

**INSERCIÓN LABORAL DEL EGRESADO DEL PROGRAMA DE ODONTOLOGÍA
DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

**LABOR INSERTION OF THE GRADUATE PROGRAM OF DENTISTRY OF THE
UNIVERSITY OF CARTAGENA**

**STELLA PUPO MARRUGO
FARITH GONZÁLEZ MARTÍNEZ
ARLETH HERNÁNDEZ ÁLVAREZ**

**MARJORIE SAAVEDRA ACUÑA
ANGIE DE JESUS ZABALETA CASTILLO**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES
CARTAGENA DE INDIAS, D. T. Y C.**

2020

**INSERCIÓN LABORAL DEL EGRESADO DEL PROGRAMA DE ODONTOLOGÍA
DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

TRABAJO DE GRADO

STELLA PUPO MARRUGO

Odontóloga, Especialista en Endodoncia

FARITH GONZÁLEZ MARTÍNEZ

PH. D. Toxicología ambiental, M. Sc. En salud pública, Odontólogo Especialista en
Métodos y Técnicas de Investigación Social

ARLETH HERNÁNDEZ ÁLVAREZ

Odontóloga, Especialista en pedagogía y Docencia Fundación del Area Andina
Jefe de Departamento Académico de la Universidad De Cartagena Facultad de
Odontología

MARJORIE SAAVEDRA ACUÑA

Estudiante de Odontología. Universidad de Cartagena

ANGIE DE JESUS ZABALETA CASTILLO

Estudiante de Odontología. Universidad de Cartagena

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES
CARTAGENA DE INDIAS, D.T. Y C.,**

2020

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| RESUMEN..... | 4 |
| ABSTRACT..... | 5 |
| INTRODUCCIÓN..... | 6 |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 7 |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA..... | 7 |
| 2. JUSTIFICACIÓN..... | 9 |
| 3. OBJETIVOS | 11 |
| 3.1. Objetivo general..... | 11 |
| 3.2. Objetivos específicos..... | 11 |
| 4. MARCO TEORICO | 12 |
| 5. METODOLOGÍA | 21 |
| 5.1. Diseño del instrumento..... | 21 |
| 5.2. Recolección de la información..... | 22 |
| 5.3. Procesamiento y Análisis de la información | 22 |
| 5.4. Consideraciones bioéticas..... | 22 |
| 6. RESULTADOS..... | 23 |
| 7. DISCUSIÓN..... | 34 |
| 8. CONCLUSIONES | 38 |
| 9. RECOMENDACIONES..... | 39 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 40 |
| ANEXOS..... | 45 |

RESUMEN

Introducción. La inserción laboral es el proceso de transición que tuvieron los egresados en la obtención de un empleo en el mercado laboral, incluyendo cuatro momentos: durante los estudios (antes y después), 6 meses después del egreso y el estado actual. Las teorías que explican la inserción laboral está basado en dos enfoques: por competencia e itinerarios y trayectorias. Se hace necesario disponer de información sobre la inserción y la trayectoria laboral de los egresados, que permita diseñar estratégicamente los planes de estudio. **Objetivo.** Describir la situación actual de la inserción laboral y empleabilidad que presentan los egresados del programa de odontología de la universidad de Cartagena en el periodo comprendido entre los años 2009 al 2017. **Metodología.** Se realizó un estudio de tipo descriptivo transversal con un enfoque cuantitativo. La muestra fue de 111 egresados representando la población de 734 egresados entre 2009 a 2017. Con la ayuda de una encuesta se indagó acerca de la inserción laboral, aspectos de empleabilidad y satisfacción de los egresados, entre otras. Con respecto al análisis de la información, se realizó con ayuda del programa estadístico STATA SE 11.1. **Resultados.** Al examinar los aspectos de empleabilidad, se encontró que el 49,5% de los egresados tardan entre 6 meses y 1 año para establecerse laboralmente. De los que respondieron que no están laborando, la gran mayoría (20.7%) no lo realiza hace menos de 6 meses, debido a que, principalmente, las propuestas de trabajo no cumplen con las expectativas (9%). En el estudio participaron 111 odontólogos, el 65,8% fueron mujeres, y con una población encuestada perteneciente al rango de edad de 31-40 (44,1%). **Conclusiones.** En relación a la Inserción laboral de los Egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Cartagena, se estableció que el de tipo tardío es el más frecuente (6 meses y 1 año) y que en cuanto al nivel de estabilidad y salario se presenta una satisfacción mediana.

PALABRAS CLAVE: Inserción Laboral, Empleabilidad, Odontología en Colombia.

ABSTRACT

Introduction. Labor insertion is the transition process that graduates had in obtaining employment in the labor market, including four moments: during studies (before and after), 6 months after graduation and the current status. The theories that explain labor insertion are based on two approaches: by competence and itineraries and trajectories. It is necessary to have information on the insertion and career of graduates, which allows strategically designing curricula. **Objective.** Describe the current situation of labor insertion and employability presented by graduates of the dentistry program of the University of Cartagena in the period from 2009 to 2017. **Methodology.** A cross-sectional descriptive study was conducted with a quantitative approach. The sample was 111 graduates representing the population of 734 graduates between 2009 and 2017. With the help of a survey it was inquired about job placement, aspects of employability and satisfaction of graduates, among others. With regard to the analysis of the information, it was carried out with the help of the statistical program STATA SE 11.1. **Results** When examining the employability aspects, it was found that 49.5% of graduates take between 6 months and 1 year to establish themselves at work. Of those who responded that they are not working, the vast majority (20.7%) did not do it less than 6 months ago, because, mainly, work proposals should not meet expectations (9%). 111 dentists participated in the study, 65.8% were women, and with a population surveyed belonging to the age range of 31-40 (44.1%). **Conclusions** In relation to the job placement of graduates of the Faculty of Dentistry of the University of Cartagena, the type of delay is modified is the most frequent (6 months and 1 year) and in terms of the level of stability and salary is presented medium satisfaction.

KEY WORDS: Labor Insertion, Employability, Dentistry in Colombia.

INTRODUCCIÓN

La asociación nacional de universidades e instituciones de Educación Superior (ANUIES) señalan que en la última década del siglo XX el debate sobre el futuro de la educación fue una constante a nivel mundial, entre los temas destacaron la necesidad de transformar los sistemas educativos para enfrentar las demandas del mundo globalizado¹ y uno de los aspectos menos estudiados en el ámbito educativo es el de la relación existente entre el mundo de la educación y el del trabajo. Este tema está relacionado con los procesos y resultados de la formación de los egresados: sus capacidades académicas y profesionales para poder ingresar al mercado de trabajo. En la actualidad se ha establecido, en la mayoría de las instituciones de educación superior, el compromiso de evaluar algunas tareas a través del seguimiento de egresados con el fin de comprobar su eficacia y eficiencia².

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral. Todo estudio universitario tiene como objetivo final la inserción en el mundo laboral del estudiante para que se incorpore a la sociedad como un elemento activo que colabore en su progreso. Los estudios universitarios deben proporcionar no sólo los conocimientos tanto teóricos como prácticos necesarios para desarrollar su profesión, sino también una adquisición de las herramientas que le permitan desarrollar su profesión con altos estándares de calidad, llegar a poder integrarse de manera activa en la sociedad y por tanto integrarse de manera competente, dependiendo de ello su éxito laboral³. Es por eso que este proyecto de investigación tiene como objetivo principal describir más a fondo las percepciones de la facultad de Odontología y la situación laboral que presentan los egresados del programa de pregrado de odontología de la universidad de Cartagena en el periodo comprendido entre los años 2009 al 2017.

¹ Susana Guzmán Silva et al., «Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo», *Innovación Educativa* 8, n.º 42 (2008): 19-31, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179421234003>.

² María Mercedes Medina et al., «Criterios de selección de los empleadores para la contratación de egresados de la Facultad de Odontología-UNLP», en *Revista de la Facultad de Odontología*, vol. año 2016, 2016, <http://hdl.handle.net/10915/63055>.

³ «Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral - Libro Gratis», accedido 16 de julio de 2019, <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El desarrollo profesional continuo se ha convertido en el objetivo en casi todas las profesiones, y la odontología no es una excepción. Actualmente, el gremio odontológico se encuentra inmerso en una compleja realidad laboral, debido a la sobreoferta de servicios odontológicos y el crecimiento desmesurado en la cantidad de ellos y las facultades de odontología⁴.

Un estudio de la universidad Javeriana revela que hay alrededor de 42 mil odontólogos y anualmente salen de las universidades cerca de 8 mil profesionales⁴. Otras investigaciones afirman que 4,064 dentistas que se graduaron entre 2001 y 2004, el 70.6% eran mujeres y el 29.4% eran hombres, lo que confirma que las mujeres son más numerosas en la odontología colombiana⁵. Como con la medicina, existe la preocupación de que la feminización de la profesión se traduzca en mayores desafíos para la fuerza laboral y esto se refleja en los últimos ejercicios de modelado de la fuerza laboral en Inglaterra y Gales y Escocia, junto con recomendaciones para la reforma de los sistemas para facilitar su contribución a la mano de obra profesional⁶.

Actualmente un exceso de oferta de dentistas dando lugar a una alta tasa de desempleo en Colombia: 26% en 2009. El problema es que aunque hay muchos odontólogos en Colombia, la mayoría se concentran en áreas metropolitanas y muy pocos practican en áreas rurales y pueblos pequeños. El número de odontólogos en 2005 fue de 35,592 y, según las proyecciones, el número de dentistas en 2020 será de aproximadamente 57,000. Los cambios demográficos en la población colombiana, por ejemplo, una tasa de crecimiento menor a la esperada y una población más saludable, requerirán nuevas estrategias para la educación bucal y la

⁴ Alejandra Mercado Pacheco, Jorge Andrés Romero Polo, y Monica (Asesor) De La Valle Archibold, «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» (Thesis, Universidad de Cartagena, 2016), <http://190.242.62.234:8080/jspui/handle/11227/5116>.

⁵ Jorge A. Jaramillo et al., «Dental education in Colombia», *Journal of Oral Science* 52, n.º 1 (marzo de 2010): 137-43, <https://doi.org/10.2334/josnusd.52.137>.

⁶ Jennifer E Gallagher et al., «The Emerging Dental Workforce: Why Dentistry? A Quantitative Study of Final Year Dental Students' Views on Their Professional Career», *BMC Oral Health* 7, n.º 1 (diciembre de 2007): 7, <https://doi.org/10.1186/1472-6831-7-7>.

gestión de recursos humanos. Sí estas estrategias no se materializan, la tasa de desempleo entre los odontólogos podría alcanzar el 45% en 2020⁷.

