIM sobre Migración*. Disponible en: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf>

13 *Idem*.

Persona participante	En el contexto de esta guía, es la persona que participa en el intercambio de conocimiento y de experiencias profesionales para poder adquirir competencias especializadas en materia de tráfico ilícito, a través de las metodologías desarrolladas en este documento. Compromete su tiempo y esfuerzo para adquirir dichos conocimientos y poder desarrollarse profesionalmente en la materia.
Persona mentora	Es la persona que imparte conocimiento y transmisión de experiencias profesionales. Planifica el intercambio a través de metodologías propuestas en esta guía para desarrollar habilidades e incrementar las oportunidades laborales para todas las personas participantes.
Simulación de casos	La simulación de casos es considerada como una metodología que permite abordar ejercicios prácticos en el desarrollo de escenarios reales, donde se establecen objetivos específicos de aprendizaje. A través de roles y actuaciones definidas, se diseñan responsabilidades y ejercicios. ¹⁴ El propósito de esta guía se encuentra enfocado a fortalecer la identificación y detección de los delitos conexos al tráfico ilícito de migrantes.
Tráfico Ilícito de Migrantes	Facilitación de la entrada ilegal de una persona en un Estado parte del cual dicha persona no sea nacional o residente permanente, con el fin de obtener, directa o indirectamente, un beneficio financiero u otro beneficio de orden material.
Trata de personas	La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación.

14 *Ibidem*, p. 8.

MANDATO DE UNODC

UNODC es custodia de la Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional (UNTOC) y del Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, que la complementa. UNODC trabaja con los Estados parte para hacer frente a las amenazas y los retos relacionados con las drogas y la delincuencia, además de construir instituciones nacionales fuertes que defiendan el Estado de Derecho, combatan la impunidad e impartan justicia en las diferentes esferas de su mandato.

Los tres pilares del programa de trabajo de UNODC son:

- La investigación, el análisis para incrementar el conocimiento y la comprensión sobre drogas y delito, para basar la adopción de políticas y la toma de decisiones operacionales en la evidencia concreta.
- Trabajo de carácter normativo para asistir a los Estados en la ratificación y la puesta en práctica de los tratados internacionales, en el desarrollo de la legislación doméstica sobre las drogas, el crimen y el terrorismo, en la provisión de servicios básicos y de secretaría a los órganos rectores.
- Finalmente, programas y proyectos de cooperación técnica en los países para reforzar la capacidad de los Estados miembros para contrarrestar los problemas relacionados a drogas ilícitas, delincuencia organizada y terrorismo.

Bajo este propósito, UNODC presta especial atención a las necesidades específicas de los países de México, Centroamérica y el Caribe, con el fin de prestar una asistencia técnica hecha a medida, coherente y eficaz que permita hacer frente a los retos planteados por estos fenómenos en la región. En este contexto UNODC implementa el proyecto “Fortaleciendo Acciones Transnacionales y Respuestas Regionales contra el Tráfico Ilícito de Migrantes (STARSOM)”, el cual tiene por objetivo asegurar que las personas migrantes objeto de tráfico ilícito sean tratadas de manera justa y humana por las autoridades durante operaciones e investigaciones en materia de tráfico de ilícito de migrantes .

UNODC Y LA AGENDA 2030

Bajo el mandato de hacer un mundo más seguro lejos de drogas y crimen, UNODC está comprometida con el apoyo a los Estados miembros en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y reconoce de manera explícita la correlación entre el desarrollo sostenible, la lucha contra las drogas y los delitos, incluyendo la corrupción y el terrorismo.

La Agenda 2030 no reemplaza ni sustituye los mandatos principales de UNODC, sino que ayuda a la Oficina a ubicar y comunicar sus labores en el contexto más amplio de las prioridades nacionales y mundiales en materia de desarrollo sostenible. UNODC presta asistencia normativa, analítica y operacional a los Estados miembros para fortalecer la eficacia, equidad y rendición de cuentas de sus instituciones de justicia penal en la lucha contra la delincuencia, corrupción y el terrorismo. Por lo tanto, el trabajo de UNODC apoya todas las metas incluidas en el ODS 16.

UNODC y la Estrategia 2021-2025

La Estrategia 2021-2025 de UNODC –resultado de un proceso de consultas con 83 países, en colaboración con los Estados miembros y donantes– promueve la misión fundamental de contribuir a la paz y seguridad mundiales, los derechos humanos y el desarrollo, protegiendo al mundo de la delincuencia, la corrupción, las drogas y el terrorismo, a fin de promover la justicia, el Estado de Derecho y construir sociedades resilientes.

En el marco del delito de TIM, UNODC dirige sus acciones bajo la esfera temática 2: “Prevención y lucha contra la delincuencia organizada”. En ésta, UNODC trabaja para ayudar a los Estados miembros a hacer frente y combatir el delito de TIM en todas sus modalidades, fortaleciendo el intercambio de conocimientos especializados, así como el trabajo en conjunto para la realización de operaciones coordinadas para la detección y desmantelamiento de redes de tráfico.

Particularmente, se dirigirán acciones para ayudar a los países a prevenir, investigar el delito y prestar asistencia a las personas objeto de tráfico, manteniendo el enfoque de las personas al centro de cada una de las acciones que se desarrollen.

Visión Estratégica de UNODC para América Latina y el Caribe 2022–2025

Asimismo, UNODC cuenta con una visión estratégica para América Latina y el Caribe (ALC), bajo la cual se desarrollan una serie de líneas de acción con miras al futuro, priorizando cuatro áreas de inversión, incluyendo el combate a la delincuencia organizada transnacional.

En los próximos años, el trabajo de UNODC para combatir a la delincuencia organizada transnacional en América Latina y el Caribe se continuará construyendo sobre iniciativas existentes y priorizará cuatro aspectos, destacando: 1) apoyar el desarrollo y la ejecución de estrategias nacionales para la implementación de la UNTOC y sus tres protocolos

sobre trata de personas, TIM y tráfico de armas de fuego; 2) un enfoque más armonizado para continuar apoyando a los Estados miembros en la implementación de esfuerzos transfronterizos especializados en materia marítima; e 3) incrementar el intercambio de información regional y la planificación, coordinación y colaboración basada en evidencia para combatir la delincuencia organizada transnacional, incluso mediante cooperación policial, redes internacionales judiciales y de control de fronteras.

Cabe destacar que en la operación de la estrategia quinquenal a nivel global y hacia la región ALC, de manera transversal, existe un fuerte compromiso de UNODC con los derechos humanos, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como la protección de la infancia y el aprovechamiento del poder transformador de la juventud.

Recursos de observancia para países miembros de la CORETT

El Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (A/RES/73/195), es el primer acuerdo intergubernamental, elaborado bajo los auspicios de las Naciones Unidas, que abarca todas las dimensiones de la migración internacional de forma holística y completa. Tanto el pacto, como la Declaración sobre la migración y protección de Los Ángeles, tienen como propósito mejorar la gobernanza migratoria y la protección de los derechos humanos de todas las personas migrantes, independientemente de su estatus. Ambos documentos constituyen referencias de observancia en el tema de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes para países miembros de la CORETT. La presente Guía, contribuye a los objetivos 9 y 10 para la migración segura, ordenada y regular al a) reforzar la respuesta transnacional al tráfico ilícito de migrantes de manera regional y b) prevenir, combatir y erradicar la trata de personas en el contexto de la migración internacional.



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

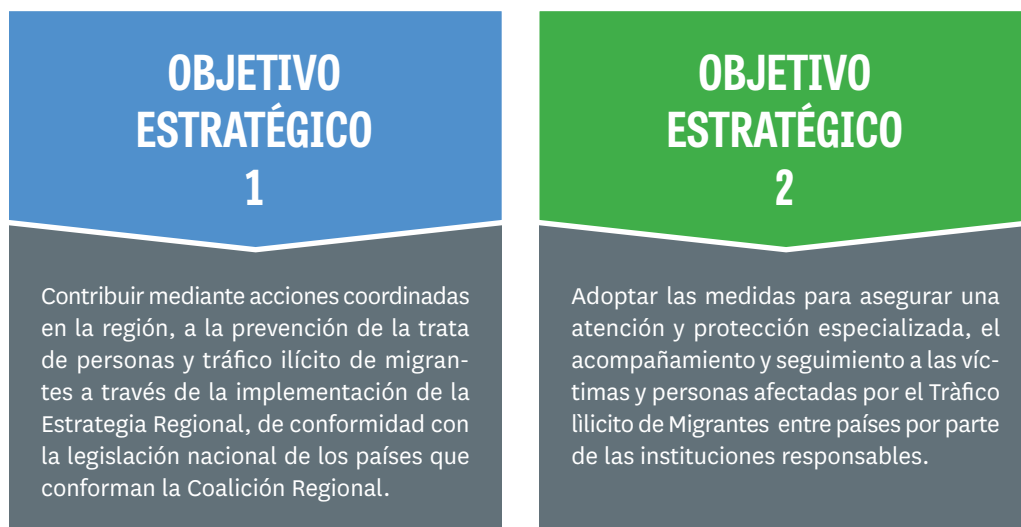
Objetivo de Desarrollo Sostenible 16:
Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitando el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

Sinergias con la Coalición Regional contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes (CORETT) para el desarrollo y uso de esta guía

La Coalición Regional contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes (CORETT) es una iniciativa que nace en el año 2011 y está constituida por 9 países: Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana. CORETT realiza esfuerzos hacia la prevención, detección, derivación, persecución de ambos delitos y la atención integral a las víctimas de trata de personas y a las personas objeto de TIM.

