

**SITUACIÓN LABORAL DE LOS ODONTÓLOGOS GENERALES DE
LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS REGISTRADOS EN LA BASE
DE DATOS DE EGRESADOS DURANTE EL PERIODO DE 1992-
2017**

María José Arroyo Martínez, Katerin Andrea Chía Martínez, Stephanie González Fortich

Trabajo de grado para optar a título de Odontólogo

Director
Martha Liliana Rincón Rodríguez
Endodoncista

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga
División de Ciencias de la Salud
Facultad de Odontología
2017

Tabla de Contenido

RESUMEN

1. Introducción	6
1.1 Planteamiento del problema	6
1.2 Justificación.....	8
2. Marco teórico	9
2.1 Graduados en Colombia en odontología y otras áreas	9
2.1.1 Formas de trabajo no tradicional.	11
2.1.2 Relación entre las políticas de salud y el principio del respeto de la autonomía.	12
2.1.3 Trayectoria académica y profesional.....	12
2.1.4 Remuneración.....	13
2.2 Sobreoferta laboral de los odontólogos en Colombia	16
3. Objetivos.....	17
3.1 Objetivo general	17
3.2 Objetivos específicos.....	17
4. Materiales y métodos	18
4.1 Tipo de estudio	18
4.2 Selección y descripción de participantes.....	18
4.2.1 Población.	18
4.2.2 Tamaño de la muestra y muestreo	18
4.2.3 Criterios de selección.....	18
4.3 Variables.....	19
4.4 Instrumento de recolección de datos	23
4.5 Procedimiento de investigación.	24
4.5.1 Prueba piloto.....	24
4.5.2 Protocolo de investigación.....	24
4.6 Plan de análisis estadístico	24
4.6.1 Plan de análisis univarido.....	24
4.7 Consideraciones bioéticas	24
5. Resultados	25
6. Discusión.....	28
6.1 Conclusiones	30
6.2 Recomendaciones.....	31

7. Referencias bibliográficas.....	32
Apéndices.....	35
Apéndice A. Cuadro de operacionalización de variables.....	35
Apéndice B. Instrumento.....	39
Apéndice C. Consentimiento Informado.....	43

Lista de Tablas

<i>Tabla 1. Aspecto sociodemográficos</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 2. Situación laboral.</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 3. Apoyo educativo en el empleo.</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 4. Aspectos laborales.</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 5. Primer empleo</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 6. Otros aspectos laborales</i>	<i>28</i>

RESUMEN

Introducción. En Colombia la odontología como profesión ha sido expuesta a varios cambios en las legislaciones, que han tenido una repercusión a nivel laboral y académico. A partir de esto según los estudios en el país, gran parte de los odontólogos presentan algún nivel de insatisfacción con su profesión, influenciado por sus condiciones laborales. Se hace necesario conocer las condiciones laborales y salariales de los odontólogos contextualizados en el entorno actual, así como las competencias laborales con que realizan su inserción en el ámbito laboral. **Objetivo.** Describir la situación laboral de los odontólogos egresados durante el periodo comprendido desde el año 1992 a 2017 registrados en la base de datos de la universidad Santo Tomás. **Materiales y métodos.** Se diseñó un estudio observacional descriptivo, en 87 odontólogos generales egresados durante el periodo desde el año 1992 a 2017 de la universidad Santo Tomás, que están inscritos en la base de datos de egresados de la institución educativa. Para el plan de análisis univariado se calcularon medidas de resumen según la naturaleza de la variable, se calcularon frecuencias y proporciones para las variables cualitativas, y medidas de tendencia central para las cuantitativas. **Resultados.** En el estudio participaron 64 mujeres. La edad promedio fue de 28.0 ± 7.3 . El estrato tres fue el más frecuente (42,5%). El 82,8% de los participantes se encuentra laborando actualmente, el 37,5% de ellos, trabaja en una institución prestadora de salud y el 19,4% en entes territoriales, siendo mayor el tipo de hospital local con un 57,1%. El 80,5% de los participantes tiene un cargo de odontólogo general y según el tipo de contrato, el más frecuente es por porcentaje. El salario que recibe el 41% de los odontólogos es entre 1 y 2 SMMLV **Conclusiones.** El 83% de los participantes se encuentran laborando actualmente y el cargo que ocupan es de odontólogo general. Sin embargo, llevan poco tiempo laboral. Según la satisfacción laboral de los odontólogos la mayoría reportan un nivel bajo de satisfacción, lo cual se ve reflejado en que desean laborar en otra parte y en otro país. Los odontólogos evaluados no reciben apoyo educativo en sus empresas.

Situación laboral de los odontólogos generales de la universidad Santo Tomás registrados en la base de datos de egresados durante el periodo de 1992- 2017

1. Introducción

En 1932 la universidad Nacional de Colombia dio sede a la primera facultad de odontología en el país. Con la apertura de las primeras facultades en Colombia se profesionalizó el ejercicio de la Odontología en los sectores públicos y privados; especialmente en los primeros años, la práctica profesional se realizó en el ámbito privado, en consultorios odontológicos particulares y en el sector público inició en los hospitales y entidades de seguridad social (1).

Con la autonomía universitaria y la cobertura en educación, Ley 30 de 1.992 y la Ley 100 de 1.993 en el sistema de seguridad social colombiano, hoy se cuenta con más de 40 Facultades de Odontología en el país y con esto una sobrepoblación de profesionales de la Odontología, especialmente en las ciudades capitales. En el Estudio los Recursos Humanos de la Salud en Colombia, se realizaron estimaciones de la demanda de odontólogos en el país para los años 2000 a 2020, para el año 2017 la demanda total de odontólogos es de 25.264 profesionales y según este escenario se plantearon escenarios de desempleo profesional el cual fluctúa entre el 20% y el 60% de los profesionales (1). La información reportada recientemente por el Ministerio de Salud en el año 2016, estimó un aproximado de 47.500 odontólogos (incluyendo especialistas); lo que representa que por cada 10.000 habitantes hay 9,8 odontólogos (2).

En Colombia la odontología como profesión ha sido expuesta a varios cambios en las legislaciones, que han tenido una repercusión a nivel laboral y académico. A partir de esto según los estudios en el país por lo menos el 86,47% de los odontólogos presentan algún nivel de insatisfacción con su profesión, influenciado por sus condiciones laborales (3). Por tal motivo, tomando como base el aumento en la demanda de la carrera de odontología, así como condiciones de trabajo que se le ofrecen a los odontólogos que son empleados en las instituciones públicas y privadas, sector educativo y farmacéutico, desde poca remuneración en comparación con las horas laboradas, como la calidad de los implementos suministrados para la prestación del servicio, se realiza esta investigación, cuyo objetivo es determinar cuál es la situación laboral de los odontólogos egresados de la universidad Santo Tomás.

1.1 Planteamiento del problema

Una de las realidades existentes en muchas partes del mundo, es la crisis laboral que caracteriza al gremio de profesionales de la salud oral, países como el Líbano, Tailandia, España, América latina en general, reportan altos índices de oferta de odontólogos, deficientes políticas que protejan la práctica odontológica, crecimiento epidemiológico de patologías orales e insuficiente remuneración al profesional (1).

Colombia no es un caso aislado, hoy por hoy son muchos los reportes que evidencian la falta de oportunidades laborales tanto para nuevos profesionales como para los ya existentes. Un estudio de la Universidad Javeriana reportó que de los 42 mil odontólogos que había en el país, 16 mil están desempleados y los que tienen trabajo están mal pagos (4). En Colombia se presenta un desempleo del 14% (2000) de los graduados, con una tasa creciente que si no se interviene puede llegar al 32% de desempleo (1). La sobre-oferta profesional, el desempleo, la infravaloración en salarios, las precarias condiciones de empleo que ofrecen Entidades Prestadoras de Salud y diferentes clínicas odontológicas con franquicia nacional e incluso internacional, el insuficiente estudio y planeación de recursos humanos odontológicos por parte del Ministerio de Salud y la Protección Social, son algunos de los problemas que envuelven el panorama del medio odontológico (5,6).

En cuanto a la preparación recibida por el estudiante de odontología, en Colombia se cuenta con veintiún universidades que actualmente ofrecen el programa, de las cuales cinco son públicas y las otras dieciséis son privadas (5). Para que se le otorgue la licencia profesional al estudiante, este debe completar cinco años de estudio, obtener un diploma que lo certifique para así prestar el servicio social establecido por el Ministerio de Salud de la República de Colombia. Para este último requisito se tienen en cuenta condiciones de prioridad de los profesionales como, identidad raizal e indígena, si es madre o padre cabeza de familia, si la profesional está lactando o se encuentra en estado de embarazo, si es víctima del conflicto armado o si se encuentra en estado de discapacidad. Este registro y elección de la plaza en la que desea prestar el servicio de acuerdo a sus preferencias se debe realizar mediante la página web del Ministerio de Salud y Protección Social (7).

El servicio social establecido permite el desempeño de la profesión en el ámbito social, puesto los egresados de los programas del área de la salud contribuyen a la solución de los problemas de salud desde el campo de su competencia profesional, siendo una vía para que los estudiantes apliquen los conocimientos adquiridos durante sus estudios y como uno de los requisitos para obtener la autorización del ejercicio. Sin embargo, en Colombia llevar a cabo el servicio social obligatorio por los recién graduados se ha convertido en una problemática por las múltiples inexactitudes que presenta el sistema de salud del Estado (8).

Esto supone para el estudiante, 6 años de preparación tanto teórica como práctica. A pesar de la alta inserción de jóvenes al pregrado de odontología, existe también una alta deserción de estudiantes; en el año 2004, por ejemplo, 10.354 fueron admitidos al programa, pero sólo 1.183 consiguieron graduarse (5). La causa principal de la deserción es que los estudiantes no terminan sus estudios sobre el tiempo debido, en la mayoría de los casos, a que los jóvenes no logran completar con éxito todos los cursos ya que estos gozan de un grado de complejidad que avanza según transcurre la carrera. Otra cifra interesante se refleja en el año 2005 donde hubo 9.930 estudiantes de primer año de odontología, pero sólo 868 se graduaron, otros abandonan los estudios por razones económicas y algunos otros deciden conjugar la universidad con empleos temporales que les permitan su sostenimiento (5).

De igual forma, al tener en cuenta la perspectiva del Grupo Interinstitucional coordinado de forma conjunta por la Comisión de la Academia Nacional de Medicina y la Dirección de Análisis y Políticas de Recursos Humanos del Ministerio de salud y Protección Social surge la necesidad de analizar si el desarrollo profesional ha sido un determinante positivo en el desempeño de la práctica

diaria ejercida sobre la población, respondiendo así a las exigencias del medio. Puesto que este grupo, el cual es conformado por profesionales representantes de los entornos gremial, académico y de prestación de servicios, que acogen las recomendaciones nacionales e internacionales pertinentes y atienden los acuerdos y orientaciones metodológicas contenidos en la Guía metodológica N° 2, establecen la elaboración del perfil profesional, desde el análisis de la situación actual y la perspectiva de la profesión donde se recalca que el odontólogo general en Colombia debe “actuar profesionalmente en coherencia con las necesidades de la población colombiana, según las características y objetivos del Sistema de Salud, en cumplimiento de los principios que rigen el desempeño del profesional y procurando transformaciones positivas a favor de la salud y calidad de vida de la población” (9).