Los resultados de los estudios de egresados son una herramienta importante para analizar los caminos que siguen los nuevos profesionales, si se incorporan a las empresas productivas, o desafortunadamente se estancan en los puestos bajos o intermedios, o bien, si gracias a su formación pueden acceder a cargos altos. Si por otra parte, con creatividad, actitud y aptitud, son capaces de generar nuevas alternativas para su propia subsistencia, conocer si la educación recibida en la universidad donde cursaron sus estudios les permite desenvolverse en el área del conocimiento que estableció su vocación, o bien, si han requerido prácticamente volver a formarse para desempeñar adecuadamente su profesión. Todos estos elementos son fundamentales para planear y reestructurar el plan de estudios en las instituciones de educación superior⁸.

Por lo anterior surge el siguiente interrogante: ¿Cuál es la situación actual de la inserción laboral y empleabilidad de los egresados del programa de Odontología de la Universidad de Cartagena en el periodo comprendido entre los años 2009 al 2017?

⁷ Mercado Pacheco, Romero Polo, y De La Valle Archibold, «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».

⁸ Carroll-Ann Trotman, N. Karl Haden, y William Hendricson, «Does the Dental School Work Environment Promote Successful Academic Careers?», *Journal of Dental Education* 71, n.º 6 (1 de junio de 2007): 713-25, <http://www.jdentaled.org/content/71/6/713>.

2. JUSTIFICACIÓN

Los grandes cambios generados en la economía del conocimiento, las comunicaciones y el mercado laboral, demandan empleos más flexibles que respondan a las nuevas necesidades de empleadores, quienes necesitan competir en un contexto cada vez más incierto, y de futuros trabajadores, que buscan el éxito en su carrera profesional y su autorrealización a través del trabajo⁹.

La calidad de un proceso la estimamos de acuerdo a como sean los resultados y el cambio, aceptación y mejoras que estos logran, así como la eficacia del proceso con las necesidades del ambiente en donde se desempeñara el egresado. La formación recibida en las instituciones de educación superior influye en gran medida sobre los graduados. El papel de la universidad en la formación profesional, no termina con la entrega del título, es responsabilidad de las instituciones de educación superior (IES), trabajar permanentemente por una formación de calidad de sus profesionales; de esta manera garantizar un capital humano capacitado que contribuya a la generación de oportunidades de progreso y a la construcción de una sociedad más equitativa, lo que conlleva, a impulsar los sectores de la economía para generar el desarrollo que el país requiere¹⁰

La empleabilidad ha llegado a convertirse en uno de los pilares del nuevo modelo educativo, impulsando un modelo de enseñanza-aprendizaje destinado a la adquisición de competencias. Las competencias se han convertido en la referencia a partir de la cual se organizan y planifican las enseñanzas universitarias.

En el presente proyecto se realiza un estudio de la inserción laboral y se revisa tanto la empleabilidad, las condiciones laborales y financieras, como el nivel de satisfacción que poseen los odontólogos egresados de la Universidad de Cartagena. Todo esto para poder hacer un análisis a fondo de la situación odontológica e intentar generar sugerencias y recomendaciones dirigidas a profesionales actuales, a jóvenes y que se convierta en un eje para la reflexión curricular, en tanto que

⁹ Pilar Martínez-Clares y Cristina González-Lorente, «Personal and Interpersonal Competencies of University Students Entering the Workforce: Validation of a Scale», *RELIEVE - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa* 25 (9 de mayo de 2019), <https://doi.org/10.7203/relieve.25.1.13164>.

¹⁰ Erika Julieth León León y Nohora Viviana Vásquez Penagos, «Perfil laboral y académico de los odontólogos en la ciudad de Villavicencio», 2017, <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/4763>.

ofrece una línea de diagnóstico de la realidad que le permita a la institución reflexionar alrededor del análisis y la evaluación curricular, a partir de la valoración en retrospectiva que hace el graduado sobre la calidad de la formación recibida. Cabe señalar que los jóvenes al ingresar a las facultades de odontología ostentan grandes expectativas debido a los odontólogos que llevan muchos años ejerciendo esta profesión y que sirven como modelo a las nuevas generaciones, pero cuando los recién egresados comprueban por sí mismo como se encuentra la situación laboral, entran en descenso anímico y se cuestionan el haber escogido la profesión puesto que los puestos de trabajo los encuentran escasos. En este aspecto la ejecución de este proyecto permitió de manera significativa analizar el desempeño laboral de los odontólogos egresados y el bienestar de los mismos ya que son una fuente de retroalimentación de los procesos curriculares, permitiendo establecer indicadores que permitirán evaluar su fortalecimiento o revisión para las planificaciones futuras, afianzando así el control de calidad del producto.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Describir la situación actual de la inserción laboral y empleabilidad que presentan los egresados del programa de odontología de la Universidad de Cartagena en el periodo comprendido entre los años 2009 al 2017.

3.2. Objetivos específicos

3.2.1. Describir características sociodemográficas de los egresados del programa de Odontología.

3.2.2. Describir la inserción laboral que presentan los egresados y aspectos relevantes respecto a su empleabilidad.

3.2.3. Describir los aspectos que influyen en la inserción laboral de los egresados de la Facultad de odontología de la Universidad de Cartagena.

4. MARCO TEORICO

Uno de los objetivos prioritarios de las universidades es conocer cuál es el resultado de su función formativa. Igualmente, el éxito en el proceso de inserción laboral de los egresados es un indicador de la calidad de una universidad. La inserción laboral hace referencia al proceso de incorporación de las personas a la actividad laboral económica, refiriéndose con incorporación al proceso en el que una persona logra adquirir un cargo, o ingresar al mercado laboral, para desarrollar ciertas funciones en las que cambia su fuerza de trabajo por remuneración económica¹¹.

Teniendo en cuenta la reducción de espacio laborales, que exige mayor formación educativa para la obtención de un empleo, la inserción laboral de egresados se ha convertido en un proceso objeto de estudio de las universidades, pues estas se interesan en conocer cuál es el resultado de su formación, preparar a las personas para desempeñar un papel en la sociedad, específicamente en el mercado laboral, es una de las funciones principales de la educación superior, las instituciones de educación superior son responsables del equipamiento de las personas con conocimientos avanzados, demandados para las posiciones de trabajo en el gobierno, los negocios y las profesiones¹².

La inserción laboral también es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad¹². Y es aquí donde cabe subrayar el concepto de *empleabilidad*. La literatura se ha aproximado al concepto a través de distintos puntos de vista. Así, Hillage y Pollard en 1998, definieron la empleabilidad como “La empleabilidad es la capacidad de moverse de manera autosuficiente dentro del mercado laboral para alcanzar el potencial a través del empleo sostenible. Para el individuo, la empleabilidad depende del conocimiento, las habilidades y las actitudes que poseen, la forma en que usan esos activos y los presentan a los empleadores y el contexto (por ejemplo, circunstancias personales y entorno del

¹¹ Daniela González Valencia, «Inserción laboral y empleabilidad de algunos egresados de comunicación de la pontificia universidad javeriana Cali» (Pontificia Universidad Javeriana de Cali, 2017).

¹² «Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral - Libro Gratis».

mercado laboral) en el que buscan trabajo”.¹³ Por su parte, Yorke en 2004, intenta añadir nuevos elementos a la definición establecida y se refiere a la empleabilidad de los graduados universitarios como: “Un conjunto de logros-habilidades, conocimientos y atributos personales que aumentan la probabilidad de los graduados de encontrar un empleo y de tener éxito en sus puestos, lo cual les beneficia a ellos mismos, a la fuerza de trabajo, a la comunidad y a la economía”. De la misma manera, las competencias profesionales van unidas al concepto de perfil profesional, ya que “el concepto de perfil profesional define la identidad profesional de las personas que, con una titulación académica, llevan a cabo una determinada labor” y por tanto, como afirma el autor, la relación de funciones y tareas profesionales ayuda a identificar la capacitación para llevarlas a cabo. De esta forma se traza un camino que une el concepto de perfil profesional con el de competencias profesionales, capacitación y por lo tanto con los planes académicos¹⁴.

Hoy se conoce que la empleabilidad puede ser dividida en dos dimensiones: la empleabilidad objetiva o conjunto de aspectos objetivos, tales como la jerarquía, las condiciones del contrato, la estabilidad del mercado laboral, es decir, las condiciones reales del contexto; y la empleabilidad subjetiva, entendida como la medida subjetiva de la creencia que tienen los individuos sobre la facilidad para encontrar un nuevo trabajo que, a su vez, supone un factor crucial para la consecución del mismo, así como del éxito laboral¹⁵.

Empleabilidad alude a un indicador de calidad de la educación superior. Pero es demasiado limitado para reducir la empleabilidad a la proporción de graduados que consiguen un trabajo después de la escuela. El concepto podría extenderse a una gestión proactiva de la propia carrera. De esta manera, la empleabilidad se concibe como una forma multidimensional para adaptarse, activa y específicamente, al

¹³ Jim Hillage, Emma Pollard «“Employability: developing a framework for policy analysis” Research report 85, [Department for Education and Employment], [Suffolk]. 1998

¹⁴ Juan Vicente García Manjón, «“Espacio europeo de educación superior, competencias profesionales y empleabilidad”», s. f., 13.

¹⁵ Miguel Angel Serrano Rosa, Sandra Baena, y Francisco Molins-Correa, «Diferencias entre empleabilidad, inseguridad laboral y salud en trabajadores y desempleados [Differences between employability, job insecurity and health in workers, and unemployed]», *Acción Psicológica* 15, n.º 1 (17 de julio de 2018): 87-102, <https://doi.org/10.5944/ap.15.1.20945>.

entorno de trabajo. Esto permite a los trabajadores identificar y obtener oportunidades de carrera¹⁶.

En el mundo laboral contemporáneo, la seguridad laboral y el empleo vitalicio ya no son la regla. Para los profesionales jóvenes, esto significa la necesidad de evaluar continuamente su situación y estar al tanto de sus oportunidades de empleo al construir sus carreras. En consecuencia, la empleabilidad se ha convertido en uno de los resultados más importantes de las carreras contemporáneas, así como en uno de los principales temas de investigación en la literatura sobre carreras. Los académicos señalan que las personas deben desarrollar y mantener su empleabilidad en una etapa temprana de sus carreras, ya que es la base de las oportunidades actuales y futuras en el mercado laboral¹⁷.

La inserción laboral es el proceso de transición que tuvieron los egresados en la obtención de un empleo en el mercado laboral, incluyendo cuatro momentos: durante los estudios (antes y después), 6 meses después del egreso y el estado actual. Las teorías que explican la inserción laboral está basado en dos enfoques: por competencia e itinerarios y trayectorias.¹⁸

Ahora bien, la competencia no se limita a la mera posesión de unos conocimientos o habilidades específicos de una profesión, sino que se pone el acento en la capacidad para actuar en escenarios heterogéneos y resolver problemas diversos de forma autónoma y creativa. Así, la competencia se entiende como una combinación entre conocimientos, habilidades, capacidades, aptitudes y otras características personales.¹⁹

¹⁶ Mariana Bargsted, «Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals», *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 33, n.º 2 (1 de agosto de 2017): 115-23, <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.003>.

