

**EVALUACIÓN DE LOS ACTUALES MODELOS DE CONTRATACIÓN EN
ODONTOLOGÍA Y SU IMPACTO LABORAL**

Ana Gómez Ahumado

**Universidad de Cartagena
Facultad de Odontología**

Cartagena- Bolívar

2021

**EVALUACIÓN DE LOS ACTUALES MODELOS DE CONTRATACIÓN EN
ODONTOLOGÍA Y SU IMPACTO LABORAL**

Ana Gómez Ahumado

Trabajo de Grado

Meisser Madera

Mónica de la Valle A.

Universidad de Cartagena

Facultad de Odontología

Cartagena- Bolívar

2022

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
6 JUSTIFICACIÓN	
8 OBJETIVOS.....	

OBJETIVO GENERAL	9
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
MARCO TEÓRICO.....	10
METODOLOGÍA.....	16
RESULTADOS.....	19
DISCUSIÓN	26
CONCLUSIÓN	27

INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación se refiere a los diferentes modelos de contratación en Colombia en el área de Odontología, los cuales se definen como un acuerdo entre un trabajador y su empleador donde la persona empleada se compromete a realizar diversas labores o una labor específica pactada en dicho contrato, este puede remunerado o en su defecto una subordinación.

En Colombia actualmente existen diferentes tipos de contratación que de acuerdo a los artículos 22 a 75 de la ley 80 de 1993, donde se regulan los diferentes modelos de contratación laboral, su duración, terminación e indemnización en caso de que sea un despido injustificado.

El objetivo de esta investigación es identificar cuál de estos modelos es el más benéfico para los trabajadores de la salud específicamente en odontología, además de conocer el impacto que estos contratos pueden generar en el ámbito laboral. Por consiguiente, realizaremos encuestas a diferentes profesionales de Odontología que se encuentren contratados en alguna institución prestadora de servicio del área de la salud en Cartagena.

Es importante conocer la opinión de estos profesionales ya que esto nos ayudara a identificar posibles inconformidades que ellos puedan tener con su contrato, con el fin de mejorar dichos contratos y generar un mejor impacto laboral.

Es ideal que las empresas contraten empleados de calidad, que se desempeñen al nivel del trabajo que se requiere, pero es necesario que el trabajador también cuente con las condiciones necesarias para realizar su trabajo, por lo tanto, es normal que haya una duda en las condiciones en las que se maneja la relación empleado

trabajador.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia se manejan diferentes tipos de contratos laborales que permiten al trabajador prestar sus servicios y garantizar sus beneficios. Un contrato es la principal herramienta que utilizamos en el mercado laboral entre quienes contratan y quienes desarrollan un trabajo. Podemos decir resumiendo mucho que un Contrato es el documento en el que se resumen las condiciones a las que el empresario y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones (dependiendo del tipo de contrato que se utilice los derechos y deberes del empresario y el trabajador variarán).

Mejorar las condiciones del empleo es hoy la primera tarea sindical, una tarea que para que sea útil ha de tener un especial cuidado en la forma en que se desarrollan los contratos, vigilando que se respeten todas las obligaciones recogidas en él y mejorando las condiciones de trabajo (derechos y cobertura social) en la que se realizan las actividades laborales por parte de los trabajadores.

Los contratos de trabajo pueden hacerse por escrito o verbalmente (aunque sólo algunas modalidades que veremos un poco más adelante). El contrato puede realizarse por tiempo indefinido (fijo) o por una duración determinada (temporal); esta duración dependerá del tipo de contrato y de lo establecido en el mismo (aunque esto ya lo veremos más adelante).

En Colombia actualmente se manejan estos diferentes tipos de contratos:

- Contrato a término fijo (Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002)

- Contrato a Término Indefinido (Art. 47 del Código Sustantivo de Trabajo) •

Contrato de Obra o labor (Art. 45 del Código Sustantivo de Trabajo) •

Contrato de aprendizaje (Art. 30 de la Ley 789 de 2002)

- Contrato temporal, ocasional o accidental (Art. 6 del Código Sustantivo de Trabajo)

- Contrato civil por prestación de servicios

Es importante determinar qué modelo de contrato beneficia al odontólogo en la prestación de servicios de este; y cuales se cumplen en Colombia. La problemática que queremos indagar e investigar es si la población (odontólogos) reconocen los diferentes tipos de contratos laborales y cual es más beneficioso en cada especialidad o modalidad laboral.

