

Situación laboral de odontólogos egresados de la Universidad de Antioquia antes y durante la pandemia por la COVID-19, periodo 2015(1)-2019(2)

Gonzalo Hernando Jaramillo–Delgado 1
 María Juliana Marín–Flórez 2
 Jennyfer Paola Cadavid–Berrio 3
 Estefanía Burgos–Amaya 4
 María Alejandra Osorio–Quintero 5
 Jessica Alejandra Velásquez–Benítez 6

Labor situation of dentists graduated from the Universidad de Antioquia before and during the pandemic COVID-19, period 2015(1)-2019(2)

RESUMEN

Objetivo: reconocer y determinar las condiciones laborales de los odontólogos de la Facultad de Odontología de la Universidad de Antioquia en las cohortes de egresados del periodo 2015(1)-2019(2), antes y durante la pandemia por la COVID-19. **Métodos:** estudio descriptivo transversal abordado a partir de una muestra representativa de 142 odontólogos. Esta fue obtenida de las bases de datos proporcionadas por el Observatorio Estudiantil de dicha facultad. **Resultados:** se encontró que durante la pandemia el 13,5% de encuestados perdió su empleo, el 75% manifestó reducción en su salario y el 10,5% interrumpió su afiliación al régimen de prestaciones sociales. **Conclusiones:** si bien, la situación laboral de los odontólogos antes de la pandemia por la COVID-19 era precaria, esta se agravó durante la misma en los aspectos que ya venían siendo críticos en relación con temas salariales y prestacionales, en específico el tipo de contratación, los tiempos de inserción laboral, la duración de los contratos y la afiliación a la seguridad social y al régimen prestacional.

Palabras clave: odontología; ocupación laboral; práctica profesional; seguridad social; contratos; salario; COVID-19.

ABSTRACT

Objective: to recognize and determine the working conditions of the dentists of the Faculty of Dentistry of the University of Antioquia in the 2015(1)-2019(2) cohorts of graduates before and during the Covid-19 pandemic. **Methods:** cross-sectional descriptive study approached from a representative sample of 142 dentists obtained from the databases provided by the Student Observatory of that faculty. **Results:** it was found that during the pandemic 13.5% of respondents were unemployed, 75% reported a reduction in salary and 10.5% interrupted their affiliation to the social benefits system. **Conclusions:** although the employment situation of dentists before the Covid-19 pandemic was precarious, these deteriorating conditions worsened during the pandemic in aspects that were already critical in relation to salary and benefits: type of contract, time of employment, duration of contracts, affiliation to the social security and benefits system.

Key words: dentistry; employment; professional practice; social security; contracts; salary; COVID-19.

1. Odontólogo. Magíster en Desarrollo Educativo y Social. Doctor en Filosofía. Profesor titular, Facultad de Odontología. Universidad de Antioquia, Colombia.

Contacto: hernando.jaramillo@udea.edu.co

ID <https://orcid.org/0000-0002-3863-1612>

2. Estudiante de Odontología. Facultad de Odontología. Universidad de Antioquia, Colombia.

Contacto: juliana.marin1@udea.edu.co

ID <https://orcid.org/0000-0001-7995-9262>

3. Estudiante de Odontología. Facultad de Odontología. Universidad de Antioquia, Colombia.

Contacto: jennyfer.cadavid@udea.edu.co

ID <https://orcid.org/0000-0001-7528-5475>

4. Estudiante de Odontología. Facultad de Odontología. Universidad de Antioquia, Colombia.

Contacto: estefania.burgos@udea.edu.co

ID <https://orcid.org/0000-0002-6987-5150>

5. Estudiante de Odontología. Facultad de Odontología. Universidad de Antioquia, Colombia.

Contacto: malejandra.osorio@udea.edu.co

ID <https://orcid.org/0000-0002-8574-7749>

6. Estudiante de Odontología. Facultad de Odontología. Universidad de Antioquia, Colombia.

Contacto: jessica.velasquez@udea.edu.co

ID <https://orcid.org/0000-0001-5275-9113>

CITACIÓN SUGERIDA:

Jaramillo–Delgado GH, Marín–Flórez MJ, Cadavid–Berrio JP, Burgos–Amaya E, Osorio–Quintero MA, Velásquez–Benítez JA. Situación laboral de odontólogos egresados de la Universidad de Antioquia antes y durante la pandemia por la COVID-19, periodo 2015(1)-2019(2). *Acta Odontol. Col.* 2021; 11(2): 86-101. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/actaodontocol/article/view/94781>

doi <https://doi.org/10.15446/aoc.v11n2.94781>

Recibido	Aprobado
31/03/2021	18/06/2021
Publicado	
01/07/2021	

Introducción

La promulgación en Colombia de la Ley 100 de 1993 reorganizó el modelo administrativo y de prestación de servicios del sector salud. Como efecto, estos servicios son procurados por particulares a través de una libre competencia, con una fortaleza financiera, organizativa y de infraestructura que mercantiliza la salud y que ha devenido en una inestabilidad, precarización de las condiciones laborales y pérdida de estatus en los profesionales de la salud (1, 2).

La crisis laboral que atraviesan los odontólogos es producto de una oferta no regulada, que muestra sobreoferta de odontólogos; además, se evidencia escasa presencia de políticas que protejan su ejercicio profesional (3). Ante esta situación, el profesional es un asalariado más, asumido como una mano de obra barata y calificada (4), el cual se contrata engañosamente en condiciones laborales precarias. Esta situación afecta mucho más a los recién egresados, quienes aceptan este tipo de ofertas laborales con el objeto de ganar experiencia profesional.

