



**PERCEPCIONES DE EMPLEABILIDAD EN CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19
DE ODONTÓLOGOS TITULADOS DE UNIVERSIDADES DE LA REGIÓN DE
VALPARAÍSO EN 2021**

Trabajo de Investigación
requisito para optar al
Título de Cirujano Dentista.

Estudiantes: Giovanni Lago Acosta
Pablo Martínez Molina

Docente Guía: Dr. Jaime Segovia Chamorro
Cátedra de Periodoncia

Valparaíso - Chile 2022

DEDICATORIA

A toda mi familia; tanto a mis padres Cesar y Tianne, como a mi hermano Gianfranco, por su apoyo, amor y tolerancia (este último dentro de lo posible) en todo este proceso de pregrado y convivencia durante el mismo para hacer su mayor esfuerzo para que pudiera estar lo mejor posible

A mi madre, Tianne por toda su preocupación, disposición, esfuerzo y sobre esfuerzo para lograr cumplir con todas mis responsabilidades en la universidad. Por todas las cosas que realizo, ya sea el detalle más mínimo para facilitarme dentro de sus parámetros y estar bien realizando estas responsabilidades. Preocupándose constantemente de que tenga una buena alimentación, viendo si estaba durmiendo bien, preguntar sobre mi salud mental aun cuando tuviéramos diferencias en cómo abordar las cosas. Por toda la disposición en irme a buscar o dejar en caso de ser necesario. Por la constante visión positiva de las cosas además de una preparación con mucha anterioridad para poder costear las cosas aun cuando hubo problemas dentro del proceso.

A mi padre, Cesar, por su visión más similar a la mía en algunos sentidos, viendo el apoyo, la mentalidad positiva y perseverante. Ser el ser de aura relajada dentro del hogar y no dudar en ningún momento de sus ideales que en ciertos momentos eran cosas necesarias en este mismo contexto. Su disposición en ayudar siempre que se pudiera en las cosas que manejas. Ser alguien equilibrado que permitía generar ciertos consensos para permitir que las cosas no se estancaran. Además de ser quien nunca faltaba que trajera algún detalle o regaloneo en el día a día para mejorarlos y demostrar que el apoyo no solo es constante si no que detallado.

A mi hermano, Gianfranco, quien era mi compañero en los momentos de confabular o idear cómo abordar ciertos temas con nuestros padres, además de estar presente al momento de disfrutar de pequeños momentos de relax de lo cotidiano tanto en los

momentos más difíciles de la pandemia como antes y después de ella. A quien podía confiar ciertas confesiones para tener una visión más joven de ciertos temas y con quien podía tener conversaciones bastante rehabilitantes.

A mi actual pareja, Camila quien me acompañó desde incluso antes del inicio de este proceso y hasta el día de hoy agradezco su compañía, apoyo, cariño y afecto. Alguien con quien podía estar y sentirme feliz y tranquilo dentro de la gran mayoría de los contextos posibles, quien me daba las palabras precisas de ánimo para seguir con este proceso, dándome todo su apoyo y con toda la disposición de ayudar dentro de sus facultades. Uno de los pilares fundamentales en el proceso tanto educacional como de vida, haciéndolo más ameno, agradable y llevadero. Finalmente siendo con quien más horas nos acompañamos de manera mutua en nuestros procesos de pregrado aun estando en carreras distintas.

A mis amigos y amigas, tanto los que se formaron en la universidad, con quienes compartí gran parte de mis horas en la universidad como fuera de ella, haciendo este proceso como una experiencia sorprendente, estando en los altos y bajos, apoyando en todos los sentidos posibles para seguir adelante juntos y poder disfrutar de igual manera este camino que compartimos. Como también mis amistades fuera de la universidad, con quienes además de ser fuentes de desahogo del proceso, permitían que este fuera más llevadero trayendo buenas conversaciones y momentos memorables, sin dejar de lado su ayuda en momentos cruciales para poder avanzar en el proceso.