JUSTIFICACIÓN

Los que nos llevó a realizar esta investigación es la inconformidad que existe entre los trabajadores del área de la salud específicamente en odontología, acerca del

tipo de contratación y la remuneración que reciben a cambio de la prestación de su servicio.

Es muy importante identificar estos problemas ya que nos ayudara evaluar el modelo de contratación que se maneja en Colombia y así poder buscar soluciones viables que permitan proporcionar mayor conformidad de la los trabajadores hacia dichos contratos. Esto sería de gran beneficio para la población en general ya que de esta forma se mejoraría la relación entre el odontólogo y su paciente.

Para nadie es un secreto que la población en general, específicamente en el área de la salud, manifiesta una inconformidad con respecto a su trabajo, estas van desde el exceso de horas en la jornada laboral hasta la remuneración insuficiente por el trabajo que se realiza, de hecho, en Colombia se considera que el empleado de salud es uno de los trabajadores que menos ingresos genera en comparación con otros países de América Latina, por lo que es importante para nosotros conocer en nuestra investigación cuál es el tipo de contrato que es más adecuado para el empleado de salud en Colombia e identificar aspectos mejorar para que dichos contratos sean beneficiosos para el trabajador en el futuro.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar y describir los diferentes modelos de contratación en el ámbito odontológico para la evaluación y obtención de mejoras en el favorecimiento del impacto laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los diferentes modelos de contratación actualmente en el marco odontológico

- Determinar que modelos de contratación favorece en el impacto laboral
- Diferenciar cual modelo de contratación beneficia a cada odontólogo en su ámbito laboral

MARCO TEÓRICO

Un contrato laboral es un acuerdo entre un trabajador y un empleador en el cual el empleado ofrece sus servicios a cambio de un salario. Este tipo de acuerdo debe estar documentado a través de un contrato laboral donde se describe los términos en los que se va a desempeñar dicha labor.

Este contrato laboral supone de unos derechos y obligaciones tanto para el empleado como para el empleador, estos están soportados por la ley y cualquier incumplimiento de este acuerdo por parte del empleador puede ocasionar sanciones que varían entre multas económicas hasta el cierre total y permanente de la empresa dependiendo de la gravedad del incumplimiento de dicho contrato; por otro lado si el empleado incumple las pautas establecidas en el contrato laboral el empleador puede desistir de sus servicios anulando en su totalidad dicho contrato.

En Colombia existes múltiples modelos de contratación los cuales son:

Contrato a término fijo: Este contrato está respaldado en el Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002), este se caracteriza por tener un límite temporal especificado de manera clara en el contrato. Puede ser prolongado de manera indefinida, exceptuando los casos en los cuáles el plazo pactado sea inferior a un año.

Existen dos tipos de modalidades específicas en este contrato: **contratos con un vencimiento igual o superior a un año y los contratos con un vencimiento menor a un año.**

La modalidad 1 se caracteriza por:

Debe constar siempre por escrito, el término de su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero puede ser prorrogable de forma indefinida, si hay periodo de prueba debe constar por escrito al inicio del contrato, para su terminación no se requiere aviso previo, en caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

La modalidad 2 se caracteriza por:

Este tipo de contratos únicamente pueden prorrogarse hasta por tres (3) veces, por periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, para su terminación no se requiere aviso previo.

En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

Contrato a Término Indefinido: El contrato a término indefinido es aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación de la obligación entre el empleado y el empleador, cuya duración no está determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera de manera explícita a un trabajo ocasional o transitorio. Puede hacerse por escrito o de forma verbal.