La odontología en Colombia es considerada una profesión liberal, según el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Esta es una actividad libre, material e intelectual, ejecutada conscientemente para prestar un servicio al otro y bajo un contrato de trabajo. Sin embargo, con la inclusión de la Ley 100, dicha connotación se ha ido perdiendo (5). Este nuevo agenciamiento del ejercicio profesional y de su práctica trajo cambios en la propiedad de los medios; espacios como consultorios y clínicas están hoy en mano de privados, con lo cual se ha creado una relación de subordinación, de dependencia, que ha afectado el estatus social de los profesionales (6).

Asimismo, esta condición, más el pluriempleo, ha traído como consecuencia una fragmentación en la atención y desarticulación de responsabilidades prestacionales por parte del empleador. Por ende, es el empleado quien debe asumir el pago de pensión, salud y caja de compensación, circunstancias que afectan la calidad de vida del profesional y, a su vez, influyen significativamente en la calidad de la atención a pacientes (1).

De esta manera, este capitalismo flexible y globalizado en el cual se inscribe nuestra sociedad, más las características estructurales que este ha impregnado en su devenir histórico, ha impedido crear empleos formales y bien remunerados (7). En cambio, ofrece diferentes modalidades, entre empleo permanente, subempleo y desempleo, las cuales enfrentan a los trabajadores a la inestabilidad intensificada del subempleo y a un amplio abanico de condiciones que precarizan su labor (8).

Tenera (9) indica que esta situación es muestra de la empresarización del quehacer odontológico, donde los costos de la habilitación, pagos por porcentaje, falta de un manual tarifario, entre otros, acentúan condiciones de deterioro e informalidad. Esta situación va en contravía a la dignidad y respeto del profesional, como lo plantea la Ley Estatutaria de Salud, y deja entrever a la práctica odontológica como un trabajo indecente producto de la contratación tercerizada, donde la flexibilización se traduce en la pérdida de beneficios y derechos salariales. A este panorama, se suma la crisis por la COVID-19. Aunque, Colombia se sitúa como el país latinoamericano con mayor cobertura en servicios de salud (10), paradójicamente, el acceso y la calidad de estos están en detrimento, debido al dilema entre la paralización de la economía y la preservación de la salud pública (2). Así pues, la

práctica odontológica enfrenta desafíos permanentes, entre los que destacan la mejora de condiciones laborales y contractuales y la redefinición de la profesión en términos de seguridad social y laboral.

Por lo anterior, esta investigación pretende reconocer y determinar las condiciones laborales actuales de los odontólogos pertenecientes a la Facultad de Odontología de la Universidad de Antioquia, en las cohortes de egresados 2015(1)-2019(2), antes y durante la pandemia por la COVID-19. Para llevar a cabo este objetivo se parte de los siguientes supuestos hipotéticos: 1. Los cambios agenciados por una sociedad de mercado alteran la función económica productiva y afectan directamente las condiciones de vida de los odontólogos. 2. La diada decencia y dignidad laboral sucumben ante la precariedad laboral. 3. La pandemia por la COVID-19 acentúa las ya deterioradas condiciones laborales de la práctica odontológica. Para el abordaje teórico se proponen tres elementos teóricos que se describen a continuación.

El primero está relacionado con los evidentes cambios en los componentes y funciones. Según Payares (2), la práctica odontológica es un trabajo social que involucra a unos sujetos que desarrollan actividades específicas relacionadas con el ejercicio de su profesión, que a su vez constituye una actividad de lucro. Asimismo, la profesión implica unos medios relacionados con los conocimientos científicos, técnicos e ideológicos y un objeto de trabajo relacionado con los procesos de salud - enfermedad en el componente bucal.

Sobre los fundamentos de la práctica odontológica, estos se clasifican en: 1. Componente formador en la producción de recursos humanos, esto es instituciones encargadas de la formación profesional de los odontólogos y auxiliares. 2. Instituciones prestadoras de servicios de salud. 3. Organizaciones gremiales que legitiman la ideología profesional y propenden ante el Estado por el monopolio de la práctica odontológica (2).

Dentro de las funciones de la práctica odontológica, la función económica productiva es la más importante, ya que da cuenta de las condiciones de vida laboral. La práctica odontológica favorece la productividad, conservación de la fuerza de trabajo y, media y contribuye en el consumo de productos de la industria odontológica (2).

Además, esta función, en las condiciones de vida de los odontólogos, se ha asumido desde el carácter propio liberal que ostenta la profesión odontológica, al involucrar unos medios y modos propios en la producción de servicios en salud bucal. Así, dependiendo de las maneras como se dispongan y gestionen estos medios y modos, se afianzan unas disposiciones sociales, esquemas propios de obrar, pensar y sentir relacionadas con la posición social que el odontólogo asume y en favor de ello, una distinción en la sociedad (6).

El segundo elemento teórico tiene que ver con la expresión de la diada: decencia y dignidad que sucumben ante la precariedad laboral. Acontecimientos como el cambio de la constitución política, el advenimiento de la Ley 100 de 1993, y con esta la creación del Sistema General de Seguridad Social en salud (SGSSS), reconfiguran unos escenarios y condiciones que alteran la decencia y la dignidad, al subsumir a la práctica odontológica a un estado de precariedad (6).

En este sentido, es importante conceptualizar que para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la protección social para las familias [...] y la igualdad

de oportunidades. Por tanto, la indecencia laboral es entendida como el deterioro en las condiciones de trabajo que limita las posibilidades de desarrollo en las diferentes áreas de la vida (11). En cuanto a la precariedad laboral, la OIT la define como inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contratos o por tiempo determinado de los mismos (12).

El tercer elemento se relaciona con los efectos de la COVID-19 en el ejercicio laboral odontológico. El cierre total o parcial de actividades productivas con afectación directa sobre los consultorios, la reducción del flujo de caja y horas laborales por la postergación de procedimientos conllevando a una disminución de los ingresos percibidos; los retrasos en la nómina y en el pago de proveedores; la compra de elementos de protección personal adicionales y el aumento de costos desproporcionados de estos acentúan las ya deterioradas condiciones laborales (10, 13). Por tanto, el presente artículo se planteó el objetivo descrito con anterioridad.

