



**Universidad del  
Rosario**



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

**Experiencia del docente clínico en su rol como administrador educativo y el desarrollo de la identidad profesional.**

Autores

**Rita Yesenia Cadena Sanabria  
Adriana Patricia Carrillo Rodríguez**

Director

**Francisco Manuel Olmos Vega**

Título por el que opta

**Magíster en educación para profesionales de la salud**

**Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud – Facultad de Medicina**

**Maestría en educación para profesionales de la salud**

**Universidad del Rosario – Pontificia Universidad Javeriana**

**Bogotá - Colombia**

**4 de diciembre de 2023**

### Resumen

**Introducción:** Muchos profesionales de la salud a menudo subestiman la influencia de los roles adicionales a la enseñanza, centrándose en la práctica clínica. A pesar de la importancia crucial de la gestión y administración educativa en el campo de la educación médica, se desconoce cómo estos roles influyen en la construcción de la identidad profesional de los docentes clínicos. En este estudio se explora el desarrollo y mantenimiento de la identidad profesional en docentes clínicos que también desempeñan funciones administrativas en educación.

**Métodos:** Realizamos una investigación cualitativa utilizando el enfoque de la teoría fundamentada constructivista a través de la teoría de los mundos figurados de Holland. Recopilamos 11 entrevistas semiestructuradas en docentes clínicos con experiencia como administradores educativos. Los datos fueron analizados de forma iterativa, utilizando técnicas de codificación, escritura de memorandos y muestreo teórico que nos permitieron comparar la información para construir nuestra teoría sobre el fenómeno estudiado.

**Resultados:** Los docentes clínicos experimentan cambios significativos en su identidad profesional al asumir el rol de administrador. La información recopilada durante las entrevistas y el proceso iterativo de análisis reveló la coexistencia de dos espacios de autoría en la construcción de su identidad profesional. En un escenario, los roles se integran armoniosamente, fortaleciendo su identidad como administradores, mientras que, en otro, los roles están segmentados, generando una ruptura insalvable.

**Discusión:** comprender la complejidad de la construcción de la identidad profesional como administradores educativos puede redefinir la percepción y participación de los médicos en este rol. La necesidad de involucrarse y de adquirir habilidades en gestión y liderazgo puede optimizar los procesos educativos, siendo fundamental para generar una transformación en la manera en la que los médicos enfrentan su responsabilidad administrativa en el ámbito educativo.

**Palabras clave:** Figured worlds, constructivist grounded theory, professional identity, educational management.

**Tabla de contenido**

Resumen	2
Introducción	4
Marco teórico	5
Materiales y métodos	7
Diseño del estudio	7
Contexto y muestra	7
Recolección de datos y análisis	8
Reflexividad	9
Consideraciones éticas	10
Resultados	11
Una relación equilibrada	12
Ruptura insalvable	16
Discusión	20
Limitaciones	22
Implicaciones para la práctica	23
Conclusión	23
Referencias	25
Tablas y Apendices	28
Tabla 1 Caracterización de los participantes	28
Apéndice A: Entrevista semiestructurada 1	29
Apéndice B: Entrevista semiestructurada 2	30
Apéndice C: Consentimiento informado	31
Hoja de firmas de documento de consentimiento informado	32
Apéndice D: Codificación axial	35

### **Introducción**

El desarrollo de la identidad profesional de los docentes clínicos es un proceso individual y multifacético que se construye en el tiempo (Snook et al., 2022). Implica reconocer quienes son como docentes en el presente y qué tipo de docente aspiran a ser en el futuro (Wahid et al., 2021; Beauchamp & Thomas, 2009). Los docentes clínicos a menudo se sienten marginados al tener que equilibrar múltiples identidades profesionales en un entorno que suele valorar más a los investigadores y clínicos (Snook et al., 2022). A pesar de su importancia, ha habido poca atención a la experiencia de los docentes en su rol de administradores educativos y el desarrollo de su identidad profesional.

Estudios previos han demostrado que los administradores educativos, también conocidos por Administradores y Líderes Médicos Académicos (APAL) (Rizvi, F. 2020, Fairchild, D. G., et al., 2004), son líderes responsables de la planificación, implementación y evaluación de programas educativos en el campo médico. Deben ser capaces de establecer metas, supervisar su progreso y estar en constante búsqueda de oportunidades para asumir responsabilidades adicionales (Gilfedder et al, p. 657, 2018). Aunque históricamente las responsabilidades administrativas se consideraban un mal necesario para avanzar en el ámbito académico (Fairchild et al., 2004), se reconoce que los administradores educativos en entornos académicos médicos lideran programas importantes y realizan contribuciones académicas relacionadas con sus funciones administrativas. Estas responsabilidades abarcan una amplia gama de tareas, incluyendo el establecimiento de estándares de comportamiento ético, la promoción de la integridad y la equidad, y la gestión integral de actividades académicas. Además, interactúan con líderes de equipo y la administración institucional para cumplir con políticas, procedimientos y requisitos de acreditación de programas (Gilfedder et al. 2018).

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

Al comprender los procesos de planificación, organización, dirección y control, estos líderes pueden alcanzar con éxito las metas institucionales, habilidades que rara vez se enseñan en la mayoría de los programas de medicina, ya sea a nivel de pregrado o de postgrado (Fairchild, D. G., et al., 2004). La integración de educadores como administradores permite aprovechar los recursos y mejorar la calidad de la gestión educativa, creando sinergias positivas (González et al., 2015; Ong et al., 2019). Por lo tanto, para una gestión educativa efectiva y de calidad, la integración de estos roles es fundamental. En este contexto, los docentes clínicos que asumen el rol de administradores educativos pueden enriquecer su labor administrativa al comprender los procesos educativos y las necesidades de los estudiantes.

La experiencia laboral es esencial para desarrollar habilidades administrativas y puede servir como base para la promoción y el ascenso de los administradores educativos a cargos de mayor responsabilidad (Fairchild, D. G., et al., 2004). Sin embargo, esta promoción debe basarse en criterios definidos que reconozcan las contribuciones administrativas significativas. Por lo tanto, es crucial evaluar cuidadosa y exhaustivamente tanto la experiencia laboral como la formación educativa de los candidatos para asegurar que cumplan con los requisitos necesarios para desempeñar el cargo de administrador educativo (Gilfedder et al., 2018). Estas funciones y responsabilidades demuestran la importancia del rol de los administradores educativos en el éxito de los programas de educación médica en entornos médicos y educativos.

Sin embargo, existe escasa literatura sobre cómo los docentes clínicos se convierten en administradores educativos, así como que creencias, valores y factores internos y externos intervienen para el desarrollo y mantenimiento de su identidad profesional (Fairchild et al., 2004).

