



EDITORIAL

El rol protector de la mentoría

The protective role of mentoring

Bernardo A. Borráez-Segura, MD 

Servicio de Cirugía Gastrointestinal y Endoscopia Digestiva, La Liga AmaSalvarVidas, Pereira, Colombia.

El acoso laboral es un problema significativo en la formación quirúrgica, caracterizado por comportamientos hostiles, repetitivos e intencionales, que pueden afectar a especialistas en formación y, a su vez, influyen de manera global en pacientes, instituciones y sistemas de salud. La principal causa radica en una cultura educativa deficiente dentro de los departamentos quirúrgicos.

La mentoría en medicina facilita la adquisición de competencias clínicas, pero también fomenta la autonomía, la toma de decisiones y la resiliencia frente a los desafíos propios de la práctica clínica. En el ámbito de la educación médica, el papel del mentor trasciende la enseñanza académica tradicional, asumiendo un rol protector, ofreciendo una orientación integral y personalizada a los aprendices, y proporcionando una guía continua que abarca tanto el crecimiento profesional como el desarrollo personal del futuro especialista, interponiéndose entre el residente y los eventos de acoso laboral¹.

Domínguez y colaboradores en su artículo “Acoso laboral en residentes de cirugía: Antecedentes, consecuencias y estrategias de intervención” presentado en este número, reportan una incidencia global de acoso laboral en educación médica de posgrado del 51 %, donde se afectan en mayor medida mujeres y minorías, mientras que, en Colombia, la prevalencia reportada en residentes de cirugía es del 35-49 %. Los autores describen varios factores predisponentes: una estructura jerárquica de las residencias de cirugía aún vigente, una cultura de silencio donde más de dos tercios de los residentes de cirugía no reportan los incidentes relacionados con acoso, la falta de liderazgo o liderazgo deficiente por parte de docentes y jefes de programas, y la presencia de un legado histórico de acoso en la educación quirúrgica, impreso en los cirujanos, que ha sido transferido de generación en generación¹.

Como consecuencia clara se plantea un impacto negativo en el bienestar emocional de

Palabras clave: mentores; preceptoría; acoso no sexual; estrés laboral; educación de postgrado en medicina; cirugía general.

Keywords: mentors; preceptoría; non-sexual harassment; occupational stress; graduate medical education; general surgery.

Fecha de recibido: 18/03/2025 - Fecha de aceptación: 20/03/2025 - Publicación en línea: 28/03/2025

Correspondencia: Bernardo A. Borráez-Segura, Carrera 15 # 1 – 55, Pereira, Colombia. Teléfono: +57 3102570492

Dirección electrónica: bborraez@hotmail.com

Citar como: Borráez-Segura BA. El rol protector de la mentoría. Rev Colomb Cir. 2025;40:472-4. <https://doi.org/10.30944/20117582.2908>

Este es un artículo de acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons - BY-NC-ND <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

los médicos residentes, con un claro deterioro del desempeño profesional y episodios de estrés que generan un aumento de los errores médicos, finalizando con una preocupante alta tasa de deserción, e incluso, consecuencias devastadoras, como el suicidio. Dentro de un plan de mitigación se ofrecen diversas estrategias de prevención primaria, como la implementación de políticas organizacionales, educación sobre acoso, fortalecimiento del liderazgo y establecimiento de mecanismos de denuncia; secundarias, como las intervenciones en conflictos a través de mediación y medidas correctivas en casos comprobados; y terciarias, como el apoyo psicológico, rehabilitación y reinserción laboral de las víctimas¹.

Aunque no se hace énfasis en el rol del mentor en este manuscrito, debería incluirse como una de las estrategias de prevención primaria dado que la presencia de un mentor sobrepasa la enseñanza quirúrgica, convirtiéndose en ocasiones en un amigo, a diferencia de los docentes clínicos universitarios, cuya labor se enfoca en la supervisión directa y el desarrollo de habilidades técnicas a corto plazo. El mentor proporciona una guía continua que abarca, tanto el crecimiento profesional como el desarrollo personal, mediante un acompañamiento basado en la motivación y el empoderamiento, lo que permite una contribución a la planificación estratégica de la carrera de los profesionales en formación, promoviendo su desarrollo a largo plazo dentro de un marco ético y académico sólido².