Métodos

Tipo de estudio

El abordaje de esta investigación fue cuantitativo, de tipo descriptivo (primando la expresión de datos porcentuales) y transversal. A partir de una encuesta se construyeron datos que dieron cuenta de las condiciones laborales y contractuales de las últimas cinco cohortes de egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Antioquia, antes y durante la pandemia por la COVID-19.

Población y muestra

La población objeto la conformaron egresados de las cohortes entre 2015(1)-2019(2), profesionales de más reciente inserción en el mercado laboral. Los criterios de inclusión incluyeron: aceptar diligenciar la encuesta de manera voluntaria y ser odontólogo egresado de la Universidad de Antioquia, perteneciente a las cohortes 2015(1)-2019(2). El principal criterio de exclusión fue el de ser egresado de cohortes diferentes a las mencionadas.

El estudio contempló como unidad de análisis a los egresados, a quienes se les evaluó las condiciones laborales en sus diferentes niveles de medición. Estas fueron: antecedentes laborales, inserción al mercado laboral, formas de contratación y prestaciones sociales a partir de dos momentos; el antes y el durante de la expresión de la pandemia. La primera aplicación del instrumento fue el 20 junio de 2020; habían transcurrido 3 meses y 10 días desde que la Organización Mundial de la Salud (OMS) determinó la COVID-19 como pandemia. La fecha de aplicación del instrumento coincidió con el primer pico de la pandemia en Colombia. Esta aplicación finalizó el 01 de septiembre del mismo año.

La muestra se obtuvo a partir de bases de datos proporcionadas por el Observatorio Estudiantil de dicha facultad. De un universo de 223 egresados, el tamaño de la muestra fue de 142 profesionales, se trabajó con una confianza del 95%, un error del 5% y p del 50%.

Herramientas de recolección de datos

La recolección de la información se realizó mediante un formulario tipo cuestionario, el cual contó con una validez de constructo, criterio y contenido. El cuestionario fue usado mediante la herramienta Formularios de Google. La investigación comprendió las siguientes dimensiones: 1. Caracterización sociodemográfica a partir de condiciones de edad (rango de edad), género (masculino, femenino), año de egreso, formación complementaria y pertenencia a alguna organización gremial. 2. Condiciones de inserción laboral a partir del primer empleo (tiempo de espera, lugar de la inserción, tipo de contrato laboral, duración del contrato, salario). 3. Principales cambios en las condiciones laborales antes y durante el evento de pandemia por la COVID-19, entre las que se encuentran: modalidad y tipo de contrato, duración del contrato, salario, afiliación a la seguridad social, tenencia y medios para la prestación del servicio.

La investigación comprendió las siguientes etapas: 1. Consulta y depuración de bases de datos existentes. 2. Adopción. 3. Formalización del trabajo de campo. 4. Prueba piloto y ajustes en el equipo de trabajo. y 5. Aplicación del instrumento. En esta última etapa se contactó a los odontólogos vía telefónica, correo electrónico y redes sociales; se explicaron los objetivos del estudio y la finalidad académica del mismo, se consultó su disponibilidad para responder y se concretó el envío del instrumento para su diligenciamiento.

Análisis estadísticos

Se utilizaron los programas Microsoft Excel, para el procesamiento de información, e IBM-SPSS versión 23, para el análisis estadístico. Todas las variables cualitativas fueron resumidas mediante frecuencias relativas expresadas en porcentajes, mientras que las variables cuantitativas fueron resumidas con el promedio y la desviación estándar. Se utilizó el chi cuadrado de Mc Nemar para comparar las proporciones antes y durante el evento de la pandemia de la dimensión 'condiciones de inserción laboral y principales cambios en las condiciones laborales'. Esta agrupó las siguientes variables e indicadores: empleabilidad, duración y tipo de contrato, salarios e ingreso y afiliación a seguridad social, donde un valor de $p < 0,05$ se consideró estadísticamente significativa la diferencia.

Consideraciones éticas

El instrumento utilizado para esta investigación tipo cuestionario fue avalado en su momento por el Comité de Ética de la Facultad de Odontología bajo el código 017 de 2009. Este se utilizó para la investigación: "*La odontología: profesión liberal que se debate entre distinción y la extinción*" (6), y volvió a tener aval para su aplicación en el año 2020. Se construyó un consentimiento informado que reunió consideraciones en relación con la recolección, tratamiento y almacenamiento de la información suministrada. Este conformó el encabezado de la encuesta a fin de garantizar a los participantes el anonimato, respeto a la dignidad y derecho a la confidencialidad de la información con uso exclusivamente académico. Su aplicación no representó ningún riesgo para la población encuestada.

Resultados

Los resultados que se presentan a continuación dan cuenta de las condiciones laborales y contractuales de las últimas cinco cohortes de odontólogos egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Antioquia, antes y durante la pandemia por la COVID-19.

Caracterización sociodemográfica

Del total de la muestra, un 28,9% fueron hombres y el 71,1% mujeres. La muestra se agrupó en edades entre 24 y 43 años, siendo 27,82 la edad promedio con una desviación estándar de 3.15. El grupo con mayor porcentaje de egresados fue la cohorte del 2017 con un 38,5%, seguido del perteneciente a la cohorte del 2018 con 25,1%, la del 2019 con 23,7%, y las cohortes restantes entre el 2015 a 2016 con un 12,7%.

Del total de la muestra, el 56,3% eran odontólogos generales. El 43,7% restante contaban al momento de la encuesta con algún tipo de formación postgraduada, de estos, el 23,2% (de los anteriores 43,7%) conformaba un grupo de especialistas en el área clínica. El 76,8% restante del valor anterior contaba con una formación en diplomados, entre los cuales destacaba la capacitación en estética, al parecer por las exigencias laborales en el campo profesional.