El plan de trabajo de la CORETT 2023-2025 identificó la necesidad de promover **un grupo regional de personas mentoras/capacitadoras para mejorar las capacidades de las autoridades para investigar y enjuiciar mejor el delito de TIM**. De acuerdo con su estrategia de movilización de recursos, una de las poblaciones meta para capacitar son las y los funcionarios a cargo de la detección y derivación de casos de TIM.

En este sentido, en el marco del Proyecto STARSOM, la colaboración entre UNODC y la CORETT, se desarrolla una propuesta de actividades y productos para el combate al TIM. Dicha iniciativa, abona también al cumplimiento de las actividades identificadas en el Plan Operativo de Acción 2023 –2025 de la CORETT,¹⁵ a través de los objetivos:



15 CORETT. *Plan Operativo de Acción (POA) 2023–2025*. Disponible en: https://www.coalicioncorett.com/_files/ugd/001469_b5270cca7f9044f2b423ea3b78c921a0.pdf

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 3° del Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire, el tráfico ilícito de personas migrantes es la facilitación de la entrada ilegal en un Estado parte del cual dicha persona no sea nacional o residente permanente, con el fin de obtener, directa o indirectamente, un beneficio financiero u otro beneficio de orden material.

De acuerdo con UNODC en un reporte del año 2018, al menos 2.5 millones de migrantes fueron objeto de TIM generando ganancias a los traficantes de hasta siete mil millones de dólares estadounidenses a nivel mundial.¹⁶ En la región de Centroamérica, se estima que aproximadamente entre 200 y 400 mil personas migrantes centroamericanas utilizan en algún punto los servicios de las personas traficantes en su ruta hacia los Estados Unidos.¹⁷ De éstos, una proporción importante de las personas migrantes depende de estas redes, ya sea con el fin de viajar a/o por México, y/o de entrar a los Estados Unidos de manera irregular.

Cada año, miles de personas migrantes mueren durante el proceso de tráfico ilícito. Accidentes provocados por las condiciones extremas del terreno, del clima, homicidios y asesinatos deliberados a lo largo de muchas de las rutas de tráfico son reportados, lo que hace de este un comercio ilícito muy violento.¹⁸ El uso de rutas cada vez más peligrosas, implica altos riesgos de exposición a condiciones de viaje inseguras, peligrosas y de abandono, así como a diversas formas de criminalidad y violencia a manos de grupos armados y del crimen organizado.¹⁹ Los riesgos de ser víctimas de otros delitos como el secuestro, robo, hurto, extorsión, explotación, trata de personas, entre otros, se incrementan con relación a los costos de viaje que implementan las redes de tráfico.

Dada la prevalente necesidad de migrar y la búsqueda de mejores opciones de calidad de vida, así como de las cambiantes dinámicas en las redes de TIM, es necesario aportar a los actores encargados de la detección, prevención, asistencia, investigación y sanción

16 Oficina de la Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). (2018). *Global Study on Smuggling Migrant 2018*. Disponible en: https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glosom/GLOSOM_2018_web_small.pdf

17 *Idem*.

18 Oficina de la Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). (2018). *Global Report Smuggling Migrant 2018*. Disponible en: https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glosom/GLOSOM_2018_web_small.pdf

19 Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). (2022). *Abuso y Abandono. Una perspectiva de género sobre los delitos agravados del tráfico ilícito de migrantes y su respuesta*. Disponible en: https://www.unodc.org/documents/ropan/2022/ESP_Abuso_y_Abandono.pdf

del TIM, herramientas actualizadas que permitan ampliar sus conocimientos, técnicas y habilidades para el oportuno abordaje del delito.

El proyecto STARSOM abona a los esfuerzos actuales de dichos actores, a través del desarrollo de la **Guía de mentoría para autoridades sobre Tráfico Ilícito de Migrantes y circunstancias agravantes** para contribuir a la expansión del conocimiento sobre este delito, aportar herramientas de enseñanza prácticas y pertinentes dirigido a los actores involucrados en el tema, así como Escuelas de Formación Judicial, Fiscal, Policial bajo una perspectiva de género y derechos humanos.

ALCANCE DE LA GUÍA

UNODC elabora la presente guía, a través de la cual se ofrece un conjunto de herramientas para apoyar en la formación profesional de las autoridades y actores encargados de contrarrestar el delito de TIM.

OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos para la implementación de una mentoría en TIM y circunstancias agravantes, bajo un enfoque de género y derechos humanos para los actores encargados del abordaje de este delito.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Se espera que las personas que han participado en un programa de mentoría sean capaces de:

- Realizar una oportuna detección de posibles casos de tráfico ilícito de personas migrantes y la correcta canalización y/o vinculación con instancias responsables.
- Salvaguardar los derechos humanos de las personas migrantes y brindar una oportuna atención a personas migrantes víctimas de delitos conexos al TIM bajo un enfoque humano y de género.
- Prevenir el delito de TIM desde las esferas pública y privada.
- Fortalecer las técnicas y conocimientos especializados para la investigación del delito y para la desarticulación de redes de TIM.
- Mejorar los mecanismos de cooperación y colaboración existentes para la investigación y sanción del delito.

Este documento pretende servir como material de apoyo para los actores encargados en la elaboración de planes, formatos y evaluaciones para el desempeño de mentorías especializadas en tráfico ilícito de personas migrantes.

En ese sentido, la guía tiene como objetivo ser un documento para la especialización en materia de TIM y sus delitos agravados. Se encuentra estructurada a partir de dos metodologías de aprendizaje (mentorías especializadas y la simulación de casos) de forma que permite abordar desde conocimientos básicos hasta áreas más especializadas en materia de TIM, bajo el enfoque basado en competencias de las personas que lo utilizan.

¿A quién se destina esta guía?

UNODC busca que esta guía sea una herramienta para los actores que por sus competencias y/o áreas de responsabilidad estén relacionados con la gestión migratoria, acciones de primeros respondientes en situaciones que involucren a personas migrantes, atención a personas migrantes, impartición de justicia, investigación del delito, generación o análisis de datos relacionados a la migración, organismos internacionales, academia o funcionarios relacionados con temas migratorios. Por ello, sin ser limitativo esta herramienta será de utilidad para los siguientes perfiles:



Responsables de la formación profesional de las autoridades competentes en materia migratoria, áreas policiales, así como responsables de la investigación y sanción del delito.



Personal encargado de prestar servicios de atención a personas migrantes, infancia migrante, NNA no acompañados y personas migrantes víctimas de delitos conexos al TIM.



Instituciones, organismos y universidades que deseen establecer redes de aprendizaje y de colaboración entre instituciones o actores relacionados al TIM.



Responsables de aplicar la legislación migratoria vigente y resolución de la situación migratoria de las personas extranjeras en territorio nacional.



Áreas policiales, primeros respondientes responsables del orden público y de canalizar y/o informar a las autoridades competentes.



Personas que deseen especializar sus conocimientos migratorios y enfocarse en materia de TIM.



Personal encargado del proceso de recepción de personas migrantes.

COMPOSICIÓN DE LA GUÍA

En los dos primeros capítulos de esta guía se desarrollan los conceptos básicos de la metodología de mentorías y los contenidos base de la materia de TIM, tales como conceptos, definiciones, elementos del delito, mecanismos, entre otros. Por otra parte, en el capítulo tres se presenta la metodología de simulación de casos para apoyar en la aplicación del conocimiento adquirido bajo un caso práctico de TIM. De esta forma, en una primera parte se brindan las herramientas de aprendizaje relacionadas a la aplicación, la selección de contenidos, la valoración y posteriormente se abordan los contenidos especializados en materia de TIM, así como herramientas para su aplicación. Los contenidos de la guía²⁰ se encuentran divididos de la siguiente manera:

- Capítulo 1: Mentorías especializadas en TIM
- Capítulo 2: Ejes temáticos del TIM
- Capítulo 3: Simulación de casos especializados sobre TIM y circunstancias agravantes

Pautas generales para el uso y aplicación de la guía

Los contenidos de la presente guía están dirigidos para facilitar el aprendizaje y aplicación de los contenidos del TIM y circunstancias agravantes, para contribuir a las respuestas de los actores involucrados en el abordaje del delito. Por lo que, se incluyen herramientas para apoyar a la persona mentora a identificar y establecer un programa de mentoría específico a las necesidades, intereses, expectativas y competencias esperadas de las personas participantes que deseen especializarse en materia de TIM y circunstancias agravantes. En ese sentido, esta guía especializada retoma dos metodologías: las mentorías y simulación de casos para apoyar a la persona mentora y participantes en su proceso de aprendizaje al cumplimiento de objetivos. A lo largo de esta guía, se encuentra una serie de formatos que apoyan las fases de planeación e implementación de una mentoría, así como la aplicación de un caso práctico bajo la metodología de simulación de casos.