### **Marco teórico**

Las teorías de la identidad profesional exploran cómo las personas definen su identidad en el ámbito laboral y cómo estas definiciones afectan su vida personal y profesional (Schwartz, 1987). Estas teorías se dividen en dos categorías: individuales que se centran en las experiencias y percepciones personales que moldean la identidad profesional, y sociales, que sostienen que la identidad profesional se forma a través de la interacción social y la pertenencia a una comunidad profesional (Monrouex & Rees, 2019, p. 185). La teoría de los mundos figurados (MF), desarrollada por Holland et al. en 1998, destaca cómo las personas crean representaciones mentales de sus entornos sociales, lo que influye en su identidad, relaciones y adaptación. Urrieta (2007) aplicó esta teoría al campo de la salud, mostrando cómo los sistemas sociales y culturales afectan la identidad de los profesionales.

La teoría de MF se basa en conceptos claves como la agencia, el posicionamiento, la identidad posicional, la identidad figurada y el discurso. La agencia, se refiere a la capacidad de las personas para actuar y tomar decisiones dentro de un contexto social y cultura específico, moldeada por su entorno. A través de la agencia, las personas negocian sus roles, dan sentido a sus experiencias y construyen su identidad. Diferentes mundos figurados ofrecen diferentes grados de agencia y la oportunidad de ejercerla cambia con el tiempo y las situaciones (Holland et al., 1998). El posicionamiento implica cómo las personas se representan y son percibidas en su comunidad, está influenciado por identidades sociales y roles. La identidad posicional, como género o raza, se atribuye a las personas en su contexto, siendo fluida y dinámica. Se refiere a las formas en que las personas se sitúan y son posicionadas dentro de un contexto cultural o comunidad de práctica. La identidad figurada comprende las percepciones y representaciones que las personas encarnan en su comunidad, tanto cómo son vistas por otros como cómo se interpretan a sí mismas. Finalmente, el

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

discurso abarca cómo las personas se comunican y expresan sus ideas en su contexto, incluyendo gestos y símbolos.

La MF emerge como una herramienta invaluable en nuestro estudio, ya que nos permite entender cómo los administradores educativos utilizan estos conceptos sensitivos para desarrollar su identidad profesional. Esta comprensión profunda de las dinámicas de su identidad y las relaciones profesionales puede ser de gran aporte para el progreso de la gestión educativa y la consecución de metas en las instituciones educativas.

### **Materiales y métodos**

#### **Diseño del estudio**

Realizamos un estudio cualitativo utilizando el paradigma constructivista y la metodología de la Teoría Fundamentada Constructivista, lo que nos permitió construir los resultados basados en las experiencias y percepciones de los participantes, así como en nuestra propia interpretación (Rees, et. Mann, K. et al., 2015) y en los conceptos proporcionados por la MF sobre cómo se construye la identidad profesional (Holland et al.,1998). En nuestra investigación, examinamos cómo diferentes factores, como el contexto social, histórico y cultural, intervienen en la construcción y el mantenimiento de la identidad profesional de los docentes clínicos como administradores educativos.

#### **Contexto y muestra**

En el año 2023, como parte del programa de la Maestría en Educación para Profesionales de la Salud de las universidades PUJ y UR, se llevó a cabo una investigación en colaboración con tres instituciones de Bogotá, Colombia: la Pontificia Universidad Javeriana (PUJ) y su Hospital Universitario San Ignacio (HUSI), la Universidad del Rosario (UR) y su Hospital Universitario Mayor - Méderi, así como Unisanitas y su Clínica Universitaria Colombia. Estas instituciones forman parte de un grupo de universidades privadas en

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

Colombia, dos de ellas (PUJ – UR) acreditadas internacionalmente. Con 80, 52 y 20 años de experiencia en educación médica respectivamente (PUJ, UR y Unisanitas). Y un programa creado por PUJ y UR de 4 años de vigencia en educación para profesionales de la salud.

Inicialmente, implementamos una estrategia de muestreo propositivo y en bola de nieve, seguida por el muestreo teórico para seleccionar a los participantes relevantes (Tavakol, M., et. al, 2006). La investigadora principal, ACR, contactó telefónicamente a docentes clínicos de pregrado y postgrados con al menos un año de experiencia en actividades administrativas, informándoles sobre el estudio. Tras su aprobación, se les envió un correo electrónico detallado con la pregunta de investigación, objetivos, metodología y métodos de recolección de datos, junto con el consentimiento informado para asegurar su participación voluntaria y plenamente informada. Estos participantes también fueron consultados sobre otras personas que pudieran cumplir con los criterios de selección, las cuales también fueron incluidas en el estudio. Finalmente, tras el análisis de la información, se llevó a cabo un muestreo teórico con la colaboración del tutor metodológico de este trabajo quien nos contactó con participantes que aportaron información relevante.

### **Recolección de datos y análisis**

Recolectamos información a través de entrevistas semiestructuradas, durante las cuales los participantes proporcionaron detalles sobre la construcción de su identidad profesional.

Realizamos un total de 10 entrevistas presenciales y una entrevista virtual a través de la plataforma TEAMS<sup>®</sup>. Es importante destacar que optamos por esta modalidad únicamente en los casos en los que no fue posible coordinar una cita presencial debido a la discrepancia de horarios entre los participantes y los entrevistadores. Cada entrevista tuvo una duración media de 60 minutos (con un rango de 40 a 80 minutos). Las entrevistas fueron conducidas por los investigadores ACR y YCS, siguiendo un guion con preguntas semiestructuradas. La

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

información fue recolectada mediante grabaciones de audio, notas tomadas por los entrevistadores e imágenes enriquecidas proporcionadas por los participantes, permitiéndonos profundizar y complementar la información (Watling & Lingard, 2012; Charmaz, 2014). Los participantes no recibieron ningún tipo de incentivo, garantizando así la integridad y autenticidad de sus respuestas.

Implementamos un proceso iterativo de análisis que comenzó con la escritura de memorandos. Con esta información, llevamos a cabo un ejercicio de codificación y agrupación de los datos, a partir del cual se modificó el guion de preguntas en tres oportunidades (Watling & Lingard, 2012; Charmaz, 2014) (ver Apéndice A). Para obtener una comprensión más profunda, realizamos un muestreo teórico (Varpio et al., 2017), explorando las experiencias de los participantes que no desarrollaron su identidad profesional administrativa; en esta fase participaron 3 personas.

Realizamos una minuciosa transcripción y corrección de las entrevistas utilizando el software Quirkos<sup>®</sup>. Caracterizamos detalladamente a cada individuo y elaboramos un memorando para cada uno de los participantes, capturando con precisión sus experiencias. Llevamos a cabo una codificación abierta cruzada, generando 23 códigos significativos, y una codificación focal para desarrollar categorías a través de un análisis iterativo, colaborativo y sistemático. Esto resultó en una codificación axial con seis categorías que capturaron la complejidad de las experiencias utilizando el software Quirkos<sup>®</sup> (Creswell, 2017; Charmaz, 2006) (ver Apéndice C).