El 81,88% de la población refirió no estar afiliado a ninguna organización gremial, el restante 18,12% reportó estar agremiado a alguna asociación, agremiación sindical, o del sector cooperativo y solidario.

Condiciones de inserción laboral a partir del primer empleo

Respecto a la posibilidad que tuvieron los odontólogos egresados de acceder bajo la figura de unidad temporal de inserción laboral, la cual estuvo alrededor del primer empleo, encontramos que bajo la modalidad de Servicio Social Obligatorio solo el 11,9% lo obtuvo y el 88,1% restante no accedió a él por carencia de plazas, por petición de amnistía o por ausencia de postulación.

Lo anterior explica el porqué al egresar, el 65,9% tardó en obtener su primer empleo entre 1 y 6 meses, el 26,7% entre 6 meses y 1 año, el 3% entre 1 y 2 años y que el 4,4% reportara no tener aún empleo. Adicionalmente, se puede decir que la duración de estos empleos fue inferior a los 6 meses en el 36,9% de los egresados, entre 6 meses y 1 año en el 30,8%, entre 1 y 2 años el 20% y superior a 2 años para el 12,3%. Por otro lado, el 63,8% reportó que su primer contrato laboral fue por obra o labor (prestación de servicios), el 11% contrato a término indefinido, el 10,2% refirió contratación por prestación de servicios a término fijo inferior a un año, el 10,2% refirió contratación a término fijo por un año y el 4,8% otro tipo de contrato.

Finalmente, frente a este primer tópico, el 45,4% de los egresados señaló que su primer salario fue inferior o igual a un salario mínimo. De este porcentaje, el 36,9% comentó haber recibido un salario inferior al mínimo y el 8,5% restante, igual a un salario; el 31,5%

confirmó recibir entre 1 y 2 salarios mínimos, y solo el 23,1% obtuvo una compensación superior a 2 salarios.

Condiciones sociolaborales. Antes de la emergencia sanitaria

Ahora bien, una vez inmerso el odontólogo en el ámbito laboral, los resultados de empleabilidad no varían mucho alrededor del proceso de consolidación en los diferentes espacios laborales, en lo que el presente estudio ha denominado en la unidad temporal, antes de la emergencia sanitaria. Al respecto, a continuación se reflejan los análisis realizados.

El tipo de contratación no parece mejorar, pues continúa primando, mayoritariamente, el contrato por labor y porcentaje, escasean los odontólogos propietarios y es baja la estabilidad laboral con contratos indefinidos. Esto se debe a que, solo son propietarios de consultorios o clínicas el 6,9%, el restante 93,1% labora bajo la figura de un contrato de sujeción o subordinación, como se puede apreciar en la Tabla 1 a partir del tipo de contrato y la duración del mismo.

Sobre la forma de ejecución de contratos, antes de la emergencia sanitaria se registró que para el 67,5% de los egresados sucedió de manera escrita y para el 32,5% restante fue de manera verbal. Este último dato evidenció una clara informalidad de los mismos. Adicional a esto, al indagar por el cumplimiento de las prestaciones sociales, se demostró que el 20,9% de estos contratos incumplía con la afiliación al Sistema General de Pensiones. En la Gráfica 1 pueden observarse otros aspectos que tienen que ver con el factor prestacional. En esta misma llama la atención que el 37,3% de los contratos no cumple con ningún tipo de prestación social. Así mismo, se constatan las bajas coberturas de los derechos esenciales, de cumplimiento de cesantías, primas, auxilios de transporte y subsidios familiares.

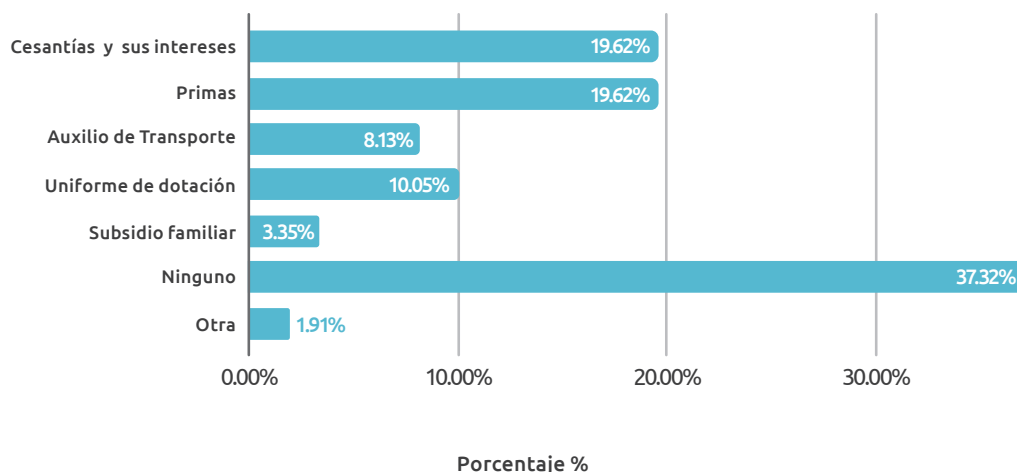
Algo similar ocurre con los resultados alrededor de la afiliación al SGSSS, donde el 85,9% de los encuestados está afiliado a alguna de las modalidades de seguridad social. Sin embargo, hay un 10,9% de desafiliación, el cual, al parecer, coincide con la proporción de desempleo que evidencia este grupo en la encuesta de profesionales. Además, el 3,2% restante presenta rangos de pobreza extrema, por lo que deben acogerse a los beneficios de los regímenes subsidiados. Respecto a los aportes a la seguridad social, un 66,7% de los egresados afirmó que estos correspondían a los ingresos efectivamente percibidos (salario-honorarios) y un 33,3% manifestó que no correspondían, indicando múltiples razones como incapacidad de pago, ser beneficiario del régimen contributivo, haber finalizado contrato o cotizar sobre el salario mínimo.