Este tipo de contrato si se quieren establecer cláusulas específicas para el contrato es necesario formalizar el contrato a través de un contrato escrito, el empleador se compromete a pagar prestaciones sociales, prima de servicios, descansos remunerados y aportes parafiscales.

En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

Contrato de Obra o labor: Descrito en el Artículo 45 del Código Sustantivo de Trabajo

Este contrato es por una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción y de universidades y colegios con profesores de cátedra, que cumplen su labor una vez haya terminado el periodo académico. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral.

Contrato de aprendizaje (Art. 30 de la Ley 789 de 2002)

Este tipo de contrato es una forma especial de vinculación a una empresa y está enfocada a la formación de practicantes, donde este recibe herramientas académicas y teóricas en una entidad autorizada por una universidad o instituto, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que el practicante adquiera formación profesional metódica en el oficio.

La idea de este tipo de contrato es el aprendizaje y que el practicante se incluya al mundo laboral, la remuneración es llamada auxilio de sostenimiento y depende

completamente de un convenio entre ambas partes, donde el estudiante no tiene prestaciones sociales. El valor de la remuneración depende de si el practicante es universitario o no, de ser universitario tiene derecho a un salario que debe ser superior o igual al mínimo y si el practicante no es universitario tendrá como base de pago un salario por debajo del mínimo.

Contrato temporal, ocasional o accidental (Art. 6 del Código Sustantivo de Trabajo)

Según el Código Sustantivo del Trabajo, se define el trabajo ocasional, accidental o transitorio, como aquel trabajo de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador. Es decir, que no tiene que ver con las labores propias que desarrolla el contratante. Por ejemplo, en una oficina de una agencia de viajes aparece una humedad y se hace necesario contratar a un técnico para arreglar el problema. La agencia de viajes necesita un técnico que arregle la pared. El técnico estaría por contrato ocasional porque no va dentro de las tareas rutinarias de la empresa.

Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente; pero es recomendable hacerlo por escrito, especificando la tarea específica del trabajador para evitar conflictos durante y después de la realización de la labor.

Características

- Puede ser verbal o escrito.
- Debe relacionarse con actividades ajenas al objeto social del contratante.
- Su duración nunca podrá ser mayor a treinta (30) días.

Contrato civil por prestación de servicios

Este tipo de contrato se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica. La remuneración se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es igualmente en común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar. El empleado recibe un sueldo al cual se le descuenta únicamente por concepto de retención en la fuente.

Existen diversos estudios que evalúan la relación que existe entre un tipo de contratación y aspectos como la satisfacción laboral, y salud, dándonos un panorama más amplio a la hora de evaluar el desempeño de un empleado a la hora de realizar sus actividades laborales.

En un estudio de cohorte prospectivo realizado en Holanda dónde se encuestaron a 1.865 trabajadores entre el año 2004 y 2006, este grupo contaba con 5 tipos de contrato diferente dónde se evaluaron los que contaban con una contratación permanente y temporal. De acuerdo a los resultados obtenidos se encontró que existía una relación desigual de calidad de vida, bienestar y salud entre los trabajadores que contaban con un contrato permanente y los que contaban con un contrato temporal, además se demostró que los trabajadores que lograban pasar de un tipo de contratación temporal a uno permanente desarrollaban un cambio positivo de satisfacción y bienestar laboral, concluyendo así que los trabajadores que tienen contrataciones de tipo temporal son más vulnerables.

Otro estudio dónde se evaluó si existía relación entre los diferentes tipos de contratación y la salud y seguridad laboral demostró que el tipo de contrato laboral tiene un impacto en el desempeño y salud del empleado y que este puede ser negativo o positivo dependiendo la modalidad de su contrato además evidenció lo

importante que es enfocarnos en el rediseño de los contratos para una mejor condición de trabajo tanto física como emocionalmente ya que existe una gran diferencia en la salud y desempeño entre grupos de trabajadores que poseen algún tipo de contratación.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

Se realizó un estudio cuantitativo de tipo corte transversal

Población Muestra y muestreo

Se escogió la población de odontólogos vinculados a través de un contrato laboral a una IPS (Institución Prestadora de Servicio) exclusivamente de la ciudad de Cartagena del departamento de Bolívar y que se encuentran en el directorio del REPS (Registro especial de prestadores de servicio en salud)

La selección de la muestra fueron todos los odontólogos generales y/o que se desempeñen en cualquier tipo de especialidad que prestan sus servicios a través de una IPS localizadas en todas las localidades de la ciudad de Cartagena.