¹⁷ Rowena Blokker et al., «Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability», *Journal of Vocational Behavior* 112 (1 de junio de 2019): 172-84, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>.

¹⁸ Planas J. Los itinerarios laborales de los universitarios y la calidad de su inserción profesional. *Rev. educ. sup.* [Internet] México, v. 42, n. 165, p. 31-62. 2013 [citado el 08 de marzo de 2020]. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602013000100003&lng=es&nrm=iso>. accedido en 08 marzo 2020

¹⁹ Bunk, G. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Rev europea.* [internet] n. 1, pp. 8-14. 1994. [citado el 04 de marzo de 2020] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>.

Si concentramos nuestra atención en la inserción laboral, podemos ir más allá de la “foto fija” y abordar el tema de la tipología de itinerarios laborales como una de las medidas del éxito. Desde la sociología, Casal et al. (2006)²⁰ proponen una tipología de itinerarios de inserción que recogen la complejidad misma de la transición de la educación al trabajo. Consiste en 4 tipos: las inserciones laborales de éxito precoz, “aproximación sucesiva”, las transiciones de “precariedad laboral” y paro crónico.

En un estudio realizado por Planas¹⁸ se estructuraron los itinerarios en seis tipos, inactivo, tardío, esperado, empleo-desempleo, permanente y otros-irregulares.

En los espacios gubernamentales, la empleabilidad se estudia como inserción laboral (también denominada colocación laboral). Cada año, los ministerios de educación, los centros de estadísticas y otras entidades de varios países analizan y publican las clasificaciones de ocupaciones según la probabilidad de obtener un empleo en seis meses o un año después de la graduación, y el ingreso esperado. Es posible ver este enfoque en América Latina (“Seguimiento de graduados e inserción laboral, España (“Encuesta de inserción laboral de graduados universitarios”) y Estados Unidos (“50 carreras mejor pagadas para graduados universitarios”). En Europa, Australia y la OCDE-OIT hay un enfoque más amplio. Estimulan acciones para mejorar la empleabilidad mediante el desarrollo de habilidades más técnicas y profesionales. Por ejemplo un centro encargado por la Oficina de Aprendizaje del Gobierno de Australia, define la empleabilidad de los graduados como la posibilidad de que los alumnos de educación superior hayan desarrollado la capacidad de obtener o crear trabajo, pero también el conocimiento, las habilidades, los atributos y la identidad para tener éxito en la fuerza laboral²¹.

Ante la creciente apuesta por la empleabilidad de los jóvenes egresados a nivel nacional e internacional junto con la importancia de la puesta en acción de un conjunto de competencias clave para la inserción laboral en la sociedad actual desde las Instituciones de Educación Superior se incrementa la preocupación y las actuaciones encaminadas a lograr un mayor y mejor ajuste entre la formación

²⁰ Casal, Joaquim; García, Maribel; Merino, Rafael y Quesada Miguel (2006). Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición. Papers, 79, 21-48. Disponible en <http://ddd.uab.es/pub/papers/02102862n79/02102862n79p21.txt>

²¹ Bargsted, «Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals», 1 de agosto de 2017.

superior, las demandas del sistema productivo y la necesidad de introducir procesos de orientación profesional. A partir de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), se suceden los estudios que procuran dar respuesta al papel que desempeña la formación superior frente a las demandas del mercado de trabajo o analizar si los perfiles profesionales de competencias demandadas por los empleadores coinciden con las que proporcionan los nuevos títulos universitarios²².

Inicios de la Odontología en Colombia

Históricamente, la odontología, como profesión en Colombia tiene sus comienzos a mediados del siglo XIX; sin embargo, fue hasta 1932 que aparecen las primeras escuelas dentales de carácter privado, algunas por fuera del ámbito universitario a pesar que varias universidades colombianas habían sido creadas desde 1828; la Nacional de Bogotá, la del Magdalena e Istmo (hoy Universidad de Cartagena) y la Popayán-; la primera data de 1888, fundada en Bogotá por la primera Sociedad Dental de Colombia creada en 1887 de quienes hicieron parte Guillermo Vargas Paredes, Eduardo Gaviria, Alejandro Salcedo y Nicolás Rocha; el colegio Comenzó labores con siete estudiantes, siendo su primer director Alejandro Salcedo y en 1889 lo reemplazó Vargas Paredes hasta su muerte en 1900, quien debido a la meritoria labor desarrollada en pro de la odontología en el país se le denominó “el padre de la Odontología en Colombia”. El plan de estudio de este colegio estaba distribuido en dos años, en los que se enseñaban Prótesis dental, Patología dental, Anatomía y Fisiología. Mediante la inspección continua y sometiéndose a reglamentaciones oficiales, el colegio obtuvo del Gobierno por medio de la Ley 111 de 1892 la autorización de expedir títulos de Doctor en Odontología y Cirugía Dental a quienes aprobaban las materias antes citadas²³.

A partir de allí, empieza a incrementarse el número, así, entre 1975 y 1983 se crearon ocho nuevas facultades, aumentando el número total a doce facultades, es decir que en tan solo ocho años se triplicó la oferta de programas de odontología. La nueva oferta se dio en las siguientes instituciones de educación superior:

²² Martínez-Clares y González-Lorente, «Personal and Interpersonal Competencies of University Students Entering the Workforce».

²³ Luz Mayda Luna Ricardo et al., «La odontología, la historia desde sus inicios hasta su ingreso a la universidad de cartagena, una opción de formación superior en la región caribe», s. f., 46.

Universidad del Valle, Colegio Odontológico Colombiano, Universidad Metropolitana, Instituto de Ciencias de la Salud, Universidad Santo Tomás, Universidad Autónoma de Manizales, Fundación Universitaria San Martín, Universidad El Bosque.

Ya en el marco de la Constitución de 1991 y de su derivada la Ley 30 de 1992, se crearon entre 1994 al 2002 seis facultades más completando 18 facultades: Universidad Antonio Nariño, Universidad Santiago de Cali, Corporación Universitaria del Sinú, Corporación Universitaria Rafael Núñez, Universidad del Magdalena. Como resultado, esto generó un aumento importante de egresados a nivel nacional, lo anterior se expresa en que, para 1989 hubo un odontólogo por cada 2.500 habitantes, mientras que ya para el 2004 había un odontólogo por cada mil habitantes, generando esto un desequilibrio entre la oferta y la demanda, máxime si se tiene en cuenta que, según la Organización Mundial de la Salud, debería haber un odontólogo por cada 3.500 personas²⁴.

Situación laboral del odontólogo general

El incremento en el número de egresados no ha cesado, así, de acuerdo con el Observatorio Laboral para la Educación, entre los años 2001 al 2014 en total se graduaron 20.297 odontólogos, de ellos, sólo en el 2014 obtuvieron su título 2.738 odontólogos a nivel nacional, de los cuales 1.212 fueron en Bogotá. Derivada de la sobrepoblación de odontólogos y de la flexibilización laboral se está presentado como fenómeno la contratación de ellos en condiciones de deficiente remuneración, provocando que la situación laboral, social y económica no sea la más adecuada. Como evidencia se observa cómo el ingreso promedio para los odontólogos en el 2012 era de \$1.619.507 pesos colombianos, que se correspondía a 2.9 salarios mínimos mensuales vigentes – SMMLV (\$566.700), mientras que para el 2014, el ingreso promedio fue de \$1.800.000, que igualmente corresponde a 2.9 SMMLV vigentes a la fecha (\$616.000), es decir el ingreso real del odontólogo se estancó en ese periodo. El ingreso promedio de las profesiones de odontología, medicina y psicología es menor en comparación al ingreso más alto en las profesiones de administración e ingeniería mecánica, por eso los odontólogos deben seguir

²⁴ Jairo Hernán Ternera Pulido, «Planificación de Talento Humano en Salud Oral en Colombia», *Acta Odontológica Colombiana* 1, n.º 1 (1 de enero de 2011): 77-92, <https://revistas.unal.edu.co/index.php/actaodontocol/article/view/28376>.

capacitándose para poder ser competentes en la sociedad Colombiana. Los consultorios independientes de odontología deben esforzarse por desarrollar técnicas de captación de pacientes, así como localizarse en lugares estratégicos de ubicación de mayor población, presentar precios asequibles y tener el dinero para invertir para el montaje del consultorio²⁵.

El ejercicio profesional del odontólogo en Colombia ha enfrentado muchos cambios, en especial, a partir de la transformación del sistema de salud colombiano, llevada a cabo por el gobierno nacional mediante la promulgación del libro segundo de la Ley 100 de 1993, 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. 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 y salarios relativos de los profesionales de la salud comenzaron a caer a partir de la aplicación de la reforma²⁶.

Estos factores han traído como resultado que el bienestar y la calidad de vida del odontólogo haya entrado en constante declive, dado que difícilmente encuentra un espacio laboral que le brinde una remuneración que sea consecuente con los costos de formación y de ejercicio que debe asumir. Esto ha impelido a no pocos a

²⁵ Jazmín Astrid Donatres Giraldo, Mayra Alejandra Rojas Amador, y Wilson Giovanni Jiménez Barbosa, «Calidad de vida de los odontólogos en Colombia. Revisión exploratoria de la literatura», 2017, <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ddh&AN=125294735&lang=es&site=ehost-live>.

²⁶ Donatres Giraldo, Jazmín Astrid, Mayra Alejandra Rojas Amador, y Wilson Giovanni Jiménez Barbosa. «Calidad de vida de los odontólogos en Colombia. Revisión exploratoria de la literatura», 2017. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ddh&AN=125294735&lang=es&site=ehost-live>.

abandonar el ejercicio profesional, en particular el clínico, o a asumir elevados costos de especialización, en especial en áreas que no hacen parte de plan de beneficios individual, y/o a complementar sus ingresos mediante el desarrollo de otras actividades económicas. Al quedar el odontólogo atrapado entre los intereses comerciales de universidades, EPS e IPS, así se ha venido deteriorando el capital social y humano con que, históricamente, contaba la odontología como profesión²³.

Remuneración

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 rezagados²³.

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. 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 pretende regular la contratación laboral de los trabajadores del sector salud y administrativo ante las I. P. S²³.

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), más

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 mensuales²⁷.

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 honorarios²⁸.

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 odontología¹⁴.

Para solucionar lo anterior, se está considerando: ampliar el espectro de cubrimiento del POS, con el propósito de cobijar aún más profesionales para que presten sus servicios dentro de esta modalidad. Intentarían promover campañas de salud oral para que las personas reconozcan la odontología como necesidad de salud básica lo que conllevaría a mayores cantidades de pacientes/clientes para el futuro¹⁴.