A todos los docentes que fueron parte del proceso de formación universitaria, que realizaron su labor de la mejor manera posible y con quienes se dio una buena relación alumno/docente para poder nutrirme de conocimiento tanto académico como para poder ser un mejor profesional y persona.

Por último, pero sin quitarle el tamaño de importancia que merece, a mi compañero de tesis, Pablo, por soportarme y compartir todo este proceso juntos. En verdad muchas gracias por todo tu apoyo, ayuda y disposición, espero que tengas el mejor futuro que merezcas y logres todas las metas que te propongas una vez terminado este proceso.

Giovanni Lago A.

A mi familia; a mis padres José Luis y Elizabeth, a mi hermano Jose, por su amor y apoyo incondicional durante todo este proceso de formación de pregrado, quienes siempre me pusieron por delante de todas las cosas para que yo pudiera estudiar de la mejor manera.

A mi padre, José Luis, por su preocupación, su gran esfuerzo y permanente disposición a ayudarme cada vez que lo necesitaba; Desde los viajes diarios desde el 1º año desde Quilpué hacia Valparaíso, por todo su esfuerzo y preocupación en que nunca me faltara nada, por apoyarme y motivarme cada vez que estaba estresado y muy cansado, incluso en los momentos más difíciles del 2019-2020 donde jamás se rindió con nada. Agradezco tenerte a mi lado, por acompañarme y apoyarme en todo este proceso.

A mi madre, Elizabeth, por todo su esfuerzo, preocupación y disposición durante todo este proceso; Por siempre despertarme cada vez que me quedaba dormido en las mañanas de lo cansado que estaba, por siempre preocuparte que no me faltara nada, por preocuparte más de mi propio bienestar que yo mismo, y que no olvidara nada, como siempre. Por siempre estar atenta a todo lo que sucedía o necesitaba en todos estos años. Por anteponerse a todo lo que sucedió en 2019-2020 y seguir dándolo todo como siempre para que yo tuviera la oportunidad de ser un profesional.

A mi hermano, Jose, quien siempre estuvo dándome su apoyo y acompañamiento; desde esos días de 2º año donde estaba lleno de pruebas, donde necesitaba dormir para seguir estudiando y me despertaba de manera poco convencional (DQ Abba). Por aconsejarme y siempre prestar un hombro para escucharme quejar de la universidad.

A todos mis amigos y amigas que estuvieron conmigo desde 1º año hasta hoy, tanto por los que siguen en la universidad, como los que ya son profesionales, y aquellos que decidieron continuar otros caminos. Hicieron mi paso por el pregrado una

experiencia que jamás olvidaré; todas las risas, los consejos, las juntas, hicieron que todo este proceso fuera más llevadero. Por todos aquellos buenos momentos, agradezco enormemente que sean parte de mi vida.

A todo el equipo de voleibol de la carrera, quienes desde 1º año fueron un espacio de recreación, amistad y confianza que permitió adentrarme en todo lo que significaba el mundo universitario. Me quedo con todos los entrenamientos, partidos, ENADEO 2018 y todas esas personas que fueron pasando por el equipo, caras nuevas y caras viejas que todos compartimos el amor por este deporte.

A todos los docentes que fueron parte del proceso de formación universitaria y que me inspiran a ser un excelente profesional y persona.

Finalmente, a mi compañero de tesis, Giovanni, por compartir conmigo todo este proceso. Solo me queda agradecerte por compartir este desafío conmigo y desearte todo el éxito que te mereces por haber llegado hasta aquí.

Pablo Martínez M.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a nuestro estimado docente guía, Dr. Jaime Segovia, por su comprometido acompañamiento en todo el proceso de elaboración de la tesis; desde el inicio del semestre del 2021 hasta julio de 2022, un extendido periodo de tiempo en el que siempre estuvo disponible para orientarnos, solucionar nuestras dudas y apoyarnos en el desafío de llevar a cabo una investigación cualitativa.