²⁰ Se desarrollaron instrumentos de capacitación especialmente diseñados para la presente guía con el objetivo de establecer la metodología, contenidos y requerimientos de las mentorías. Los instrumentos los respondieron especialistas en materia de trata de personas del programa MENTHOR Honduras y de TIM de países miembros de la CORETT y la CRM en el marco de las actividades del proyecto STARSOM.

Ejes temáticos:

Los cuatro ejes temáticos, desarrollados en el capítulo 2, tienen como fin establecer los elementos y conceptos básicos para que la persona mentora los integre en un programa de mentorías. Los ejes temáticos identificados para el abordaje del TIM son:



Debido a que cada mentoría debe ser planeada e implementada conforme a los objetivos y aprendizajes esperados de las personas participantes, los ejes temáticos sirven como una guía de información para que las personas mentoras identifiquen los elementos que deberán abordarse para alcanzar las competencias en materia de TIM en su propia mentoría. Cada eje temático cuenta con una estructura que permite la selección de material de acuerdo con:



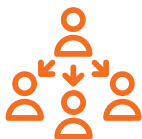
Número de personas: Se sugieren grupos de un máximo de 30 personas, ya que esto facilitará el intercambio de experiencias entre todas las y los participantes y la persona mentora.

ESTRUCTURA DE LOS EJES TEMÁTICOS

- Objetivos de aprendizaje
- Duración del módulo
- Temario
- Lecturas sugeridas (principales y avanzadas)
- Contenidos clave para la persona mentora
- Herramientas de enseñanza adicionales

Nota metodológica²¹

- Para una facilitación más **PARTICIPATIVA** se aconseja hacer preguntas a las personas participantes en lugar de únicamente proporcionarles información. Siempre que sea posible se aconseja movilizar al grupo sobre un tema y aprovechar sus conocimientos y experiencias antes de compartir datos o información.
- La facilitación de la mentoría implica **PREPARACIÓN** por parte de la persona mentora. Se agrega el rol y compromiso de la persona mentora, así como algunas prácticas sugeridas, sin embargo, éstas deberán ser valoradas y transformadas de acuerdo con el contexto particular del grupo.
- Antes de iniciar la mentoría, se recomienda que el mentor conozca el **PERFIL** de las personas participantes, esto le permitirá adecuar las actividades conforme al grupo.
- Antes de iniciar cada módulo o jornada se recomienda a la persona mentora realizar una **RETROALIMENTACIÓN** de lo anterior, a través de dinámicas o formas participativas.
- Las presentaciones interactivas se centran en la **PARTICIPACIÓN** de las personas participantes, la idea es que la presentación de la persona mentora sea abierta y estimule la propuesta de preguntas, comentarios, ejemplos y críticas por parte de las personas participantes, fomentando un dialogo constructivo entre todos.
- Identificación de **MENSAJES CLAVES**, al finalizar cada jornada, la persona mentora puede reforzar algunos mensajes sobre el contenido de los ejes temáticos, que permita que las personas participantes fortalezcan sus conocimientos.



Enfoque de aprendizaje por competencias

Dentro de esta guía, se retoma como principal método de aprendizaje el enfoque basado en competencias, el cual se presenta como principio rector para el establecimiento de un programa de mentorías y el uso de la metodología de la simulación de casos. El objetivo es correlacionar las competencias, habilidades y experiencias de una persona en su proceso de aprendizaje.

Existen diversos factores que intervienen en el desarrollo de competencias de los individuos, entre ellos las habilidades, los conocimientos, las actitudes y valores, así como el propio entorno. Las *competencias* se refieren a la capacidad de la persona, para integrar, movilizar dichos conocimientos, habilidades, actitudes y principios de manera eficiente y responsable.²²

El enfoque basado en competencias es un concepto que ha sido construido con principios que algunos teóricos registran desde la época filosófica griega, y que se ha ido comple-

21 UNODC. (2003). *Guía de mentoría para autoridades en materia de trata de personas*. Honduras. Disponible en: https://www.unodc.org/res/human-trafficking/Recent-Publications_html/Guia_de_Mentoria_ESP.pdf

22 *Idem*.

mentando a lo largo de los siglos con las ramas de la lingüística, la sociología, la educación y la psicología, para establecer la interacción del conocimiento, del *saber ser* y el *saber hacer*.²³ Según este enfoque, para que el aprendizaje sea significativo debe ser: relevante, activo, constructivo y participativo.²⁴

De acuerdo con los programas de Naciones Unidas, incorporar el enfoque basado en competencias permite establecer una relación profesional enfocada en el mutuo respeto, confianza e integridad,²⁵ que fomenta el crecimiento e inspiración entre los participantes. Un método de enseñanza es el conjunto de acciones y técnicas que, coordinadas entre sí, tienen el fin de dirigir el aprendizaje de las personas participantes.

Este método de enseñanza promueve que la persona participante se vuelva autónoma en su proceso formativo permitiendo que se abandonen las prácticas tradicionales y la relación del salón de aprendizaje sea en doble vía. En la implementación de un método de aprendizaje por competencias es necesario que se consideren los siguientes aspectos:



Implicación	Experiencia	Pertinencia	Reflexión
La persona participante debe implicarse en su aprendizaje. Por su parte la persona mentora debe utilizar métodos que faciliten las interacciones con las personas participantes.	Tomar en cuenta las experiencias personales y profesionales de todos y cada uno, se debe tener en cuenta las diferentes experiencias para promover el aprendizaje de todos.	Es muy importante que los ejercicios y situaciones que se presenten durante la formación estén vinculados a contextos reales, situaciones que tengan significado para las personas participantes.	Para aprender es necesario resolver problemas. Durante la formación, es fundamental utilizar diferentes formas de ejercicios (estudios de casos, preguntas, etc.).

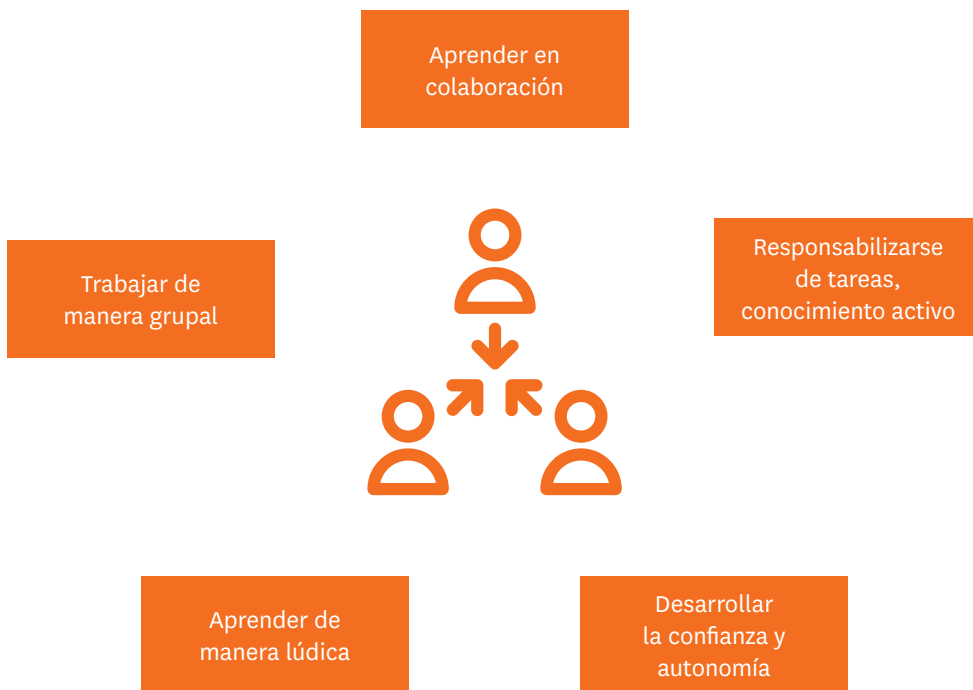
Fuente: UNODC. (2003). *Guía de mentoría para autoridades en materia de trata de personas*. Honduras. Disponible en: https://www.unodc.org/res/human-trafficking/Recent-Publications_html/Guia_de_Mentoria_ESP.pdf