²⁷ «Resolución 5857 de 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).», accedido 19 de julio de 2019, https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%205857%20de%202018.pdf.

²⁸ María José Arroyo Martínez, Katerin Andrea Chía Martínez, y Stephanie González Fortich, «Situación laboral de los odontólogos generales de la Universidad de Santo Tomás registrados en la base de datos de egresados durante el periodo de 1992-2017», s. f., 45.

5. METODOLOGÍA

El presente fue un estudio de tipo descriptivo transversal; con un enfoque cuantitativo acerca del estado laboral en todos los egresados de la facultad de odontología de la Universidad de Cartagena que quisieron ser partícipes del estudio. La población objeto de estudio fueron aquellos odontólogos profesionales egresados del programa de Odontología de la Universidad de Cartagena durante el año 2009 al 2017. El tamaño de la población fueron 734 odontólogos y el tamaño de la muestra fue 111 odontólogos (año 2009 al 2017), los cuales fueron escogidos de acuerdo a la búsqueda de la base de datos de egresados del programa de Odontología de la Universidad de Cartagena y en el promedio citado en los artículos de referencia.

5.1. Diseño del instrumento

Para medir la inserción laboral se empleó el cuestionario planteado por Alda R, et al.²⁹ en su estudio publicado en el año 2004. Consistió en el diseño de 22 preguntas, de las cuales 3 son dicotómicas y 19 politómicas dirigido a la población objeto de estudio odontólogos profesionales egresados del programa de Odontología de la Universidad de Cartagena durante el año 2009 al 2017. Este cuestionario permitió indagar sobre:

| Variables sociodemográficas | Inserción laboral | Características del empleo | Satisfacción |
|-----------------------------|---|--|---|
| Datos personales | Tiempo para ubicarse laboralmente después del egreso. | Nivel de estabilidad laboral del actual empleo | Satisfacción como odontólogo |
| Lugar de residencia | Situación laboral actual | Tipo de contrato | Satisfacción con el empleo |
| Otros estudios realizados | Cuánto tiempo tiene de no trabajar | Ingresos | Satisfacción con el contrato |
| Año de título | Causa por la cual no trabaja | Institución para la cual labora actualmente, cobertura al SSSI | La formación académica que recibió en su pregrado le ha permitido ser competitivo en el mercado laboral |

²⁹ Alda R, Bargsted M, Terrazas W Competencias emocionales, rendimiento académico y empleabilidad de los titulados de Psicología, Contador Auditor Contador Público e Ingeniería comercial de la Universidad Católica del Norte el año 2001 [Internet]. Medellín: Universidad Católica del Norte; 2004 [citado el 04 de marzo de 2020], pp. 303 – 344. Disponible en: https://www.academia.edu/5006353/Competencias_Emocionales_Rendimiento_Acad%C3%A9mico_y_Empleabilidad_de_los_Titulados_de_Psicolog%C3%ADa_Contador_AuditorContador_P%C3%BAblico_e_Ingenier%C3%ADa_Comercial_de_la_Universidad_Cat%C3%B3lica_del_Norte_el_A%C3%B1o_2001

5.2. Recolección de la información

Una vez fue aprobado el estudio por las instancias institucionales, se inició la aplicación del instrumento solicitando una base de datos en el periodo comprendido entre los años 2009 – 2017 con la colaboración de la coordinación académica del programa de Odontología, con ayuda de la base de datos, se inició la búsqueda vía telefónica, e-mail, redes sociales. Se explicaron los objetivos del estudio y el carácter voluntario, confidencial y anónimo de las respuestas; a los odontólogos interesados en participar. Solo se pudieron obtener 111 encuestas diligenciadas completamente por la población objetivo.

5.3. Procesamiento y Análisis de la información

Una vez fue recogida la información, la base de datos se digitalizó en una hoja de cálculo del programa Microsoft Office Excel 2016; la cual se le hizo la verificación de la calidad de la información. El análisis de la información se realizó con ayuda del programa estadístico STATA SE 11.1, en primera instancia con el fin de realizar un análisis individual de cada variable, utilizando pruebas estadísticas descriptivas realizando frecuencias, proporciones y media. Así mismo para el análisis bivariado se usó la prueba de Chi cuadrado.

5.4. Consideraciones bioéticas

Este estudio se realizó de acuerdo con la Resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud en Colombia³⁰, en la que está establecida las normas académicas, 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 de los investigados, así mismo se mantuvo la confidencialidad de dicha información. Dentro de la encuesta, se les pregunto si aceptaban participar voluntariamente en esta investigación, y luego se explicó el objetivo, los procedimientos, beneficios y posibles consecuencias de trabajar en el estudio.

³⁰ «RESOLUCION-8430-DE-1993.pdf», accedido 7 de septiembre de 2019, <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>.

6. RESULTADOS

Participaron 111 egresados de la facultad de Odontología de la Universidad de Cartagena; con éste estudio se busca analizar la situación actual, características sociodemográficas de los egresados, describir los aspectos que influyen en su inserción laboral, los aspectos relevantes respecto a su empleabilidad y su satisfacción.

Al examinar los aspectos de empleabilidad, se encontró que el 49,5% de los egresados tardan entre 6 meses y 1 año para establecerse laboralmente, desde que finalizan su formación académica, seguido de un 32,4% que se demoran menos de 6 meses, 13,5% más de 2 años y 4,5% que no han ejercido la profesión; el 82,9% de egresados se encuentran laborando. De los que respondieron que no están laborando, la gran mayoría (20.7%) no lo realiza hace menos de 6 meses, debido a que, principalmente, las propuestas de trabajo no cumplen con las expectativas (9%). Tabla 1.

Tabla 1. Aspectos de empleabilidad del egresado

| Pregunta | Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------------|---|------------|------------|
| Tiempo para ubicarse laboralmente | Menos de 6 meses | 36 | 32,4 |
| | Entre 6 meses y 1 año | 55 | 49,5 |
| | Más de dos años | 15 | 13,5 |
| | No ha ejercido | 5 | 4,5 |
| Trabaja actualmente | Si | 92 | 82,9 |
| | No | 19 | 17,1 |
| Cuánto tiempo tiene de no trabajar | Menos de 6 meses | 23 | 20,7 |
| | Entre 6 meses y 1 año | 9 | 8,1 |
| | Entre 1 y 2 años | 1 | 0,9 |
| | Más de 2 años | 2 | 1,8 |
| | No ha ejercido | 3 | 2,7 |
| | No respondió | 73 | 65,8 |
| Causa por la cual no trabaja | Lo despidieron | 3 | 2,7 |
| | Renunció | 6 | 5,4 |
| | Las propuestas de trabajo no cumplen con las expectativas | 10 | 9 |
| | Se dedica a su hogar o su familia | 2 | 1,8 |
| | Se encuentra cursando actualmente maestrías, doctorados o especializaciones | 2 | 1,8 |

| | | |
|--------------|----|------|
| No respondió | 88 | 79,3 |
|--------------|----|------|

En el análisis de los aspectos sociodemográficos se obtuvo como resultado un predominio del 65,8% del género femenino y con una población encuestada perteneciente al rango de edad de 31-40 (44,1%), cabe destacar que se encontró pocos odontólogos en el rango de “más de 41 años” con un 1,8%. Más de la mitad de los egresados (54,1%) ejercen en el departamento de Bolívar, seguido de Cundinamarca (Bogotá) con un 11,7%. El país donde hay más egresados además de Colombia, es Argentina (3,6%). Casi la mitad de los participantes de la encuesta son egresados de 2009-2011 (41,4%). Se observó que el 40.5% han realizado especialización, seguido del diplomado (27%) y ninguno ha realizado aun un doctorado. Tabla 2.

Tabla 2. Aspectos sociodemográficos de la muestra estudiada.

| Pregunta | Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------------|------------|------------|
| Genero | Masculino | 38 | 34,2 |
| | Femenino | 73 | 65,8 |
| Edad | de 20 a 25 | 10 | 9 |
| | de 26 a 30 | 50 | 45 |
| | de 31 a 40 | 49 | 44,1 |
| | Más de 41 | 2 | 1,8 |
| Departamento | Bolívar | 60 | 54,1 |
| | Córdoba | 5 | 4,5 |
| | Sucre | 6 | 5,4 |
| | Cundinamarca | 13 | 11,7 |
| | Amazonas | 1 | 0,9 |
| | Cesar | 1 | 0,9 |
| | Ciudad de México | 2 | 1,8 |
| | Boyacá | 5 | 4,5 |
| | Magdalena | 3 | 2,7 |
| | Antioquia | 5 | 4,5 |
| | Caquetá | 1 | 0,9 |
| | Huila | 1 | 0,9 |
| | Arauca | 1 | 0,9 |
| | Andalucía | 1 | 0,9 |
| | Valparaíso | 2 | 1,8 |
| Buenos Aires | 4 | 3,6 | |
| País | Colombia | 101 | 91 |

| | | | |
|----------------|----------------------|----|------|
| | Argentina | 4 | 3,6 |
| | Chile | 3 | 2,7 |
| | México | 2 | 1,8 |
| | España | 1 | 0,9 |
| Año de título | 2009-2011 | 46 | 41,4 |
| | 2012-2014 | 38 | 34,2 |
| | 2015-2017 | 24 | 21,6 |
| Otros estudios | Diplomado | 30 | 27 |
| | Especialización | 45 | 40,5 |
| | Maestría | 7 | 6,3 |
| | Doctorado | 0 | 0 |
| | Todas las anteriores | 1 | 0,9 |
| | Ninguno | 28 | 25,2 |

La mayoría de la población que se encuentra laborando lleva más de 2 años en el empleo (44,1%). A la pregunta acerca del nivel de estabilidad laboral que presentan en su actual empleo, solo un 9% consideran una estabilidad laboral “muy alta”, por otro lado, la respuesta con mayor porcentaje fue la de estabilidad laboral “mediana” (31,5%), seguida de “alta” (20,7%). Tabla 3.