Agradecemos a la profesora Edith Cueto y a la Dra. Andrea Cerón por su orientación y asesoramiento en la elaboración de esta tesis.

ÍNDICE

1. Introducción	1
2. Marco teórico	4
2.1. Pandemia COVID-19 en Chile.....	4
2.2. Educación odontológica en Chile.....	5
2.2.1 Competencias y desempeño clínico.....	6
2.2.2 Práctica clínica.....	7
2.2.3 Impacto de la pandemia COVID-19 en la educación odontológica.....	8
2.3 Situación laboral de odontólogos en Chile.....	9
2.3.1 Campo laboral.....	10
2.3.2 Inserción laboral.....	11
2.3.3 Condiciones laborales.....	12
2.3.4 Impacto de la pandemia COVID-19 en la situación laboral.....	12
2.4 Perfeccionamiento.....	13
2.5 Percepciones.....	14
2.6 Constructivismo.....	15
2.7 Pragmatismo.....	15
2.8 Interaccionismo simbólico.....	16
3. Pregunta de investigación	17
4. Objetivos	17
4.1 Objetivo general.....	17
4.2 Objetivos específicos.....	17
5. Materiales y métodos	18
5.1 Tipo de estudio.....	18
5.2 Objeto de estudio.....	19
5.3 Población de estudio.....	19
5.4 Muestreo.....	19
5.5 Recolección de datos.....	19
5.6 Análisis de datos.....	23

5.7 Rigor metodológico.....	24
6. Resultados.....	27
6.1 Tema 1: Imaginario negativo de desempleo futuro en el campo laboral.....	29
6.2 Tema 2: Adaptaciones educativas en pandemia carecen de oportunidades de mejorar el desempeño.	30
6.3 Tema 3: Desempeño clínico favorable en un contexto laboral exigente.....	33
6.4 Tema 4: Campo laboral favorable bajo condiciones laborales diversas.....	36
6.5 Tema 5: Perfeccionamiento, un recurso que requiere de experiencia laboral.....	37
6.6 Interacción visual del análisis.....	40
7. Discusión.....	41
8. Conclusiones.....	48
9. Sugerencias y comentarios finales.....	49
10. Referencias bibliográficas.....	50

RESUMEN

Introducción: La profesión odontológica en Chile es vivida con una sobreoferta laboral y precarización en las condiciones laborales, por lo que es probable que esta situación se haya agudizado aún más durante la pandemia del COVID-19 que supone un escenario más complejo para la odontología.

Objetivo: Analizar las percepciones de empleabilidad en contexto de pandemia COVID-19 de odontólogos titulados de Universidades de la Región de Valparaíso en 2021.

Métodos: Estudio cualitativo con un diseño de Teoría Fundamentada Constructivista. Se entrevistaron a odontólogos titulados entre 2020 y 2021 de universidades de la región de Valparaíso en entrevistas individuales y grupos focales, por medio de la plataforma ZOOM.

Resultados: se obtuvieron temas como: Imaginario negativo de desempleo futuro en el campo laboral odontológico, Adaptaciones educativas en pandemia carecen de oportunidades de mejorar el desempeño clínico, Campo laboral favorable bajo condiciones laborales diversas, Desempeño clínico adecuado en un contexto laboral exigente y Perfeccionamiento como recurso que requiere de experiencia laboral. Todas estas temáticas se articulan con el fenómeno principal de Transición de la perspectiva laboral a través de la experiencia.

Conclusión: Se concluye que la empleabilidad durante la pandemia es favorable para los odontólogos a pesar de lo esperado, quienes se ven enfrentados a condiciones laborales diversas y exigentes. Se desempeñan laboralmente de manera adecuada y recurren a diferentes estrategias para conseguir asegurar su empleabilidad.