23 Sergio Toban. *Formación basada en competencias pensamiento complejo. Diseño curricular y didáctica*. Universidad Complutense de Madrid. España. pp. 41-58. Disponible en: <https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Tobon-S.-Formacion-basada-en-competencias.pdf>

24 Crispín Bernardo, et. al. (2012). *Guía del docente para el desarrollo de competencias*. Dirección de Servicios para la Formación Integral. Programa de Formación de Académicos. Universidad Iberoamericana. México. Disponible en: https://ibero.mx/formaciondeprofesores/Apoyos%20generales/Guia_docente_desarrollo_competencias.pdf

25 Office of Human Resources (DMSPC). *Togheter. A un mentoring and networking programme*. Mentee Handbook. Disponible en: https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Mentee-Handbook-4%20March_1.pdf

Se espera que, al participar en este tipo de mentorías, las personas participantes podrán ser capaces de:²⁶



Competencias para desarrollar en materia de TIM

Recordemos que, por la naturaleza clandestina y transnacional del delito de TIM, existen diversos factores involucrados que complejizan un efectivo abordaje por parte de los actores involucrados en la materia. Muchos de éstos se relacionan con las causas de la migración, los elementos constitutivos del delito, los actores que toman parte en las operaciones del tráfico e identificación de los delitos conexos que se comenten en contra de las personas migrantes. Por dichos factores, es necesario que las personas participantes cuenten con competencias pertinentes y específicas en materia de TIM para incorporar en sus funciones.

En la siguiente tabla podemos encontrar la correlación entre el enfoque basado en competencias y la materia de TIM, para ser abordados dentro de un programa de mentorías y simulación de casos.

26 UNODC. (2023). *Guía de mentoría para autoridades en materia de trata de personas*. Honduras. Disponible en: https://www.unodc.org/res/human-trafficking/Recent-Publications_html/Guia_de_Mentoria_ESP.pdf

Tabla 2. Competencias para desarrollar sobre TIM y circunstancias agravantes en las mentorías y simulación de casos²⁷

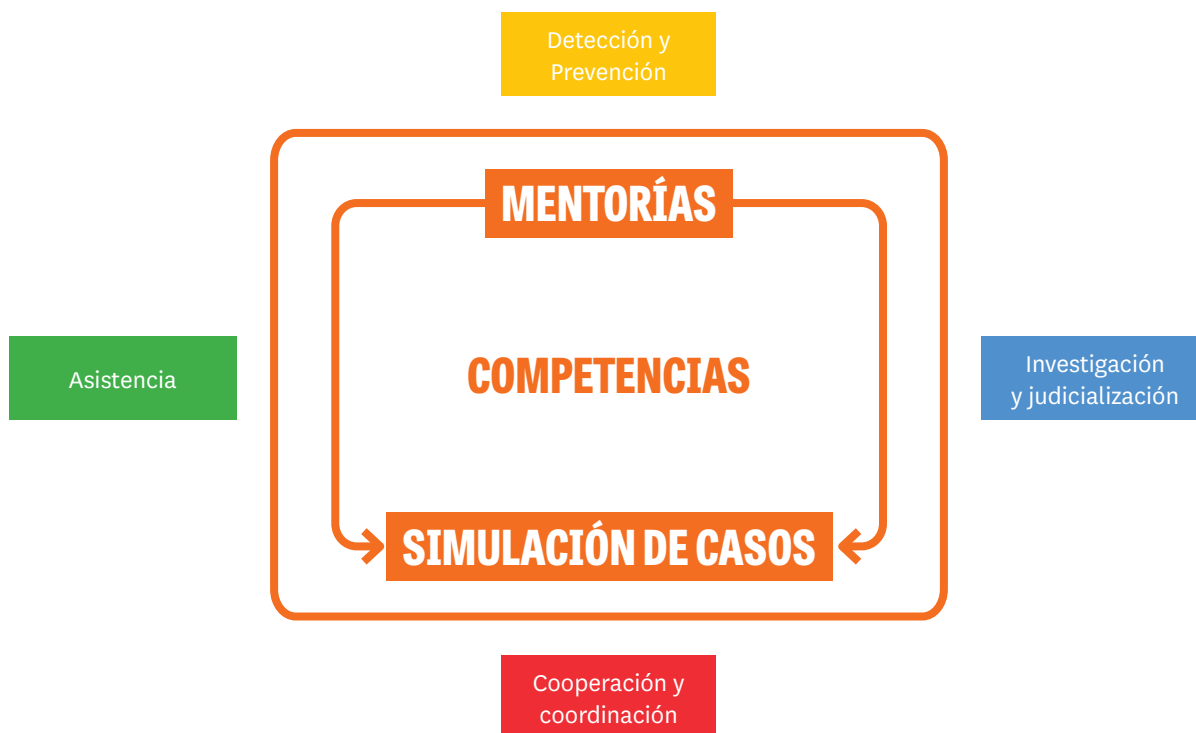
Competencia específica en materia de TIM	Descripción de la competencia	Elementos de la competencia y su aplicación
Especialización de la materia de TIM	<p>Esta competencia se relaciona al grado de especialización en TIM, la cual se verá fortalecida con relación a los conocimientos que la persona participante cuente en materia migratoria.</p> <p>El trabajo de campo realizado en TIM puede permitir profundizar esta competencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Profundiza en el conocimiento en materia migratoria. – Conoce los marcos normativos internacionales, nacionales y aplica correctamente la definición del TIM. – Diferencia entre los conceptos, las categorías y las modalidades del TIM. – Identifica las circunstancias agravantes en el TIM y las implicaciones para sus funciones. – Diferencia entre TIM y el delito de trata de personas. – Aplica los conocimientos relacionados a los indicadores, a los elementos constitutivos del delito y de los actores involucrados. – Identifica las acciones necesarias para la prevención del delito. – Reconoce las estructuras y <i>modus operandi</i>, así como la posible identificación de los traficantes de personas. – Conoce la importancia de los mecanismos de cooperación internacional y colaboración nacional para un efectivo abordaje del delito. – Profundiza en su conocimiento sobre investigación y judicialización del delito. – Conoce diferentes técnicas para la investigación del delito.
Especialización en circunstancias agravantes relacionadas al TIM con perspectiva de género y derechos humanos	<p>Una vez que se haya comprendido la competencia en materia de TIM, esta competencia permitirá al participante adquirir conocimientos relacionados a las circunstancias agravante.</p> <p>La persona participante podrá identificar y detectar circunstancias agravantes relacionadas al TIM, así como los elementos requeridos para su detección y atención oportuna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Formula los riesgos subyacentes al delito de TIM. – Diferencia las circunstancias agravantes relacionadas al TIM. – Analiza las circunstancias agravantes del delito desde una perspectiva legal, de género y de derechos humanos. – Aplica el conocimiento para ejercer sus funciones desde una óptica de género y derechos humanos. – Realiza recomendaciones para reducir la impunidad de las personas involucradas en el TIM. – Cuenta con conocimientos para identificar los riesgos para las personas migrantes en las rutas migratorias. – Conoce y puede aplicar los principios para la correcta asistencia a personas objeto de TIM. – Identifica las implicaciones de las circunstancias agravantes en la sanción del delito.

Fuente: Elaboración propia.

²⁷ Esta tabla se encuentra construida a partir de las competencias establecidas en: Sergio Toban. *Formación basada en competencias pensamiento complejo. Diseño curricular y didáctica*. Universidad Complutense de Madrid. España. Disponible en: <https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Tobon-S.-Formacion-basada-en-competencias.pdf>

En el siguiente diagrama se puede observar la correlación entre los ejes temáticos y su aplicación con la metodología de mentorías y simulación de casos, basado en un enfoque de competencias.

Figura 1. Diagrama de correlación de aplicación de método de enfoque basado en competencias en el estudio del TIM



Fuente: Elaboración propia.

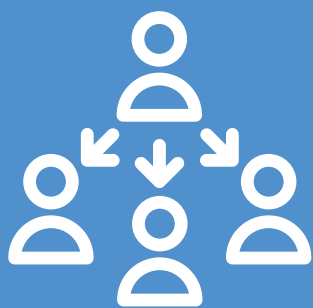
La siguiente tabla presenta la estructura general de contenidos de esta guía desde el enfoque basado en competencias como principal método de aprendizaje, su correlación con las metodologías de mentorías y simulación de casos, así como los elementos que componen cada una de ellas, siguiendo los ejes temáticos previamente propuestos y los distintos recursos disponibles para las personas mentoras. Dentro de cada capítulo se encuentran formatos, recursos y herramientas adicionales (como material de lecturas y ejercicios que pueden servir de apoyo para la aplicación de los contenidos presentados). En el caso de la simulación de casos, los ejercicios se presentan como escenarios que deben ser ejecutados de acuerdo con la planeación requerida en cada ejercicio.