Documentamos todo el proceso en memorandos detallados y reuniones secuenciales. Alcanzamos la suficiencia teórica cuando al realizar un análisis iterativo y concurrente, a pesar de la aparición de nuevos datos, las categorías no requirieron modificaciones adicionales (Varpio et al., 2017).

**Reflexividad**

Las investigadoras principales ACR y YCS, son estudiantes de último año del programa de maestría en educación para profesionales de la salud de la Universidad del Rosario en convenio con la Pontificia Universidad Javeriana. El Dr. FOV, coautor de esta investigación y nuestro tutor metodológico de la tesis de la maestría, tiene un doctorado en Educación médica. Inicialmente, se llevó a cabo una entrevista con el Dr. FOV para completar y ajustar el guion de preguntas, además de mejorar las habilidades de las entrevistadoras para las siguientes entrevistas. Los aportes y perspectivas proporcionadas por él se utilizaron de manera anónima, al igual que su imagen enriquecida, que sirvió de referente para el desarrollo de esta actividad por los otros participantes.

Desde el inicio de la fase de recolección de datos, se realizaron reuniones semanales con los tres investigadores para reflexionar sobre los datos recopilados y considerar como nuestras experiencias como investigadores podrían influir en la interpretación de los datos. Como parte del proceso reflexivo de la investigación, cada entrevistador redactó memorandos detallados para cada participante asignado, promoviendo la autorreflexión crítica para examinar las suposiciones y perspectivas del investigador. Esta práctica ayudó a minimizar el impacto de la subjetividad en los resultados (Olmos-Vega, F. et al, 2022).

Como intervención final, llevamos a cabo un ejercicio de “reflexión con los participantes”, mediante un mensaje por la plataforma Whatsapp ®. En este proceso, compartimos los resultados de nuestro estudio, manteniendo la confidencialidad de los participantes. Les solicitamos su última opinión acerca de los resultados, exploramos sin estos coincidían con sus percepciones iniciales y si habían experimentado algún cambio en su postura desde el momento de la entrevista. Los participantes destacaron que los resultados interpretados y presentados reflejaban de manera precisa sus opiniones y percepciones sobre el fenómeno estudiado. Además, resaltaron la relevancia del tema, subrayando la necesidad

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

de generar conciencia sobre la importancia de las actividades como administradores educativos. También identificaron oportunidades para trabajos futuros que profundicen en este ámbito.

### **Consideraciones éticas**

Nuestro estudio cualitativo fue considerado de bajo riesgo. Obtuvimos el respaldo técnico de las universidades oferentes de la maestría (PUJ y UR) y la aprobación del Comité de Ética en Investigación de Unisanitas. Todos los participantes firmaron el consentimiento informado (ver Apéndice C) y aceptaron las condiciones establecidas para su participación en la investigación. Las entrevistas fueron llevadas a cabo en un entorno seguro, garantizando la confidencialidad de los datos y la libertad de expresión para los participantes. Solo los investigadores tuvieron acceso a los datos recopilados, los cuales fueron anonimizados para preservar la privacidad de los participantes.

### **Resultados**

En nuestra investigación, el descubrimiento más notable fue la coexistencia de dos espacios de autoría dentro del mismo mundo figurado. En uno de los espacios, sus roles como docentes, clínicos y administradores educativos se integran armónicamente, permitiendo el desarrollo de una identidad sólida como administradores educativos. Aquí, los participantes ejercieron su agencia para construir una identidad profesional como administradores educativos, basándose en su posición y dando forma a los discursos específicos disponibles en este mundo figurado (Holland et al., 1998). En el otro, hay una ruptura insalvable, donde los participantes fragmentan sus roles, priorizan las funciones que son de su interés y no logran desarrollar una identidad figurada como administradores.

Los dos grupos parten desde el mismo punto; un posicionamiento accidental como administradores. Sin embargo, en la mayoría de los casos, su experiencia fue tenida en

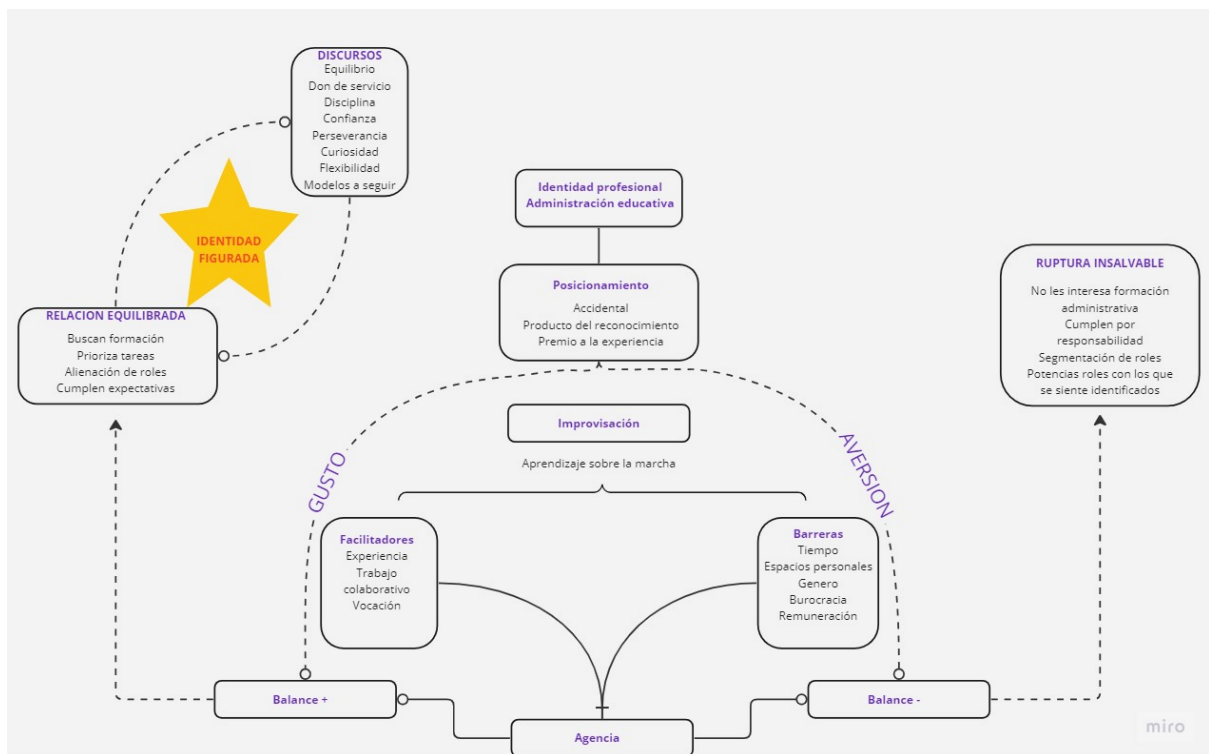
## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

cuenta, ya sea por sus méritos como docentes y profesionales asistenciales, sus roles académicos anteriores, su formación especializada en educación, así como su experiencia en otros cargos administrativos entre otros. Todos los participantes coinciden en que:

P1: “y por cuestiones de cómo se me fueron acomodando las cosas, yo terminé haciendo actividades de gestión académica porque me ofrecían la posibilidad de hacerla, ósea, me ofrecían el trabajo en eso, dedicarme a eso”

P6: “Pues yo estaba en la coordinación del programa de medicina interna... yo creo que... fue lo que abrió como que uno sea visible... uno ya empieza a relacionarse con otras instancias de la universidad de una forma diferente y fue pues por la confianza... que creyeron que yo lo podía hacer”

Figura 1: Administración y docencia



### **Una relación equilibrada**

En el caso de los participantes que equilibran sus roles y desarrollan una identidad figurada administrativa sólida, su gusto por las tareas administrativas es evidente a pesar del origen accidental de su posición.