Por otro lado, cabe destacar que la Organización Mundial de la Salud (OMS), junto a la Federación Dental Internacional (FDI) publicaron en 1989 las “Directrices para la planificación y el seguimiento de la salud bucal” donde plantean la necesidad proporcional que debe existir entre oferta-demanda, y recomiendan que sea 1 odontólogo por cada 3.500 personas (10).

Con respecto a los estudios y encuestas realizados a nivel nacional, se encuentran varias manifestaciones que señalan muy poca demanda para gran número de profesionales. “Según Víctor Hugo Montes Campuzano (presidente de la Federación Odontológica Colombiana (FOC), quien fue presidente durante 20 años), anualmente se gradúan entre 2.000 y 2.200 odontólogos de las 33 facultades que existen en el país hasta el año 2009 (11).

De acuerdo con los datos que éstas suministran a la FOC actualmente hay cerca de 29.000 odontólogos” (6). “En un estudio realizado en la universidad del Bosque en Bogotá el año 2005 se determinó que de las 33 facultades odontológicas existentes en Colombia anualmente en promedio se titulan por año 1.750 nuevos odontólogos” (12).

Se hace necesario conocer las condiciones laborales y salariales de los odontólogos contextualizados en el entorno actual, así como las competencias laborales con que realizan su inserción en el ámbito laboral.

Con base en lo anterior, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la situación laboral de los odontólogos generales de la universidad Santo Tomás registrados en la base de datos de egresados durante el periodo de 1992- 2017?

1.2 Justificación

La situación laboral de los odontólogos ha sufrido cambios en los últimos tiempos, debido a que han existido cambios en la legislación colombiana que han influenciado las condiciones de trabajo en el campo de salud. Por lo tanto, identificar la problemática laboral presentada por los profesionales de odontología egresados de la universidad Santo Tomás, resulta de gran importancia porque se proporciona invidencia y ampliación de conocimiento para comprender la situación actual a nivel local e identificar sus problemáticas asociadas con el fin de brindar soluciones.

En los últimos años se ha podido evidenciar un fenómeno que está afectando a todos los profesionales de la salud oral, a través de los años se ha presentado en el país para el estudio de esta ciencia una sobre-oferta de profesionales que sumada a la escasa demanda de los mismos ha creado una situación compleja tanto para el gremio como para la profesión; un claro ejemplo de esta realidad son las pocas ofertas laborales que se presentan, el desnivel que se presenta en la relación especialidad/remuneración, etc. Que no solo vulneran el entorno laboral y la sana competencia sino que ponen en grave peligro la calidad del servicio y la ética profesional que debe ser bandera del buen profesional; pero como en todo buen tratamiento debe haber un excelente diagnóstico, por ello se desea conocer e identificar las condiciones laborales que afrontan los egresados de la Facultad de Odontología de la universidad Santo Tomás, para crear estrategias que solucionen la posible mala condición laboral que presente esta población dado que hay demasiada oferta de odontólogos y pocas vacantes de trabajo.

Este estudio contribuye con la investigación en la línea de epidemiología, puesto que motiva a realizar más investigaciones referentes con este tema a nivel nacional e internacional, con la finalidad de conseguir un análisis a fondo para brindar recomendaciones y sugerencias en los aspectos laborales que más afectan a los odontólogos egresados de la universidad Santo Tomás. De igual forma, este estudio tiene una influencia en los jóvenes que desean ingresar a los programas de la facultad de odontología, puesto que muchos de ellos ingresan con grandes expectativas laborales a futuro, pudiendo generar insatisfacción por la realidad actual. Por tanto, el estudio brinda evidencia científica con el fin dar a conocer el panorama en el que se encuentra el odontólogo a nivel laboral.

La investigación al generar conocimiento sobre la problemática tratada sirve para exponer de esta manera las diversas situaciones que enfrentan los odontólogos en general para con ellas tener bases sólidas, concretas y consistentes para que se haga posible la declaración de la calidad de vida de los odontólogos y con ello conseguir que se legisle de manera correcta a favor del ennoblecimiento de nuestra profesión debido a que “la relación odontólogo-paciente debe ser redimensionada en una nueva Ley, ingresar al nivel decisorio gubernamental donde se participe en el aspecto formacional, remunerativo, contractual y de seguridad social para el Odontólogo” (1) ; y por medio de ello lograr mejorar la situación laboral actual del gremio.

2. Marco teórico

2.1 Graduados en Colombia en odontología y otras áreas

Las posibilidades de establecer el número exacto de graduados en Colombia a la fecha son bastante improbables, teniendo en cuenta que aproximadamente se gradúan unos 1000 estudiantes en Colombia todos los años, así como hace mención el Observatorio de la Universidad Colombiana en uno de sus artículos:

“...El número exacto de egresados que hay en Colombia se desconoce y los reportes del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior sólo informan que entre el primer semestre de

2.000 y el primer semestre de 2.006, se registraron 889.298 graduados, que corresponde al 68% del total de alumnos matriculados en 2006... ”⁸.

En los últimos años las cifras se han visto en aumento gracias a los auxilios estudiantiles y demás programas becarios incentivados por el gobierno, los beneficios presentados por entidades financieras para préstamos universitarios, así también como las múltiples facilidades de pago que ofrecen los entes universitarios para recibir entre sus instalaciones la mayor de cantidad de personal dispuestos a aprender. Esta labor ha dificultado un poco a las entidades encargadas de mantener en estadísticas en relación a la cantidad de estudiantes graduados a la fecha de manera exacta; no obstante, se pueden encontrar estadísticas y bases de datos sobre un aproximado de cuantos estudiantes han podido culminar exitosamente sus estudios universitarios.

En el plan de gobierno correspondiente a la fecha de entonces, se pudo establecer el promedio de estudiantes graduados entre los años 2001 – 2010. El total estimado por medio de estadísticas, encuestas y otros medios de recolección de información es de unos 1.802.729 estudiantes graduados; también se puede determinar que en los últimos 50 años el ministerio de educación ha otorgado 3.360.583 títulos universitarios, de los cuales el 54% fueron entregados en el periodo entre 2001 a 2010 (13).

En el área de la odontología, hasta el año 2015 se registraron unos 50.153 egresados de odontología, lo cual proyectaría para el año 2020 un estimado de 57.452. En relación con los años anteriores no presenta un aumento considerable en la cantidad de egresados en Colombia, tomando como base que en el año 2010 se registraron una cantidad de 42.783 de odontólogos egresados, que en los 5 años siguientes la cifra aumentó 7.370 de odontólogos egresados (14).

Pero no es de sorprender la baja estimación de egresados para los años venideros teniendo en cuenta la poca oferta laboral que está sufriendo esta carrera en específico. En las instituciones que ofrecen el programa de estudio de odontología, no ha existido una regulación en la oferta de este programa, lo que ha generado una gran matrícula y graduación de odontólogos en los últimos años, donde el sistema laboral de salud no tiene la capacidad de cobertura para la gran cantidad de profesionales, generando un complejo escenario en el campo laboral en que se encuentran los odontólogos actualmente.

Las expectativas del recién graduado tienen varios aspectos relacionados. En primer lugar, la realidad de ejercicio académico y la del ejercicio profesional del egresado contrasta negativamente. En el horizonte de la salud y específicamente de la odontología se vislumbra un panorama desalentador. Esto significa que la perspectiva esperada por el estudiante no se ajusta con la realidad del profesional egresado, uno de los obstáculos que intervienen hace referencia a que los nuevos sistemas tarifarios en la remuneración y pago de servicios dispuestos para los odontólogos están muy por debajo de los costos de producción trayendo disminución en la calidad, eficiencia, sostenibilidad y universalidad dejando a la salud desprotegida, edificando día a día en nuestro país los cimientos para una explotación comercial de la odontología.

En segundo lugar, el profesional egresado no podía ubicarse de una manera cómoda en la nueva estructura de organización laboral ya que sus cambios han desdibujado el rostro del sistema de

contratación colombiano, lo que puede llevar a los egresados a ajustarse a nuevas formas de trabajo donde se vulneran sus derechos y se omiten las obligaciones que tienen con ellos los empleadores.

Se hace fundamental conocer el enfoque administrativo y la evolución en la organización del trabajo para poder entender el impacto en la relación empleado empleador y las características actuales del ejercicio profesional.

Desde la transformación del capitalismo comercial a un capitalismo industrial en el siglo XXI; progresivamente se ha reformado la organización del trabajo, y la estructura ocupacional gracias al impulso de la política, y las sociedades industrializadas. Esto trajo como consecuencia que los trabajadores de la salud tuvieran que amoldarse a nuevas formas de trabajo no tradicional que impactan de manera negativa el ejercicio profesional.

2.1.1 Formas de trabajo no tradicional. Eludir obligaciones con el trabajador de la salud, evadir la presencia de sindicatos, reducir el número de empleados, disminuir los costos por la prestación de servicios, son algunos de los propósitos principales de la subcontratación. A pesar del beneficio directo que consigue la empresa que subcontrata. No se puede negar el deterioro que esto ocasiona en la relación empleado-empleador, debido a que el empleado pierde de vista la filosofía general de la empresa, es contratado por tareas con sueldos disminuidos, algunas o todas las obligaciones que tiene con él, el empleador son vulneradas, siente temor constante a ser despedido en cualquier momento, tiene un descenso en la moral debido a que ni siquiera está laborando para la empresa donde lo contrataron sino para la subcontratante, esto lo vemos en todas las profesiones incluso en las ciencias de la salud.

No se puede negar que esto tuvo una repercusión en el crecimiento sustancial en la demanda de profesionales de la salud. Pero debido a los cambios generados por el gobierno, las sociedades industrializadas sobre la organización del trabajo y la estructura ocupacional, fue imposible que los profesionales de la salud (odontólogos) pudieran gozar de los supuestos beneficios que traerían para ellos la denominada Ley 100 y las reformas al Código del Trabajo.

El nuevo modelo de prestación de servicios de salud en Colombia ha cambiado la forma del ejercicio profesional odontológico debido a que la práctica privada individual tradicional tiende a desaparecer por la influencia de las nuevas normas para la prestación del servicio de atención en salud bucal y las leyes del mercado que ejercen una presión significativa en oferta y aceptación de los servicios de salud oral.