Se realizó un censo de todos los odontólogos generales y /o que se desempeñen en cualquier tipo de especialidad vinculados a través de contrato laboral que trabajen en una IPS. Se utilizará como base 19 IPS enfocadas en la prestación de servicios odontológicos para obtener los resultados del estudio.

Criterios de elegibilidad

Criterios de Inclusión

Odontólogos generales y /o que se desempeñen cualquier especialidad

vinculados por contrato laboral a una IPS de todas las localidades de la ciudad de Cartagena y que estén registrados en el REPS.

Criterios de Exclusión

Odontólogos que no estén laborando en una IPS de la ciudad de Cartagena y que no estén registrados en el REPS.

Procedimientos e instrumentos

Se realizó prueba piloto en la cual se aplicó un cuestionario de 26 preguntas a 5 odontólogos generales y/o que se desempeñen en cualquier tipo de especialidad, inicialmente se realiza cuestionario sociodemográfico en el cual se obtuvo información sobre el sexo, edad, estrato socioeconómico, estado civil, luego se realizaron preguntas que buscaban indagar acerca de la situación de los odontólogos, tales como, afiliación al sistema de salud, universidad de egreso, procedencia, tipo de contrato, número de sitios donde labora, duración de la jornada laboral, condiciones laborales, estabilidad laboral, estabilidad financiera, remuneraciones recibidas, satisfacción, acceso al sistema educativo, calidad de vida, remuneraciones adicionales, higiene ocupacional, expectativas cumplidas, en el cual el encuestado debía responder de acuerdo a las opciones dadas y de acuerdo a cada pregunta, con esto se evaluaba condiciones laborales, financieras, expectativas y satisfacción logradas por el odontólogo, la encuesta fue realizada por medio de un instrumento virtual el cual se les hizo llegar a través de un link por WhatsApp y correo electrónico.

Instrumentos

Cuestionario: a través de un cuestionario virtual estructurado y aplicado a los odontólogos generales y/o que se desempeñen en cualquier tipo de especialidad,

se obtuvo información sobre sexo, edad, estrato socioeconómico, estado civil, tipo de contratación, afiliaciones, jornada laboral, condiciones laborales, financieras, satisfacción, expectativas.

Consideraciones éticas:

El proyecto describe una investigación científica en sujetos humanos sin riesgo para estos, que estará acorde a todo lo dispuesto en la resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia. Esta investigación tendrá en cuenta los artículos a los que hace alusión dicha resolución en el capítulo I de los aspectos éticos de la investigación en humanos y con base en el artículo 11 aun siendo el estudio 78 tipificado como sin riesgo. Sin embargo, todo participante recibirá la información pertinente antes de proceder a colaborar con el estudio, en el cual se explicará a los encuestados el objetivo fundamental de este proyecto de investigación, junto a los beneficios que esta información recopilada traerá a la investigación en el área epidemiológica, la institución universitaria y al gremio odontológico; enfatizando que los resultados obtenidos solo se utilizaran para este estudio, que se garantiza la confidencialidad y el anonimato de la participación, que dicha participación es opcional y no obligatoria y que no representa riesgo para su permanencia en la universidad dando cumplimiento a cabalidad todos los artículos de la resolución que comprometen esta investigación.