INTRODUCCIÓN

Desde fines de 2019 se ha propagado el virus SARS-CoV 2 a lo largo de China y luego por el resto del mundo, declarándose la pandemia de coronavirus (COVID-19) oficialmente por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo de 2020 (1). Esta pandemia ha tenido repercusiones en múltiples ámbitos; en lo político, económico, social, educativo, sanitario, entre otras (2). Ha levantado la alarma sanitaria en todo el mundo llevando hasta Julio de 2022, 556 millones de casos y generando 6,3 millones de muertes (3). En cuanto a Chile, cuyo primer caso reportado ocurrió en marzo del 2020, los contagios y muertes fueron en aumento; la primera ola ocurrió en junio de ese mismo año y la segunda en abril de 2021 (4). Dentro de las medidas sanitarias están las de confinamiento como el “Plan paso a paso”, junto a medidas en educación, restricciones a eventos masivos, control de fronteras, abastecimiento, transporte, entre otras, haciendo énfasis en el distanciamiento social, higiene de manos y uso de mascarilla (5).

Se ha declarado que la práctica odontológica constituye una de las profesiones que mayor riesgo de contagio genera del virus; la generación de aerosoles en los múltiples procedimientos, el contacto cercano de cara a cara con pacientes, el contacto frecuente con fluidos como sangre y saliva (6-10). Debido a esto las diferentes clínicas odontológicas del país en recintos universitarios han decidido suspender las actividades clínicas y reformular las estrategias de enseñanza e implementar alternativas que permitan la educación a distancia (11-14).

La práctica clínica en pregrado constituye una instancia de desarrollo de competencias clínicas de estudiantes (15), así como parte de la curva de evolución del desempeño clínico que se adquiere a lo largo de la práctica clínica, desde inexperto hasta competente como nivel que se adquiere en último año de la carrera (16). Al verse interrumpida la práctica clínica, ha generado estrés, ansiedad, fatiga en los estudiantes (17-22). Al mismo tiempo, se han reportado niveles moderados-severos de ansiedad

y estrés, en torno a la práctica clínica por generar un riesgo de contagio tanto a tratantes como a pacientes (17-19).

En el ámbito profesional, este cambio en la práctica clínica ha generado menores oportunidades de empleo, falta de estabilidad en la profesión, entre otras (19,22). Estudios han reportado que, dentro del equipo de salud, ha existido disminución en los puestos laborales, siendo más afectados los odontólogos, comparado a enfermeros y médicos, debido a la limitación de acciones clínicas a urgencias y atenciones impostergables (23). Por otro lado, esta situación en que su empleabilidad se ha visto afectada ha generado inseguridad laboral y preocupación por la continuidad en el puesto de trabajo (24). Los estudios en general reportan que existen dificultades al enfrentar el mundo laboral profesional (22,25).

Se tiene como antecedente, previo a la pandemia, que existe una sobreoferta laboral (26,27) y precarización laboral (28), debido a una expansiva oferta educativa de la carrera de odontología en el país ya que existe un gran contingente de nuevos titulados desde diversas casas de estudio. Esto trae como consecuencia que al existir una mayor cantidad de profesionales exista una mayor competencia en el mercado laboral, junto a una menor inserción laboral y disminución salarial, sobre todo en los primeros años de titulados (26). Esto ha traído como consecuencia que los odontólogos busquen distintas estrategias para mejorar su índice de empleabilidad, principalmente a través de la especialización y postgrado, a fin de estabilizar la empleabilidad por sobre la vocación (28).

La precariedad laboral se ha visto reflejado principalmente en contextos del ámbito privado (28), en las grandes clínicas odontológicas o "Megaprestadores", que han generado una nula estabilidad laboral en la que se trabaja a porcentajes de tratamiento realizado, en que la atención está centrada en el número de tratamiento. Sumado a esto, el odontólogo del sistema privado está desprovisto de un contrato, previsión y protección laboral, en que se antepone las ganancias por sobre su condición laboral.

