This page was exported from - DocTutor
Export date: Tue Nov 24 23:17:29 2026 / +0100 GMT

¿Tutor, mentor, coach, patrocinador ?o todo junto?

Valeria G. Médica de familia

Resumen: se ofrece aquí una visión general sobre lo que significan esos diferentes términos en el marco amplio de la formación médica postgraduada

Tutor, mentor, coach, sponsor ? or all together? Abstract: An overview of what these different terms mean in the broad framework of postgraduate medical training is offered here



La tutoría es una característica esencial del desarrollo de la carrera médica y, a menudo, existe una falta de claridad tanto para el aprendiz como para el tutor. Como residente, me asignaron un miembro del centro de salud, pero no sabía si sería alguien que solo iba a firmar documentos, revisar comentarios y documentar mi evolución y eventual progreso o alguien a quien podía acudir para pedir consejo. Cuando llegué a ser un nuevo miembro del equipo docente, se me asignó un residente y me pregunté: "¿Mi labor, es la de alguien que solo documenta el progreso, da información u ofrece orientación?" una buena idea es acudir a la bibliografía, casi toda es americana o anglosajona, pero puede ser de gran ayuda, pues su experiencia en estos campos es más amplia. Recomiendo dos artículos (Seehusen et al, ?Coaching, Mentoring, and Sponsoring, as Career Development Tools,? 2 y Al Achkar et al, ?How to Sponsor, Coach, and Mentor: A Qualitative Study with family medicine department chairs?, 3 que pueden ayudar a aclarar aspectos de la tutoría en medicina familiar.

¿Qué acciones son las que caracterizan la tutoría? ¿Es lo mismo esta que el coaching o que el patrocinio (el sponsorship

anglosajón)? Esa gran variedad de términos que los anglosajones parecen manejar muy bien en nuestro medio sin embargo, parecen añadir complejidad?¿una complejidad inútil? Veamos?En general se ve esta especificidad como algo que proporciona una estructura para la formación y la claridad tanto para los que dan como para los que reciben desarrollo profesional. Las acciones particulares pueden evaluarse por la frecuencia de uso y evaluar qué es efectivo en qué entorno y por qué. La especificidad también puede revelar lo que falta o no está claro. Por ejemplo, ¿cómo se integran y complementan esos tres (aparentemente) diferentes componentes del desarrollo profesional? La tutoría es esencial, y sus objetivos son amplios y profundos. El coaching y el patrocinio parecen ser comportamientos más limitados y, a menudo, tienen un límite de tiempo. ¿Son el coaching y el patrocinio útiles pero no esenciales?

Solo recientemente el coaching y el patrocinio se han definido por separado o como un subconjunto de la tutoría, 4 - 6 dando lugar al aforismo ?Un tutor habla contigo. Un coach (entrenador) te habla. Un patrocinador habla de ti? (atribución desconocida). La relación de tutor tradicional, generalmente longitudinal, se caracteriza por ser una en la que un médico senior respetado invierte tanto en el desarrollo profesional como personal de un médico junior. 5 Puede incluir no solo entrenamiento (coaching) y patrocinio (sponsorship), sino también asesoramiento, enseñanza y modelo a seguir. Puede ser profundamente personal, 7 o centrado en tareas. 3La tutoría formal a menudo es asignada por líderes institucionales (jefes de estudio) a clínicos docentes de confianza, mientras que la tutoría informal generalmente la inicia el propio aprendiz, buscando sus propios modelos y tutores. Los tutores pueden ser múltiples, transitorios o de por vida y pueden convertirse en amigos. 5 , 8 Las descripciones de tutores efectivos pueden ser abrumadoras, ya que describen al ?padre profesional perfecto? y en el mundo anglosajón se utiliza para esta labor la palabra ?mentor? en lugar de tutor. 5

Si bien es variable, la tutoría se reconoce casi universalmente como importante. Las personas exitosas atribuyen la satisfacción y los logros profesionales a su tutoría. 5 , 9 , 1 0 La tutoría se ha correlacionado con la retención de docentes, la producción académica, la satisfacción profesional, identidades profesionales mejor desarrolladas y el equilibrio entre la vida profesional y personal. 5, 11