Hace ya algunos años, el subempleo de odontólogos se había estimado en un 15%.² (15). Son notables los signos de deterioro en la contratación y las remuneraciones de estos profesionales, sobre todo cuando se reporta un 41% de odontólogos contratados bajo la modalidad de temporales o prestadores de servicios y un 53% confirmando una efectiva disminución en sus ingresos (16).

2.1.2 Relación entre las políticas de salud y el principio del respeto de la autonomía. Al relacionar las políticas establecidas en el Sistema General de Seguridad Social en salud (SGSSS) con el principio del respeto a la autonomía desde la óptica de los profesionales de la odontología y su práctica profesional se puede evidenciar que, como ya se había expuesto anteriormente, el sistema está orientado a la ampliación de la cobertura de la prestación de los servicios de salud a la totalidad de la población colombiana, con un enfoque netamente economicista, en el cual se establecieron una serie de normas, principios y características fundamentales para su operatividad.

“...Respetar a un agente autónomo implica, como mínimo, asumir su derecho a tener opiniones propias, a elegir y a realizar acciones basadas tanto en sus valores como en sus creencias personales. Este respeto debe ser activo, y no simplemente una actitud. Implica no sólo la obligación de no intervenir en los asuntos de otras personas, sino también la de asegurar las condiciones necesarias para que su elección sea autónoma (15).

2.1.3 Trayectoria académica y profesional. La práctica odontológica sigue siendo considerada hija de la medicina, rama poderosa con vitalidad propia, en la que la calidad se basa en la posibilidad de alcanzar mejoras socioeconómicas. El ‘progreso’ es concebido como valorización del perfeccionamiento científico-técnico, ligado al ‘deber ser’ de un profesional progresista (aquel que puede cobrar mejores honorarios por ofrecer trabajos de mayor calidad y con posibilidades de ofrecer un mayor confort a los pacientes) (15).

La razón fundamental de la formación de profesionales en la odontología, es responder a necesidades generales y específicas de la salud oral en la sociedad colombiana, estar capacitado para la resolución de problemas presentes en la práctica, desempeñar labores óptimas concernientes al ejercicio profesional, tener una conciencia ética de protección y cuidado del ser humano y ser altamente competitivo.

Se puede definir competencia como la “capacidad aprendida para realizar de manera adecuada una tarea” El Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) define competencia como, un saber hacer en contexto, es una capacidad para poner en escena una situación problemática y resolverla (16).

Es imperativo la incursión de los profesionales de la odontología en los campos que esta nueva organización del trabajo exige. Incorporando concepciones de las escuelas dentales de los Estados Unidos, se afirma que el buen dentista requiere conocimientos y entrenamiento adecuado en ciencias biológicas a la par que el médico, habilidad para diseñar y construir estructuras como el ingeniero y capacidad de exhibir rasgos de fino artista para alcanzar óptimos resultados estéticos en las restauraciones. Es señalada reiteradamente desde las escuelas de odontología del país, la pertenencia de la odontología al campo científico y social, con jerarquía técnica y con dominancia de especializaciones, distanciándose explícitamente de la actividad artesanal y comercial que le diera origen (15).

Se vienen realizando investigaciones en varias partes del mundo, y con interés creciente en Latinoamérica; a fin de reconocer cuales serían las competencias suficientes y necesarias que le

permitan a un egresado desempeñarse adecuadamente en un entorno cambiante. Un ejemplo es la propuesta desarrollado para tal fin, conocida como el Proyecto Alfa Tuning para América Latina, cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia; adicional a éste, estudios como el realizado por *Cifre, Montaña y Munar en 2006* para evaluar las competencias genéricas desde el punto de vista de los empleadores en que la competencia mejor desarrollada en la formación universitaria es la capacidad para adquirir nuevos conocimientos y aplicarlos en la práctica (17).

Se plantea que no existe una coordinación entre los entes formadores de odontólogos y los empleadores de los mismos, pues la educación no se enfoca en la competencia del recurso humano en salud; el concepto de competencia en el ámbito de formación universitaria se refiere a la formación para el desempeño profesional, donde el profesional tiene la capacidad específica que desarrolla el profesional para resolver problemáticas en el caso de la salud una enfermedad según el contexto cultural, económico, político, etc. Por tal motivo, se requiere que los profesionales sean formados en conocimientos, habilidades y destrezas flexibles dependiendo del contexto laboral. De esta manera esta comunicación entre los dos entes resulta fundamental para lograr una vinculación exitosa en el ámbito laboral. Dentro de este proceso, conocer la opinión que tienen los empleadores acerca de las competencias requeridas en la formación de odontólogos es aporte valioso al desarrollo curricular de los programas de odontología. (17)

2.1.4 Remuneración. El Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) trajo consigo cambios apreciables en la práctica diaria visible en el marco actualidad nacional, uno de ellos y por qué no decir el más importante, es como la empresa privada le dio un ambiente mercantil a la salud con una administración donde prima el bien económico por encima de los derechos laborales y la buena atención al usuario.

La disposición de recursos del estado por capitación, deja vacíos que le facilitan a las empresas privadas entregar servicios de calidad discutible, con el consecuente aprovechamiento de bienes económicos que traen como consecuencia directa en la disminución de honorarios para el personal de salud oral.

En Colombia con la promulgación de la Ley 100 la cual tuvo como objetivo, principalmente, brindar a todos los colombianos acceso a la atención básica en salud bajo los principios de universalidad, eficiencia y solidaridad, pero también surgió con el fin de solucionar los problemas estructurales que presentaba el anterior Sistema Nacional de Salud. El nuevo modelo por implementar con la Ley promueve el aseguramiento obligatorio para los trabajadores dependientes y crea el seguro subsidiado para los más pobres (17)

En general, se puede decir que la Ley 100 provocó un cambio radical en el modelo de salud colombiano, incluyendo las condiciones laborales de los trabajadores del sector. En efecto, el mercado laboral de los profesionales de la salud sufrió importantes modificaciones a partir de dicha ley sin que esta incluyera necesariamente artículos específicos relacionados con la contratación, los salarios o las condiciones de trabajo; sin embargo, el hecho de que se ampliara la cobertura del seguro de salud y que se permitiera la entrada de empresas privadas para administrar y proveer servicios hizo que la oferta de puestos de trabajo se ampliara y la necesidad de un número

significativo de nuevos profesionales tomara gran fuerza; al mismo tiempo, se dio un crecimiento en la demanda de programas de educación en salud y un incentivo a las universidades privadas, especialmente, para que crearan programas en estas áreas (17).

Estos elementos hacen pensar que las condiciones laborales del recurso humano del sector salud en Colombia se deterioraron y que los salarios relativos de los profesionales de la salud comenzaron a caer a partir de la aplicación de la reforma, a pesar de que evidentemente la oferta de puestos de trabajo aumentó a causa de la ampliación de la cobertura del seguro de salud y la aparición de nuevos actores (17)

El Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) tiene entre sus principios: universalidad, calidad, progresividad, eficiencia y sostenibilidad, entre otros. Sin embargo, los cambios que ha presentado este sistema en el modelo de atención en salud han generado un impacto en la en la situación económica y laboral de la práctica odontológica (18,19).

Actualmente, no existe una tarifa salarial definida para los profesionales en odontología. La falencia en la regulación de tarifas, y el no establecimiento de límites en los costos por las entidades prestadoras de servicios de salud, trae consigo una guerra de precios donde la calidad en la atención, el pago de honorarios profesionales en odontología y el carácter ético se ven rezagados. Ofrecer servicios cada vez más económicos para enfrentar la competencia puede repercutir en los usos de materiales y procedimientos que no alcanzan los niveles óptimos en la calidad con un consecuente perjuicio en la salud de los usuarios (19). Por tal motivo, en el congreso de la republica cursa un proyecto de ley que pretende establecer una escala salarial para los trabajadores de salud como los odontólogos que se desempeñen en Instituciones Prestadoras de Salud (IPS).

Dicho proyecto se radicó el ocho de noviembre de 2017 ante la Secretaría General del Senado que pretende regular la contratación laboral de los trabajadores del sector salud y administrativo ante las I. P. S., de autoría del senador del Partido de la U, Jorge Eduardo Géchem Turbay.

El proyecto consta de 3 capítulos: el primero habla de las disposiciones generales de la iniciativa donde se establecen grados de diferenciación profesional, estratificando a los odontólogos en Grado II ; el segundo capítulo determina que los trabajadores de la salud que presten sus servicios a I.P.S serán remunerados de acuerdo a su grado, dicho salario será aumentado anualmente de acuerdo al aumento porcentual de la Unidad de Pago por Capitación (UPC) del régimen contributivo, y un tercero que dispone la escala de remuneración salarial, los odontólogos, de aprobarse la Ley, obtendrían un salario de tres millones quinientos mil pesos (3'500.000), mas prestaciones de Ley, en cuanto a las I.P.S que no cumplan con la tabla salarial, serán sancionadas con multas de hasta mil salarios mínimos mensuales (20).

Hoy por hoy, en el sistema de salud los profesionales tienen la alternativa de vincularse en forma de asalariados con el subsistema público y el subsistema de seguridad social o generar sus ingresos a través de la venta directa de servicios a los clientes o pacientes. Con el proyecto de Ley, esta última opción tiende a desaparecer, debiendo el profesional definir su remuneración directamente con la aseguradora o la prestadora de servicios, bien bajo la forma de salarios o bajo la modalidad de honorarios (20).

Para el sector privado, La Federación Odontológica Colombiana en cabeza de la presidente nacional María Fernanda Atuesta, sugiere para el ejercicio de la odontología, una guía tarifaria no obligatoria, que a su vez es ajustada y distribuida a los odontólogos a nivel departamental por su director regional. Para el caso de Santander la secretaria del presidente regional Carlos Alirio Rueda, Matha Cecilia Mendoza proporciona anualmente a los odontólogos del departamento la guía tarifaria. Cabe resaltar que cada odontólogo en su autonomía es el que decide si desea aplicar las tarifas a su consultorio o no.

Los cambios en la contratación y la remuneración por la prestación de los servicios de hecho están afectando la situación laboral de los profesionales de odontología. Su incidencia se manifiesta claramente en el número de empleos, la estabilidad laboral y las formas de contratación, así como en el nivel de remuneración e intensidad de la jornada de trabajo. En el mercado local, el pluriempleo entre estos profesionales se ha calculado en no menos del 61%, con una jornada laboral de 62 horas a la semana (18).

Las evidencias de la acentuada precariedad laboral de los odontólogos, no sólo son manifiestas para el caso de Medellín. Algunos reportes se han hecho ya de las dificultades de contratación, inestabilidad laboral y reducción de los ingresos para los odontólogos de la ciudad de Bogotá (17,19).

Se trata, por lo demás, de una situación marcada no sólo por los cambios que se pudieran estar derivando de la propia reforma sectorial, sino también por el contexto de crisis económica y deterioro laboral de nuestro país. En la ciudad de Medellín se registra una tasa de desempleo del 19%, cifra sólo comparable con la observada en el peor momento de la crisis de los años ochenta. Lo propio habría que decir de la proporción de temporales y de subempleo (15).