Según la literatura disponible, tanto a nivel nacional como internacional, existe información escasa con respecto a la empleabilidad percibida en contexto de Pandemia COVID-19. Se registran estudios principalmente con metodologías cuantitativas, pero no desde una metodología cualitativa ni tampoco en este grupo de odontólogos que vivió el cambio de modalidad de enseñanza a distancia.

Esta situación de sobreoferta y precarización laboral ha generado impactos en la empleabilidad de los odontólogos. Con estos antecedentes, es probable que esta situación se haya agudizado aún más durante el transcurso de la pandemia, por lo tanto, es relevante analizar las percepciones del fenómeno de la empleabilidad percibida en el contexto de pandemia COVID-19 en odontólogos que vivieron la experiencia de estar en su último año de formación durante la pandemia, así como iniciar en el proceso de inserción laboral. Esto al ser un tema contingente y en desarrollo en el vivir cotidiano de los odontólogos, como parte de su práctica laboral profesional. Por otro lado, es de utilidad para comprender la multidimensionalidad que pueda tener el fenómeno en un contexto nunca antes visto, así como para permitir estrategias enfocadas en mejorar la empleabilidad que sea compatibles con el bienestar de los odontólogos, como también, servir de referencia para futuras investigaciones centradas en otros actores relevantes del fenómeno.

MARCO TEÓRICO

2.1 Pandemia COVID-19 en Chile

El primer caso de COVID-19 en Chile fue informado el día 3 de marzo de 2020, un pediatra de 33 años de la Región del Maule que se encontraba internado en el Hospital Regional de Talca. Posteriormente el gobierno de Chile, según recomendaciones de la OMS y especialistas locales, tomó como una de las medidas sanitarias, preventiva y de contingencia el cierre de todos los establecimientos del sistema escolar, desde la educación de párvulos a la educación superior o universitaria, suspensión que se inició el 15 de marzo. El decreto de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe se inició el día 18 de marzo y la primera muerte por COVID-19 fue reportada el 21 de marzo (29).

Ante tal contingencia sanitaria, es que se despliega una red colaborativa de laboratorios, públicos, privados y universitarios, espacios en que se aplica la técnica RT-PCR para descartar o corroborar casos de coronavirus (29). Ante esto es que la detección de casos aumenta, llegando a generarse la “primera ola” de casos a mediados de 2020 que se logró estabilizar en julio. Junto al término de esta primera ola es que ocurre el cambio de mando del Ministerio de Salud. Posteriormente en 2021, entre febrero y julio, ocurre la “segunda ola” de contagios, consistentes con los periodos de fiestas de año nuevo y de periodos vacacionales. A través del plan de vacunación masiva, reseñado internacionalmente, es que existe un descenso entre julio y agosto tanto en los contagios como en las muertes (29).

A modo de controlar la propagación del virus en el país, es que el gobierno dispone de medidas sanitarias, tales como confinamientos; desde el 19 de julio el gobierno anuncia el “Plan paso a paso” como plan de desconfinamiento secuencial y progresivo en cada región y comuna del país para evitar aumentos de contagios. Se cuenta con el apoyo de fuerzas armadas y de orden para fortalecer la fiscalización de sectores

públicos, así como de disponer de espacios hospitalarios para evitar el colapso del sistema nacional de salud. Así como disposición de espacios virtuales para solicitar permisos para transitar en la vía pública. Toques de queda para regular el tránsito de personas entre 2020 y 2021, que terminaría el 30 de septiembre con el fin del estado de excepción. Se instauran los procesos de vacunación en el país; siendo reconocidos a nivel internacional como uno de los países que ha preordenado y suministrado la mayor cantidad de dosis de acuerdo con el porcentaje total de la población. Paralelamente se han levantado campañas de prevención que guardan relación con el uso de mascarillas, lavado de manos y el distanciamiento social con el fin de prevenir los contagios (29).