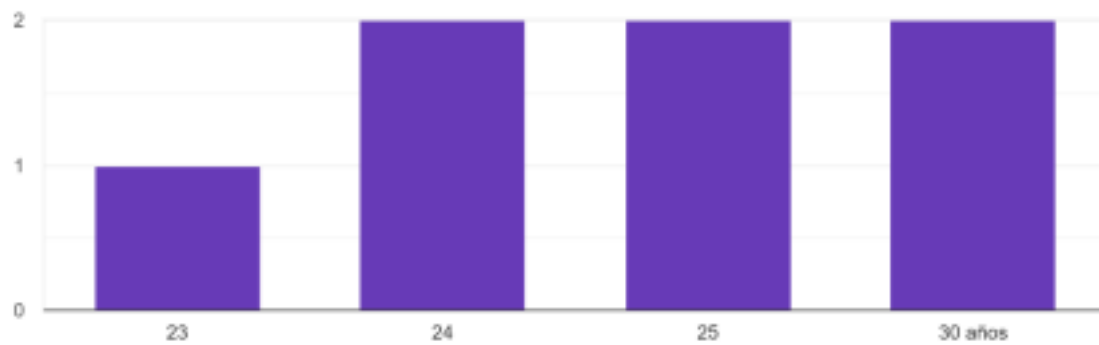
RESULTADOS

.Los resultados de la prueba inicial arrojaron un rango de edad en los 23 – 30 años, se obtuvo un predominio del 71,4% hombres y 28,6% mujeres, , 71,4% pertenecen al estrato socioeconómico II, 28,6% pertenecen al estrato I. El 100% de los encuestados es egresado de Universidad pública y todos son

pertenecientes a la Universidad de Cartagena, el 72,4% se graduó hace 1 año, el 28,6% se graduó hace 5 años, el 100% tiene un nivel académico actual como odontólogo general.

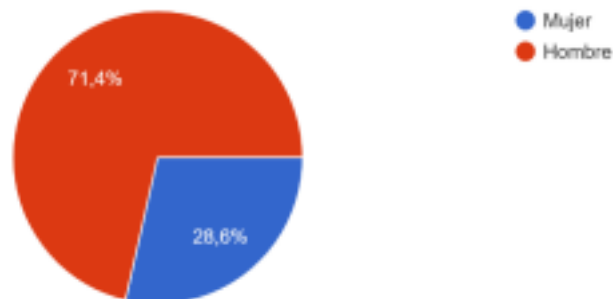
Edad

7 respuestas



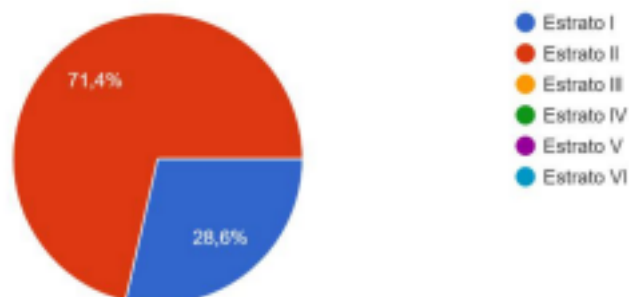
Sexo

7 respuestas



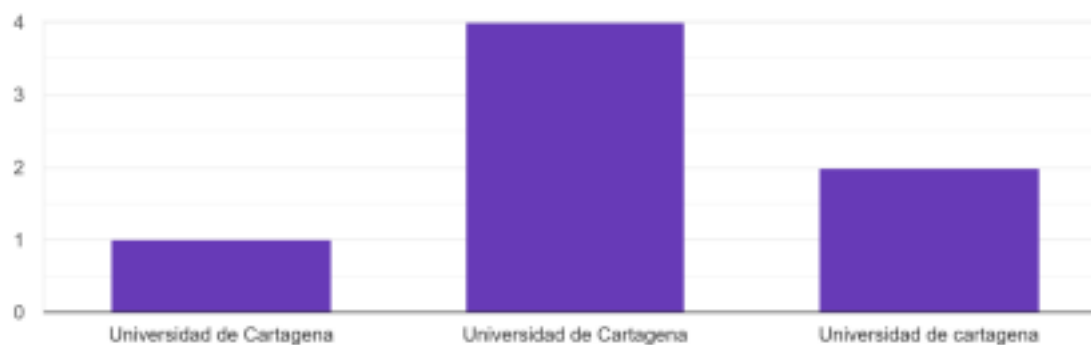
¿Cuál es su estrato socioeconómico?