Con este estudio se pretende describir no sólo el perfil sociodemográfico de los odontólogos de la ciudad de Medellín, sino también las características de su inserción en el mercado de trabajo, realizando especial énfasis en la intensidad de la jornada de trabajo, la estabilidad laboral, las formas de contratación y los niveles de remuneración (19,21).

Se concluye que cambios de índole político, económico, sociales y tecnológicos lograron un viraje en la estructura contractual en el marco de la salud, así como también en la estructura ocupacional y la formación tradicional del trabajo en nuestro país.

Es pertinente que desde la docencia académica se preparen profesionales para nuevos desafíos en el campo laboral, preparándolos en nuevas disciplinas donde puedan desempeñarse sin salirse del ámbito odontológico. Como la mayor relación con el aspecto científico, conocimientos en ingeniería relacionada al campo de la salud oral como la construcción de instrumento y elementos, un mayor enfoque biológico con un acercamiento mayor a la medicina.

2.2 Sobreoferta laboral de los odontólogos en Colombia

Como se ha mencionado anteriormente, el aumento de la creación de Facultades Odontológicas a nivel nacional, además de las facilidades de acceso a educación que se han implementado en los últimos años ha incrementado la oferta de profesionales; viéndolo desde la perspectiva del desarrollo nacional, es un avance que mayor porcentaje de la población tenga acceso a la educación, teniendo en cuenta que este es un derecho fundamental del ser humano; sin embargo desde la perspectiva del egresado si es una problemática que el número de odontólogos vaya en ascenso, puesto que en Colombia se observa que las condiciones laborales no son las mejores en el área de odontología. De igual forma, en este panorama se evidencia que ni las entidades estatales, ni las entidades privadas con las limitaciones que presentan a la hora de prestar el servicio dan una alternativa para solucionar la problemática de la sobreoferta laboral, la cual causa un alto nivel de desempleo.

Las Entidades del Estado (hospitales, régimen de salud subsidiada), para solucionar lo anterior, considerarían ampliar el espectro de cubrimiento del POS, con el propósito de cobijar aún más profesionales para que presten sus servicios dentro de esta modalidad; por su parte, las entidades privadas, propondrían además de ampliar el espectro de necesidades a cubrir, también intentarían promover campañas de salud oral para que las personas reconozcan la odontología como necesidad de salud básica lo que conllevaría a mayor cantidades de pacientes/clientes para el futuro. Un ejemplo de este método fue propuesto por los profesionales de España cuando la sobreoferta laboral alcanzó niveles críticos:

“- Hacer un estudio de las necesidades reales de dentistas en España.

Limitar las plazas de nuevo ingreso a la licenciatura en función de dicho estudio tanto en las universidades públicas como privadas.

Incluir los tratamientos odontológicos básicos en la Sanidad Pública tales como las Obturaciones, las endodoncias y tratamientos de higiene entre otros.

Finalmente reclamaron más prestaciones odontológicas en la sanidad pública pues consideraron “algo básico” para la salud general de toda la población” (5).

En los últimos años ha habido un aumento de profesionales que afecta la competitividad sana entre colegas para poder conseguir una plaza laboral, y muchas veces para esto deben recurrir a desvalorizar su mano de obra o aceptar trabajos donde las condiciones ofrecidas no son las contempladas para un profesional. Cabe decir que la principal causa de esto se debe a la falta de preparación que reciben los estudiantes en cuanto a cómo deben enfrentarse al mercado laboral; es decir, no están suficientemente preparados para competir dentro del sistema.

Otra alternativa de solución que se podría proponer, es la de regular la cantidad de profesionales que se gradúan de cada facultad por generación, esto con el fin de controlar la población de odontólogos y así mismo evitar la sobreoferta laboral que donde el único perjudicado será el profesional graduado en sí mismo. Se propone también restringir la homologación de profesionales procedentes del extranjero que se propongan laborar dentro del territorio Colombiano, También la de hacer un mayor control por parte de la Superintendencia de Salud “SuperSalud”, en todos los consultorios y clínicas del país para denunciar y clausurar los establecimientos de donde se realice

mala praxis que ponga en peligro la salud de los pacientes; esto también fue implementado como medida de protección para los profesionales de odontología en España que fue presentada:

“- Regular la homologación de odontólogos procedentes del extranjero.

- Denunciar la mala praxis que se está llevando a cabo por parte de cierto sector de la profesión carente de ética y moral, el cual se aprovecha de los pacientes sobre tratándolos sin motivo alguno.” (5).

También la de controlar por medio de legislación condiciones básicas y estables de trabajo para los profesionales que logren conseguir una plaza en el mercado laboral, esto con el propósito de asegurales un empleo cuya remuneración y prestaciones justifique el dinero invertido en la carrera, y cubra los gastos que representará trabajar para su empleador. Así mismo con el propósito de que estos profesionales no desvaloricen su trabajo para poder acceder a trabajar a un lugar en el cual no les pagarán lo que merecen para su formación y conocimientos.

Logrado el caso que se pueda inculcar a la población sobre la importancia de la salud oral, más allá de la estética, creando así más demanda para cubrir la sobreoferta de los profesionales odontólogos, es prudente proponer que las entidades bancarias y financieras, incentiven programas de préstamos para profesionales con llamativos propuestas de bajos porcentaje de intereses para que con esto, los profesionales puedan tener la oportunidad de constituir un consultorio propio que les garantizará un sustento estable y proporcional al servicio prestado.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

- Describir la situación laboral de los odontólogos egresados durante el periodo comprendido desde el año 1992 a 2017 registrados en la base de datos de la universidad Santo Tomás.

3.2 Objetivos específicos

- Describir el perfil ocupacional de los egresados durante el periodo comprendido entre 1992 a 2017 de la Facultad de Odontología de la universidad Santo Tomás.
- Identificar el grado de satisfacción del empleado en su formación como odontólogo.
- Establecer los aspectos relacionados con la situación laboral del odontólogo egresado como entidad laboral, tipo de contrato, salario, jornada laboral y condiciones laborales.

4. Materiales y métodos

4.1 Tipo de estudio

Se realizó un estudio observacional descriptivo de corte transversal, ya que se describió la situación laboral del odontólogo egresado de la universidad Santo Tomás en el mercado actual de salud, obteniendo los datos mediante el uso de cuestionario en momento determinado, sin realizar ninguna intervención (22).

4.2 Selección y descripción de participantes

4.2.1 Población. La población de este estudio estuvo conformada por 816 odontólogos generales egresados durante el periodo desde el año 1992 a 2017 de la universidad Santo Tomás, que están inscritos en la base de datos de egresados de la institución educativa.

4.2.2 Tamaño de la muestra y muestreo. La muestra estuvo conformada por 87 odontólogos egresados de la universidad Santo Tomás, registrados en la base de datos de la institución. En la investigación se realizó un muestreo no probabilístico.

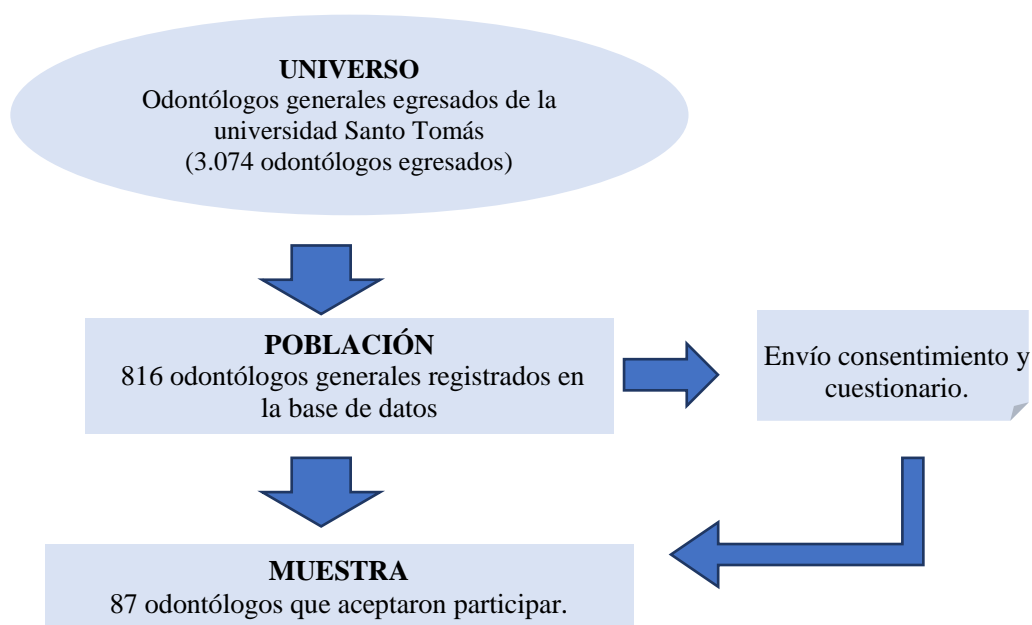


Figura 1. Flujograma

4.2.3 Criterios de selección

4.2.3.1 Criterios de inclusión

- Odontólogos generales egresados durante el periodo comprendido desde el año 1997 a 2017 registrados en la base de datos de la universidad Santo Tomás.
- Aceptar la participación por medio de la firma de un consentimiento informado.

4.2.3.2 Criterios de exclusión.

- Todo odontólogo que haya cursado un posgrado.

4.3 Variables

El cuadro de operacionalización de variables se muestra en el apéndice A.

Edad

- Definición conceptual: Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento.
- Definición operativa: Tiempo en años del participante cumplidos hasta el estudio.
- Naturaleza: cuantitativa.
- Escala de medición: razón.
- Valores que asume: Número expresado en años.

Género

- Definición conceptual: Condición orgánica que distingue a los hombres de las mujeres.
- Definición operativa: Condición de género de los participantes del estudio.
- Naturaleza: Cualitativa.
- Escala de medición: Nominal.
- Valores que asume: Femenino (0), Masculino (1).

Estrato socioeconómico

- Definición conceptual: Capa o nivel de una sociedad.
- Definición operativa: Clasificación definida por planeación municipal.
- Naturaleza: Cualitativa.
- Escala de medición: Ordinal.
- Valores que asume: 1 (1), 2 (2), 3 (3), 4 (4).

Estado civil

- Definición conceptual: Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto.
- Definición operativa: situación personal en que se encuentra o no una persona física en relación a otra.
- Naturaleza: Cualitativa.
- Escala de medición: Nominal.
- Valores que asume: Soltero/a (1), Casado/a (2), Divorciado/a (3), Unión libre (4).