2.2 Educación odontológica en Chile:

En 1981 se promulga la “Ley General de Universidades”, en el contexto de la Dictadura Militar. Gracias a esta ley, cada universidad del país tiene la libertad en autonomía académica, económica y administrativa (30). De esta forma se garantiza la libertad de enseñanza, incentivando la competencia en crear instituciones privadas que exigían bajos requisitos académicos que se vieron reflejados en una educación centrada en el mercado y no en la calidad educativa impartida. Esto dio como resultado un exceso de profesionales egresados con una baja calidad de formación profesional (30, 31).

La odontología no se vio exenta de esta situación; al año 1991 solo existían tres carreras de odontología en Chile: Universidad de Chile, Universidad de Concepción y la Universidad de Valparaíso. Actualmente, existen 21 universidades que dictan 32 carreras de odontología, con 1500 profesionales nuevos cada año (27). El tiempo de duración de las mallas curriculares que imparten la carrera de odontología en Chile corresponden a 11.7 semestres en promedio.

Sobre el costo económico que supone la carrera de odontología, esta se encuentra dentro de las más caras de las carreras universitarias en Chile, alcanzando un costo

promedio de \$6.461.994 pesos chilenos por año de estudio (32). Considerando su duración promedio, el costo sería de \$37.802.664 de pesos chilenos, sin considerar costos adicionales como matrícula, instrumental, insumos que requiere el estudiante durante su proceso de formación en pregrado.

El proceso de enseñanza y aprendizaje en la carrera de odontología requiere de diversas habilidades, el estudiante debe tener fundamentos teóricos, basándose en las ciencias básicas, ciencias de la salud en general y experticia psicomotora, para sustentar las decisiones clínicas, lograr la integración de estas habilidades y conocimientos complejos, lo que aumenta a medida que transcurren los años de formación (27).

Actualmente en la región de Valparaíso, se imparten 3 programas de estudio de la carrera de odontología; Universidad de Valparaíso, Universidad Andrés Bello y Universidad Viña del Mar (32).

2.2.1 Competencias y desempeño clínico

Las competencias conforman un conjunto de comportamientos, que dan a conocer las habilidades que tiene un profesional para usar sus conocimientos, experiencias, actitudes y valores para abordar situaciones en el mundo personal y profesional (33). La competencia corresponde a saber qué hacer en un contexto determinado, donde se deben utilizar complejos recursos cognitivos, integrar conocimientos, habilidades y valores para enfrentarse a distintas situaciones del desempeño en la práctica clínica (33), que a través del tiempo y experiencia esta serie de competencias van permitiendo mejorar el desempeño de cada individuo.

El desempeño de un individuo es la aplicación de sus conocimientos, habilidades y actitudes, y la interacción con los escenarios de práctica (34). El nivel de desempeño varía cuando los escenarios clínicos cambian y los individuos aplican habilidades en consecuencia.

Las competencias y el desempeño clínicos no están separados, son parte de un mismo proceso de adquisición de habilidades propuesto por Dreyfus & Dreyfus (35) en que la competencia es un punto en el espectro de mejora del desempeño (16).

En la educación odontológica se ha integrado paulatinamente el modelo de "Evaluación del desempeño basado en competencias" que permite al docente supervisar, educar y retroalimentar a estudiantes en cuanto a tratamientos clínicos realizados. Este modelo de enseñanza ha permitido tener un efecto positivo sobre el rendimiento académico, mejoras en el desempeño y en habilidades de comunicación (36).

En tanto la Asociación Americana de Educación Dental describe las competencias clínicas que deben poseer los graduados según ciertos rasgos, como el pensamiento crítico, profesionalismo, comunicación, promoción de la salud, evaluación del paciente, diagnóstico y plan de tratamiento, restablecimiento y mantenimiento de la salud oral (37). Para alcanzar las competencias necesarias un odontólogo debe ser capaz de integrar las bases biomédicas, sociales y de las ciencias clínicas para la práctica profesional.