7 respuestas



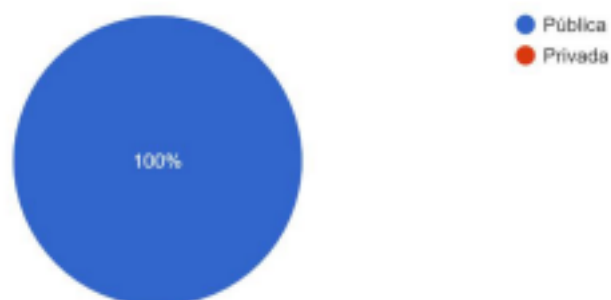
Universidad de egreso

7 respuestas



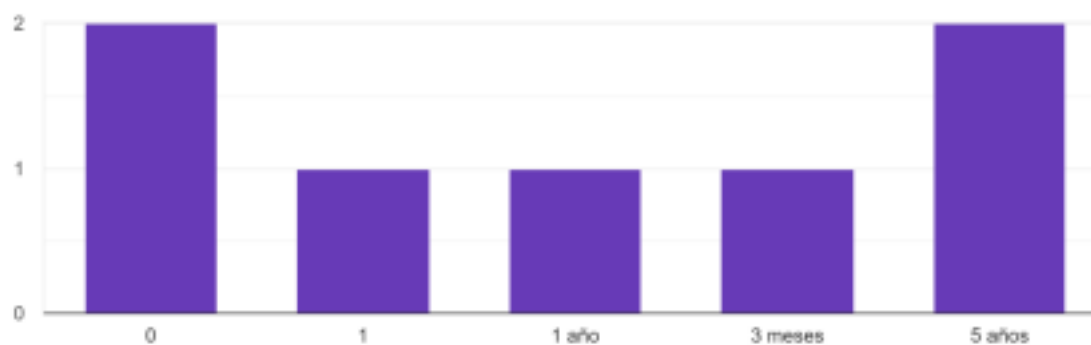
¿En qué tipo de universidad realizó sus estudios de pregrado?

7 respuestas



¿Hace cuánto tiempo (en años) se graduó del pregrado?

7 respuestas



¿Cuál es su nivel académico actual?

7 respuestas

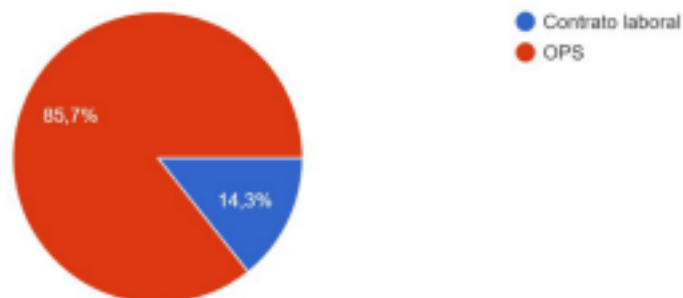


El 85,7% tiene contrato por OPS, el 14,3% tiene contrato laboral, el 28,6% tiene tipo de contrato a término fijo, el 42,9% tiene tipo de contrato ocasional, el 28,6% no aplica, el 14,3% tienen remuneración fija, 42,9% tienen remuneración por procedimiento, el 28,6% tienen remuneración por variables, el 14,3% no aplica, el 42,9 tiene una jornada laboral de 4 horas, el 28,6% tienen una jornada laboral de 7 horas, el 28,6% tienen una jornada laboral de 8 horas, el 71,4% no tienen beneficios por incentivos, el 28,6% si tienen beneficios por incentivos, el 71,4% no tienen prestaciones sociales, el 28,6% si tienen prestaciones sociales, el 100% gana unos

honorarios entre 1-2,9 millones de pesos, el 85,7% considera que su estado financiero actual no les permite acceder a estudios de postgrados o educación continua, el 14,3% si considera que su situación financiera actual si les permite acceder a estudios de postgrados o educación continua, el 85,7% no está satisfecho con su contrato laboral, el 14,3% si se encuentra satisfecho, en una clasificación de satisfacción laboral, siendo 1 el menor grado de satisfacción y 10 el mayor grado, el 14,3% tiene una satisfacción de 3, el 28,6 tiene una satisfacción de 4, el 42,9% tiene una satisfacción de 5, el 14,3% tiene una satisfacción de 7, el 100% no se encuentra laborando en otra IPS.