Año de graduación

- Definición conceptual: Fecha de la ceremonia oficial que clausura el curso escolar y sirve de reconocimiento a los estudiantes que, a lo largo de él, han completado los requisitos académicos de un plan de estudios.
- Definición operativa: Fecha en la que se graduó el participante.
- Naturaleza: Cualitativa.
- Escala de medición: Nominal.
- Valores que asume: Año en que termino sus estudios.

Situación laboral

- Definición conceptual: Actividad física o intelectual que recibe algún tipo de remuneración en el marco de una actividad laboral.
- Definición operativa: Respuesta a vinculación laboral actualmente.
- Naturaleza: Cualitativa.
- Escala de medición: Nominal
- Valores que asume: Si (1), No (2).

Tipo de institución donde labora

- Definición conceptual: Organismo público o privado que ha sido fundado para desempeñar una determinada labor cultural, científica, política o social.
- Definición operativa: Entidad donde labora el participante del estudio
- Naturaleza: Cualitativa
- Escala de medición: Nominal
- Valores que asume: Entes territoriales (0), Instituciones prestadoras de salud (1), Industrias farmacéuticas (2), Instituciones educadoras (3).

Tipo de entes territoriales

- Definición conceptual: Empresa del sistema de salud en Colombia que pertenecen a los entes territoriales.
- Definición operativa: Entidad territorial donde labora el participante del estudio.
- Naturaleza: Cualitativa
- Escala de medición: Nominal
- Valores que asume: Hospital local (1), Secretaria de salud municipal, Puesto de salud (3).

Apoyo educativo

- Definición conceptual: Oportunidad de continuación o actualización de un profesional a nivel educativo.
- Definición operativa: recibe algún tipo de ayuda educativa por parte de la institución.
- Naturaleza: Nominal.
- Escala de medición: Cualitativa.
- Valores que asume: Si (0), No (1).

Apoyo que ofrece la institución para la continuación de sus estudios

- Definición conceptual: Tipo de apoyo para la continuación o actualización de un profesional a nivel educativo.
- Definición operativa: Tipo de ayuda que recibe el empleado de su entidad.
- Naturaleza: Nominal.
- Escala de medición: Cualitativa.
- Valores que asume: Auxilio económico (0), Becas (1), Reducción de horas laborales (2).

Tiempo de permanencia en el cargo actual

- Definición conceptual: Duración de estancia en el trabajo actual
- Definición operativa: Tiempo transcurrido en meses de la estancia del trabajador en su entidad.
- Naturaleza: Cuantitativa
- Escala de medición: Razón
- Valores que asume: 0 a 6 meses (1), 6 a 12 meses (2), 12 a 24 meses (3), Más de 24 meses (4).

Tipo de contrato

- Definición conceptual: El contrato es un tipo de acto jurídico en el que intervienen dos o más personas y está destinado a crear derechos y generar obligaciones.
- Definición operativa: Contrato bajo el cual están empleados los participantes
- Naturaleza: Cualitativa
- Escala de medición: Nominal
- Valores que asume: Término indefinido (0), Prestación de servicios (1), Temporal (2), Obra (3), otros (4).

Contrato por porcentaje

- Definición conceptual: Contrato en que la remuneración se pacta con base a la cantidad de labores que el trabajador realice en una jornada determinada.
- Definición operativa: Remuneración reportada por el participante según este tipo de contratación.
- Escala de medición: Nominal.
- Valores que asume: Porcentaje reportado por el participante.

Cargo que ocupa

- Definición conceptual: Función de la cual una persona tiene la responsabilidad en una organización, un organismo o una empresa.
- Definición operativa: Función que desempeña en la entidad donde labora.
- Naturaleza: Cualitativa
- Escala de medición: Nominal.
- Valores que asume: Trabajo que realiza.

Nivel salarial

- Definición conceptual: Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.

- Definición operativa: Rango de dinero que recibe mensualmente el participante expresado en cifras.
- Naturaleza: Cualitativa
- Escala de medición: Ordinal
- Valores que asume: entre 1 y 2 SMMLV (0), entre 3 y 4 SMMLV (1), más de 4 SMMLV (2).

Satisfacción salarial

- Definición conceptual: Sentimiento de agrado que experimenta un sujeto por la remuneración que recibe por su trabajo.
- Definición operativa: Nivel de satisfacción del participante con respecto a su salario.
- Naturaleza: Cualitativa
- Escala de medición: Nominal.
- Valores que asume: Si (1), No (2).

Satisfacción laboral del empleado:

- Definición conceptual: Sentimiento de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo
- Definición operativa: Nivel de satisfacción del participante con respecto a la entidad en que trabaja
- Naturaleza: Cualitativa.
- Escala de medición: Nominal.
- Valores que asume: 1 (0), 2 (1), 3 (2), 4 (3), 5 (4).

Búsqueda de empleo

- Definición conceptual: Es una acción personal por parte de aquel profesional en búsqueda activa de empleo.
- Definición operativa: Medio por el cual el participante busco el empleo.
- Naturaleza: Cualitativa.
- Escala de medición: Nominal.
- Valores que asume: Recomendación personal (0) Referencias externas (1) Medios de comunicación (2).

Tiempo de obtención del primer empleo remunerado

- Definición conceptual: Periodo transcurrido desde la graduación hasta la obtención del primer empleo
- Definición operativa: Tiempo en que el participante tardo en encontrar su primer empleo remunerado
- Naturaleza: Cuantitativa
- Escala de medición: Razón
- Valores que asume: 1 a 3 meses (0), 3 a 6 meses (1), 6 a 12 meses (2), más de 12 meses (3).

Personas a cargo

- Definición conceptual: Cualquiera de los miembros que conforman el grupo familiar del trabajador.

- Definición operativa: Cantidad de personas que dependen económicamente del participante.
- Naturaleza: cualitativa.
- Escala de medición: Nominal.
- Valores que asume: Cero (0) Uno (2) Dos (3), Tres (4).

Condiciones de trabajo

- Definición conceptual: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.
- Definición operativa: Condiciones de bienestar en las cuales se desempeña el participante.
- Naturaleza: Cualitativa.
- Escala de medición: Nominal.
- Valores que asume: Entrega de instrumental por parte de la institución (0), Entrega de materiales por parte de la institución (1).

Cambio de trabajo

- Definición conceptual: Sustitución del trabajo actual.
- Definición operativa: Deseo referido por el participante de laborar en otra entidad laboral diferente a la actual.
- Naturaleza: Cualitativa.
- Escala de medición: Nominal.
- Valores que asume: Si (1), No (2).

Laborar en otro país

- Definición conceptual: Sustitución del país actual laboral.
- Definición operativa: Deseo referido por el participante de laborar en un país diferente a Colombia.
- Naturaleza: Cualitativa.
- Escala de medición: Nominal.
- Valores que asume: Si (1), No (2).

4.4 Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de los datos se creó un cuestionario virtual conformado por 23 preguntas con opción de selección múltiple y abierta. Las preguntas incluían aspectos sociodemográficos y aspectos relacionados con la situación laboral. El instrumento se evaluó en la prueba piloto (Apéndice B).

4.5 Procedimiento de investigación.

4.5.1 Prueba piloto. Para probar el instrumento y estandarizar los procedimientos, fue necesario realizar una prueba piloto, en la cual se aplicó el cuestionario a 16 estudiantes de posgrado de endodoncia de la universidad Santo Tomás. Una vez identificados los errores, se realizaron los ajustes necesarios.

4.5.2 Protocolo de investigación. Por medio de la base de datos de la Facultad de Odontología de la universidad Santo Tomás, se logró contactar a los odontólogos egresados por medio electrónico. A cada uno se le explicó en qué consistía el estudio y cuál era su objetivo, se les envió un consentimiento informado en el cual el participante aceptó de forma voluntaria y de manera escrita hacer parte de la investigación, posteriormente se enviaron instrucciones y explicaciones sobre el instrumento. Seguido a esto, el odontólogo diligenció el instrumento de forma individual, voluntaria, anónima y por auto reporte. A los odontólogos que accedieron a participar se les envió la encuesta a través de la plataforma de Google Forms.

4.6 Plan de análisis estadístico

4.6.1 Plan de análisis univariado. La información fue obtenida en una base de datos en el programa Excel. Luego se procedió a revisar que fuese correcta la base de datos para exportarla al paquete estadístico Stata. Para el plan de análisis univariado se calcularon medidas de resumen según la naturaleza de la variable, se calcularon frecuencias y proporciones para las variables cualitativas, y medidas de tendencia central para las cuantitativas.

4.7 Consideraciones bioéticas

Este estudio se realizó de acuerdo con las normas de investigaciones clínicas vigentes en el ámbito internacional por la declaración de Helsinki, Belmont, Organización Mundial de la Salud y el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) y en Colombia bajo la Resolución 008430 de 1993, en los cuales están establecidas las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

Esta investigación fue clasificada sin riesgo, ya que el contacto entre personas se tuvo a través de un cuestionario en línea, se protegió la integridad, autonomía, dignidad y derechos del investigados, así mismo se mantuvo la confidencialidad de dicha información. A cada odontólogo participante del estudio se le envió un consentimiento informado escrito, en el cual se explicó el objetivo de esta investigación, los procedimientos, beneficios y posibles consecuencias de trabajar en el estudio (apéndice C). Este protocolo de investigación fue aprobado antes de su ejecución por el comité de investigación de la Facultad de Odontología de la Universidad Santo Tomás.

5. Resultados

La muestra estuvo conformada por 87 odontólogos. En el estudio participaron 64(73,6%) mujeres. La edad promedio fue de 28.0 ± 7.3 donde la edad mínima fue 22 años y la máxima 50 años. El estrato tres fue el más frecuente (42,5%) y no hubo participación del estrato uno. En relación al estado civil el 71,3% de los participantes eran solteros (Tabla 1).

Tabla 1. Aspecto sociodemográficos

VARIABLES	n	%
Género		
Femenino	64	73,6
Masculino	23	26,4
Estrato		
1	0	0
2	7	8,0
3	37	42,5
4	27	31,0
5	13	14,9
6	3	3,4
Estado civil		
Soltero/a	62	71,3
Casado/a	15	17,2
Divorciado/a	1	1,1
Unión libre	9	10,3

Los odontólogos que participaron culminaron sus estudios entre el periodo comprendido entre 1992 a 2017. De los 87 odontólogos participantes el 68,6% culminaron sus estudios universitarios durante el 2014 -2017 y el 10,4% de ellos durante 1992-1997.