P5: *“Me gozo mi trabajo, me gozo la parte administrativa. Y creo que, dentro de las cosas importantes, es que, para poder mantener ese equilibrio, te debe gustar lo que haces...”*

Esta particular forma de abordar sus nuevas responsabilidades y gestionar los sentimientos generados por el nuevo reto, les permitió seguir las directrices institucionales y alinear su agencia con la identidad posicional esperada. La siguiente cita ejemplifica esta afirmación:

P9: *“he tenido que abrir, proponer, gestionar. Me han dado siempre una mano, me han abierto el camino, instituciones serias, reconocidas, en donde quienes las lideran están comprometidos con un hospital excelente, acreditado, en fin, una universidad”*

Los participantes de este grupo han desarrollado sus habilidades y conocimientos de manera autodidacta y a través de entrenamientos informales. Es notable que de 11 participantes sólo uno cuenta con formación formal en administración y otro está en proceso de adquirirla.

P8: *“¿De dónde han salido mis conocimientos? De lectura, de experiencias de aprendizaje vivencial con mis colegas...”*

P1: *“cómo te menciono era de algo de manera muy empírico, organizábamos los programas, organizábamos las rotaciones, lo hacía como me parecía y como me había formado durante todo ese tiempo...”*

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

A pesar de esa falta de educación formal, asumieron riesgos y se adaptaron al cambio, mostrando perseverancia y disciplina. Su capacidad para empatizar con los demás y enfrentar la adversidad fueron fundamentales para ocupar sus cargos administrativos, cumplir con sus responsabilidades y establecerse como líderes tanto en lo administrativo como en lo docente.

P 8: *“Yo llegué a este cargo administrativo, tal vez por desenlaces de mi gestión clínica. Yo le digo así ... llegué porque yo era muy inquieta... Entonces, pues los directivos del hospital, ante tanta preguntadera, un día me llamaron... como ellos vieron que este discurso no era incoherente, que tenía un fundamento, que había leído, entonces dijeron, pues arriéguese...”*

Además, resaltaron que lograron integrar de manera armónica sus roles lo que les permitió dejar un tiempo protegido para seguir ejerciendo actividades asistenciales enfocadas en los pacientes, como lo expresan en la siguiente cita.

P1: *“... yo no abandono la parte asistencial. A pesar de que yo soy jefe, yo sigo bajándome a cirugía y operando y atendiendo pacientes. Y bajando a consulta y mirando. ¿Por qué? Porque es que esa es la única forma de tú ver cómo están los del lado.”*

Estos participantes han demostrado una agencia expandida al buscar apoyo entre sus colegas y superiores. Se involucraron activamente en procesos de formación y desarrollo profesional y sesiones de liderazgo, algunos de los cuales fueron ofrecidos por las instituciones donde trabajaban, como se describe en la siguiente cita.

P2: *“...hubo procesos de inducción, formaciones específicas y aquí tuve unas cosas muy interesantes de coaching, coaching ontológico y el entrenamiento en Faimer. Esto se dio cuando estaba empezando en la dirección de carrera... El hospital tiene unos entrenamientos muy interesantes y también en liderazgo*

*y en cómo hacer la retroalimentación a las personas que dependen de uno, en procesos de gestión de desempeño, en procesos de mentoring”*

No obstante, los participantes también identificaron barreras en su rol como administradores educativos. La gestión del tiempo fue el problema más comúnmente mencionado. Además, señalaron la dificultad para establecer límites entre lo personal y lo profesional, problemas burocráticos, falta de remuneración justa y discriminación de género. Como se describe en las siguientes citas.

P6: *“...sí pienso que el haber tenido cargos administrativos y gestión penalizó si puedo decir de alguna manera, mi tarea de docente, porque yo no tenía tiempo para dictar todas las clases...”*

P8: *“...hay una barrera en la capacidad que tú tienes de diferenciar los espacios... me refiero un poco a espacios personales de los profesionales, muchas veces sacrificamos espacios personales por asumir labores profesionales...”*

P9: *“interesante lo que plantearon de cómo es el rol de hombres y mujeres porque yo sí creo que a las mujeres todavía nos subestiman...”*

Los participantes de este grupo superan las barreras como administradores educativos manteniendo la frustración en perspectiva y confiando en su capacidad para superar los obstáculos. Delegar y confiar en los demás les permite empoderarse y contribuir desde sus perspectivas individuales. Aprender a establecer límites y decir “no” es crucial para lidiar efectivamente con las tensiones y desafíos cotidianos. Algunos afirmaron:

P8: *“yo sí creo que el tema de delegar es clave. Confiar en la gente es clave para que cada cual se empodere, el aportar desde su mirada y no como que no tenga todo controlado”*

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

P1: *“Cuando llego a mi casa, tengo hijos pequeños y en mi casa me desconecto totalmente y por eso llego a mi casa a las 6, 7 y me desconecto del trabajo y a las 4 me vuelvo a conectar. Eso me ha ayudado mucho”*

Por otro lado, en cuanto a la discriminación de género, los participantes reconocen que el apoyo de la universidad y su propia agencia extendida les ha permitido adaptarse y superar estas barreras. Como se ilustra en las siguientes citas

P7: *“tanto la Universidad Javeriana como el hospital son bastante dados desde hace mucho tiempo a que en cargos directivos haya mujeres”*

P8: *“yo creo que mi género me ha favorecido... porque he sabido usar mis cualidades de género para poder avanzar...”*

Los participantes de este grupo destacan la importancia de la comunicación asertiva para avanzar en sus carreras. Han desarrollado una identidad sólida como administradores educativos al integrar sus roles, aprovechando características personales como el don de servicio y la curiosidad por la innovación. Su flexibilidad, experiencia académica avanzada y capacidad para adaptarse les permiten desempeñar sus roles de manera efectiva. Además, el trabajo en equipo, la motivación personal, el apoyo familiar y las influencias positivas han sido fundamentales en su desarrollo profesional. Estas cualidades demuestran su habilidad para innovar y encontrar significado en su trabajo, fortaleciendo así su identidad figurada como administradores educativos, como algunos de ellos afirman.