Al observar las diferentes características del empleo de los egresados, se encontró que más de la mitad trabajan en tiempo completo (40 horas/semanas) (51,4%), los dos tipos de contrato que más se usan son “por porcentaje” (28,8%) e indefinido (24,3%). A la pregunta de “qué elementos les suministran en el empleo”, un 69,4% de los egresados respondieron que les facilitan materiales, equipos e instrumental. Las instituciones en las que laboran son las clínicas privadas (50,5%), seguida de la ESE pública con 18,9%. A lo que más se dedican los egresados es en la parte clínica (73%), pero también se encontró que un pequeño porcentaje se encamina hacia la parte administrativa (7,2%) y solo un 0,9% hacia la investigativa. Respecto al nivel de satisfacción que tiene el egresado con el tipo de contrato, un 34,2% respondió “mediana”, un 17,1% “alta” un 13,5% “baja” y 9,9% “muy baja”. Más de la mitad de los encuestados (52,3%) no cuentan con prestaciones de Ley en sus empleos, sin embargo, un 31,5% si gozan de éstas. En cuanto a la cobertura al SSSI la mayoría se encuentran afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud (56,8%) a través del régimen contributivo (76,6%), pero también es importante destacar que

el 4,5% de los encuestados a pesar de trabajar, aún se encuentran afiliados al régimen subsidiado, y el 9,9% no se encuentra afiliado; un pequeño porcentaje, 7,2% y 6,3%, están afiliados a ARL y sistema de pensiones respectivamente. Finalmente, se encontró que 48,6% de los egresados reciben un salario de “2 a 4 SMMLV”, 18,9% de “menos de 2 SMMLV”, 12,6% de “5 SMMLV en adelante”. Tabla 3.

Tabla 3. Características del empleo de los egresados.

| Pregunta | Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Cuánto tiempo tiene en el actual empleo | Menos de 6 meses | 14 | 12,6 |
| | Entre 6 meses y 1 año | 11 | 9,9 |
| | Entre 1 y 2 años | 20 | 18 |
| | Más de 2 años | 49 | 44,1 |
| | No respondió | 17 | 15,3 |
| Nivel de estabilidad laboral del actual empleo | Muy alta | 10 | 9 |
| | Alta | 23 | 20,7 |
| | Mediana | 35 | 31,5 |
| | Baja | 19 | 17,1 |
| | Muy baja | 14 | 12,6 |
| Jornada laboral | No respondió | 10 | 9 |
| | Tiempo completo (40 horas/semanas) | 57 | 51,4 |
| | Medio tiempo (20 horas/semana) | 22 | 19,8 |
| | Tiempo parcial (por horas) | 16 | 14,4 |
| | Otro | 4 | 3,6 |
| Tipo de contrato | No respondió | 12 | 10,8 |
| | Indefinido | 27 | 24,3 |
| | A termino fijo | 15 | 13,5 |
| | Por labor terminada | 10 | 9 |
| | Por porcentaje | 32 | 28,8 |
| | Otro | 9 | 8,1 |
| Elementos que le suministran en el empleo | No respondió | 18 | 16,2 |
| | Materiales | 3 | 2,7 |
| | Equipo | 5 | 4,5 |
| | Instrumental | 1 | 0,9 |
| | Todas las anteriores | 77 | 69,4 |
| | Ninguna de las anteriores | 13 | 11,7 |
| Institución para la cual labora | No respondió | 12 | 10,8 |
| | ESE pública | 21 | 18,9 |

| | | | |
|---|--|----|------|
| actualmente | EPS privada | 13 | 11,7 |
| | EPS mixta | 1 | 0,9 |
| | Clínica privada | 56 | 50,5 |
| | Otro | 7 | 6,3 |
| | No respondió | 13 | 11,7 |
| Actividad en la que labora | Clínica | 81 | 73 |
| | Administrativa | 8 | 7,2 |
| | Docente | 2 | 1,8 |
| | Investigativa | 1 | 0,9 |
| | Ninguna | 2 | 1,8 |
| | Más de una | 6 | 5,4 |
| | No respondió | 11 | 9,9 |
| Nivel de satisfacción con el tipo de contrato | Muy alta | 14 | 12,6 |
| | Alta | 19 | 17,1 |
| | Mediana | 38 | 34,2 |
| | Baja | 15 | 13,5 |
| | Muy baja | 11 | 9,9 |
| Prestaciones de ley | No respondió | 14 | 12,6 |
| | Primas de servicios | 1 | 0,9 |
| | Cesantías | 2 | 1,8 |
| | Vacaciones | 2 | 1,8 |
| | Todas las anteriores | 35 | 31,5 |
| | Ninguna de las anteriores | 58 | 52,3 |
| Cobertura al SSSI | No respondió | 13 | 11,7 |
| | Afiliación a riesgos laborales ARL | 8 | 7,2 |
| | Afiliación al sistema de pensiones | 7 | 6,3 |
| | Afiliación al sistema de seguridad social en salud | 63 | 56,8 |
| | Cajas de compensación familiar | 3 | 2,7 |
| | Ninguna de las anteriores | 19 | 17,1 |
| | no respondió | 11 | 9,9 |
| Afiliación al SSSS | EPS del régimen contributivo | 85 | 76,6 |
| | EPS del régimen subsidiado | 5 | 4,5 |
| | Régimen especial | 1 | 0,9 |
| | Ninguna de las anteriores | 11 | 9,9 |
| | No respondió | 9 | 8,1 |

| | | | |
|----------|-------------------|----|------|
| Ingresos | Menos de 2 SMMLV | 21 | 18,9 |
| | Entre 2 y 4 SMMLV | 54 | 48,6 |
| | Entre 5 y 6 SMMLV | 14 | 12,6 |
| | Mayor a 6 SMMLV | 14 | 12,6 |
| | No respondió | 8 | 7,2 |

Las últimas preguntas se enfocan en la satisfacción que presentan los egresados, ante la pregunta “considera que la formación académica recibida lo preparo para su desempeño laboral” éstos respondieron, “adecuada” 47.7%, “muy adecuada” 35,1%, “medianamente adecuada” 14,4%, y un 0,9% “baja” y “muy baja”. Un gran porcentaje (90,1%) respondió “sí” a la pregunta “la formación académica que recibió en su pregrado le ha permitido ser competitivo en el mercado laboral” y un 70,3% se siente realizado como profesional de odontología, finalmente un 31,5% respondió “mediana” a la pregunta “su satisfacción en el ejercicio profesional como odontólogo es” seguida de “alta” con un 28,8%. Tabla 4.

Tabla 4. Satisfacción del odontólogo.

| Pregunta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| Considera que la formación académica recibida lo preparo para su desempeño laboral | | |
| Muy adecuada | 39 | 35,1 |
| Adecuada | 53 | 47,7 |
| Medianamente adecuada | 16 | 14,4 |
| Baja | 1 | 0,9 |
| Muy baja | 1 | 0,9 |
| No respondió | 1 | 0,9 |
| La formación académica que recibió en su pregrado le ha permitido ser competitivo en el mercado laboral | | |
| Sí | 100 | 90,1 |
| No | 10 | 9 |
| No respondió | 1 | 0,9 |
| Se siente realizado como profesional de odontología | | |
| Sí | 78 | 70,3 |
| No | 31 | 27,9 |
| No respondió | 2 | 1,8 |
| Satisfacción como odontólogo | | |
| Muy alta | 20 | 18 |
| Alta | 32 | 28,8 |
| Mediana | 35 | 31,5 |
| Baja | 13 | 11,7 |

| | | |
|--------------|---|-----|
| Muy baja | 7 | 6,3 |
| No respondió | 4 | 3,6 |

Se realizó la comparación entre las condiciones laborales y las características sociodemográficas y se encontró que existe una significancia entre el género con el nivel de estabilidad laboral, se observó que el sexo femenino posee un nivel de estabilidad comprendido entre: bajo, mediano y alta, respectivamente; mientras que el sexo masculino: Mediano, alto, bajo, con un valor de $P= 0,016$, así mismo se observó que la mayoría tanto de hombres como las mujeres ganan entre 2 y 4 SMMLV, sin embargo, esto no fue estadísticamente significativo. Tabla 5.

Tabla 5. Análisis condiciones laborales según sexo.

| Pregunta | Respuestas | M | F | P Valor |
|---|-----------------------|----|----|--------------|
| Tiempo para ubicarse laboralmente | Menos de 6 meses | 15 | 21 | 0,621 |
| | Entre 6 meses y 1 año | 18 | 37 | |
| | Más de dos años | 4 | 11 | |
| | No ha ejercido | 1 | 4 | |
| Trabaja actualmente | Si | 35 | 57 | 0,063 |
| | No | 3 | 16 | |
| Tipo de contrato | Indefinido | 13 | 14 | 0,631 |
| | A termino fijo | 5 | 10 | |
| | Por labor terminada | 4 | 6 | |
| | Por porcentaje | 10 | 22 | |
| | Otro | 2 | 7 | |
| | No respondió | 4 | 14 | |
| Nivel de estabilidad del actual empleo | Alta | 15 | 18 | 0,016 |
| | Mediana | 16 | 19 | |
| | Baja | 6 | 27 | |
| | No respondió | 1 | 9 | |
| Nivel de satisfacción con el tipo de contrato | Muy alta | 6 | 8 | 0,161 |
| | Alta | 10 | 9 | |
| | Mediana | 14 | 24 | |
| | Baja | 4 | 11 | |
| | Muy baja | 1 | 10 | |

| | | | | |
|------------------------------|-------------------|----|----|-------|
| Ingresos | No respondió | 3 | 11 | 0,074 |
| | Menos de 2 SMMLV | 4 | 17 | |
| | Entre 2 y 4 SMMLV | 19 | 35 | |
| | Mayor a 5 SMMLV | 14 | 14 | |
| Satisfacción como odontólogo | No respondió | 1 | 7 | 0,173 |
| | Muy alta | 8 | 12 | |
| | Alta | 11 | 21 | |
| | Mediana | 16 | 19 | |
| | Baja | 2 | 11 | |
| | Muy baja | 1 | 6 | |
| No respondió | 0 | 4 | | |

Igualmente se encontró significancia entre la edad y el tiempo en que le tomó al egresado encontrar trabajo y se observó que la mayoría de los egresados que se encuentran en el rango de 26 a 30 años demoraron entre 6 meses y 1 año para ubicarse laboralmente, valor $P= 0,005$. Con respecto al tipo de contrato se observó que la población comprendida entre los 20 – 25 años, posee en mayor porcentaje un tipo de contrato: a término fijo seguido por labor terminada y por porcentaje. La población de 26 – 30 años posee un tipo de contrato en mayor índice: Por porcentaje, seguido de: indefinido; por ultimo encontramos a la población de 31-40 años con un índice mayor en: indefinido, valor $P = 0,039$. Al comparar la edad con los ingresos dio un valor $P= 0,006$, se puede observar que los egresados que se encuentran entre 20 a 25 años no tienen un salario mayor a 5 SMMLV en comparación a los egresados que tienen más de 26 años de los cuales hay un gran porcentaje que gana más de 5 SMMLV. Sin embargo, el mayor porcentaje es de salarios de 2 a 4 SMMLV en éste rango de edad. Tabla 6.