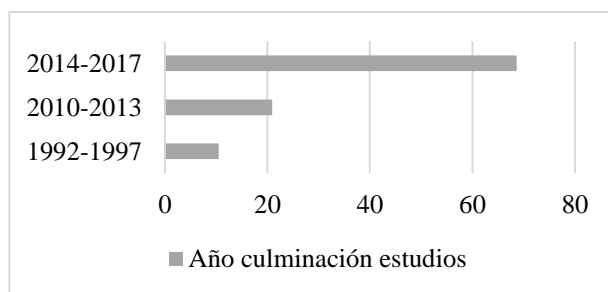


Figura 2. Año de culminación

Según la situación laboral actual, el 82,8% de los participantes se encuentra laborando actualmente, el 37,5% de ellos, trabaja en una institución prestadora de salud y el 19,4% en entes territoriales, siendo mayor el tipo de hospital local con un 57,1%. De acuerdo al tiempo laboral el 40,3% llevan entre 0 a 6 meses (tabla 2). La jornada laboral tuvo un promedio de $34,8 \pm 14,5$ horas al mes, con un mínimo de 2 horas y máximo de 60 horas.

Tabla 2. Situación laboral.

Variable	n	%
Labora actualmente		
Si	72	82,8
No	15	17,2
Tipo de institución laboral		
Entes territoriales	14	19,4
Educadores	2	2,8
Prestadoras de salud	27	37,5
Consultorio particular propio	8	11,1
Consultorio particular compartido	17	23,6
No sabe/ no responde	4	5,6
Tipo de entes territoriales		
Hospital local	8	57,1
Puesto de salud	6	42,9
Tiempo laborando		
1 a 6 meses	29	40,3
6 a 12 meses	21	29,2
12 a 24 meses	8	11,1
Más de 24 meses	13	18,0
No responde	1	1,4
Nivel de satisfacción laboral		
1	10	13,9
2	16	22,2
3	23	31,9
4	17	23,6
5	6	8,3
Condiciones del empleo		
Lleva su propio instrumental	17	23,6
Lleva los materiales	2	2,8
La institución le provee instrumental y material suficiente	35	48,6
Sitio de trabajo adecuado	13	18,0
No responde	5	6,9

Tabla 3. Apoyo educativo en el empleo.

Variables	n	%
Apoyo educativo		
Si	6(8,3)	6(8,3)
No	49(68,1)	49(68,1)
No sabe/no responde	17(23,6)	17(23,6)
Tipo de apoyo educativo		
Auxilio de transporte	1	1(16,6)
Reemplazo sin costo	1	1(16,6)
Tiempo	4	4(66,7)

De los odontólogos 72 que se encuentran laborando, solo 6 reciben un apoyo educativo y en la mayoría de casos reciben este apoyo con tiempo (tabla 3). El 80,5% de los participantes tiene un cargo de odontólogo general y según el tipo de contrato, el más frecuente es por porcentaje (25%)

y este porcentaje en su mayoría es del 30%. El salario que reciben el 41% de los odontólogos es entre 1 y 2 SMMLV, lo cual no resulta suficiente para cubrir las necesidades personales (tabla 4).

Tabla 4. Aspectos laborales.

Variables	n	%
Tipo contrato		
Sin contrato	11	15,3
Contrato a término indefinido	13	18,0
Contrato por prestación de servicios	15	20,8
Contrato temporal	1	1,4
Contrato por obra	2	2,8
Contrato por porcentaje	18	25,0
Contrato a término fijo	10	13,9
No desea responder	2	2,8
Porcentaje que le corresponde		
20%	3	16,6
30%	7	38,8
35%	4	22,2
40%	2	11,1
50%	2	11,1
Cargo		
Decano	1	1,4
Coordinador	3	4,1
Profesor	2	2,7
Gerente	2	2,7
Odontólogo general	58	80,5
Otro	2	2,7
No deseo responder	4	5,5
Salario		
Entre 1 y 2 SMMLV	31	43,0
Entre 2 y 4 SMMLV	21	29,1
Entre 4 y 6 SMMLV	5	7,0
Ingreso total mensual a porcentaje	13	18,0
No deseo responder	2	2,8
El salario suficiente para las necesidades personales		
Si	4	5,5
No	68	94,4

Según los aspectos del primer empleo, 54 participantes lo obtuvieron por medio de una recomendación y el 68,9% tardó entre 1 a 6 meses en obtenerlo. El 33% de los participantes tiene por lo menos una persona a su cargo.

Tabla 5. Primer empleo

Variabales	n	%
Número de personas a su cargo		
Cero	28	38,8
Uno	24	33,3
Dos	17	23,6
Tres	3	4,1
Medio de obtención del primer empleo		
Recomendación	56	64,3
Medios de comunicación	19	21,8
No responde	12	13,8
Tiempo que tardó en obtener su primer empleo		
De 1 a 3 meses	31	35,6
De 3 a 6 meses	29	33,3
De 6 a 12 meses	14	16,0
Más de 12 meses	5	5,7
No responde	8	9,2

En el total de personas involucradas en esta investigación, al referir la variable de laborar en otra parte el 92% reportó afirmativamente y el 69% de los participantes desea laborar en otro país (tabla 6)

Tabla 6. Otros aspectos laborales

Variabales	n	%
Desea laborar en otra parte		
Si	80	92,0
No	15	8,0
Deseo de trabajar en otro país		
Si	60	69,0
No	14	31,0

6. Discusión

La odontología es una profesión que es altamente demandada por los jóvenes estudiantes, sin que exista regulación de la cantidad de egresados por parte de las instituciones educativas, lo cual ocasiona una compleja situación laboral, pues al existir una sobreoferta de odontólogos se da mayor desempleo o desfavorables condiciones laborales. Por tal motivo, en este estudio se describió la situación laboral actual del odontólogo general egresado de universidad Santo Tomás registrados en la base de datos de la institución, evaluando el perfil ocupacional, el estado laboral y sus aspectos relacionados con contrato, salario, cargo, condiciones del empleo, entre otros.

Los resultados indican respecto a los factores sociodemográficos que hubo mayor participación del género femenino. El Ministerio de Salud en un estudio menciona que por cada hombre con

formación en áreas de la salud hay 3,4 mujeres. Sin embargo, en otra investigación realizada en Cartagena por Mercado y Col (3) se marca una pauta distinta, puesto que el 56,07 % de los encuestados fueron hombres y el 43,93% fueron mujeres, lo cual hace suponer que no siempre existe una tendencia de ejercer la profesión en el género femenino.

En cuanto al promedio de edad fue de 28.0 ± 7.3 , considerándose que los participantes del estudio fueron odontólogos egresados recientemente, defiriendo con los resultados obtenidos en el estudio de Nieto y col (23) realizado en la ciudad de Medellín donde la edad promedio fue de 40 años y la edad más frecuente de 37 años. Este contraste en cuanto al promedio de edad, se sugiere a que se debe a que los odontólogos recién egresados sienten mayor preocupación por su situación laboral, viendo la necesidad de contribuir al desarrollo de este tipo de investigaciones. Así mismo, según la información obtenida, hay mayor predominancia por un estado civil soltero, coincidente con lo obtenido por Mercado y col (3) en el año 2013 donde reportaron que el 88% de los participantes manifestaron ser solteros, este aspecto se enfoca a la mayor predominancia de participantes jóvenes en los estudios donde el componente familiar no resulta fundamental, puesto se prefiere el desarrollo profesional.

En el panorama de la situación laboral de odontólogo tomasino registrado en la base de datos de la institución, el 82,8% se encuentra laborando actualmente. Según los aspectos laborales relacionados, la mayoría ejerce su profesión en una Institución Prestadora de Servicio de salud o en un consultorio compartido. Se considera que el sector laboral privado tiene una sobreoferta de odontólogos como lo plantea Acolta y col (24), lo que resulta en una inestabilidad laboral escasa o inexistente; donde se trabaja a porcentaje por tratamiento realizado, llegando esto en muchas ocasiones a menos del 30; como se reporta en la investigación, puesto que en cuanto al salario obtenido el 43% de los participantes gana entre 1 y 2 SMMLV y no alcanza para sus necesidades básicas.

Mercado y col (3) también reportaron este salario en la mayoría de participantes y lo consideraron un mal pago, lo cual no alcanza para cubrir los gastos. En contraste, según la información brindada por el Observatorio Nacional para la Educación refiere que un odontólogo promedio gana más de 2 salarios mínimos mensualmente (25). Sin embargo, es importante resaltar, que los ingresos y las condiciones laborales de los profesionales de la salud se han visto afectados y disminuidos a partir de la ley 100 como lo expone Flórez y col (26) en su estudio.

De igual forma, los tipos de contrato por prestación de servicios y porcentaje que resultan ser los más predominantes, han evidenciado que no tienen una remuneración ideal, ya que no hay responsabilidad de las prestaciones sociales y los que trabajan por porcentaje no obtienen un salario fijo mensual como lo corrobora Villalobos en su investigación (27); lo que puede ser un factor influyente para que más del 50% de los profesionales odontólogos no hayan reportado un nivel de satisfacción alto, lo cual se ve influenciado por varios factores como la monotonía laboral, la relación con compañeros y jefes, tensión relacionada con el trabajo, entre otros como lo reporta Varela y col (27) en su estudio donde obtuvieron puntuaciones de satisfacción laboral global bajas. Por tal motivo, estos factores sugieren ser influyentes en que el 92% de los odontólogos deseen trabajar en otra parte o país, para mejorar su satisfacción laboral.

Las limitaciones encontradas en el estudio se produjeron en el momento de acceder a la población,

puesto que hubo dificultad para establecer contacto directo con los odontólogos registrados en la base de datos, teniéndose que hacer mediante una encuesta virtual, lo cual dificulta la disponibilidad de los odontólogos para diligenciar el instrumento, dando como resultado una muestra reducida de los odontólogos. La baja respuesta de los egresados es la principal desventaja con el modo de aplicación de encuestas virtuales, dado que siempre requiere de una base de datos actualizada por lo que es importante la actualización de información previa el inicio del estudio (28).

En la investigación se produjeron sesgos de selección puesto que la muestra seleccionada para participar en el estudio no es representativa de la población y los participantes no son similares en sus características basales respecto al año de graduación. Así mismo, se pudo presentar sesgos de información pues al evaluar la temática mediante un cuestionario, la calidad de la información dependerá de la veracidad de respuestas del participante. En el ejercicio de la investigación en odontología a nivel institucional, cabe resaltar que es uno de los pocos estudios que evalúan esta temática, por tanto la investigación adquiere una implicación importante porque se contribuye como línea base para plantear soluciones a la problemática presentada. Por ejemplo, dentro de las soluciones a plantear es la solicitud al Ministerio de Trabajo, la regulación de las formas de contratación de los odontólogos, así como también al Ministerio de Educación formular una política nacional de educación, regular que establezca los criterios y parámetros en la admisión de estudiantes a aquellos programas en los que se cuenta con sobreoferta, en este caso concreto, el programa de odontología a nivel nacional, lo que permita regular la cantidad y la capacidad de las facultades y los cupos por parte de las instituciones educativas a la hora iniciar procesos de admisión, además sugerirle el acompañamiento que supervise la calidad del programa educativo de cada universidad. De igual forma, se considera importante fortalecer las agremiaciones de odontólogos y mejorar su participación en política para influir en la toma de decisiones profesionales, brindando la posibilidad de que las problemáticas que afectan directa o indirectamente al gremio sean plasmadas a nivel nacional.