Este enfoque integral permite que los aprendices no solo adquieran conocimientos, sino que también desarrollen habilidades de liderazgo, comunicación y gestión profesional, elementos clave para una práctica médica eficiente y humanizada, lo que ayuda a alejar, en cierta medida, a los especialistas en formación del acoso laboral^{2,3}.

Aunque no existen programas de mentoría formales en el país, su implementación desempeña un papel crucial en la prevención del agotamiento profesional y en la promoción del bienestar entre los residentes de cirugía. Al abordar los factores psicosociales y proporcionar un soporte emocional efectivo, la mentoría contribuye a un entorno de aprendizaje positivo, disminuyendo las tasas de deserción

y mejorando la experiencia formativa. Más allá del conocimiento clínico, la mentoría desempeña un papel fundamental en la adquisición y perfeccionamiento de habilidades quirúrgicas. A través de la observación directa, la retroalimentación estructurada y el entrenamiento técnico, los mentores facilitan el desarrollo de la destreza quirúrgica, reduciendo errores técnicos y mejorando la autoevaluación de los residentes. Los programas de mentoría que enfatizan el aprendizaje práctico y la práctica deliberada aceleran la adquisición de competencias y favorecen el dominio de técnicas dentro de las subespecialidades de interés del residente^{4,5}.

Finalmente, los programas de mentoría tienen un impacto significativo en la promoción de la diversidad e inclusión en el campo quirúrgico. Al abordar barreras sistémicas y sesgos estructurales, los mentores apoyan el avance de mujeres y minorías étnicas en cirugía, fomentando una cultura de equidad e integración. Las iniciativas de mentoría que priorizan la diversidad y la competencia cultural fortalecen las relaciones entre mentores y aprendices, generando oportunidades para que los grupos subrepresentados accedan y prosperen en la cirugía^{4,5}.

En conclusión, la inclusión de la mentoría y la formación de mentores en los programas de residencia, como estrategia de prevención primaria del acoso laboral, promueve no solo la trayectoria profesional, facilitando el desarrollo académico a través de la orientación, sino también la diversidad e inclusión en la cirugía, evitando barreras y sesgos, y generando oportunidades de avance para personas en riesgo de acoso.

Cumplimiento de normas éticas

Consentimiento informado: Este artículo es una revisión de la literatura, y como tal, no hay necesidad de un consentimiento informado ni de aprobación del Comité de Ética Institucional.

Conflictos de interés: Ninguno declarado por el autor.

Uso de Inteligencia Artificial: El autor declaró que no se utilizaron tecnologías asistidas por inteligencia artificial (IA) para la realización de este artículo.

Fuentes de financiación: Recursos propios del autor.

Referencias

- 1 Domínguez-Torres LC, Vega-Peña NV, Sanabria-Quiroga AE, Sandoval JG. Acoso laboral en residentes de cirugía: Antecedentes, consecuencias y estrategias de intervención. *Rev Colomb Cir.* 2025;40:(en prensa). <https://doi.org/10.30944/20117582.2665>
- 2 Gaeta ED, Gilbert M, Johns A, Jurkovich GJ, Wieck MM. Effects of mentorship on surgery residents' burnout and well-being: A scoping review. *J Surg Educ.* 2024;81:1592-1601. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2024.08.001>
- 3 Bourke L, Conway C, Abdalla ME. Mentorship in surgical training; a systematic scoping review to inform a mentorship framework for ophthalmology trainees. *BMC Med Educ.* 2025;25:373. <https://doi.org/10.1186/s12909-025-06901-9>
- 4 Contreras N, Essig R, Magarinos J, Pereira S. Abuse, bullying, harassment, discrimination, and allyship in cardiothoracic surgery. *Thorac Surg Clin.* 2024;34:239-47. <https://doi.org/10.1016/j.thorsurg.2024.04.001>
- 5 Mishra K, Kovoov JG, Gupta AK, Bacchi S, Lai CS, Stain SC, et al. Evolving challenges of leadership in surgery to improve inclusivity, representation, and well-being. *Br J Surg.* 2023;110:1723-9. <https://doi.org/10.1093/bjs/znad274>