Tabla 3. Estructura y contenidos de la guía

Método de aprendizaje	Metodología e implementación	Eje I: Detección y prevención	Eje II: Asistencia	Eje III: Investigación y judicialización	Eje IV: Coordinación institucional	Recursos/Herramientas	Formatos
Enfoque basado en competencias	<ul style="list-style-type: none"> ■ Marco normativo internacional y definición del TIM ■ Conceptos y categorías del TIM ■ Indicadores de TIM ■ Diferencias entre TIM y trata de personas ■ Circunstancias agravantes del delito ■ Aspectos relevantes de la prevención del delito 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Derechos de las personas migrantes ■ Principios rectores del rol de las autoridades ■ Perspectiva interseccional y género en la atención a personas migrantes ■ Enfoques de atención ■ La atención integral para personas migrantes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tipificación y penalización del delito ■ Actores, perfiles y redes de TIM ■ Investigación y sanción de las circunstancias agravantes del delito ■ Técnicas para la investigación del delito ■ Manejo de evidencia ■ Protección a testigos y testimonios ■ Investigación financiera 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mecanismos de cooperación y asistencia internacional ■ Mecanismos de cooperación nacional ■ Asistencia judicial recíproca 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Objetivos de aprendizaje ■ Temario ■ Lecturas principales ■ Lecturas avanzadas ■ Cuestiones claves/Pre-guntas para la discusión ■ Herramientas de enseñanza ■ Ejercicios y casos prácticos ■ Audiovisuales ■ Sentencias 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Detección de fortalezas y habilidades ■ Valoración de competencias y habilidades ■ Plan inicial ■ Establecimiento de acuerdos ■ Metas individuales de mentorías ■ Plan de trabajo ■ Plan de seguimiento ■ Encuesta de satisfacción 	

Método de aprendizaje	Metodología e implementación y prevención	Eje I: Detección	Eje II: Asistencia	Eje III: Investigación y judicialización	Eje IV: Coordinación institucional	Recursos/Herramientas	Formatos
Enfoque basado en competencias	Simulación de casos Diseño <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos y logística ▪ Componentes para la ejecución ▪ Caso práctico 	Escenario 1 Operativo de detección en carretera	Escenario 2 Entrevistas a las personas detenidas	Escenario 3 Carpeta de investigación	Escenario 4 Cooperación Internacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preguntas para la reflexión ▪ Ejercicios de roles ▪ Hechos del caso 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formato de asignación de roles ▪ Formato de línea de tiempo ▪ Encuesta de satisfacción

Fuente: Elaboración propia.



CAPÍTULO 1

MENTORÍAS ESPECIALIZADAS EN MATERIA DE TIM Y CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Objetivo general

Ofrecer un acercamiento al concepto de mentorías para aquellas personas que, por sus responsabilidades o intereses, deseen transmitir y ampliar el conocimiento sobre el tema de TIM y sus circunstancias agravantes bajo esta modalidad de asesoría técnica.

Objetivos específicos

- Brindar a la persona mentora los conceptos, fases y funciones básicas para implementar una mentoría.
- Abordar el enfoque basado en competencias y su correlación con la mentoría como herramienta de aprendizaje.
- Proporcionar los lineamientos básicos para realizar una valoración de competencias para determinar los objetivos, metas, duración, temarios y ejes que serán utilizados en la mentoría.
- Proporcionar herramientas a la persona mentora para la ejecución y fases de la mentoría.
- Proponer tipos de mentoría para llevar a cabo.
- Proveer formatos de apoyo para apoyar al mentor en su planeación, implementación, monitoreo y evaluación de la mentoría.

DEFINIENDO LA MENTORÍA EN TIM

¿Qué es una mentoría?

La mentoría es un programa de asesoramiento que permite establecer una relación de diálogo entre una o un experto (mentor/a) y una o un participante o grupo de participantes en un espacio seguro y confidencial para el intercambio mutuo de conocimientos sobre

un determinado tema.²⁸ Desde una perspectiva de apoyo para el progreso general Allen (1998) menciona que, la mentoría es la ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento.²⁹

En esta guía se define como el proceso de intercambio profundo de conocimientos y de transmisión de experiencias profesionales, el cual puede ser considerado como un proceso de formación (tanto para la persona que la imparte, como para las personas que participan en ella). En este contexto se planifica la mentoría, como la impartición de un acompañamiento técnico para lograr metas y objetivos que permitan tanto a la persona mentora como a la persona participante, adquirir nuevas habilidades y competencias relacionadas al TIM.³⁰

¿Qué es una mentoría en TIM?

Una mentoría en TIM y circunstancias agravantes es un proceso de asesoramiento técnico especializado que permite que personas funcionarias como policías, fiscales, jueces, investigadores, autoridades migratorias, abogados del sector público o privado, psicólogos, o cualquier otro profesional que trabaje en el sector justicia y/o privado, se especialice en el abordaje del TIM desde la identificación del delito hasta la sanción del mismo, integrando acciones enfocadas a la protección de las personas migrantes. La intención de mentorías en materia de TIM y circunstancias agravantes es facilitar el intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas entre homólogos en sus países de origen y con profesionales de la región donde sean invitados, con el propósito de generar y/o fortalecer nuevas acciones bajo un enfoque transnacional con relación al abordaje del delito y la atención a las personas migrantes objeto de TIM.

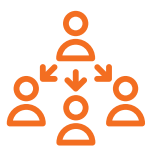
Tipos de mentorías

Existen diversos tipos de mentorías, de acuerdo con los instrumentos de captación realizados, el tipo de mentorías que se proponen en la presente guía se encuentran enfocadas en:

28 K. Jensen, et. al. (2022). *Guía para la implementación de programas de mentoría a operadores de justicia*. OIT. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_859294.pdf

29 Mosqueda, R. E., Fernández, E. A., Soto, R. C., Ordaz, M. E. D. F. E., Ríos, M., Manríquez, M. B. A., ... & Insa, C. M. *Mentoría y Estrategia*.

30 La presente definición ha sido elaborada con base en instrumentos de captación especialmente diseñados para el presente estudio por el equipo de UNODC-COMEX. Las entrevistas fueron respondidas por especialistas en materia de trata de personas del programa MENTHOR Honduras y de especialistas de países miembros de la CORETT y de tráfico ilícito de personas migrantes de la CRM, todos en el marco del proyecto STARSOM.



- **Mentoría individual tradicional:** Este tipo de mentoría se encuentra establecida en el intercambio directo entre dos personas, con sesiones previamente establecidas y se comparte información relacionada a los objetivos, metas y competencias establecidas.
- **Mentoría grupal:** Este tipo de mentoría se realiza con más personas participantes y se puede establecer un grupo más amplio de acuerdo con las capacidades de manejo de grupos de la persona mentora. Es importante señalar que un grupo mayor requiere más organización y disponibilidad para administrar las mentorías, ya que se requiere establecer los perfiles, conocimientos y capacidades a desarrollar de manera conjunta. Algunas de las ventajas de este tipo de mentoría son:³¹
 - Aprendizaje circular: La interacción no sólo se genera con la persona mentora, sino, con las personas participantes, lo que genera que todo un círculo dialogue sobre un tema en común, esto a su vez promueve un aprendizaje entre pares.
 - Entendimiento mutuo: Estar acompañado dentro de un proceso de aprendizaje, sabiendo que se pueden compartir los mismos problemas y dificultades puede generar una mayor motivación y empatía para el aprendizaje.
 - Diversidad de opiniones: Una de las ventajas es la interacción de diversas opiniones sobre un mismo tema, lo que enriquece los conocimientos de todos los que participan.
 - Contactos: Se permiten generar relaciones de confianza entre los distintos participantes y mentores, lo que genera relaciones profesionales.
- **Tutorías entre expertos pares:** En este tipo de mentorías, dos personas que cuentan con un perfil profesional especializado en diferentes áreas relacionadas al TIM, se comparten mutuamente conocimientos los cuales dependen de sus áreas de *expertise*. En estas sesiones se puede incluir la resolución de problemas o coyunturas específicas, análisis de casos o de requerimientos específicos que los expertos detecten que pueden requerir de apoyo.
- **Grupos de expertos:** En este tipo de mentorías se establecen mesas de trabajo, con metodologías específicas, para debatir temas que han sido propuestos previamente por las personas expertas en el tema y para los que se han preparado materiales y agendas específicas. Muchos de estos grupos de trabajo se pueden llevar a cabo en el marco de foros, presentaciones, en materia legislativa o temas específicos requeridos.