6.1 Conclusiones

El trabajo pretendió identificar la situación laboral con sus aspectos relacionados del odontólogo general egresado de la universidad Santo Tomás durante el periodo de 1992 a 2017 registrados en la base de datos de la institución. De los 816 odontólogos generales registrados en la base de datos, solo 87 odontólogos accedieron a participar. De ellos, el 83% se encuentran laborando actualmente y el cargo que ocupan es de odontólogo general. Sin embargo, llevan poco tiempo laboral. Cabe resaltar, que en su mayoría culminaron sus estudios entre el periodo de 2014-2017.

Según la satisfacción laboral de los odontólogos la mayoría reportan un nivel bajo de satisfacción, lo cual se ve reflejado en que desean laborar en otra parte y en otro país. Los odontólogos evaluados no reciben apoyo educativo en sus empresas.

Según los aspectos laborales el tipo de contrato más frecuente es el de porcentaje con una ganancia del 30% y por prestación de servicio, donde se obtiene un salario entre 1 y 2 SMMLV, el cual no cubre las necesidades personales y familiares pues más de la mitad tienen por lo menos una persona a su cargo. En cuanto al medio de obtención del primer empleo predominó la recomendación y el tiempo de obtención fue con mayor frecuencia de 1 a 6 meses.

6.2 Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación relacionada con la situación laboral actual del odontólogo general egresado de la universidad Santo Tomás se recomienda:

- Es importante evaluar odontólogos de diferentes universidades y discriminado por ciudades para implementar un análisis de correlación amplio con el fin de obtener una comparación certera y una visión general de la situación laboral de los odontólogos en el país.
- Incentivar las investigaciones relacionadas con esta temática para reconocer los problemas relacionados y promover las soluciones.
- Evaluar la calidad de vida de los odontólogos generales relacionado con la situación laboral.
- Para futuras investigaciones, se ve la necesidad de aumentar la muestra de los participantes con el fin de obtener valores más significativos.
- De igual forma, se recomienda validar un instrumento para la evaluación de estos temas con el fin de tener la posibilidad de implementarlo a nivel nacional e internacional.
- Así mismo, en próximas investigaciones se recomienda ajustar las variables del cuestionario según el Sistema General de Seguridad Social.

7. Referencias bibliográficas

1. Ternera J. Planificación de talento humano en salud oral en Colombia. *Acta Odontológica Colombiana*. 2011; 1:77-92.
2. Ternera J. A propósito de la autorización de nuevos programas de odontología [Internet]. Colombia: Universidad de Antioquia. 2017. [en línea] [23/09/17] URL disponible en: <http://portal.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/92988e5b-3f17-40e9-9e60-a8c63f3150fe/Nuevas+facultades+final.pdf?MOD=AJPERES&CVID=1-Clz-3>
3. Jaramillo G, Caro H, Parra ZAG, Bedoya JPM, Pabón ÉAR, Mejía MCS. Dispositivos desencadenantes de estrés y ansiedad en estudiantes de Odontología de la Universidad de Antioquia. *Revista Facultad de Odontología Universidad de Antioquia*. 2009; 20(1): 49-57.
4. Mercado AI, Romero JA, Archbold MdV. Estudio de las condiciones laborales, financieras, grado de expectativas y nivel de satisfacción de los odontólogos generales que trabajan en centros médicos de la ciudad de Cartagena. [tesis] Colombia: Universidad de Cartagena; 2016.
5. Jaramillo JA, Pulido JHT, Núñez JAC, Bird WF, Komabayashi T. Dental education in Colombia. *Journal of Oral Science* 2010;52(1):137-143.
6. Ternera J. Sobre Oferta de Odontólogos en Colombia: Periódico El Pulso; Junio de 2009
7. Ministerio de Salud y Protección Social, ventanilla única de trámites y servicios. Inscripción de profesionales al proceso de asignación de plazas de servicio social obligatorio. Ley vigente al 2016.
8. Peñafiel MJM. Servicio social obligatorio en Colombia: incertidumbre de los recién graduados en medicina. *Revista Médica de Risaralda*.2014; 20(2).
9. Ministerio de Salud y Protección Social. Perfil y competencias profesionales del odontólogo en Colombia. [en línea] [23/09/16] URL disponible en: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Odontologia_Octubre2014.pdf
10. González J. Dentistas sí, pero en la justa medida. *La Nueva España*. 27 de septiembre de 2013; opinión.
11. Jerez A. La odontología está en crisis. *El Tiempo*. 3 de octubre de 1994; otros.
12. Palacio CML. Egresados: Los hijos desconocidos por la Universidad.[Internet] Available at: http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=430:egresa

dos-los-hijos-desconocidos-por-la-universidad&catid=2:informe-especial&Itemid=199.
Accessed April 28, 2016.

13. Hernandez R. La importancia del seguimiento de egresados en el nivel medio superior AÑO 1. Número 1. [en línea] [23/09/16] URL disponible en: <http://qaebsl.aliat.edu.mx/conexxion/index.php/en/educacion-media-superior/331-la-importancia-del-seguimiento-de-egresados-en-el-nivel-medio-superior>.

14. Articles, 277950, Presentación Ministra.

15. Villalobos CM. Limitaciones de la autonomía de los odontólogos en el sistema de salud colombiano actual [Tesis]. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de odontología; 2011.

16. Schapira M. Escenarios históricos, práctica profesional y poder: El caso de la odontología. Cuadernos de Antropología Social, 2003; (17): 101-115.

17. Gallego C, Mora A. competencias requeridas para la formación de odontólogos desde la perspectiva de los empleadores. Revista Colombiana de Investigación en Odontología, 2013; 4 (12): 169 – 176.

18. Flórez JA, Atehortúa SB, Arenas AM. Las condiciones laborales de los profesionales de la salud a partir de la Ley 100 de 1993: evolución y un estudio de caso para Medellín, Rev. Gerenc. Polit. Salud, Bogotá (Colombia): 2009, 8 (16): pp.107-131.

19. Gonzales WR, Obeso RR, Rodríguez IL. Caracterización del pago por servicios profesionales de los odontólogos en Colombia. Barranquilla: Universidad simón bolívar: 2012 num 21 - pp. 90-111.

20. Proyecto de ley 2018. Por el cual se regula la escala salarial para los trabajadores que prestan servicios de salud en las I.P.S (Institutos Prestadores de Salud).

21. López NM, Cardona GM, Bermudez EM. Perfil sociodemográfico y laboral de los odontólogos en la ciudad de Medellín Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 18, núm. 2, 2000, pp. 41-53 Universidad de Antioquia .png, Colombia.

22. Hernández-Avila M, Garrido-Larrote F, Lopez S. Diseño de estudios epidemiológicos. Salud publica Mex. 2000;42(2): 144-154.

23. Nieto López E, Montoya GM, Cardona EM, Bermúdez LF. Perfil sociodemográfico y laboral de los odontólogos en la ciudad de Medellín. Rev. Fac. Nac. Salud Pública 2000; 18(2): 41-53.

24. Alcota M, Ruiz de Gauna P, González FE. La Carrera de Odontología en el Contexto Actual de la Educación Superior Chilena. *International journal of odontostomatology*. 2016; 10(1): 85-91.

25. Ministerio de educación. En: *Capital humano para el avance colombiano*. Boletín. N°20. Abril 2012. ISSN 1794-2446

26. Flórez Acosta JH, Atehortúa Becerra SC, Arenas Mejía AC. Labor conditions for health professionals starting from the Act 100 of 1993: evolution and a case study for Medellin. *Revista Gerencia y Políticas de Salud* 2009; 8(16): 107-131.

27. Villalobos M. Limitaciones de la autonomía de los odontólogos en el sistema de salud colombiano actual. [Tesis] Colombia: Universidad Javeriana; 2011.

28. Jaramillo A, Giraldo Pineda A, Correa O, Santiago J. (2006). Estudios sobre egresados: la experiencia de la Universidad EAFIT. *Rev Universidad EAFIT*. 2006; 42 (141): 111-124

Apéndices

Apéndice A. Cuadro de operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	NATURALEZA	ESCALA DE MEDICION	VALORES
EDAD	Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento	Tiempo en años del participante cumplidos hasta el estudio	Cuantitativa	Razón	Numero expresado en años
GENERO	Condición orgánica que distingue a los hombres de las mujeres.	Condición de genero de los participantes del estudio	cualitativa	Nominal	Femenino (0) masculino (1)
ESTRATO	Capa o nivel de una sociedad.	Clasificación definida por planeación municipal	cualitativa	Ordinal	1 (1), 2 (2), 3 (3), 4 (4)
ESTADO CIVIL	Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto	Situación personal en que se encuentra o no una persona física en relación a otra.	Cualitativa	Nominal	Soltero/a (1), Casado/a (2), Divorciado/a (3), Unión libre (4)
AÑO DE GRADUACIÓN	Fecha de la ceremonia oficial que clausura el curso escolar y sirve de reconocimiento a los estudiantes que, a lo largo de él, han completado los requisitos académicos de un plan de estudios.	Fecha en la que se graduó el participante	Cualitativo	Nominal	Año en que termino sus estudios
SITUACIÓN LABORAL	Actividad física o intelectual que recibe algún tipo de remuneración en el marco de una actividad laboral.	Respuesta a vinculación laboral actualmente	Cualitativa	Nominal	Si (1), No (2).
TIPO DE INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Organismo público o privado que ha sido fundado para desempeñar una determinada labor cultural, científica, política o social.	Entidad donde labora el participante del estudio	Cualitativa	Nominal	Entes territoriales (0), Instituciones prestadoras de salud

					(1), industrias farmacéuti- cas (2), institucione s educadoras (3)
TIPOS DE ENTES TERRITORIALES	Empresa del sistema de salud en Colombia que pertenece a los entes territoriales.	Entidad territorial donde labora el participante del estudio.	Cualitativa	Nominal	Hospital local (1), Secretaria de salud municipal, Puesto de salud (3)
APOYO EDUCATIVO	Oportunidad de continuación o actualización de un profesional a nivel educativo.	Recibe algún tipo de ayuda educativa por parte de la institución.	Cualitativa	nominal	si (0), no (1).
APOYO QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA LA CONTINUACIÓN DE SUS ESTUDIOS	Tipo de ayuda que favorece el desarrollo del empleado por parte de la institución	Tipo de ayuda que recibe el empleado de su entidad	Cualitativa	nominal	Auxilio económico (0) Becas (1) Reducción de horas laborales (2)
CARGO QUE OCUPA	Función de la cual una persona tiene la responsabilidad en una organización, un organismo o una empresa.	Función que desempeña en la entidad donde labora	Cualitativa	Nominal	Trabajo que realiza
TIPO DE CONTRATO	El contrato es un tipo de acto jurídico en el que intervienen dos o más personas y está destinado a crear derechos y generar obligaciones.	contrato bajo el cual están empleados los participantes	Cualitativa	Nominal	término indefinido (0), prestación de servicios (1), temporal (2), obra (3), otros (4)
TIEMPO DE OBTENCIÓN DEL PRIMER EMPLEO REMUNERADO	Periodo transcurrido desde la graduación hasta la obtención del primer empleo	Tiempo en que el participante tarda en encontrar su primer empleo remunerado	cuantitativa	Razón	1 a 3 meses (0), 3 a 6 meses (1), 6 a 12 meses (2), más de 12 meses (3)