Tabla 1. Distribución porcentual del tipo y duración del contrato antes de la pandemia.

Tipo y duración del contrato	Porcentaje (%)
A término fijo inferior a un año	14,29
A término fijo por un año	10,92
A término fijo superior a un año	0,84
A término indefinido	18,49
Contrato por obra o labor (prestación de servicios)	51,26
Sin contrato	3,36
Otra	0,84

Fuente: elaboración propia.

Gráfica 1. Pago de prestaciones sociales antes de la pandemia.



Fuente: elaboración propia.

De otro lado, un factor importante a la hora de analizar la capacidad adquisitiva del grupo se observa en la disposición de atender con su salario otros agregados que se ofrecen desde el orden privado en el régimen de salud, mediante la adquisición de los denominados planes complementarios. Ante ello, se logró constatar que, en el grupo, el 82,2% de los encuestados no posee esta capacidad adquisitiva, solo el 17,8% reportó tener capacidad de afiliación bien sea a una medicina prepagada, un plan complementario, una póliza de salud con aseguradora, entre otros.

Frente a otros regímenes complementarios de seguridad social se pudo observar lo siguiente: que el 59,5% no estaba afiliado a una caja de compensación familiar, frente a un 40,5% que sí lo estaba. En lo que respecta al Sistema General de Riesgos Laborales (ARL), los resultados de la encuesta reflejan que el 45,7% se encontraba afiliado por cuenta propia, el 36,5% afiliado por el empleador y el 17,8% restante no se encontraba afiliado.

Ingresos profesionales, salario antes de la pandemia

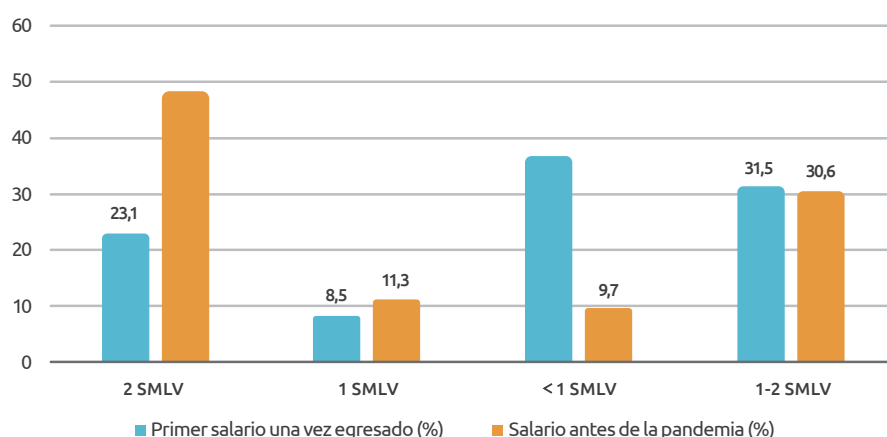
Una vez afianzada su vinculación en el escenario laboral, se puede percibir en este grupo una mejora en las tablas salariales entre el primer empleo y el salario actual (antes de la pandemia). Tal como se puede observar en la Gráfica 2, las variaciones que presentan los salarios en la mayoría de los encuestados, que corresponde al 68,2 % de la muestra, se deben principalmente al tipo de contrato (pago por %) y, porque en esta proporción de encuestados hay quienes reciben en su salario una parte fija y otra variable. El 9,1% que manifestó no recibir ningún tipo de salario, lo hizo considerando su situación de desempleo como odontólogo. Esto ya sea por no haber conseguido empleo, estar estudiando o residir fuera del país.

Finalmente, existe una preocupación latente entre los profesionales por nivelar sus salarios acudiendo a otras formas de ingresos, así lo indicó el 22% presentando como fuentes de este ingreso adicional el emprendimiento propio y/o familiar, el desempeño de otra profesión u otras labores.

Principales cambios en las condiciones laborales durante el evento de pandemia por la COVID-19

El proceso de seguimiento sistemático a los resultados presentados en este grupo de egresados culminó el 1 de septiembre del 2020, durante el primer pico de pandemia en el territorio colombiano. Este evento de carácter mundial determinó unas nuevas circunstancias en el orden laboral de los colombianos; el ejercicio de la práctica odontológica no fue la excepción. Ello se presenta en la Tabla 2, en donde se presentan los cambios más significativos en las condiciones laborales de los odontólogos egresados durante el evento de la pandemia por la COVID-19.

Gráfica 2. Comparativa salarial: primer salario y salario antes de la pandemia.



SMLV: Salario mínimo legal vigente.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. Cambios en las condiciones laborales de los odontólogos en la pandemia.

Dimensiones	Variables e indicadores	Antes	Durante	Valor p Mc Nemar
Condiciones de inserción laboral	Desempleo	9,1%	20,7%	0,000
	Laboran en otra profesión	9,1%	13,5%	0,000
Principales cambios en las condiciones laborales	Contrato por prestación de servicios	51,3%	41,7%	---
	Contrato por sujeción y subordinación	93,1%	31,3%	---
	Ingresos diferentes al trabajo odontológico	22,0%	26,3%	0,503
	Cotizante	49,6%	38,3%	0,000

Fuente: elaboración propia.