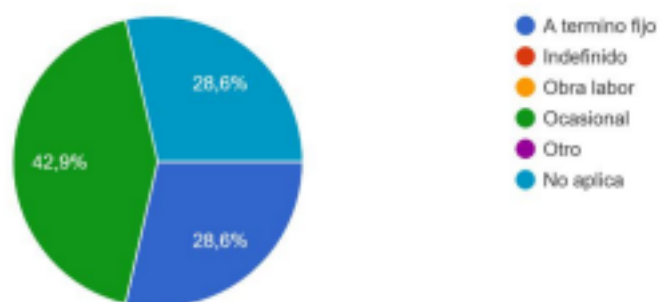
¿Qué tipo de contratación tiene actualmente?

7 respuestas



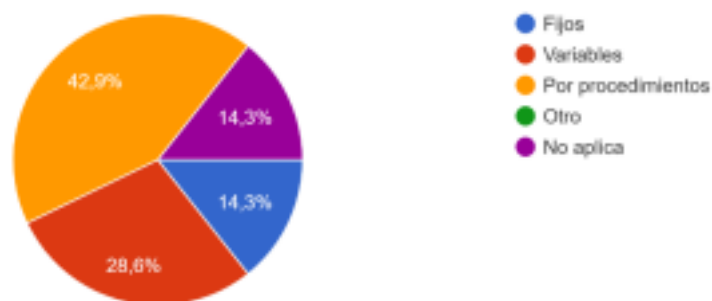
Si es contrato laboral ¿Qué tipo?

7 respuestas



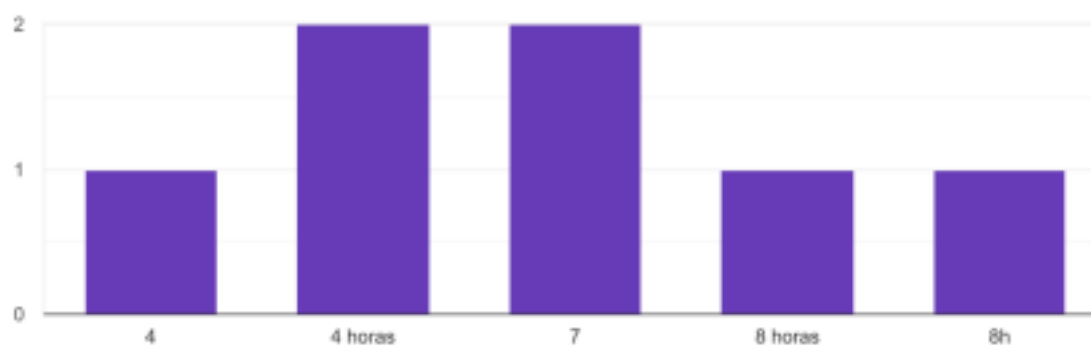
Si es contrato por OPS ¿Qué tipo de remuneración tiene?

7 respuestas



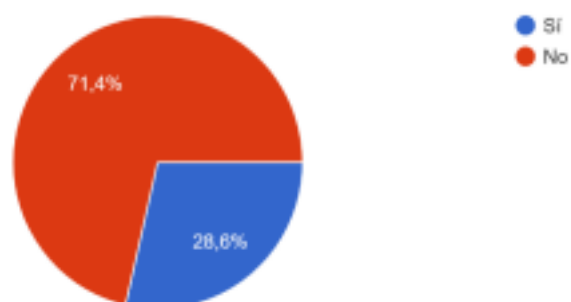
¿Cuánto es la duración diaria en horas de su jornada laboral?