Tabla 6. Análisis condiciones laborales según edad.

| Pregunta | Respuestas | de 20 a 25 | de 26 a 30 | de 31 a 40 | más de 40 | P Valor |
|-----------------------------------|------------------|------------|------------|------------|-----------|--------------|
| Tiempo para ubicarse laboralmente | Menos de 6 meses | 2 | 14 | 19 | 1 | 0,005 |
| | Entre 6 | 5 | 30 | 19 | 1 | |

| | | | | | | |
|---|---------------------|---|----|----|---|-------|
| e | meses y 1 año | | | | | |
| | Más de dos años | 0 | 5 | 10 | 0 | |
| | No ha ejercido | 3 | 1 | 1 | 0 | |
| Trabaja actualmente | Si | 7 | 40 | 43 | 2 | 0,441 |
| | No | 3 | 10 | 6 | 0 | |
| Tipo de contrato | Indefinido | 0 | 8 | 18 | 1 | 0,039 |
| | A termino fijo | 3 | 6 | 6 | 0 | |
| | Por labor terminada | 2 | 3 | 5 | 0 | |
| | Por porcentaje | 2 | 24 | 6 | 0 | |
| | Otro | 1 | 3 | 5 | 0 | |
| | No respondió | 2 | 6 | 9 | 1 | |
| Nivel de estabilidad del actual empleo | Muy alta | 0 | 3 | 6 | 1 | 0,458 |
| | Alta | 1 | 11 | 10 | 1 | |
| | Mediana | 2 | 15 | 18 | 0 | |
| | Baja | 2 | 11 | 6 | 0 | |
| | Muy baja | 3 | 6 | 5 | 0 | |
| | No respondió | 2 | 4 | 4 | 0 | |
| Nivel de satisfacción con el tipo de contrato | Muy alta | 0 | 7 | 6 | 1 | 0,698 |
| | Alta | 3 | 5 | 11 | 0 | |
| | Mediana | 2 | 21 | 14 | 1 | |
| | Baja | 1 | 7 | 7 | 0 | |
| | Muy baja | 2 | 4 | 5 | 0 | |
| | No respondió | 2 | 6 | 6 | 0 | |
| Ingresos | Menos de 2 SMMLV | 5 | 13 | 3 | 0 | 0,006 |
| | Entre 2 y 4 SMMLV | 3 | 21 | 30 | 0 | |
| | Entre 5 y 6 SMMLV | 0 | 8 | 5 | 1 | |
| | Mayor de 6 SMMLV | 0 | 4 | 9 | 1 | |
| | No respondió | 2 | 4 | 2 | 0 | |
| Satisfacción como odontólogo | Muy alta | 0 | 9 | 10 | 1 | 0,531 |
| | Alta | 3 | 11 | 17 | 1 | |
| | Mediana | 2 | 18 | 15 | 0 | |
| | Baja | 3 | 6 | 4 | 0 | |

| | | | | |
|--------------|---|---|---|---|
| Muy baja | 1 | 3 | 3 | 0 |
| No respondió | 1 | 3 | 0 | 0 |

Al comparar los años de egreso con las condiciones laborales, se obtuvo una significancia de valor $P=0$ para la variable ingresos, se observó que los egresados de 2009 a 2011 ganan entre 2 y 4 SMMLV mayormente, seguido de mayor de 6 SMMLV y entre 5 y 6 SMMLV; así mismo el mayor porcentaje de los egresados de 2012 a 2014 presentan un salario entre 2 y 4 SMMLV; pero hubo una gran diferencia en los que egresaron recientemente (2015 a 2017) en donde el mayor porcentaje ganan menos de 2 SMMLV, seguido de entre 2 y 4 SMMLV. Tabla 7.

Tabla 7. Análisis condiciones laborales según años de egreso.

| Pregunta | Respuestas | 2009-2011 | 2012-2014 | 2015-2017 | P Valor |
|---|-----------------------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| Tiempo para ubicarse laboralmente | Menos de 6 meses | 17 | 10 | 9 | 0,277 |
| | Entre 6 meses y 1 año | 22 | 19 | 14 | |
| | Más de dos años | 6 | 8 | 1 | |
| | No ha ejercido | 1 | 1 | 3 | |
| Trabaja actualmente | Si | 41 | 30 | 17 | 0,667 |
| | No | 5 | 8 | 6 | |
| Tipo de contrato | Indefinido | 13 | 13 | 2 | 0,09 |
| | A termino fijo | 7 | 0 | 8 | |
| | Por labor terminada | 5 | 3 | 12 | |
| | Por porcentaje | 11 | 11 | 10 | |
| | Otro | 3 | 5 | 1 | |
| Nivel de estabilidad del actual empleo | No respondió | 8 | 6 | 4 | 0,784 |
| | Muy alta | 5 | 4 | 1 | |
| | Alta | 10 | 9 | 4 | |
| | Mediana | 19 | 8 | 8 | |
| | Baja | 5 | 8 | 5 | |
| | Muy baja | 3 | 6 | 5 | |
| Nivel de satisfacción con el tipo de contrato | No respondió | 4 | 3 | 2 | 0,478 |
| | Muy alta | 6 | 6 | 2 | |
| | Alta | 9 | 5 | 2 | |
| | Mediana | 16 | 13 | 9 | |
| | Baja | 5 | 7 | 3 | |
| | Muy baja | 4 | 3 | 4 | |
| Ingresos | Menos de 2 SMMLV | 3 | 5 | 13 | 0,000 |

| | | | | | |
|------------------------------|-------------------|----|----|---|-------|
| | Entre 2 y 4 SMMLV | 25 | 22 | 8 | |
| | Entre 5 y 6 SMMLV | 7 | 5 | 2 | |
| | Mayor de 6 SMMLV | 9 | 5 | 0 | |
| | No respondió | 2 | 2 | 4 | |
| | Muy alta | 12 | 4 | 4 | |
| | Alta | 14 | 10 | 8 | |
| | Mediana | 13 | 16 | 6 | |
| | Baja | 4 | 4 | 5 | |
| | Muy baja | 0 | 2 | 2 | |
| | No respondió | 0 | 2 | 1 | |
| Satisfacción como odontólogo | | | | | 0,347 |

7. DISCUSIÓN

Se analizaron exhaustivamente cada resultado obtenido, teniendo en cuenta las variables significativas como la edad, sexo y año de egreso. El estudio reveló la situación actual con respecto a la inserción laboral de los egresados, de los cuales un alto porcentaje (83%) se encuentran activos laboralmente, el 50% demoran entre 6 meses y 1 año para conseguir empleo y solo un 14% demora más de 2 años, lo cual difiere en el estudio de la Universidad de Santo Tomas en Bucaramanga²⁸ donde solo el 16% demoró de 6 meses a 1 año. Igualmente difiere con los resultados de un estudio en Ecuador³¹ donde más del 50 % de los graduados demoró más de un año en encontrar trabajo y más del 25% lo hizo en más de 2 años.

Los resultados muestran respecto a las variables sociodemográficas que el sexo femenino, presenta mayor participación con respecto al género masculino; al igual que el estudio de la situación laboral de odontólogos egresados de la Universidad de Santo Tomas en Bucaramanga³³ evidenciaron que hubo una mayor participación del género femenino, por otra parte en una investigación en la ciudad de Cartagena, realizada por Mercado y col³², predominó la participación de sexo masculino, demostrando que no en todos los casos existe la tendencia de ejercer la profesión el género femenino. Con respecto a la variable Edad, los encuestados, oscilaban entre la edad de 26 a 30 años de edad, al igual que en el estudio de Martínez y Polo donde el promedio fue de 28 años³³, lo que difiere con los resultados expuestos en el estudio de Bargsted en el año 2017³⁴, donde manifiestan que la edad promedio fue de 23 años, cabe resaltar que los participantes de este estudio fueron odontólogos egresados recientemente. Por último, la variable año de egreso, en

³¹ Romero A, Alvarez J. Diagnóstico de la inserción laboral de graduados de administración de empresas de la Universidad Regional Autónoma De Los Andes. *Pedagogía Universitaria* [Internet]. 2015 [consultado 04 de marzo de 2020]; Vol. XX No. 2. Disponible en: http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/view/681/pdf_57

³² Alejandra Isabel Mercado Pacheco y Jorge Andrés Romero Polo, «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», 2016, 122.

³³ Arroyo Martínez, Chía Martínez, y González Fortich, «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».

³⁴ Mariana Bargsted, «Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals», *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 33, n.º 2 (1 de agosto de 2017): 115-23, <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.003>.

donde hubo mayor participación fue de los egresados de 2009 a 2013 en comparación del estudio Martínez y Polo³⁴ en donde la mayoría eran egresados de 2014 a 2017.

Teniendo en cuenta el nivel de estabilidad que tienen los egresados con su empleo, el sexo femenino tiene un bajo nivel de estabilidad y el sexo masculino poseen un nivel de estabilidad mediano. En comparación con un estudio de la Universidad de Cartagena³² al evaluar la satisfacción de los odontólogos respecto a la estabilidad que sentían en su trabajo, según, se obtuvo que mayoritariamente las mujeres respondieron que se sentían insatisfechas y los hombres se sentían insatisfechos.

Los egresados en éste estudio sienten una alta satisfacción con la profesión, lo que difiere del estudio de Mercado et al.³² en donde se le preguntó a los encuestados si volvería a estudiar odontología y el 56% respondieron que no y el 44% respondió que sí, lo que se traduce a que éstos no se sienten satisfechos con la profesión.

En lo que compete al tipo de contratación, en este estudio se observa la significancia que poseen las variables edad con respecto al tipo de contrato presentado por los egresados participantes del estudio. Se observó que la población comprendida entre los 20 – 25 años, posee en mayor porcentaje un tipo de contrato: a término fijo, seguido de labor terminada y por porcentaje. La población de 26 – 30 años posee un tipo de contrato en mayor índice: Por porcentaje, seguido de: indefinido, a término fijo, y por labor terminada respectivamente; por último se encuentra a la población de 31-40 años con un índice mayor en: indefinido, seguido de término fijo y por porcentaje; dando como evidencia que no presentan una remuneración adecuada y que el tipo de contratación más predominante, englobando las edades, fue por porcentaje, demostrando que los que trabajan de esta manera no obtienen un salario mensual fijo. A diferencia de otros estudios, que arrojan resultados de satisfacción de contrato global bajos³⁵, los egresados tienen un nivel de satisfacción con el tipo de contrato mediano seguido de alto.

En relación a los ingresos; se observa en este estudio que un número significativo de la población gana entre 2 a 4 SMMLV, en el estudio el ingreso para un

³⁵ «Limitaciones de la autonomía de los odontólogos en el sistema de salud colombiano actual», accedido 28 de agosto de 2019, <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/1672>.

profesional de la odontología en la ciudad de Bucaramanga³⁴ es de 1 a 2 SMMLV; a diferencia de la información suministrada por el Observatorio Nacional para la Educación, en donde hacen referencia que el salario de un odontólogo es superior a 2 salarios mínimos al igual que los resultados éste estudio. Al realizar la comparación de los ingresos y las edades, se observó que los egresados que se encuentran entre los 20-25 años no tienen un salario mayor a 5 SMMLV, en comparación con los egresados que tienen más de 26 años que ganan más de 5 SMMLV; además, cabe resaltar que los egresados que respondieron la encuesta, mayores a 41 años, ninguno de ellos gana menos de 5 SMMLV. Esto coincide con un estudio realizado en Europa a egresados de comunicación, donde concluyen, que el progreso salarial va de la mano conforme pasan los años, ya que se gana experiencia laboral y competencias profesionales que son adquiridas en las empresas o instituciones, y esto indicaría un comportamiento normalizado del mercado laboral (mayor sueldo con los años)³⁶.