P8: *“yo insisto en que la comunicación asertiva es una característica muy importante, hace que te abran puertas”*

P9: *“... el equilibrio en la vida, no olvidar la vida personal, la vida familiar, la vida de los amigos...”*

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

P4: “... *me da satisfacción transformar las cosas, como hacer procesos y que el proceso tenga un resultado y que ese resultado sea positivo para la gente...*”

P7: “... *tratar de poner un poco de flexibilidad a las cosas que pueden ser flexibles...*”

**Ruptura insalvable**

En este grupo de participantes, donde no se establece una conexión armoniosa ni se desarrolla una identidad administrativa alineada, se observa una segmentación de roles debido a que los participantes usan su agencia para dar prioridad a tareas que se alinean con sus intereses y metas profesionales para el futuro. La adopción de los roles administrativos ocurre de manera accidental o impuesta, al igual que el grupo anterior. Sin embargo, la manera cómo gestionan sus sentimientos hacia el nuevo cargo, combinado con la falta de gusto y motivación, los distancia de una identidad figurada como administradores educativos y de su autoimagen como líderes. Como se expresa en las siguientes citas.

P0: “*Sí, porque además te lo dice el decano... no es como tú quieres, sino felicitaciones, mira a partir de mañana vas a ser coordinador...en general digamos, no me gusta... Yo no quiero ser un líder en términos de administración... yo quisiera ser investigador y espero poder ser investigador por toda mi vida.*”

P10: “*no me proyecto en cargos administrativos. Si participando de las decisiones, no tendría ningún problema, pero no me proyectó como exclusivamente esos cargos administrativos*”

Los participantes de este grupo enfrentan una agencia restringida, evidenciada por su falta de interés en buscar formación como administradores, lo que amplía las brechas entre sus roles y causa estrés y frustración.

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

P0: *“Yo siento que el problema de la motivación repercute directamente en que yo no quiera entrenarme... el otro punto importante es tener que hacer tareas que no me gustan, como con las que no logro conectar”.*

P10: *“Yo sé que sí, a veces me llegan al correo institucional pero la verdad yo no tomé ninguno... yo creo que estaba muy llena de trabajo...”*

Las tareas administrativas son percibidas como obligatorias y con una alta carga laboral. A pesar de enfrentarse a desafíos similares a los del otro grupo, tienen dificultades para delegar responsabilidades y realizan tareas que no disfrutan. Esto conduce al *agotamiento*, intensifica su frustración y afecta negativamente su vida personal, como se refleja en las citas proporcionadas.

P0: *“Yo podría hacer todo esto maravillosamente, pero durmiendo 3 horas diarias. No me interesa...”*

P3: *“un sinfín de cosas que finalmente es un desgaste por esa misma burocracia, al final de cuentas pues uno ve que no es el resultado que uno espera”*

P10: *“es una carga emocional, física y que finalmente genera, pues mucho estrés... creo que hice todas las funciones que sí estaban a mi cargo, lo que siento es que creo que era mucho... luego comprobé después que se convirtió en el cargo de dos personas...”*

A diferencia del grupo anterior, donde algunos participantes confiaban en su formación informal en educación para ejercer labores administrativas y estaban dispuestos a buscar educación continuada, en este grupo todos coinciden en que se requiere de una formación formal adicional específica en administración. La percepción de la falta de formación formal se traduce en una disminución en su improvisación para abordar los desafíos diarios. Como se explica claramente en la siguiente cita.

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

P0: *“No me pasa como en investigación que se me ocurren las soluciones... aquí no, no se me ocurren cosas... Yo no quiero liderar el cambio de currículo del departamento... Y uno de los problemas principales es que no tengo entrenamiento en Administración... digamos que no tengo un titulito. No tengo un entrenamiento y yo sí siento que se necesita porque pues uno la mayoría de las cosas que hace son cosas como de apagar incendios...”*

Reconocen que las tareas administrativas están cada vez más integradas a los roles médicos, coinciden en que la comunicación asertiva y la empatía son parte fundamental en su ejecución. Sin embargo, a diferencia del otro grupo, la necesidad de entablar relaciones con diversos actores les genera estrés y frustración.

P3: *“En este momento de la vida uno no solamente puede ser médico, yo creo que cada vez más el médico tiene participación en la gerencia, participación en la enseñanza y creo que es una cosa que debemos trabajar mucho”.*

P0: *“Eh, a mí no me gusta interactuar con la gente... me gusta interactuar con mis estudiantes sí... pero de pronto me pasaba que yo les mandaba como las lecturas y no lograba encontrar la chispa... ósea no lo soporto. Y ocupar un cargo directivo incluye un relacionamiento estratégico con muchas personas... entonces tener esas reuniones, interactuar con esas personas me cuesta trabajo... entonces eso también es como un punto específico, es como tener que interactuar forzosamente con personas”*

P10: *“sí, como tener más comunicaciones efectivas y asertivas tanto con los estudiantes como con mis jefes, a los que yo debía llevar resultados. Entonces traté de pronto, como que esas comunicaciones fueran más asertivas, evitar conversaciones de hacer juicios de los estudiantes o los docentes, sino más*

*bien crear soluciones. Pero pues eso es desgastante y si todo el mundo no está en lo mismo, es más desgastante aún...”*

Por otro lado, uno de los factores que determinan que los participantes expandan o no su agencia para construir su identidad profesional como administradores educativos son las experiencias previas a las que se han visto enfrentados, en el caso de este espacio, los participantes coinciden en revelar que las experiencias frustrantes dadas por la complejidad de su trabajo o por la respuesta de los actores involucrados han determinantes para querer continuar o no con el ejercicio de este rol.

P0: *“Porque no fue una experiencia que me haya gustado, sí, entonces como lo que pasó antes, eso me predispuso aquí como al cargo de directivo, como, no quiero pasar exactamente por la misma vaina”.*

Como punto final, es importante destacar que los participantes de este grupo no perciben que el género femenino representa una barrera significativa para acceder a puestos administrativos, pero sí expresan que las mujeres pueden tener enfoques distintos en la gestión de los conflictos diarios, a menudo relacionados con una mayor expresión emocional.

P10: *“sí siento que puede haber alguna asociación entre que una mujer maneje los conflictos de forma diferente a un hombre. Eso sí, creo que a veces puede haber de pronto alguna mayor emocionalidad”*

### **Discusión**

De acuerdo con los resultados de nuestro estudio, se identificaron dos espacios de agencia distintos en el desarrollo de la identidad profesional como administradores educativos. En el primero, se establece una relación armoniosa entre los roles desempeñados por los docentes clínicos. Este espacio se caracteriza porque los participantes tienen una agencia expandida que les permite actuar y tomar decisiones relacionadas con su posicionamiento y contexto cultural y social. Esto facilita el desarrollo de una identidad

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

profesional sólida y alineada con sus intereses y metas a futuro. En el otro escenario, los participantes experimentan una discrepancia entre su identidad profesional y los roles que desempeñan. Se caracterizan por tener una agencia restringida en lo que respecta al desarrollo de su identidad profesional como administradores educativos. Sin embargo, esta agencia se expande cuando avanzan hacia sus objetivos y metas profesionales asociadas a sus preferencias y gustos.