³¹ UNODC. (2023). *Guía de mentoría para autoridades en materia de trata de personas*. Disponible en: https://www.unodc.org/res/human-trafficking/Recent-Publications_html/Guia_de_Mentoria_ESP.pdf

REQUERIMIENTOS Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN UNA MENTORÍA

En este apartado se abordan los perfiles, compromisos, conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para establecer una mentoría en TIM, tanto para las personas mentoras como las participantes. Asimismo, se establecen las funciones necesarias para las personas mentoras y participantes en el proceso de aprendizaje. De acuerdo con la experiencia de los programas de mentorías de las Naciones Unidas, es importante considerar algunos aspectos en las mentorías para garantizar el éxito en la participación de todas las partes, tales como:³²

- Considerar la mentoría como una herramienta para el desarrollo profesional
- Facilitar retroalimentaciones honestas para el crecimiento de las personas participantes
- Compartir oportunidades e ideas

Se denomina **persona mentora** a la que imparte el conocimiento y **persona participante** a la que lo recibe. La mentoría permite establecer una relación de diálogo en un espacio seguro y confidencial para el intercambio mutuo de conocimientos,³³ por lo que la construcción de la confianza entre una persona *mentora* y la persona *participante*, es uno de los elementos claves para el éxito.³⁴

Perfil y compromisos de la persona mentora



Es necesario enfatizar que la mentoría no es una cátedra ni un programa de capacitación, por lo que la persona mentora no sólo debe proporcionar conocimientos teóricos generales sobre la trata de personas y otros delitos de explotación, a su vez debe poder acompañar a la persona participante en la aplicación práctica de esos conocimientos.³⁵

Las funciones de la persona mentora no se limitan a la experiencia laboral o de su especialización en la materia, sino al intercambio y acompañamiento que pueda proporcionar para el crecimiento, guía y desarrollo profesional de las personas participantes. En las siguientes tablas, se describe lo que diversos especialistas han considerado como carac-

32 *Togheter. A UN Mentoring and Networking Programme. Mentee Handbook*. Office of Human Resources (DMSPC). p.4. Disponible en: https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Mentee-Handbook-4%20March_1.pdf

33 *Idem*.

34 *Ibidem*. p.5.

35 UNODC. (2023). *Guía de mentoría para autoridades en materia de trata de personas*. Disponible en: https://www.unodc.org/res/human-trafficking/Recent-Publications_html/Guia_de_Mentoria_ESP.pdf

terísticas, perfiles, habilidades y actitudes, conocimientos, funciones (no limitativos) que pueden facilitar los procesos para las personas mentoras y las participantes.³⁶

Tabla 4. Características sugeridas para ser una persona mentora



Perfil académico³⁷

- Conocimientos teóricos y aplicados sobre materia migratoria, TIM y circunstancias agravadas
- Experiencia en la temática (ámbito público o privado)
- Conocimiento sobre perspectiva en derechos humanos
- Experiencia profesional con la asistencia y protección a personas víctimas
- Conocimientos del sistema de justicia penal



Área de especialidad

- Jueces y fiscales
- Especialistas en materia migratoria
- Funcionarios públicos en materia migratoria
- Agentes y policías
- Oficiales migratorios
- Organismos internacionales y organismos de la sociedad civil
- Trabajo con organizaciones humanitarias u organizaciones internacionales relacionadas a la materia migratoria
- Trabajo especializado en albergues
- Especialistas en trata de personas y/o TIM
- Autoridades relacionadas con conocimientos en asilo y refugio, y procuración de justicia o investigación

³⁶ Las presentes funciones fueron elaboradas con base en instrumentos de captación especialmente diseñados para el presente estudio por el equipo de UNODC-COMEX. Los cuestionarios fueron respondidos por especialistas en materia de trata de personas del programa MENTHOR Honduras y de especialistas de países miembros de la CORETT y de tráfico ilícito de personas migrantes de la CRM, todos en el marco del proyecto STARSOM.

³⁷ El presente perfil fue elaborado con base en instrumentos de captación especialmente diseñados para el presente estudio por el equipo de UNODC-COMEX. Los cuestionarios fueron respondidos por especialistas en materia de trata de personas del programa MENTHOR Honduras y de especialistas de países miembros de la CORETT y de tráfico ilícito de personas migrantes de la CRM, todos en el marco del proyecto STARSOM.

Tabla 4. Características sugeridas para ser una persona mentora



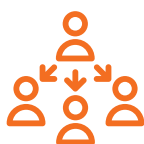
Compromisos	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar la preparación de los objetivos previos de las sesiones – Establecer los tiempos de las sesiones y la duración de la mentoría – Realizar retroalimentaciones que sean claras y honestas – Contribuir al desarrollo profesional propio y de las personas participantes – Compartir la responsabilidad del aprendizaje con la persona participante que permita la autogestión del conocimiento – Apoyar a la persona participante a identificar sus necesidades y motivarle en la búsqueda de soluciones y en la toma de decisiones, posibilitando de esta manera el desarrollo de sus competencias – Dar seguimiento a los compromisos establecidos – Mantener la privacidad y la confidencialidad de las sesiones – Garantizar la gratuidad de la función como mentor/a y no tener ningún interés económico o comercial para la realización de la mentoría
--------------------	---



Habilidades y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> – Habilidades expositivas – Habilidades pedagógicas – Autoconciencia de fortalezas y limitaciones – Fluidez para expresar sus ideas – Capacidad de empatía y de generar una relación de confianza – Capacidad de escucha activa, empleando el diálogo como medio para enseñar y evaluar – Ofrecer retroalimentación positiva y continua
--------------------------------	---



Años de experiencia requeridos³⁸	Se considera pertinente un perfil profesional de al menos 5 años de experiencia en la materia.
--	--



Rol de la persona mentora³⁹	<ul style="list-style-type: none"> – Establecer los objetivos de aprendizaje – Establecer los compromisos y metas – Programar y definir la mentoría – Dar seguimiento a los planes establecidos – Contar con disponibilidad de horario – Desarrollo de estrategias enfocadas a las competencias – Compartir buenas prácticas y casos de éxito – Realizar capacitaciones especializadas – Brindar asesoría individualizada – Proporcionar retroalimentación – Finalizar la mentoría
---	---

Fuente: Elaboración propia y con base en la *Guía de mentoría para autoridades en materia de trata de personas*. Disponible en: https://www.unodc.org/res/human-trafficking/Recent-Publications_html/Guia_de_Mentoria_ESP.pdf

38 Los años que son sugeridos de experiencia requeridos, fueron elaborados con base en instrumentos de captación especialmente diseñados para el presente estudio por el equipo de UNODC-COMEX. Los cuestionarios fueron respondidos por especialistas en materia de trata de personas del programa MENTHOR Honduras y de especialistas de países miembros de la CORETT y de tráfico ilícito de personas migrantes de la CRM, todos en el marco del proyecto STARSOM.

39 *Idem.*

Buenas prácticas para la persona mentora:⁴⁰

Identifica los pasos para la siguiente reunión.	Comparte tus experiencias laborales que puedan servir de apoyo y de inspiración.
Prepara la agenda de trabajo con suficiente tiempo.	Busca recursos que puedan apoyar el aprendizaje.
No olvides monitorear eventos, conferencias o agendas importantes relacionadas a la materia.	Apóyate en el material de esta guía para planificar tus encuentros.
Haz un resumen con los puntos importantes de la reunión antes de terminarla.	Cuida tu lenguaje y se respetuoso en tus comunicaciones.