En este cuadro de resultados llama la atención, y siguiendo el hilo conductor alrededor de las variables e indicadores de seguimiento a las condiciones laborales de los egresados, que los principales cambios que presentaron disminución o aumento porcentual fueron las variables de empleabilidad. Así, de un 9,1% de desempleo antes de la pandemia se pasó a un 20,7% durante el primer pico de este evento, con un valor de p 0,000 que indica que hubo un cambio significativo. Antes de la pandemia se reportó por parte de los egresados, que un 9,1% de ellos se dedicaba a otras labores diferentes al ejercicio profesional. No obstante, con el evento de la pandemia este porcentaje aumentó en un 4,4% para quienes abandonaron la profesión y se dedicaron a otras profesiones o labores, con un valor significativo de p 0,000. Así mismo, se puede decir que la empleabilidad se vio afectada por el cierre de sitios de trabajo en un 6,7%.

Sobre el tipo de contrato, se observa que antes de la pandemia primaba la modalidad de prestación de servicios, esta presentó una variación porcentual importante al pasar de 51,26% a un 41,7%, lo cual estaría indicando una pérdida cercana al 10% de este tipo de contratación. Adicionalmente, el 93,1% de los encuestados tenían un contrato de sujeción o subordinación a un empleador antes de la pandemia, con esta, dicha subordinación presentó cambios en las suscripciones del 31,3% de los convenios, modificando algunos de sus apartes en materia laboral.

Respecto a los egresados, durante la pandemia el 75% presentó cambios en sus salarios sin lograr identificar el porcentaje y su incidencia en la base salarial. Una mínima proporción de estos egresados, correspondiente al 4,3%, recurrió a otras fuentes de ingreso para solventar la situación económica.

Ahora, frente a la afiliación a los regímenes de prestaciones sociales y de seguridad social, estos ya tenían bajos porcentajes antes de la pandemia. Con esta, las condiciones de afiliación variaron, pasando de un 49,6% a un 38,3%, con un valor significativo de p 0,000.

Discusión

Aspectos sociodemográficos

Estos primeros resultados muestran una población de profesionales jóvenes, en su mayoría odontólogos generales, con predominio de género femenino, ya que el mayor porcentaje lo obtuvieron las mujeres. Esto podría sugerir una situación de vulnerabilidad de la población femenina frente al empleo, que reafirma las condiciones históricas a las que las mujeres se han enfrentado en Colombia. A su vez, hay una baja disposición de afiliación; por lo tanto, existe una baja posibilidad de interlocución colectiva como grupo de asalariados para poder reclamar mejores condiciones frente al empleo.

Unidad temporal: inserción frente al empleo

Lugar y tiempo de retención, salario, modalidad y tipo de contrato

Los datos obtenidos en este estudio dilucidan la dificultad que tienen los odontólogos para obtener y sostener su primer empleo. Respecto al tiempo de inserción, contrato laboral y salario se observa una seria precariedad laboral al momento de obtener esa primera oportunidad laboral. En este contexto, se ha evidenciado como el año social obligatorio dejó de ser una oportunidad estable e importante en relación con la antigua inserción laboral. De ahí, que se reporten cambios sustanciales en materia laboral, como, por ejemplo, en el contrato y en el tiempo y salario en su proceso de inserción.

Como ya lo han reportado otros estudios (4), el Servicio Social Obligatorio representó un espacio de formación, aprendizaje y resolución de necesidades de salud con enfoque territorial. Se ha constituido, además, en una fuente de raigambre y estabilidad laboral frente al primer empleo, dada sus condiciones contractuales por el tipo de contrato a término definido igual a un año, el tipo de salario integral, nivelación salarial con el resto de profesiones del área de la salud con base en una tabla salarial de tarifas dignas, retención como fuente de estabilidad en el empleo y proyección en territorio con otras oportunidades para mejorarlo.

Hoy, este panorama ha cambiado, dado que las condiciones de tiempo de retención y búsqueda de empleo son determinantes al momento de valorar la inserción laboral para un egresado. Tal como lo publicó la Universidad Libre, en 2018, los jóvenes profesionales tardaban aproximadamente siete meses en hallar trabajo, mientras que en promedio otras personas demoraban cinco. Puede decirse que, en el argot laboral, el tiempo entre 7 y 9 meses es un promedio “razonable” para ubicarse laboralmente; una de las razones está relacionada con la experiencia laboral, factor directamente proporcional con el tiempo que demanda la búsqueda de empleo, es decir, a mayor experiencia más tiempo tardará un profesional en ubicarse laboralmente (14). Si bien, los tiempos de inserción laboral en el presente estudio están en los rangos “razonables” para el 65.9% de los encuestados, resulta preocupante que el 34,1% haga parte de las cifras de desempleo con modalidades de contratos que producen desconcierto ante el futuro de sus posibilidades,

con una multiplicidad de ofertas provenientes del mercado neoliberal, sin raigambre, con desafiliación e indignidad frente a sus derechos laborales.

Unidad temporal antes y durante la pandemia

Los resultados que se obtienen a partir del análisis de las condiciones laborales de los odontólogos egresados dejan ver la informalidad, degradación y vulneración en las condiciones de trabajo. Esto como consecuencia del tipo de contrato, las modalidades de pago por porcentaje, el de arriendo por hora o por evento y tipos de contratación indignas, factores que no estiman un salario real y que, por demás, afectan más a algunos que a otros, en tanto hay profesionales a quienes se les adiciona responsabilidades patronales como costos de instrumentos de desgaste y algunos insumos, costos prestacionales y pagos de afiliación a la seguridad social, entre otros. Este tipo de informalidad, que ha sido definida por la OIT y otros estudios en relación con el trabajo decente (15, 16) como la falta de acceso a la Seguridad Social a través del trabajo, es una de las mayores fuentes de desigualdad económica, tal como se ha señalado en el Informe Nacional del Trabajo Decente de 2010. De otro lado, estudios como el de Jaramillo, Velásquez y Marín (6) ya mostraban un bajo porcentaje de odontólogos (27%) con dominio pleno de la Unidad Prestadora de Servicios de Salud Bucal. Ahora, los hallazgos del presente estudio reafirman, desde los tipos de contratación evidenciada, la pérdida de dicho dominio y posesión sobre los medios utilizados para la prestación de servicio por parte de los odontólogos