7 respuestas



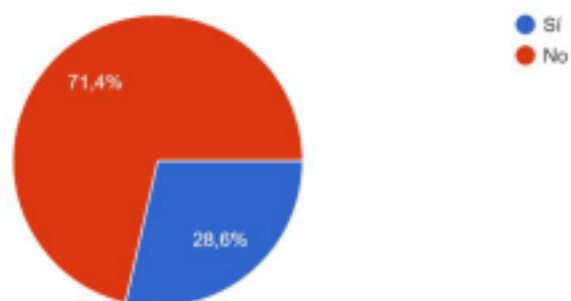
¿Tiene beneficios por incentivos?

7 respuestas



¿Tiene prestaciones sociales?

7 respuestas



¿Cuánto es el promedio de sus honorarios?

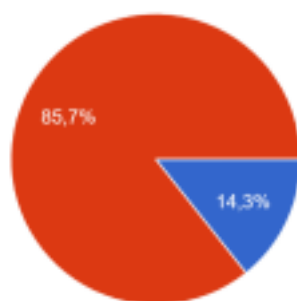
7 respuestas



- Entre 1-2.9 millones
- Entre 3-4.9 millones
- Más de 5 millones

¿Consideras que su estado financiero actual le permite acceder a estudios de postgrado o educación continua?

7 respuestas



- Sí
- No





DISCUSIÓN

La presente investigación se realizó en la ciudad de Cartagena, encuestando a siete odontólogos generales los cuales se encuentran laborando actualmente en IPS. Debido a las condiciones en las que se encuentra el país gracias a la pandemia por COVID 19 y a las restricciones impuestas por el gobierno a través del ministerio de salud, el proceso de recolección de datos se vio afectado debido a que las encuestas tuvieron que ser diligenciadas de manera virtual, por lo cual, contactar a los encuestados resultó complicado.

Los odontólogos encuestados tienen un rango de edad entre los 23 y 30 años, en su mayoría, más del 70% son recién graduados por lo que no llevan mucho tiempo en

el Mercado laboral, además un 85,7% trabaja bajo contrato por OPS, y no cuentan con prestaciones sociales, el 85,7% no se encuentra satisfecho con su contrato laboral y en un rango del 1-10 (siendo 1 la calificación más baja y 10 la más alta) califican su satisfacción laboral por debajo de 6 e incluso consideran que sus ingresos actuales no son suficientes para acceder a estudios de postgrado.

Otro aspecto relacionado con la satisfacción laboral es la jornada de trabajo, algunos encuestados sugieren que su jornada laboral es de menos de 8 horas y debido a su tipo de contrato crea la noción de que no tienen la posibilidad de generar mayores ingresos debido a las pocas horas que trabajan.

Con los datos mencionados anteriormente se puede evidenciar la inconformidad que tienen los odontólogos encuestados en este estudio con respecto a su contratación laboral.

CONCLUSIÓN

Es importante realizar un análisis de los diferentes aspectos que rodean a la odontología y a las personas que la ejercen. Evaluar bajo que contratos los odontólogos se encuentran vinculados con las diversas entidades medicas odontológicas.

Este estudio se realizó con el fin de determinar la satisfacción laboral relacionada con el tipo de contratación y de qué manera puede llegar a afectar el desempeño laboral, es importante conocer de qué manera los diferentes tipos de contratación laboran presentes en Colombia afectan al ejercicio de la odontología y que limitaciones puede representar para el odontólogo.

Se obtuvo un resultado con predominancia negativa teniendo en cuenta condiciones laborales y financieras lo cual indica que la odontología no representa

una excepción respecto a los demás campos laborales que se ejercen en Colombia. Se requiere indagar más en este campo, replicando este estudio en distintas partes del país e implementando una mejor metodología. De esta manera, se podrían obtener más resultados que permitan no solo analizar la situación actual, sino identificar y demostrar idóneamente las raíces del problema, e intentar inferir el advenimiento de las situaciones futuras de la odontología en el contexto nacional. Así mismo, es importante emprender seguimiento constante de los resultados de estudios referentes a la presente temática, ya que estos permitirían tomar decisiones gubernamentales en beneficio de la labor de la odontología en el país, evitando complicaciones asociadas al desconocimiento de la situación actual de la misma.