Perfil y compromisos de la persona participante

Tanto las características de la persona mentora como las personas participantes son importantes para establecer una relación exitosa. El compromiso y determinación de la persona que recibe las mentorías pueden promover el crecimiento personal y laboral de ambos. La siguiente tabla aborda las características que pueden fomentar esta relación de mentoría profesional:

⁴⁰ La presente guía ha sido desarrollada con diferentes insumos que son aplicables a la materia de TIM. Entre ellos:

- UNODC. (2023). *Guía de mentoría para autoridades en materia de trata de personas*. Disponible en: https://www.unodc.org/res/human-trafficking/Recent-Publications_html/Guia_de_Mentoria_ESP.pdf
- *Togheter. Menthee Handbook*. (2012) Estados Unidos. p.26. Disponible en: <https://www.togetherplatform.com/>
- GIZ. Agencia de Cooperación Alemana. (Noviembre, 2010). *Desarrollo de competencias sistémico. Una estrategia del Desarrollo de Capacidades (Capacity Building)*. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung-Nr. 23. Bonn, Alemania. Disponible en: https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/Desarrollo_de_competencias_wcm.pdf
- Crispín Bernardo, et.al., (2012). *Guía del docente para el desarrollo de competencias*. Dirección de Servicios para la Formación Integral. Programa de Formación de Académicos. Universidad Iberoamericana México. Disponible en: https://ibero.mx/formaciondeprofesores/Apoyos%20generales/Guia_docente_desarrollo_competencias.pdf
- Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMSHA). (2013). *Mentoring Manual. A Guide for Mentors and Mentees*. SAMHSA Minority Fellowship Program at the American Nurses Association. Estados Unidos. Disponible en: <https://emfp.org/sites/default/files/uploads/ana-mfp-mentoring-manual.pdf>

Tabla 5. Características sugeridas para la persona participante⁴¹

Perfil académico	<ul style="list-style-type: none"> – Experiencia y vinculación en el tema migratorio y de TIM. – Relación directa con el delito en materia de prevención, protección, asistencia, persecución y/o sanción del delito. – En el caso de funcionarios, que su labor se encuentre relacionada con el sector justicia en sus distintas áreas en el tema de TIM. – En el caso de OSC, que ofrezcan servicios y/o acompañamiento a personas migrantes objeto de tráfico y/o migrantes víctimas de delitos relacionados.
Compromisos	<ul style="list-style-type: none"> – Estar abierto a abordar éxitos y fracasos – Demostrar genuino interés en lo que la persona mentora le transmite – Mostrar deseo en mejorar sus áreas de oportunidad – Buscar formas de lograr sus metas y contribuir con ideas a resolver problemas – Responsabilidad y compromiso, sobre su propio proceso de aprendizaje, para asumir las consecuencias de sus acciones y decisiones – Aplicar el conocimiento aprendido – Contar con un horario específico para realizar la mentoría – Proactividad la persona participante requiere involucramiento, las sesiones son sólo una parte del proceso, debe poner en práctica lo desarrollado en las jornadas de mentoría
Área de especialidad	<ul style="list-style-type: none"> – Vinculación directa o indirecta con el delito de TIM – Primeros respondientes – Pasantías o trabajo comunitario relacionado a la materia migratoria – Experiencia profesional en derechos humanos, ciencias sociales – Experiencia en organizaciones humanitarias u organizaciones internacionales relacionadas a la materia migratoria – Experiencia en albergues – Experiencia en materia de género, derechos humanos y atención a víctimas
Habilidades y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> – Ser respetuoso con el tiempo y los horarios designados – Disciplina – Diálogo activo y participación – Manejo de valores y ética profesional – Intentar ser una persona participante activa para facilitar las funciones del mentor – Proactividad – Apertura y flexibilidad

⁴¹ Las características sugeridas para la persona participante fueron elaboradas con base en instrumentos de captación especialmente diseñados para el presente estudio por el equipo de UNODC-COMEX. Los cuestionarios fueron respondidos por especialistas en materia de trata de personas del programa MENTHOR Honduras y de especialistas de países miembros de la CORE-TT y de tráfico ilícito de personas migrantes de la CRM, todos en el marco del proyecto STARSOM.

Rol de la persona participantes

- Compromiso con las sesiones de trabajo
- Seguimiento de objetivos y metas en la mentoría
- Mantener compromiso sobre las sesiones y planes establecidos
- Aplicación de conocimientos adquiridos
- Participación y escucha activa a la retroalimentación

Fuente: Elaboración propia y con base en la *Guía de mentoría para autoridades en materia de trata de personas*. Disponible en: https://www.unodc.org/res/human-trafficking/Recent-Publications_html/Guia_de_Mentoria_ESP.pdf

Partiendo que la mentoría no es una capacitación, es necesario que la persona participante parta de un conocimiento previo o noción formada. En virtud que la mentoría implica una labor continua de coordinación y preparación tanto de la persona mentora como de la participante.⁴²



Buenas prácticas para la persona participante:⁴³

Reconoce que tienes algo distintivo que tienes que ofrecer.	Atiende en los horarios que han sido designados para las mentorías.
Realiza las preguntas sobre lo que necesitas conocer sobre la materia.	Dale suficiente tiempo a la persona mentora para que revise tu material.
Expresa tus necesidades de manera directa.	Organiza la información de la manera que la persona mentora te haya sugerido.
Limita los requerimientos que solicites a la persona mentora siendo consciente de su tiempo y disponibilidad.	Muestra interés en el material que está siendo proporcionado en esta guía. Puedes mostrar a la persona mentora material que consideres adecuado.
Toma la responsabilidad de las metas que te has propuesto y cumple los tiempos asignados para lograrlas.	Enfatiza lo que tienes en común con la persona mentora relacionado a metas, objetivos, desarrollo profesional o intereses en la materia de TIM.
Recuerda que eres responsable de tu proceso de aprendizaje.	Se consciente de tus acciones y actitudes.

42 UNODC. (2023). *Guía de mentoría para autoridades en materia de trata de personas*. Disponible en: https://www.unodc.org/res/human-trafficking/Recent-Publications_html/Guia_de_Mentoria_ESP.pdf

43 *Ibidem*.

CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA MENTORÍAS ESPECIALIZADAS EN TIM

Por capacidades institucionales se entiende sobre aquellos recursos materiales con los que se puede contar dentro de una organización para fomentar e implementar un programa de mentorías. Es relevante señalar que la presente guía puede ser utilizada por cualquier programa de estudios, capacitación o programa especializado en materia migratoria de actores públicos y privados, por lo que los requerimientos⁴⁴ para establecer las mentorías dependerán de las facilidades con las que cuenten dichos actores que deseen implementar un programa de mentorías.

Algunos ejemplos de recursos que pueden considerarse para un programa de mentorías son:



Físicos	<ul style="list-style-type: none"> – Aulas – Salas de conferencia – Salones de clase – Auditorio – Oficinas – Explanadas
Digitales	<ul style="list-style-type: none"> – Computadora de escritorio – Computadora portátil – Proyector – Pantalla de proyección – Micrófonos, Apuntador – Conexión a internet (Wifi o cable) – Licencias de plataformas especializadas de capacitación en línea – Plataforma en línea institucional – Servidores de alojamiento de capacitaciones (Hosts)



Fuente: Elaboración propia.

⁴⁴ Los siguientes requerimientos fueron elaborados con base en instrumentos de captación especialmente diseñados para el presente estudio por el equipo de UNODC-COMEX. Los cuestionarios fueron respondidos por especialistas en materia de trata de personas del programa MENTHOR Honduras y de especialistas de países miembros de la CORETT y de tráfico ilícito de personas migrantes de la CRM, todos en el marco del proyecto STARSOM.

FASES Y PROCESO PARA SEGUIR DURANTE UN PROGRAMA DE MENTORÍA⁴⁵

En el presente apartado se desarrolla una propuesta de implementación de inicio a fin para un programa de mentorías. Cabe resaltar que la presente guía, debe ser considerada como un material de referencia para establecer dichas mentorías. Dentro de las consideraciones para iniciar una mentoría es fundamental contar (en la medida de lo posible) con un entorno favorecedor para ejecutar un programa esperado de hasta 6 meses, por lo que el apoyo institucional organizacional es sumamente valioso para contribuir a los resultados esperados.

A continuación, se desarrollan las fases y pasos a considerar para implementar un programa de mentorías el cual puede ser adaptado de acuerdo con los requerimientos y necesidades de cada organización, institución, autoridad y organismo.

Figura 2. Fases de la mentoría



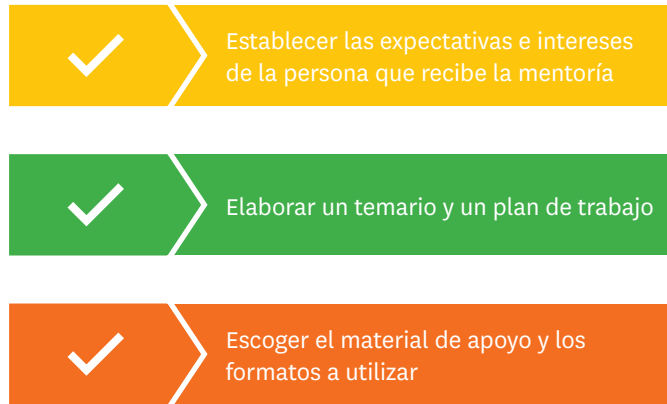
Fuente: Elaboración propia.

⁴⁵ Las presentes fases, se encuentra basadas y adaptadas del programa de mentorías de las Naciones Unidas. *Together. A UN Mentoring and Networking Programme. Mentee Handbook.* Office of Human Resources (DMSPC). Disponible en: https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Mentee-Handbook-4%20March_1.pdf



Nota: Es importante destacar que la persona mentora seleccionará y adaptará cada uno de los contenidos y herramientas del programa con base en sus conocimientos y experiencia, así como en los objetivos de enseñanza de las personas participantes y del programa en general.