Si bien en nuestro estudio la llegada de los administradores educativos a sus cargos fue accidental, la mayoría reconocen algunos criterios y características de su personalidad y trayectoria que consideraron se tuvieron en cuenta a la hora de su selección, como, por ejemplo, la experiencia en cargos administrativos y docentes, la reputación, la creatividad, la disciplina, la empatía entre otros. Estos criterios están en línea con la descripción de Fairchild et al., (2004), quienes sugieren un sistema de promoción de los APAL basado en los criterios propuestos por la Universidad de Pensilvania, que incluyen ítems como la dedicación continua a la atención de pacientes, la reputación por su experiencia clínica y la demostración de creatividad en el desarrollo de programas clínicos orientados académicamente, entre otros.

Como señalan Fairchild et al., (2004), aunque la experiencia laboral en actividades académicas administrativas proporciona conocimientos prácticos, los administradores educativos aprovechan la educación informal y las becas en educación continuada ofrecidas por sus instituciones. Esto demuestra cómo una agencia expandida interviene en cómo las personas negocian sus roles, dan sentido a sus experiencias y construyen su identidad profesional (Holland et al.,1998). Este hallazgo en nuestro estudio refuerza investigaciones previas que destacan la importancia de la formación educativa para la efectividad en los roles administrativos (Gilfedder et al., 2018).

Descubrimos que la comunicación asertiva es una habilidad clave para los participantes que logran establecer una relación equilibrada en sus roles administrativos. Esta

habilidad les proporciona diversas opciones para llevar a cabo sus actividades y los sumerge en experiencias enriquecedoras que contribuyen a construir su identidad profesional. Este hallazgo coincide con la descripción de Gilfedder et al., (2018), quienes sostienen que un administrador educativo debe destacarse por sus excepcionales habilidades en comunicación escrita y verbal, así como por su capacidad para resolver problemas y tomar decisiones. En contraste, el otro grupo de participantes, en el que algunos expresan su incomodidad al interactuar con muchas personas, muestran una agencia diferente en sus roles administrativos.

Aunque los estudios describen las habilidades y algunas de las características que debe tener un administrador educativo, no queda claro cuáles son exactamente sus responsabilidades laborales. Se han identificado hasta 230 responsabilidades diferentes en las descripciones de la literatura (Gilfedder et al., 2018), lo cual coincide con lo observado en el grupo de participantes que no logra construir una identidad profesional como administradores educativos. Estos participantes expresan que la carga laboral es demasiado alta, interfiere con su vida personal, genera frustración y promueve la deserción del cargo.

Nuestros resultados indican que los participantes que no logran construir una identidad profesional como administradores educativos han experimentado situaciones laborales insatisfactorias. El mundo figurado en el que se desempeñaron durante estas experiencias ya sea por la complejidad de su trabajo o por la respuesta de los actores involucrados, generó sentimientos de prevención y rechazo hacia la actividad. Estos hallazgos se alinean con la investigación de Delgadillo Sánchez & Aluja Jaramillo, 2022, quienes señalan que los residentes que evitan las responsabilidades administrativas enfrentan interacciones negativas con el equipo médico, limitando su agencia.

### **Limitaciones**

Este estudio contó con la participación de docentes clínicos de diversas especialidades médicas y quirúrgicas. Sin embargo, la mayoría de las experiencias compartidas se

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

desarrollaron en un entorno laboral común, lo que limita la aplicabilidad de los resultados en función de las diferencias culturales y étnicas. A pesar de las precauciones tomadas, la sinceridad de los participantes pudo haberse afectado por las emociones asociadas a estas experiencias, lo que puede haber limitado la amplitud de los datos recolectados.

Además, la discriminación de género en el contexto de los administradores educativos, aunque no fue un hallazgo en otros estudios, no fue explorado exhaustivamente, lo que limita las conclusiones en este aspecto. Aunque se discutió la necesidad de educación formal para los administradores educativos, no se pudo determinar si la construcción de la identidad profesional en este rol requiere una formación formal, ya sea en docencia o administración.

Por lo tanto, para profundizar en la comprensión de la identidad profesional de los administradores educativos en contextos médicos, proponemos para futuros estudios, primero, diversificar la muestra de participantes, incluyendo diferentes especialidades, género y niveles de experiencia. Segundo, investigar a fondo la discriminación de género para entender si existen o no disparidades. Tercero, realizar estudios longitudinales que permitan el seguimiento de la trayectoria profesional a lo largo del tiempo. Y cuarto, utilizar métodos mixtos que combinen datos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa del fenómeno.

### **Implicaciones para la práctica**

Esta investigación tiene como objetivo establecer un marco de referencia para iniciar una transformación y consolidación en el mundo figurado de los administradores educativos. Busca reducir la resistencia hacia las actividades propias de este rol y disminuir la incomodidad asociada a estas tareas. Para lograrlo, se proponen herramientas de entrenamiento que fortalezcan la identidad figurada de los administradores educativos, fomentando la profesionalización de las competencias administrativas. Se sugiere ofrecer

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

formación electiva desde el postgrado o como parte adicional de la formación docente, iniciando por implementar el término, permitiendo a los interesados enfocarse en la administración educativa desde los primeros semestres de formación. Además, planteamos un cambio en el paradigma cultural de las escuelas de medicina e instituciones sanitarias, promoviendo la participación de los estudiantes de medicina en roles administrativos como parte integral del acto médico.

### **Conclusión**

Los hallazgos de este estudio revelaron que aquellos que lograron una identidad profesional sólida como administradores educativos pudieron integrar armoniosamente sus roles y habilidades, mientras que los otros enfrentaron sentimientos de rechazo hacia sus actividades administrativas limitando su agencia. Estos resultados subrayan la importancia de fortalecer la identidad profesional desde el inicio de la formación médica y proporcionar entrenamiento especializado a los que voluntariamente decidan ser los futuros administradores educativos. Además, se destaca la necesidad de cambiar el paradigma cultural en las instituciones médicas para fomentar la participación de los estudiantes de medicina en roles administrativos. Estos hallazgos ofrecen perspectivas valiosas para transformar y consolidar el papel de los administradores educativos en el ámbito de la medicina.