Cabe resaltar que la principal limitación de la encuesta realizada estuvo en la poca disponibilidad de tiempo de la población de estudio para el diligenciamiento de la misma; a pesar de que se acepta que las encuestas a graduados universitarios no representan el único vínculo posible para interpretar las relaciones entre la educación superior y el campo laboral, sí se reconoce que “son los únicos instrumentos que prometen información relacionada con la entrada, el proceso y la salida de las universidades y los planes de estudio”³⁷, así como “las encuestas a egresados universitarios sobre sus experiencias laborales y sobre sus niveles de ingresos son un indicador generalizado y fácil de comprobar”³⁶

Parte del estudio demostró que en muchos aspectos, vivencias y situaciones facilitaron el conocer más sobre la empleabilidad, el enfrentamiento del egresado ante el campo laboral que guiaran a las soluciones. La empleabilidad es un concepto que posee una enorme actualidad y constituye una realidad social y personal que

³⁶ Manuel Martínez-Nicolás, María-del-Carmen García-Galera, y Juan-Francisco Torregrosa-Carmona, «Inserción laboral y satisfacción con el empleo en los grados de Comunicación adaptados al EEES. Un estudio de caso», *El Profesional de la Información* 27, n.º 6 (6 de diciembre de 2018): 1313-22, <https://doi.org/10.3145/epi.2018.nov.14>.

³⁷ «Seguimiento de egresados graficas media», accedido 16 de julio de 2019, <https://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/SPEGRE2012V1.pdf/7ef592cf-da1d-4394-a134-b8a7ce8c3338>.

debe ser abordada hoy de manera rigurosa y continua. Muchos coincidieron en afirmar la importancia de la estabilidad, satisfacción, tipo de contrato e ingresos para mantener su actividad en el campo laboral (empleabilidad), de esta manera, lo que da soporte a que la empleabilidad constituye una competencia de los individuos que se construye socialmente. Por una parte los determinantes como: estabilidad, satisfacción, ingresos, entre otros; con una característica e impacto social directo, hacen parte de la actividad laboral presentada por los egresados que hicieron parte de este estudio, en este sentido, la empleabilidad constituye una competencia para afrontar por parte de los individuos, Álvarez, Bustos y Valencia, 2004³⁸.

En este estudio se obtuvieron muchos sesgos de selección, ya que la muestra de esta investigación no es representativa de la población y los participantes presentan distintos años de graduación. De igual manera se pudieron haber presentado sesgos de información, porque la calidad de la información depende de la veracidad de las respuestas que dieron los participantes. Es importante resaltar que en la parte odontológica se encuentran muy pocos estudios de esta temática tanto a nivel institucional como global, esta investigación es importante ya que contribuye una base para que se puedan plantear soluciones. Según el Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación, plantearon formular una política nacional de educación, en donde exponen regular los criterios y parámetros de admisión de estudiantes en los programas con alta demanda o sobreoferta.

³⁸«Álvarez, A., Bustos, D. y Valencia, M. (2004). Empleabilidad profesional. Una aproximación a la psicología del trabajo. Trabajo de Grado. Instituto de Psicología. Área de Psicología Organizacional y del Trabajo. Cali: Universidad del Valle»

8. CONCLUSIÓN

En la presente investigación se identificó que la mayoría de los egresados de la Universidad de Cartagena en el periodo comprendido entre los años 2009 al 2017, se encuentran activos laboralmente aunque en dichos empleos son generadores de ingresos poco aceptables para cubrir sus necesidades, así mismo se estableció que el de tipo tardío es el más frecuente (6 meses y 1 año).

De acuerdo a la caracterización sociodemográfica se evidenció que de 734 odontólogos registrados en la base de datos, participaron 111, de los cuales, el 82,9% se encuentra laborando actualmente, predominó el género femenino entre edades de 26 – 40 años.

Adicionalmente se encontró que la mayor parte de los encuestados manifestó tener una satisfacción mediana de la profesión de Odontología, nivel de estabilidad y salario.

Haciendo referencia al nivel de estabilidad, se observó que la población del sexo femenino posee un nivel de estabilidad bajo, mientras que el sexo masculino un nivel de estabilidad mediano.

Por otra parte, el tipo de contratación más predominante fue por porcentaje, demostrando que los que trabajan de esta manera no obtienen un salario mensual fijo. En relación a los ingresos los egresados (48.6%) ganan entre 2 a 4 SMMLV.

9. RECOMENDACIONES

Continuar los procesos de investigación relacionados con el monitoreo de los egresados, ya que este tipo de estudio son una herramienta vital para el análisis sobre la dirección que presentan nuestros egresados, comprendiendo al ámbito laboral y al contexto en el que estos se desenvuelven.

BIBLIOGRAFIA

Álvarez, A., Bustos, D. y Valencia, M. Empleabilidad profesional. Una aproximación a la psicología del trabajo. Trabajo de Grado. Instituto de Psicología. Área de Psicología Organizacional y del Trabajo. Cali. (2004). Universidad del Valle. <http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html>

Arroyo Martínez, María José, Katerin Andrea Chía Martínez, y Stephanie González Fortich. «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». *instname:Universidad Santo Tomás*, 2018. <http://repository.usta.edu.co/handle/11634/11632>.

Alda R, Bargsted M, Terrazas W Competencias emocionales, rendimiento académico y empleabilidad de los titulados de Psicología, Contador Auditor Contador Público e Ingeniería comercial de la Universidad Católica del Norte el año 2001 [Internet]. Medellín: Universidad Católica del Norte; 2004 [citado el 04 de marzo de 2020], pp. 303 – 344. Disponible en: https://www.academia.edu/5006353/Competencias_Emocionales_Rendimiento_Academico_y_Empleabilidad_de_los_Titulados_de_Psicologia_Da_Contador_AuditorContador_Publico_e_Ingenieria_Da_Comercial_de_la_Universidad_Catolica_del_Norte_el_Año_2001

Bargsted, Mariana. «Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals». *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 33, n.º 2 (1 de agosto de 2017): 115-23. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.003>.

Blokker, Rowena, Jos Akkermans, Maria Tims, Paul Jansen, y Svetlana Khapova. «Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability». *Journal of*

Vocational Behavior 112 (1 de junio de 2019): 172-84.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>.

Donatres Giraldo, Jazmín Astrid, Mayra Alejandra Rojas Amador, y Wilson Giovanni Jiménez Barbosa. «Calidad de vida de los odontólogos en Colombia. Revisión exploratoria de la literatura», 2017.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ddh&AN=125294735&lang=es&site=ehost-live>.

«Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral - Libro Gratis». Accedido 16 de julio de 2019. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>.

Gallagher, Jennifer E, Resmi Patel, Nora Donaldson, y Nairn HF Wilson. «The Emerging Dental Workforce: Why Dentistry? A Quantitative Study of Final Year Dental Students' Views on Their Professional Career». *BMC Oral Health* 7, n.º 1 (diciembre de 2007): 7. <https://doi.org/10.1186/1472-6831-7-7>.

Jaramillo, Jorge A., Jairo H. Ternera Pulido, Jaime A. Castro Núñez, William F. Bird, y Takashi Komabayashi. «Dental education in Colombia». *Journal of Oral Science* 52, n.º 1 (marzo de 2010): 137-43.
<https://doi.org/10.2334/josnurd.52.137>.

Jim Hillage, Emma Pollard «“Employability: developing a framework for policy analysis” Research report 85, [Department for Education and Employment], [Suffolk]. 1998

León León, Erika Julieth, y Nohora Viviana Vásquez Penagos. «Perfil laboral y académico de los odontólogos en la ciudad de Villavicencio», 2017.
<http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/4763>.

«Limitaciones de la autonomía de los odontólogos en el sistema de salud colombiano actual». Accedido 28 de agosto de 2019.
<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/1672>.

- Manjón, Juan Vicente García. «“ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD”», s. f., 13.
- Martínez, María José Arroyo, Katerin Andrea Chía Martínez, y Stephanie González Fortich. «Situación laboral de los odontólogos generales de la Universidad de Santo Tomas registrados en la base de datos de egresados durante el periodo de 1992-2017», s. f., 45.
- Martínez-Clares, Pilar, y Cristina González-Lorente. «Personal and Interpersonal Competencies of University Students Entering the Workforce: Validation of a Scale». *RELIEVE - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa* 25 (9 de mayo de 2019). <https://doi.org/10.7203/relieve.25.1.13164>.
- Martínez-Nicolás, Manuel, María-del-Carmen García-Galera, y Juan-Francisco Torregrosa-Carmona. «Inserción laboral y satisfacción con el empleo en los grados de Comunicación adaptados al EEES. Un estudio de caso». *El Profesional de la Información* 27, n.º 6 (6 de diciembre de 2018): 1313-22. <https://doi.org/10.3145/epi.2018.nov.14>.
- Medina, María Mercedes, Nélide Yolanda Coscarelli, Fernando Omar Saporitti, Leticia Argentina Rueda, Gustavo Omar Papel, Sergio Seara, Leandro Juan Tomas, et al. «Criterios de selección de los empleadores para la contratación de egresados de la Facultad de Odontología-UNLP». En *Revista de la Facultad de Odontología*, Vol. año 2016, 2016. <http://hdl.handle.net/10915/63055>.
- Mercado Pacheco, Alejandra, Jorge Andrés Romero Polo, y Monica (Asesor) De La Valle Archibold. «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». Thesis, Universidad de Cartagena, 2016. <http://190.242.62.234:8080/jspui/handle/11227/5116>.

Pacheco, Alejandra Isabel Mercado, y Jorge Andrés Romero Polo. «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», 2016, 122.

Pulido, Jairo Hernán Ternera. «Planificación de Talento Humano en Salud Oral en Colombia». *Acta Odontológica Colombiana* 1, n.º 1 (1 de enero de 2011): 77-92. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/actaodontocol/article/view/28376>.

«Resolución 5857 de 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).» Accedido 19 de julio de 2019. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%205857%20de%202018.pdf.

«Resolucion-8430-de-1993.pdf». Accedido 7 de septiembre de 2019. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>.

Ricardo, Luz Mayda Luna, Eduardo Ordosgoitia Osorio, Estela Simancas Mendoz, y Nancy Rocio Correa Mosquera. «La odontología, la historia desde sus inicios hasta su ingreso a la Universidad de Cartagena, una opción de formación superior en la región caribe», s. f., 46.