Las fases e implementaciones propuestas sirven de apoyo a la persona mentora para poder:



Fase 1: Proceso inicial⁴⁶

Antes de iniciar un programa de mentoría es necesario que la institución o centro de capacitación que desarrolle el programa realice o tenga un diagnóstico previo sobre las necesidades de fortalecimiento de las personas con competencias en materia de tráfico de personas migrantes. Éste puede realizarse a través de la revisión de los planes de formación y/o capacitación anual que tenga la institución, mediante un diálogo con autoridades sobre las necesidades de formación y con encuestas o formularios *Google forms* dirigido a las personas funcionarias que tienen vinculación con la respuesta del delito de trata de personas para conocer qué nuevos conocimientos y competencias les gustaría desarrollar en el marco de su trabajo.⁴⁷

Para comenzar un programa de mentoría, se recomienda sostener una reunión entre la persona mentora y la persona participante, que permita establecer la selección, la valoración y los acuerdos iniciales para brindar orientación, determinar las habilidades y competencias de las personas participantes para posteriormente desarrollar un plan de trabajo a la medida. Dentro del proceso inicial para establecer las mentorías, se han considerado los siguientes pasos y criterios:

⁴⁶ El presente material ha sido adaptado para el propósito de esta guía, con base en: Sergio Toban. *Formación basada en competencias pensamiento complejo. Diseño curricular y didáctica*. Universidad Complutense de Madrid. España. p. 171. Disponible en: <https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Tobon-S.-Formacion-basada-en-competencias.pdf>

⁴⁷ UNODC. (2023). *Guía de mentoría para autoridades en materia de trata de personas*. Disponible en: https://www.unodc.org/res/human-trafficking/Recent-Publications_html/Guia_de_Mentoria_ESP.pdf

I. Selección y valoración de las personas participantes

II. Establecimiento de plan inicial

A continuación, se desarrollan cada uno de los mismos, y se indican los formatos propuestos en cada sección para el apoyo de la persona mentora en la implementación de una fase inicial.

I. Selección y valoración de las personas participantes

Parte de la valoración previa consiste en determinar el grado de formación y habilidades con la que cada persona cuenta y pretende ampliar o desarrollar a través de una mentoría. Para el caso de mentorías especializadas en TIM, se deberá considerar su perfil académico, área de especialidad, el conocimiento con el que cuenta en materia migratoria y de TIM, así como la experiencia profesional relacionada.



Nota: Cabe señalar, que los criterios a continuación enunciados podrán ser utilizados como parte del plan de seguimiento de la mentoría que se desarrollará en la fase 4.

a. Detectar fortalezas y áreas de oportunidad:

El objetivo de este ejercicio es identificar las fortalezas y oportunidades de la persona participante, así como las debilidades y áreas de oportunidad en materia de TIM y circunstancias agravantes para debatir acerca de estrategias que permitan hacerles frente. Revisar en los anexos al final del Capítulo 1, el formato 1.

b. Valoración de habilidades socioemocionales y actitudes:⁴⁸

El objetivo es que la persona mentora y la persona participante en conjunto identifiquen el desarrollo de habilidades y actitudes para el proceso de aprendizaje. Revisar en los anexos al final del Capítulo 1, el formato 2.

c. Valoración de competencias educativas, profesionales y laborales relacionadas al TIM:

Bajo este criterio, la persona mentora realiza el ejercicio que se encuentra en el cuadro que requiere ser llenado. La presente valoración se realiza en la entrevista inicial. Revisar en los anexos al final del Capítulo 1, el formato 3.

d. Valoración de conocimientos en materia de TIM:

Esta valoración, tiene como objetivo establecer la base de conocimientos teóricos, técnicos y legislativos de la materia por parte de la persona participante. Se sugiere que la persona mentora desarrolle una prueba escrita para la medición del cambio en el aprendizaje al inicio y al final de la mentoría, como se menciona en el apartado de herramientas para la medición del aprendizaje.

II. Establecimiento del plan inicial

Una vez realizadas las valoraciones iniciales, la persona mentora revisará y establecerá el plan inicial de la mentoría. En esta sección se consideran los objetivos de la mentoría, el tipo de mentorías a establecer, así como los mecanismos de seguimiento en el proceso del aprendizaje.

48 GIZ. Agencia de Cooperación Alemana. (Noviembre, 2010) *Desarrollo de competencias sistémico. Una estrategia del Desarrollo de Capacidades (Capacity Building)*. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung - Nr. 23. Bonn, Alemania. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/Desarrollo_de_competencias_wcm.pdf

- a. Plan inicial: El objetivo de esta primera reunión es la de revisar los detalles para establecer la mentoría, los tiempos establecidos, el tipo de mentoría y asentar el registro de utilización de todos los formatos en el expediente.
- b. Establecer las metas individuales de las mentorías:⁴⁹ Se basa en los intereses profesionales, metas y objetivos de la persona participante. Es importante establecer estas metas para su desarrollo de temario y selección de material posteriormente.

Para poder revisar el formato 4, favor de ver los anexos del Capítulo 1.

- c. **Establecimiento de acuerdos entre las partes:** Se realiza con el propósito de plasmar la relación profesional que se establece entre ambas partes. A continuación, se agregan ambos formatos para su realización. Favor de consultar en los anexos del Capítulo 1, el formato 5.

Fase 2: Bases de la mentoría

Es importante establecer las expectativas, los objetivos y los compromisos que establecen las personas participantes para tener claridad sobre el plan de trabajo y el tipo de mentoría que se llevará a cabo. En este apartado se aborda cómo se pueden establecer las expectativas entre las personas participantes, existen algunas preguntas detonantes que pueden facilitar la sesión, entre estas:⁵⁰

1. ¿Qué me gusta de este programa?
2. ¿Qué espero de mi mentor/a?
3. ¿Cuáles son los conocimientos que espero reforzar y/o aprender?
4. ¿Cuántas horas me comprometo a dedicar a la mentoría?
5. ¿Cómo espero desarrollar mis habilidades?
6. ¿Cómo puedo crecer profesionalmente?
7. ¿Necesito nuevas perspectivas en mi crecimiento profesional?
8. ¿Cuáles son mis retos?
9. ¿Qué me gustaría lograr en los próximos 1, 3 y 5 años?
10. ¿Cómo aplicaré lo aprendido en mi desempeño?
11. ¿Cómo aplicaré lo aprendido dentro de mi organización?

49 Los contenidos del formato propuesto han sido adaptados con base en Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMSHA). (2013) *Mentoring Manual. A Guide for Mentors and Mentees. SAMHSA Minority Fellowship Program at the American Nurses Association*. Estados Unidos. Disponible en: <https://emfp.org/sites/default/files/uploads/ana-mfp-mentoring-manual.pdf>

50 Basado en las preguntas propuestas en Togheter. Menthee Handbook. Estados Unidos, 2012. Disponible en: <https://www.togetherplatform.com/>

El objetivo de establecer las bases de la mentoría está diseñado para agregar las metas, el tipo de mentoría, los canales de comunicación y las plataformas digitales con las que se proponen entablar la relación profesional entre las personas involucradas. A continuación, se presenta una tabla que resume los propósitos de cada uno de los rubros necesarios para establecer las bases de una mentoría, así como un formato de apoyo para la persona mentora:

Tabla 6. Criterios para la mentoría

Objetivos y expectativas	Tipos de mentorías	Canales de comunicación	Plataformas digitales
<p>Los objetivos son establecidos por la persona participante y se definen en torno a las competencias que desea adquirir en su especialización con relación al TIM y las circunstancias agravantes. En este formato, se señalan las metas, cuáles son los beneficios para la persona participante al adquirir dichas competencias, los beneficios que obtiene para sí mismo/a y los beneficios para su entorno, así como los principales obstáculos que detecta para lograr sus metas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mentoría individual tradicional ▪ Mentoría grupal ▪ Tutorías entre expertos pares ▪ Grupos de expertos 	<p>Es importante definir desde un inicio la forma en la que se realizan estos intercambios, la programación de reuniones y de ser posible los horarios de comunicación, con el propósito de respetar los tiempos de las personas mentoras y de la persona participante. A continuación, se proponen algunos canales de comunicación con los cuales se pueden establecer dichas reuniones o comunicaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Correo electrónico ▪ Redes sociales ▪ Teléfono de contacto laboral ▪ Teléfono celular ▪ Reuniones presenciales ▪ Reuniones virtuales ▪ Sistema híbrido 	<p>Se puede establecer apoyo para realizar las mentorías a través de medios digitales. Hoy día existen algunas plataformas especializadas en TIM que pueden complementar un programa de mentorías. Desde UNODC se proponen plataformas tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Serie de módulos universitarios de Educación para la Justicia (E4J) – UNODC Observatory on Smuggling of Migrants (Solo inglés)