**Referencias**

- Beauchamp, C., & Thomas, L. (2009). Understanding teacher identity: An overview of issues in the literature and implications for teacher education. *Cambridge journal of education*, 39(2), 175-189.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory*. 2nd edition. The Sage publications, pp.1-746. ISBN 978-0-85702-9133.
- Cleland, J., & Durning, S. J. (Eds.). (2022). *Researching medical education*. John Wiley & Sons.
- Delgadillo Sánchez, V. P., & Aluja Jaramillo, F. (2022). Administración y Medicina, los estudiantes de postgrado entre dos mundos.
- Fairchild, D. G., Benjamin, E. M., Gifford, D. R., & Huot, S. J. (2004). Physician leadership: enhancing the career development of academic physician administrators and leaders. *Academic Medicine*, 79(3), 214-218.
- Gilfedder, K. R., Giacomo, C., Randall, J., & Wilson, G. L. (2018). Medical education manager: a title worthy of the description. *Cureus*, 10(9).
- González Martínez, P., Arenas Paniagua, D., & Díaz Espinosa, V. (2015). Evolución de la administración educativa a partir del surgimiento del concepto de gestión educativa.
- Holland, J. L., Skinner, E. F., & Cain, M. B. (1998). Reflections on the “figured worlds” of RIASEC. *Journal of Vocational Behavior*, 53(3), 466- 477. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1669>
- Mann, K., & MacLeod, A. (2015). Constructivism: learning theories and approaches to research. *Researching medical education*, 49-66.
- Monrouxe, L.V., & Rees, C. E. (2019). Theoretical perspective on identity: researching identities in healthcare education. In S. J. Durning, A. Artino Jr, &

- J. R. Pangaro (Eds.), *Handbook of research in medical education* (2nd ed., pp. 185 - 202). Wiley Blackwell.
- Olmos-Vega, F. M., Stalmeijer, R. E., Varpio, L., & Kahlke, R. (2023). A practical guide to reflexivity in qualitative research: AMEE Guide No. 149. *Medical teacher*, 45(3), 241-251.
- Ong, S. Y., Lee, M., Lee, L. S., Lim, I., & Tham, K. Y. (2019). Tensions in integrating clinician and educator role identities: A qualitative study with occupational therapists and physiotherapists. *BMJ open*, 9(2), e024821.
- Rizvi, F. (2020). Ethics in educational administration. In *Educational Administration* (pp. 81-96). Routledge.
- Snook, A. G., Schram, A. B., & Arnadottir, S. A. (2022). “I am a teacher”—exploring how to support teacher identity formation in physical therapists. *Physical Therapy Reviews*, 27(1), 73-80.
- Schwartz, H. S. (1987). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*.
- Tavakol, M., Torabi, S., & Akbar Zeinaloo, A. (2006). Grounded theory in medical education research. *Medical Education Online*, 11(1), 4607.
- Urrieta, L. (2007). Figured Worlds and Education: An Introduction to the Special Issue. *The Urban Review*, 39(2), 107-116. <https://doi.org/10.1007/s11256-007-0051-0>
- van Lankveld, T., Thampy, H., Cantillon, P., Horsburgh, J., & Kluijtmans, M. (2021). Supporting a teacher identity in health professions education: AMEE Guide No. 132. *Medical teacher*, 43(2), 124-136.

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

- Varpio, L., Ajjawi, R., Monrouxe, L. V., O'Brien, B. C., & Rees, C. E. (2017). Shedding the cobra effect: problematising thematic emergence, triangulation, saturation and member checking. *Medical education*, 51(1), 40-50.
- Wahid, M. H., Findyartini, A., Soemantri, D., Mustika, R., Felaza, E., Steinert, Y., ... & Soeselo, D. A. (2021). Professional identity formation of medical teachers in a non-Western setting. *Medical Teacher*, 43(8), 868-873.
- Watling, C. J., & Lingard, L. (2012). Grounded theory in medical education research: AMEE Guide No. 70. *Medical teacher*, 34(10), 850-861.

## Tablas y Apéndices

Tabla 1 Caracterización de los participantes

Variables	Participantes
<b>Rango de edad</b>	
Menores de 40	3
40 a 50 años	5
50 a 60 años	1
60 a 70 años	2
<b>Género</b>	
Femenino	7
Masculino	4
<b>Profesión</b>	
Clínica	6
Quirúrgica	5
<b>Años de experiencia docente</b>	
6 a 12 meses	0
1 a 3 años	1
3 a 5 años	0
5 a 10 años	2
Más de 10 años	8
<b>Años de experiencia administrativa</b>	
6 a 12 meses	2
1 a 3 años	1
3 a 5 años	1
5 a 10 años	0
Más de 10 años	7

Variables	Participantes
<b>Formación en docencia</b>	
Si	9
No	0
En proceso	2
<b>Formación en administración</b>	
Si	1
No	9
En proceso	1

**Apéndice A: Entrevista semiestructurada 1****Preguntas de apertura**

1. Cuénteme brevemente ¿Cómo se identifica usted como profesional?
2. ¿Cómo fue su desarrollo profesional? ¿Cronológicamente cómo se dio ese proceso?
3. ¿Cuáles son los roles que desempeña actualmente dentro de su vida profesional?  
¿Considera que alguno de ellos tiene mayor relevancia?
4. ¿Experimentó tensiones en la ejecución de sus roles?, Si fue así como hizo para lidiar con las posibles tensiones que se pudieran generar entre ellos?
5. ¿Cómo fue el proceso de asumir el rol de administrador educativo?

**Preguntas clave**

6. ¿Cuáles considera son las expectativas que tiene la institución sobre su rol de administrador?
7. ¿Cómo ha asumido usted esas expectativas?
8. ¿Cómo afronta o ha afrontado los retos de su labor administrativa?
9. ¿Qué facilitadores y barreras encontró en la práctica profesional para promover su rol como administrador educativo?
10. ¿Cómo considera que su trayectoria profesional ha contribuido a la construcción de su identidad como administrador educativo?
11. ¿Cómo describiría la relación entre el rol del docente clínico y el de administrador educativo?
12. En términos profesionales, ¿cómo se proyecta en el futuro?

**Pregunta de cierre**

13. Para terminar ¿Tiene algún comentario adicional que quiera agregar sobre su proceso?

**Apéndice B: Entrevista semiestructurada 2****Preguntas de apertura**

1. Cuénteme brevemente ¿Cómo se identifica usted como profesional?
2. ¿Cómo fue su desarrollo profesional? ¿Cronológicamente cómo se dio ese proceso?
3. ¿Cuáles son los roles que desempeña actualmente dentro de su vida profesional?  
¿Considera que alguno de ellos tiene mayor relevancia?
4. ¿Cómo describiría la relación entre el rol del docente clínico y el de administrador educativo?
5. ¿Cómo fue el proceso de asumir el rol de administrador educativo?
6. ¿Cuáles considera son las expectativas que tiene la institución sobre su rol de administrador y como fue el asumir esas expectativas?