Rosa, Miguel Angel Serrano, Sandra Baena, y Francisco Molins-Correa. «Diferencias entre empleabilidad, inseguridad laboral y salud en trabajadores y desempleados [Differences between employability, job insecurity and health in workers, and unemployed]». *Acción Psicológica* 15, n.º 1 (17 de julio de 2018): 87-102. <https://doi.org/10.5944/ap.15.1.20945>.

«Seguimiento de egresados graficas media». Accedido 16 de julio de 2019. <https://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/SPEGRE2012V1.pdf/7ef592cf-da1d-4394-a134-b8a7ce8c3338>.

Silva, Susana Guzmán, Mónica Febles Álvarez-Icaza, Alejandro Corredera Marmolejo, Pilar Flores Machado, Arumi Tuyub España, y Pedro Alfonso Rodríguez Reynaga. «Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo». *Innovación Educativa* 8, n.º 42 (2008): 19-31. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179421234003>.

Trotman, Carroll-Ann, N. Karl Haden, y William Hendricson. «Does the Dental School Work Environment Promote Successful Academic Careers?» *Journal of Dental Education* 71, n.º 6 (1 de junio de 2007): 713-25. <http://www.jdentaled.org/content/71/6/713>.

Valencia, Daniela González. «INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD DE ALGUNOS EGRESADOS DE COMUNICACIÓN DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI». Pontificia Universidad Javeriana de Cali, 2017.

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta realizada a egresados.



The image shows a mobile application interface with a red header bar containing navigation icons: a back arrow, a download icon, a trash icon, an envelope icon, and a menu icon. The main content area has a white background with a light yellow border. It contains the following text:

Te he invitado a que rellenes un formulario:

Cuestionario dirigido a Odontólogos egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Cartagena.

Por favor dedique unos minutos a completar esta pequeña encuesta, la información que nos proporcione será muy útil para identificar la empleabilidad de los Odontólogos egresados de la Universidad de Cartagena, las cuales servirán como soporte académico para el proyecto titulado "Empleabilidad del egresado del programa de pregrado de Odontología de la universidad de Cartagena.".

RELLENAR FORMULARIO



Cuestionario dirigido a Odontólogos egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Cartagena.

Por favor dedique unos minutos a completar esta pequeña encuesta, la información que nos proporcione será muy útil para identificar la empleabilidad de los Odontólogos egresados de la Universidad de Cartagena, las cuales servirán como soporte académico para el proyecto titulado "Empleabilidad del egresado del programa de pregrado de Odontología de la universidad de Cartagena."

*Obligatorio

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

SIGUIENTE

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad de Cartagena.
[Notificar uso inadecuado](#) - [Condiciones del servicio](#)

Google Formularios



Cuestionario dirigido a Odontólogos egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Cartagena.

*Obligatorio

Consentimiento informado

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su

Consentimiento informado

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por los docentes Farith Gonzalez y Stella Pupo Marrugo, además por los estudiantes Yanina Garcia y Luisa Diaz, del Programa de Odontología de la Universidad de Cartagena. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una encuesta. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas de la encuesta serán totalmente anónimas. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de

perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación. Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por los Docentes Farith Gonzalez, Stella Pupo Marrugo y los estudiantes Yanina Gracia y Luisa Diaz . Me han indicado también que tendré que responder una encuesta. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Acepta participar? *

Acepto

decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Acepta participar? *

Acepto

No acepto

ATRÁS

SIGUIENTE

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad de Cartagena.
[Notificar uso inadecuado](#) - [Condiciones del servicio](#)

Google Formularios


Universidad de Cartagena

Cuestionario dirigido a Odontólogos egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Cartagena.

Datos de identificación

Sexo

Hombre

Mujer

Sexo

Hombre

Mujer

Edad

Tu respuesta

Ciudad de residencia

Tu respuesta

Departamento de residencia

Tu respuesta

Sexo

Hombre

Mujer

Edad

Tu respuesta

Ciudad de residencia

Tu respuesta

Departamento de residencia

Tu respuesta

Departamento de residencia

Tu respuesta

Departamento de residencia

Tu respuesta

Pais de residencia

Tu respuesta

ATRÁS

SIGUIENTE

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad de Cartagena.
[Notificar uso inadecuado](#) - [Condiciones del servicio](#)



Universidad
de Cartagena



Universidad
de Cartagena

Cuestionario dirigido a
Odontólogos egresados
de la Facultad de
Odontología de la
Universidad de
Cartagena.

Aspectos generales

1-Años de egreso

Tu respuesta

3-Después de graduarse
como odontólogo, cuánto
tiempo le tomó ubicarse
laboralmente como
trabajador independiente
(consultorio particular) o
empleado. Indique con una
"X" en el recuadro
correspondiente.

- Menos de 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Mas de 2 años
- No ha ejercido

4-Se encuentra laborando en
la actualidad como

2-Ha realizado otro tipo de
estudios de educación
superior diferentes al
pregrado?. Indique con una
"X" en el recuadro
correspondiente.

- Diplomados
- Especialización
- Maestrias
- Doctorados
- Todas las anteriores
- Ninguno

3-Después de graduarse

4-Se encuentra laborando en
la actualidad como
odontólogo general o
especialista, ya sea como
independiente o empleado?
Indique con una "X" en el
recuadro correspondiente

Si su respuesta es Si, pase por favor a la
pregunta 7.

- Si
- No

5-Cuánto tiempo tiene de no
estar laborando como
independiente o empleado?
Indique con una "X" en el
recuadro correspondiente.

7-Hace cuánto tiempo se encuentra vinculado con el actual empleo: Indique con una "X" en el recuadro correspondiente.

- Menos de 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Entre 1 y 2 años
- Mas de 2 años

8-Cual es su percepción en torno al nivel de estabilidad laboral con su actual empleo como odontólogo?: Indique con una "X" en el recuadro correspondiente.

8-Cual es su percepción en torno al nivel de estabilidad laboral con su actual empleo como odontólogo?: Indique con una "X" en el recuadro correspondiente.

- Muy alta
- Alta
- Mediana
- Baja
- Muy baja

5-Cuánto tiempo tiene de no estar laborando como independiente o empleado? Indique con una "X" en el recuadro correspondiente.

- Menos de 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año

9-Cuál es la jornada laboral con su actual empleo como odontólogo?: Indique en el recuadro correspondiente la causa principal por la que no se encuentra laborando como independiente o empleado en su profesión de odontólogo. Indique con una "X" en el recuadro correspondiente.

- Lo (a) despidieron

11-De acuerdo con el tipo de empresa y la modalidad de contratación que usted tiene en la actualidad, ¿Cuál o cuáles de los siguientes elementos le suministran?: Indique con una "X" en el o los recuadros correspondientes.

- Materiales
- Equipo
- Instrumental
- Todas las anteriores
- Ninguna de las anteriores

9-Cuál es la jornada laboral con su actual empleo como odontólogo?: Indique en el recuadro de otros, el numero de horas en promedio

12-La institución para la cual labora actualmente como odontólogo general o especialista es: Indique con una "X" en el recuadro correspondiente.

- ESE publica
- EPS privada
- EPS mixta
- Clínica privada
- Otro:

13-Cuál o cuáles actividades realiza en su actividad

10-Cuál es el tipo de contrato que tiene en su actual empleo?: Indique con una "X" en el recuadro

13-Cuál o cuáles actividades realiza en su actividad laboral como profesional de la odontología dentro de su actual empleo?: Indique si son varias en el recuadro de otros, las actividades correspondientes.

- Clínica
- Administrativa
- Docente
- Investigativa
- Ninguna
- Otro:

14-El nivel de su satisfacción con el tipo de contrato actual en su profesión de odontólogo es: Indique con una "X" en el recuadro correspondiente.

- Muy alta
- Alta
- Mediana
- Baja
- Muy baja

15-Teniendo en cuenta el tipo de contrato que posee,

15-Teniendo en cuenta el tipo de contrato que posee, usted cuenta con las siguientes prestaciones sociales de ley: Indique con una "X" en el o los recuadros correspondientes.

- Prima de servicios
- Cesantías
- Intereses de cesantías
- Vacaciones
- Todas las anteriores
- Ninguna de las anteriores

16-Con cuál de las siguientes coberturas del Sistema de Seguridad Integral, cuenta usted?: Indique con una "X" en el o los recuadros correspondientes.

- Afiliación a riesgos laborales ARL
- Afiliación al sistema de pensiones
- Afiliación al sistema de seguridad social en salud
- Cajas de compensación familiar
- Ninguna de las anteriores

19-En cuál de los siguientes rangos, ubica sus ingresos mensuales promedio (en pesos colombianos). Indique con una "X" en el recuadro correspondiente.

- Menos de 2 SMMLV
- Entre 2 y 4 SMMLV
- Entre 5 y 6 SMMLV
- Mayor de 6 SMMLV

ATRÁS

SIGUIENTE

 Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

17-En cuál de las siguientes modalidades de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud, se encuentra usted? : Indique con una "X" en el recuadro correspondiente.



Universidad de Cartagena

Cuestionario dirigido a Odontólogos egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Cartagena.

Influencia de la Universidad en el desempeño laboral

20-Considera usted que la formación académica recibida durante su pregrado

18-Su satisfacción en el ejercicio profesional como odontólogo es: Indique con una "X" en el recuadro correspondiente.

- Muy alta

20-Considera usted que la formación académica recibida durante su pregrado en la universidad, lo preparó para su desempeño laboral de manera: Indique con una "X" en el recuadro correspondiente.

- Muy adecuada
- Adecuada
- Medianamente adecuada
- Baja
- Muy baja

21-La formación académica

21-La formación académica que recibió en su pregrado le ha permitido ser competitivo en el mercado laboral: Indique con una "X" en el recuadro correspondiente.

- Si
- No

22-Se siente realizado como profesional de la odontología: Indique con una "X" en el recuadro correspondiente.

- Si
- No

22-Se siente realizado como profesional de la odontología: Indique con una "X" en el recuadro correspondiente.

- Si
- No

ATRÁS

SIGUIENTE

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad de Cartagena.
[Notificar uso inadecuado](#) - [Condiciones del servicio](#)



Universidad de Cartagena

Cuestionario dirigido a Odontólogos egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Cartagena.

Gracias por su valiosa colaboración.

ATRÁS

ENVIAR

Nunca envíe contraseñas a través de

Odontología de la
Universidad de
Cartagena.

Gracias por su valiosa
colaboración.

ATRÁS

ENVIAR

Nunca envíes contraseñas a través de
Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad de Cartagena.
[Notificar uso inadecuado](#) - [Condiciones del servicio](#)



Google Formularios