Frente a las prestaciones sociales y la seguridad social se muestra un claro proceso de elusión, evasión y desatención a los deberes y derechos conculcados en materia constitucional y laboral consagrados en Colombia, tal como lo plantea la Constitución Política (17). Aspecto que también se había evidenciado en el estudio de López Rosa V. et al (18), donde se encontró que la cotización al SGSSS era asumida por el 57% de los odontólogos, y con lo cual se expresa la precarización laboral mencionada. De esta forma, el balance de los resultados anteriores deja entrever una tendencia a la vulneración de derechos consagrados para los trabajadores colombianos en aspectos concernientes a tipo y duración del contrato, régimen prestacional de seguridad social y en el monto de los salarios, configurándose a través de ellos un modelo no digno en el trabajo de los odontólogos.

Autores como Nieto (1), Beltrán (19) y Jaramillo (20) ya han reportado un estancamiento en el promedio salarial de los odontólogos. En los últimos cinco años ha pasado de un promedio de 2,7 a 2,1 salarios mínimos mensuales, estancamiento que viene de una base decreciente desde 1993, donde se podía decir que el odontólogo tenía 18,2 salarios mínimos, este estudio reafirma dicho hallazgo. Así, si el estudio permite ver una relativa “estabilización” en las escalas salariales, es porque estas se dan con respecto al primer empleo, lo cual funciona como una adaptación a la baja, al dejar al descubierto un proceso creciente de inestabilidad que es procurado por la flexibilización y desregulación laboral implementadas desde las formas contractuales. Estas formas tienen que ver con la contratación por porcentajes, por eventos y subcontratación a partir de terceros, lo que incide de manera directa en los niveles de ingreso de la profesión odontológica y, a su vez, acentúa unas condiciones de precariedad, deterioro, informalidad y pauperización en su ejercicio odontológico, situaciones que ya habían sido analizadas previamente por Ternera (9), Otálvaro (21) y Franco et al. (22).

Frente a los tres supuestos hipotéticos planteados en un inicio, los resultados muestran una práctica odontológica en crisis, fuertemente golpeada por la informalidad. Esto debido al claro recambio que se presenta en la función económica, encargada de favorecer la productividad, conservación de la fuerza de trabajo y los procesos mediadores con los diferentes actores y procesos en el ámbito laboral alrededor del consumo y aprestamiento de la mano de obra necesaria para la producción de los servicios, tal como lo señala Amartya S. et al. (15) y el estudio de Castro O. (23).

A partir de la revisión de los resultados obtenidos, se pueden objetivar tres grandes cambios en dicha función. El primero es la pérdida real y objetiva de los medios, infraestructura, insumos y espacios necesarios para la producción de servicios por parte de los odontólogos, quienes pasan a ser trabajadores dependientes subordinados a un interés ajeno -entre ellos a capitales foráneos-, tal como lo afirma Jaramillo (6), modifican y ponen en entredicho el carácter mismo de su ejercicio como profesional liberal.

El segundo se concreta a partir de una economía de mercados bajo supuestos de flexibilización, al modificar las reglas de juego en el ámbito contractual, con violación manifiesta a los deberes y derechos empleado-patronales, e igualmente por la elusión y evasión de responsabilidades de quienes fungen como dueños o patrones. Se tiene, entonces, un salario distorsionado que no cubre las necesidades de los profesionales y que evidencia claras desventajas sociales con respecto a otras profesiones y quehaceres afines. El monto promedio salarial no guarda una proporcionalidad con respecto al servicio que presta, ni al proceso formativo invertido en años en el espacio universitario. Situación que se ve agravada por la falta de regulación, en suma, salarios exiguos y decrecientes en medio de una sociedad indolente.

Con relación a la diada decencia y dignidad, el trabajo decente significa la oportunidad de acceso a un empleo productivo y a un ingreso justo, con seguridad en el lugar de trabajo, con derechos en la protección social para el trabajador y su familia (11). En estrecha correspondencia se encuentra la dignidad que refiere a la garantía de un trabajo protector con un salario honesto, con derechos laborales, que propenda por igualdad de género en el acceso, con protección laboral, que permita el desarrollo personal, la integración social, de organización y de la participación (24).

En conclusión, cuando este rumbo se extravía aparece una dinámica de degradación y vulneración de las condiciones y el derecho al trabajo, con mayor razón si estas se dan en el marco de la pobreza, la globalización o un evento catastrófico como la COVID-19. Este evento permitió reconocer las condiciones de indefensión en las que laboran las diferentes profesiones en Colombia, las cuales advierten un deterioro a la par que crece la informalidad en el empleo y se acentúan las medidas de una mayor flexibilización, en suma, se dinamiza la pauperización. Los hechos relatados en este estudio se enmarcan en este análisis de precariedad y exhortan a la organización para la denuncia y el anuncio.

Agradecimientos

Agradecemos al Observatorio Estudiantil, a los participantes egresados por su disposición en la presente investigación y al docente Luis Gonzalo Álvarez Sánchez por su contribución en el análisis estadístico.

Contribuciones de los autores

Todos los autores, Gonzalo Hernando Jaramillo-Delgado, María Juliana Marín-Flórez, Jennyfer Paola Cadavid-Berrio, Estefanía Burgos-Amaya, María Alejandra Osorio-Quintero y Jessica Alejandra Velásquez-Benítez, certifican que han participado en la planeación, diseño y desarrollo del artículo, así como en el análisis e interpretación de los resultados. Además, cada autor revisó el artículo, aprobó su versión final y estuvo de acuerdo con su publicación.