SATISFACCIÓN LABORAL DEL EMPLEADO	Sentimiento de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo	Nivel de satisfacción del participante con respecto a la entidad en que trabaja	Cualitativa	Nominal	1 (0) 2 (1) 3 (2) 4 (3) 5 (4)
CONTRATO POR Porcentaje	Contrato en que la remuneración se pacta con base a la cantidad de labores que el trabajador realice en una jornada determinada.	Remuneración reportada por el participante según este tipo de contratación.	Cualitativa	Nominal	Porcentaje reportado por el participante .
CONDICIÓN ES DE TRABAJO	Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador	Condiciones de bienestar en las cuales se desempeña el participante	Cualitativa	Nominal	Entrega de instrumental por parte de la institución (0) Entrega de materiales por parte de la institución (1)
NIVEL SALARIAL	Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.	Rango de dinero que recibe mensualmente el participante expresado en cifras.	Cualitativa	Ordinal	1 y 2 SMMLV (0), entre 3 y 4 SMMLV (1), más de 4 SMMLV (2)
SATISFACCIÓN SALARIA	Sentimiento de agrado que experimenta un sujeto por la remuneración que recibe por su trabajo.	Nivel de satisfacción del participante con respecto a su salario.	Cualitativa	Nominal	si (1), no (2)
BÚSQUEDA DE EMPLEO	Acción personal por parte de aquel profesional en búsqueda activa de empleo.	Medio por el cual el participante busco el empleo	Cualitativa	Nominal	Recomendación personal (0) Referencias externas (1) Medios de comunicación (2)
PERSONAS A CARGO	Cualquiera de los miembros que conforman el grupo familiar del trabajador	Cantidad de personas que dependen económicamente del participante.	Cualitativa	Nominal	Cero (0) Uno (2) Dos (3), Tres (4).

CAMBIO DE TRABAJO	Sustitución del trabajo actual.	Deseo referido por el participante de laborar en otra entidad laboral diferente a la actual.	Cualitativa	Nominal	si (1), no (2)
LABORAR EN OTRO PAIS	Sustitución del país actual laboral.	Deseo referido por el participante de laborar en un país diferente a Colombia.	Cualitativa	Nominal	si (1), no (2)

Apéndice B. Instrumento.

CUESTIONARIO

**SITUACIÓN LABORAL DE LOS ODONTÓLOGOS GENERALES DE LA
UNIVERSIDAD SANTO TOMAS REGISTRADOS EN LA BASE DE DATOS DE
EGRESADOS DURANTE EL PERIODO DE 1992- 2017**

MARQUE CON UNA (X) SU RESPUESTA

1. Edad _____

2. Género

- F
- M
- Otros:

3. Estrato socioeconómico

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

4. Estado civil

- Soltero/a
- Casado/a
- Divorciado/a
- Unión libre

5. ¿En qué año termino sus estudios de pregrado? _____

6. ¿Está laborando actualmente? _____

- Sí
- No

7. ¿En qué tipo de institución labora actualmente?

- Industrias Farmacéuticas
- Educadoras
- Prestadoras de salud
- Entes territoriales
- Consultorio particular propio

- Consultorio particular compartido
- Otros:

Si su respuesta fue "entes territoriales", especifique:

- Hospital local
- Secretaria de salud municipal
- Puesto de salud

8. Nombre de la institución donde labora actualmente

9. ¿La institución en la cual trabaja le brinda algún tipo de apoyo para continuar escalando en sus estudios? (esta pregunta no aplica para consultorios particulares propios o compartidos)

- Si
- No
- No sabe, no responde

Si su respuesta anterior fue "SI", especifique (se puede marcar más de una respuesta):

- Becas
- Auxilio de transporte
- Reemplazo sin costo
- Tiempo

10. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en su trabajo actual?

- 0 a 6 meses
- 6 a 12 meses
- 12 a 24 meses
- Más de 24 meses

11. ¿Número de horas que trabaja por semana?

12. ¿Bajo qué tipo de contrato está laborando actualmente?

- Sin contrato
- Contrato a término indefinido
- Contrato por prestación de servicios
- Contrato temporal
- Contrato por obra
- Contrato por porcentaje
- Contrato a término fijo
- Otros:

Si su respuesta anterior fue " Contrato por porcentaje", especifique éste:

13. ¿Qué cargo desempeña en la institución?

- Decano
- Coordinador
- Profesor

- Gerente
- Investigador
- Odontólogo general
- Otros:

14. ¿Cuánto es su salario actual?

- Entre 1 y 2 SMMLV
- Entre 2 y 4 SMMLV
- Entre 4 y 6 SMMLV
- Más de 6 SMMLV
- Ingreso total mensual a porcentaje

15. ¿Su salario mensual actual es suficiente para suplir todas sus necesidades?

- Sí
- No

16. ¿Número de personas que tiene a su cargo?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 o más

17. Medio por el cual obtuvo su primer empleo:

- Recomendación
- Medios de comunicación (clasificados. Aviso televisivo)

18. ¿Cuánto tiempo tardó en obtener su primer empleo?

- De 1 a 3 meses
- De 3 a 6 meses
- De 6 a 12 meses
- Más de 12 meses

19. ¿En una escala de 1 a 5, cuál es su nivel de satisfacción con su actual empleo? (siendo 5 el máximo puntaje)

1 2 3 4 5

20. ¿Cuáles son las condiciones de su trabajo? (Se puede marcar más de una respuesta)

- Lleva su propio instrumental
- Le toca llevar sus materiales
- La institución le provee materiales e instrumental suficiente
- Sitio adecuado de trabajo (buena ambientación, bioseguridad, mantenimiento de la unidad, orden, buena iluminación)
- Otros:

21. ¿Desearía laborar en otra parte?

- Sí
- No

22. ¿Está interesado en laborar en otro país?

- Sí
- No

Si su respuesta fue "SI", especifique el país en el que le gustaría laborar: _____

Apéndice C. Consentimiento Informado.**DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Nombre del estudio: Situación laboral de los odontólogos generales de la universidad Santo Tomás registrados en la base de datos de egresados durante el periodo de 1992- 2017.

Investigador responsable: *María José Arroyo Martínez 316 447 3321*
Katerin Andrea Chía Martínez 312 373 5565
Stephanie González Fortich 312 579 1294
Martha Liliana Rincón Rodríguez (Directora) 315 780 4893

El propósito de esta información es ayudarle a tomar la decisión de participar, -o no-, en una investigación médica. Tome el tiempo que requiera para decidirse, lea cuidadosamente este documento y hágale las preguntas que desee al médico o al personal del estudio.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo de esta investigación es conocer las condiciones laborales en el mercado actual de salud del odontólogo en Bucaramanga y el área metropolitana durante el primer semestre de 2017. Serán escogidos odontólogos que estén trabajando en instituciones públicas o privadas. Para este estudio se espera reclutar más de 5 participantes de dichos centros.

Usted ha sido invitado/a a participar en este estudio porque consideramos de vital importancia la información que nos pueda aportar al estudio, el cual pretende evidenciar las condiciones laborales actuales de los odontólogos de instituciones públicas y privadas y con los resultados los mismos sean presentados ante los entes reguladores como aporte a solucionar los problemas laborales del Odontólogo Colombiano con investigación y evidencia real.

PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se llevará a cabo por medio de cuestionarios que serán entregados a cada uno de los odontólogos de Bucaramanga y el área metropolitana que deseen ser partícipes de nuestro estudio. El cuestionario consta de 16 preguntas de selección múltiple y de respuesta abierta, se deberán diligenciar de la manera más clara y real posible. La participación del odontólogo será de una sola vez en la cual responderá a las preguntas del cuestionario, el cual tiene un tiempo estimado para su diligenciamiento de 10 minutos.

Los datos obtenidos podrían ser utilizados para estudios ulteriores que se ciñan estrictamente al objetivo del presente estudio. Estos se almacenarán durante un tiempo estimado de 12 meses y el responsable de su custodia va a ser el equipo de investigación únicamente, los datos a su vez, serán usados exclusivamente para el propósito de esta investigación.

BENEFICIOS

Usted no se beneficiará por participar en esta investigación. Sin embargo, la información que se obtendrá será de utilidad para conocer más acerca de su condición laboral y eventualmente podría beneficiar a otras personas con su misma situación.

RIESGOS

Esta investigación médica no tiene riesgos para usted.

COSTOS: Todos aquellos procedimientos necesarios por la participación del estudiado en la investigación serán pagados por el patrocinante.

CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN.

La información obtenida se mantendrá en forma confidencial. Es posible que los resultados obtenidos sean presentados en revistas y conferencias médicas, sin embargo, su nombre no será conocido.

VOLUNTARIEDAD

Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho a no aceptar participar o a retirar su consentimiento y retirarse de esta investigación en el momento que lo estime conveniente. Al hacerlo, usted no pierde ningún derecho que le asiste como trabajador de esta institución y no se verá afectada la calidad de la atención laboral que merece.

Si usted retira su consentimiento, sus muestras serán eliminadas y la información obtenida no será utilizada.

PREGUNTAS.

Si tiene preguntas acerca de esta investigación puede contactar o llamar al Dr. Martha Liliana Rincón Rodríguez, Investigador Responsable del estudio, al teléfono 3177804893.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO.

- Se me ha explicado el propósito de esta investigación, los procedimientos, los riesgos, los beneficios y los derechos que me asisten y que me puedo retirar de ella en el momento que lo desee.
- Firmo este documento voluntariamente, sin ser forzado a hacerlo.
- No estoy renunciando a ningún derecho que me asista.
- Se me comunicará de toda nueva información relacionada con el estudio que surja que pueda tener importancia directa para mi condición de salud.
- Se me ha informado que tengo el derecho a reevaluar mi participación en esta investigación según mi parecer y en cualquier momento que lo desee.
- Conozco que se protegerán mis datos personales y no serán divulgados, según la ley estatutaria 1581 de 2012 (**octubre 17**) reglamentada parcialmente por la resolución número 8430 de 1993 **por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.**
- Al momento de la firma, se me entrega una copia firmada de este documento.

FIRMAS

- Participante: nombre, firma y fecha
- Investigador: nombre, firma y fecha
- Director de la Institución o su Delegado: nombre, firma y fecha