La tutoría es especialmente importante para aquellos que están en una posición de debilidad o de inferioridad de condiciones. El grupo mejor estudiado es el de las mujeres, seguido de las personas mal representadas en medicina. Estos individuos no solo están ausentes de manera desproporcionada de los puestos de liderazgo, sino que también tienen tasas de deserción más altas, carecen de modelos a seguir, son estereotipados y experimentan prejuicios conscientes e inconscientes, acoso y, con frecuencia, salarios más bajos. Estos obstáculos se magnifican con la consideración de interseccionalidad de raza o etnia, orientación sexual, edad o discapacidad. 9 , 12Una revisión reciente centrada en la tutoría para mujeres encontró que la tutoría puede descubrir desigualdades y ayudar a los aprendices a negociar el éxito, pero también reveló acoso sexual dentro de las relaciones de tutoría y dificultades continuadas para denunciar el acoso sexual. 10 El patrocinio se ha citado como especialmente clave para abrir puertas a las mujeres y a personas de estos grupos. 6, 13 , 14

Los desafíos y las relaciones fallidas con el tutor se caracterizaron por una comunicación deficiente, falta de compromiso por parte del aprendiz o del tutor, falta de experiencia, diferencias de personalidad, competencia, conflictos de intereses y, en el peor de los casos, abuso de poder por parte del tutor. 15 Incluso con un alto nivel de satisfacción, tanto los tutores como los aprendices exigen una comunicación clara de las expectativas. 5 , 11 , 15 , 1 6

La falta de definiciones claras y consistentes sobre tutoría dificulta dirigir, evaluar y establecer programas de capacitación y mejorar la misma. 1 1 , 15 , 17 Hay poca evidencia empírica del valor de un tipo o característica de tutoría frente a otra. La investigación sobre quién y qué constituye una buena tutoría requiere la consideración de su contenido y contexto de desarrollo. 15, 17 En una revisión sistemática y un análisis temático, Radha Krishna et al conceptualizan un continuo de tutoría mientras que Coe describe un equipo de tutoría multidimensional. 12 , 18 Ambos modelos incorporan relaciones que cambian con el tiempo para satisfacer las necesidades cambiantes del aprendiz. Dado que el crecimiento profesional es dinámico y el crecimiento del liderazgo es de desarrollo, la tutoría exitosa es un proceso complejo y adaptativo.

Se ha escrito menos sobre el valor de la tutoría para el tutor, aunque a menudo es parte de la descripción del trabajo de un profesorado senior. La tutoría no es una calle de sentido único. He tenido el privilegio y el placer de patrocinar a colegas médicos de familia. Esto representa un gran reto y satisfacción. Es posible que se deba recordar a los profesores jóvenes que están ofreciendo a

sus tutores una experiencia valiosa. Se convierten en parte del legado de uno. Además, la tutoría inversa, inicialmente centrada en la integridad de la investigación, presenta el potencial para el desarrollo de habilidades bidireccionales y la transferencia de información y puede mitigar las brechas intergeneracionales y los desequilibrios de poder. 19 Mis entrenadores (coachers) ahora suelen ser más jóvenes que yo en años, pero tienen habilidades que yo no tengo.

¿Qué les digo a los profesores jóvenes sobre la tutoría? Primero, ¡es algo bueno! En segundo lugar, sed claro acerca de lo que espera y necesita de su tutor y continuad comunicando a lo largo de la relación. Las expectativas poco claras causan decepción. Finalmente, es mejor tener múltiples mentores que ofrezcan diferentes fortalezas para sus roles y necesidades múltiples y cambiantes. Una única talla no sirve para todos. Además, cambiará con el tiempo, y el consejo, la dirección y el apoyo que necesita también cambiarán. Cuando era miembro de un centro de salud haciendo medicina familiar con niños pequeños (en pediatría), los mejores tutores fueron aquellos que podían hablarme sobre la lactancia materna mientras trabajaba, cómo manejar los desastres del cuidado infantil y cómo hablar como la única mujer.

¿Quién debería ser tutor(mentor)/entrenador/patrocinador? Todos nosotros. Ciertamente, uno puede ser aprendiz y tutor al mismo tiempo. La tutoría en el sentido más amplio se define como la labor de apoyo para el desarrollo profesional de otra persona. Es a la vez profundamente personal en el momento y adaptable con el tiempo. Creo que son afortunados que han sido aprendices y tutores, entrenadores y patrocinadores, o asesores o modelos a seguir. Todos podemos aspirar a construir esas relaciones de confianza 8 que también, a veces, conducirán a amistades para toda la vida.

Referencias

Eastman PD. Are You My Mother? Random House; 1960.