Conflictos de interés

Los autores manifiestan no presentar ningún conflicto de interés.

Referencias

1. 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. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/987/851>
2. Payares-González C. ¿Es la práctica odontológica un trabajo social descontextualizado? *Rev Fac Odontol Univ Antioq*. 1996; 8(1): 4–9. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/odont/article/view/326443/20783720>
3. Ternera-Pulido JH. Planificación de Talento Humano en Salud Oral en Colombia. *Acta Odontol Col*. 2011; 1(1): 77–92. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/actaodontocol/article/view/28376>
4. Jaramillo-Delgado GH, Gómez GM. Efectos de la ley 100 sobre el campo de estudio y el quehacer de los profesionales de la salud: la práctica odontológica y su caso. *Rev Fac Odontol Univ Antioq*. 2006; 18(1): 95–102. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10495/7812>
5. Flórez-Acosta JH, Atehortúa-Becerra SC, Arenas-Mejía AC. 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*. 2009; 8(16): 107–131. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v8n16/v8n16a07.pdf>
6. Jaramillo-Delgado GH, Velásquez-Escobar JP, Marín-Urbe A. La odontología: profesión liberal que se debate entre la distinción y la extinción. *Rev Fac Odontol Univ Antioq*. 2014; 25(Supl): S5–S26. Disponible en: http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/5593/1/JaramilloGonzalo_2014_OdontologiaProfesionLiberal.pdf

7. Lastra-Lastra JM, Méndez-Morales JS, Cuartas-Montoya GP, Álvarez-Rodríguez LF, González-Marín YO, Arango-Benjumea JJ, *et al.* Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: Nuevos paradigmas en las organizaciones. Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia; 2019. <https://doi.org/10.16925/9789587601527>
8. Caballero-Lozada MF, Giraldo-Alzate OM, Nieto-Gómez LE, Bedoya-Loaiza O, Medina-Rojas WY. La Precarización Laboral en el Siglo XXI. Estudio de Caso en una Universidad Pública Colombiana. Primera edición. Santiago de Cali: Editorial Mariposas Amarillas Universidad Libre seccional Cali; 2015. <https://doi.org/10.18041/978-958-8891-28-6>
9. Ternera-Pulido JH. Un complejo escenario laboral para la odontología en Colombia. Colombia: ECOE ediciones; 2016.
10. Rodríguez-Pinzón E. Colombia impacto económico, social y político de la Covid-19. *Análisis Carolina*. 2020; 2020(24): 1–14. https://doi.org/10.33960/AC_24.2020
11. Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente. [fecha de consulta: 23 de enero de 2021]. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
12. Barattini M. El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*. 2009; 8(24): 17–37. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v8n24/art02.pdf>
13. Unidad de salud. La crisis de los odontólogos por la pandemia. El Tiempo. 2020 Mayo 8. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/salud/la-crisis-de-los-odontologos-por-la-pandemia-493508>
14. Universidad Libre. La Universidad Libre revela una preocupante radiografía del desempleo juvenil en Colombia. Universidad Libre. 2018. Disponible en: <http://www.unilibre.edu.co/la-universidad/ul/noticias-home/1061-la-universidad-libre-revela-preocupante-radiografia-del-desempleo-juvenil-en-colombia>
15. Sen AK, Stiglitz JE, Zuberi I. Se busca trabajo decente. Madrid: Ediciones Hoac; 2007.
16. Tangarife-López C, Correa-Montoya G. Informe nacional de trabajo decente, 2010. Medellín: Escuela Nacional Sindical; 2011. Disponible en: https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/12/Informe-Nacional-de-Trabajo-Decente-_2010.pdf
17. Constitución Política de Colombia. Art. 25, 53. Julio 7, 1991; Colombia.

18. López RV, Sierra JL, Díaz SP, Agudelo HB. Calidad de vida laboral de los odontólogos en Antioquia 2011-2012. *Rev Salud Pública*. 2018; 20(6): 684–691. <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n6.52054>
19. Beltrán-Salazar M, Yepes-Delgado FL, Llano-Sánchez E, Suárez LE, Miranda-Galvis M, Saldarriaga-Saldarriaga A. Seguimiento de los egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Antioquia desde 1941 hasta el 2011. Parte II: Caracterización laboral. *Rev Fac Odontol Univ Antioq*. 2014; 25(Supl): S67–S79. Disponible en: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/5591/1/BeltranMagda_2014_SeguimientoEgresados19412011Partell.pdf
20. Comunicaciones Facultad Odontología Universidad de Antioquia. Conferencia “Situación laboral de la odontología en Colombia”, Doctor Gonzalo Jaramillo Delgado. Youtube; 2020. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=Ld5KPjBRp4o&t=2791s>
21. Otálvaro-Castro GJ, Zuluaga-Salazar SM. Transformaciones de la práctica odontológica en el contexto de la reforma estructural del Estado de finales del siglo XX: Confluencias hacia la proletarización de la odontología en Colombia. *Rev Fac Odontol Univ Antioq*. 2014; 25(Supl): S27–S38. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10495/5596>
22. Franco-Cortés AM, Serna-Gómez JA, Ochoa-Acosta EM. Empleabilidad de los graduados de programas de pregrado en odontología de la ciudad de Medellín-Colombia, 2017-2018. *Revista Nacional De Odontología*. 2019; 15(29): 1–19. <https://doi.org/10.16925/2357-4607.2019.02.13>
23. Castro-Güiza OE. Nivel de cumplimiento en materia de trabajo decente en Colombia. *Revista Internacional y Comparada Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2013; 1(2): 58–78. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5402023>
24. Oficina Internacional del Trabajo. Trabajo decente. Informe del Director general, Conferencia Internacional del Trabajo, 87a reunión. 1999; Ginebra, Suiza. Ginebra: OIT; 1999. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651%281999-87%29.pdf>