**Preguntas clave**

7. ¿Qué aspectos específicos del rol administrativo considera que podrían no ser de su agrado y por qué?
8. ¿Cuáles fueron los principales desafíos o dificultades que encontró durante la ejecución del cargo administrativo anterior, o que le impidió mantenerse en dicho rol?
9. ¿Cómo afronta o ha afrontado los desafíos de su labor administrativa?
10. ¿Cuáles fueron las razones por las que decidió no continuar en ellos?
11. ¿Cuáles son las características o responsabilidades del rol de administrador educativo que considera que podrían no ajustarse a sus preferencias o fortalezas profesionales, y por qué?
12. En términos profesionales, ¿cómo se proyecta en el futuro?

**Pregunta de cierre**

13. Para terminar ¿Tiene algún comentario adicional que quiera agregar sobre su proceso?

**Apéndice C: Consentimiento informado**

**Título del Proyecto:** Experiencia del docente en su rol simultáneo de docente y administrador educativo en el desarrollo de la identidad profesional.

**Investigadores responsables:** Adriana Patricia Carrillo, Rita Yesenia Cadena Sanabria.

El propósito de este documento es invitarlo a participar en un proyecto de investigación y entregarle toda la información necesaria para que usted pueda decidir libre y voluntariamente si desea participar en la investigación que se le ha explicado verbalmente, y que a continuación se describe en forma resumida.

Objetivo del proyecto: Analizar cómo se relaciona el rol del docente y el rol de administrador educativo con el desarrollo y mantenimiento de la identidad profesional.

Para lograr dicho objetivo, necesitamos recolectar información cualitativa mediante entrevistas semiestructuradas y métodos visuales (imagen enriquecida), dicha información derivada de las entrevistas será grabada, transcrita y almacenada en un repositorio al que solo tendrán acceso las responsables del estudio.

Participar en este estudio no le generará riesgos ni consecuencias para su salud física ni mental y la información solicitada no es considerada como sensible.

Los principales beneficios serán indagar sobre la percepción de la relación que existe sobre su rol como docente y administrador educativo asociado al desarrollo de su identidad profesional.

Para cumplir el objetivo es necesario que usted participe activamente durante la realización de las entrevistas y la ejecución del método visual, realizando todas las actividades que se detallan a continuación:

1. Completar las actividades propuestas por los investigadores.
2. Asistir a las entrevistas para la recolección de información.

3. Autorizar nuevos contactos en caso de requerir aclarar o completar información necesaria para el estudio.

Además, hay que recolectar información personal, que solo nos puede proporcionar y es fundamental para desarrollar este proyecto. La información se codificará para mantener el anonimato y la confidencialidad, la información obtenida se utilizará solo para fines científicos. Esta información será custodiada por el investigador responsable principal.

Cabe mencionar, que la participación en el estudio está exenta de compensación económica.

Los resultados de este estudio estarán disponibles para usted, tras finalizar le enviarán un correo electrónico con dicha información.

Su participación es libre y voluntaria. Si no desea participar del presente proyecto de investigación su negativa no traerá ninguna consecuencia. De la misma manera si lo estima puede dejar de participar en el estudio en cualquier momento.

Además, la investigadora responsable Dra. Adriana Patricia Carrillo, al número de contacto 3134338184, le manifiesta su voluntad de aclarar cualquier duda sobre su participación en la actividad realizada.

Avalado y supervisado por:

Comité de Ética en Investigación Unisanitas

Presidente Comité de Ética: Dr. Eduardo Low Padilla.

Teléfono: 5895377 Ext: 5719901

Correo: [comiteetica@unisanitas.edu.co](mailto:comiteetica@unisanitas.edu.co) Dirección: Calle 23 # 66-46 Sede Salitre.

### **Hoja de firmas de documento de consentimiento informado**

Título del estudio: Experiencia del docente en su rol simultáneo de docente y administrador educativo en el desarrollo de la identidad profesional.

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

## ANTES DE FIRMAR, CONFIRMÓ QUE:

- He sido informado sobre el proyecto de investigación a desarrollar previamente a su aplicación y con la descripción necesaria para conocerlas en un nivel suficiente.
- Acepto que la información necesaria obtenida sea recopilada, utilizada y divulgada conforme a lo descrito en este consentimiento.
- Sabemos que la información obtenida con la actividad en la que participaré será confidencial, y que no aparecerá mi nombre ni mis datos personales en libros, revistas ni otros medios de difusión derivadas de la investigación descrita.
- Sé que la decisión de participar en esta investigación es absolutamente libre y voluntaria. Si no deseo participar en ella o, una vez iniciada la investigación, no deseo continuar puedo hacerlo sin problemas. En ambos casos, se me asegura que mi negativa no implica ninguna consecuencia.
- He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto, copia de este documento ya firmado y fechado.
- Mis preguntas se han respondido a mi entera satisfacción y comprendo toda la información proporcionada sobre el estudio.
- Sé que, al firmar este documento, no renuncio a ninguno de mis derechos legales.

-----  
Nombre y firma del participante Fecha (DD/MM/AAA)

-----  
Nombre y firma Testigo 1 Fecha (DD/MM/AAA)

-----  
Nombre y firma Testigo 2 Fecha (DD/MM/AAA)

Yo, el que suscribe, investigador, confirmo que he entregado verbalmente la información necesaria acerca del estudio, que he contestado toda duda adicional y que no ejercí presión alguna para que el participante ingrese al estudio.

Declaro que procedí en completo acuerdo con los principios éticos descritos en las Pautas éticas Internacionales para la Investigación Biomédica en Seres Humanos del 2017 y otras leyes nacionales e internacionales vigentes.

Se le proporcionará al participante una copia de esta información escrita para el participante y formulario de consentimiento firmado.

-----  
Nombre y firma investigador responsable Fecha (DD/MM/AAA)

**Apéndice D: Codificación axial****1. Asumiendo su identidad profesional**

- a. Asociando la posición de los roles
- b. Identificando percepciones externas
- c. Priorizando roles

**2. Expandiendo su agencia**

- a. Ejerciendo el rol administrativo
- b. Lidiando con las tensiones
- c. Relatando acciones de docencia
- d. Relatando acciones como administrador
- e. Lidiando con las barreras del rol administrativo

**3. Construyendo su identidad figurada**

- a. Proyectando el futuro
- b. Relatando expectativas en el ejercicio profesional

**4. Ocupando el cargo de administrador educativo**

- a. Describiendo su identidad
- b. Relatando características de su trayectoria

**5. Reconociendo factores facilitadores**

- a. Exponiendo facilitadores de los roles
- b. Expresando factores influenciadores en sus roles
- c. Reconociendo las virtudes de la formación
- d. Reconociendo los factores externos

**6. Exponiendo barreras**

- a. Identificando tensiones entre roles
- b. Identificando sentimientos

## DOCENTE CLÍNICO: ROL DE ADMINISTRADOR EDUCATIVO

- c. Exponiendo barreras en el rol administrativo
- d. Describiendo barreras el empirismo
- e. Relatando retos en el proceso
- f. Exponiendo barreras en el ejercicio de cada rol
- g. Reconociendo barreras de género para cargos administrativos