Seehusen DA, Rogers TS, Al Achkar M, Chang T. Coaching, mentoring, and sponsoring as career development tools. Fam Med. 2021;53(3):175-180. doi:10.22454/FamMed.2021.341047

Al Achkar M, Rogers TS, Weidner A, Seehusen DA, South-Paul JE. How to sponsor, coach, and mentor: A qualitative study with family medicine department chairs. Published January 26, 2023. Fam Med. 2023. doi:10.22454/FamMed.2023.830553

Deiorio NM, Carney PA, Kahl LE, Bonura EM, Juve AM. Coaching: a new model for academic and career achievement. Med Educ Online. 2016;21:33480. Published December 1, 2016. doi:10.3402/meo.v21.33480

Geraci SA, Thigpen SC. A review of mentoring in academic medicine. Am J Med Sci. 2017;353(2):151-157. doi:10.1016/j.amjms.2016.12.002

Levine RB, Ayyala MS, Skarupski KA, et al. ?It's a little different for men??Sponsorship and gender in academic medicine: a qualitative study. J Gen Intern Med. 2021;36(1):1-8. doi:10.1007/s11606-020-05956-2

Reitz R, Mitchell S, Keel S. Attachment-informed mentorship. Fam Syst Health. 2017;35(4):498-504. doi:10.1037/fsh0000300

Mainous AG 3rd. Mentoring requires trust. Fam Med. 2021;53(3):173-174. doi:10.22454/FamMed.2021.517439

Vassie C, Smith S, Leedham-Green K. Factors impacting on retention, success and equitable participation in clinical academic careers: A scoping review and meta-thematic synthesis. BMJ Open. 2020;10(3):e033480. Published March 25, 2020. doi:10.1136/bmjopen-2019-033480

Murphy M, Record H, Callander JK, Dohan D, Grandis JR. Mentoring relationships and gender inequities in academic medicine: findings from a multi-institutional qualitative study. Acad Med. 2022;97(1):136-142. doi:10.1097/ACM.0000000000004388

This page was exported from - DocTutor
Export date: Tue Nov 24 23:17:29 2026 / +0100 GMT

Sheri K, Too JYJ, Chuah SEL, Toh YP, Mason S, Radha Krishna LK. A scoping review of mentor training programs in medicine between 1990 and 2017. Med Educ Online. 2019;24(1):1555435. doi:10.1080/10872981.2018.1555435

Coe C, Piggott C, Davis A, et al. Leadership pathways in academic family medicine: focus on underrepresented minorities and women. Fam Med. 2020;52(2):104-111. doi:10.22454/FamMed.2020.545847

Gottlieb AS, Travis EL. Rationale and models for career advancement sponsorship in academic medicine: the time is here; the time is now. Acad Med. 2018;93(11):1620-1623. doi:10.1097/ACM.0000000000002342

Quiroga E, Gonzalez A, Newhall K, Shalhub S. Understanding and finding opportunities for inclusive mentorship and sponsorships in vascular surgery. J Vasc Surg. 2021;74(2S):56S-63S. doi:10.1016/j.jvs.2021.03.048

Straus SE, Johnson MO, Marquez C, Feldman MD. Characteristics of successful and failed mentoring relationships: a qualitative study across two academic health centers. Acad Med. 2013;88(1):82-89. doi:10.1097/ACM.0b013e31827647a0

Scholz A, Gehres V, Schrimpf A, Bleckwenn M, Deutsch T, Geier AK. Long-term mentoring relationships in undergraduate longitudinal general practice tracks - a qualitative study on the perspective of students and general practitioners. Med Educ Online. 2023;28(1):2149252. doi:10.1080/10872981.2022.2149252

Ng YX, Koh ZYK, Yap HW, et al. Assessing mentoring: A scoping review of mentoring assessment tools in internal medicine between 1990 and 2019. PLoS One. 2020;15(5):e0232511. Published May 8, 2020. doi:10.1371/journal.pone.0232511

Radha Krishna LK, Renganathan Y, Tay KT, et al. Educational roles as a continuum of mentoring's role in medicine?a systematic review and thematic analysis of educational studies from 2000 to 2018. BMC Med Educ. 2019;19(1):439. Published November 27, 2019. doi:10.1186/s12909-019-1872-8

Pizzolato D, Dierickx K. Reverse mentoring to enhance research integrity climate. BMC Res Notes. 2022;15(1):209. Published June 17, 2022. doi:10.1186/s13104-022-06098-w