2.2.3 Práctica clínica:

La formación práctica frecuentemente es comprendida como aquel periodo de prácticas formativas en los planes curriculares de las carreras universitarias en las etapas terminales de estas. Sin embargo, esta no es solo una actividad final de la carrera o como una asignatura complementaria al plan de estudios, sino que forma parte del quehacer cotidiano que se desarrolla en cada uno de los procesos de aprendizaje que se dan en un programa de formación y dentro de una actividad docente en general (38).

Existen carreras que prestan mayor enfoque a este tipo de docencia, como son las carreras orientadas al desempeño y la aplicación de conocimientos en las cuales el plan curricular se presta más para este tipo de docencia; como lo es el caso de la carrera de odontología que además realiza formación práctica en etapas tempranas del plan curricular (39). En ellas los estudiantes se enfrentan a situaciones complejas que no solo requieren poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridos en las distintas asignaturas, sino que también deben recurrir a competencias que aún no se han adquirido en esas mismas asignaturas.

En el caso de la carrera de odontología la formación está usualmente organizada en ciclos, de tal manera que permite organizar de manera progresiva el avance curricular donde los prácticos se conciben como un componente más del periodo de formación y se encomiendan aprendizajes o competencias específicas. La integración de la práctica en el plan curricular implica incorporarlo de una manera plena y efectiva en el plan de estudio, como un período singular del proceso de formación que requiere de la planificación y formalización de esta para que otorgue nuevos saberes y oportunidades de formación a los futuros profesionales (40).

2.2.4 Impacto de la pandemia COVID-19 en la educación odontológica:

La pandemia del COVID-19 ha generado a nivel mundial una disminución en la enseñanza y práctica de la odontología debido al alto riesgo de contagio del virus de los procedimientos odontológicos al generar aerosoles como medio de transmisión aérea del virus y contagio vía mucosa ocular, nasal u oral. Esto generó la suspensión de las clases teóricas, actividades preclínicas o de simulación, y clínicas presenciales. Se reformulan las estrategias de enseñanza a una modalidad remota o a distancia, dificultando los procesos de enseñanza-aprendizaje y disminuyendo las instancias de práctica clínica en la ejecución de procedimientos. afectando de manera importante la curva de aprendizaje del estudiante, posponiendo la atención de pacientes, clave en los planes de estudios de odontología general (41).

A modo de atenuar el impacto en la educación odontológica, se reformulan las estrategias de enseñanza mediante modalidad remota o a distancia con la implementación de distintas plataformas digitales tales como ZOOM, Microsoft TEAMS, Jitsi, WebEX, GoogleMeet, entre otros. Esta modalidad permitió la continuidad de las clases teóricas, sesiones de demostración y evaluaciones. Gracias a esta modalidad a distancia, se permitió la implementación de sesiones sincrónicas o sesiones en directo y las sesiones asincrónicas en que gracias a la función de videograbación de las plataformas, estas sesiones podrían ser subidas a plataformas virtuales de almacenamiento y permitió su disponibilidad para estudiantes (42).

Con respecto a las actividades preclínicas y a las actividades clínicas, estas fueron severamente afectadas al limitar los espacios presenciales para su realización. Las opciones digitales son escasas y aún más las opciones de realidad virtual, con el uso de tecnología háptica, en que supone un mayor desarrollo de las habilidades psicomotoras basado en la aplicación del sentido táctil (43).

En Chile, no existe suficiente literatura disponible que evalúe el impacto de la pandemia del COVID-19 en la educación odontológica en las diferentes universidades que imparten la carrera. Considerando los efectos reportados en distintos países, es posible suponer que estos efectos también han ocurrido las diferentes casas de estudio del país (44).

2.3 Situación laboral de odontólogos en Chile:

La profesión odontológica en Chile se ha visto frente a un escenario complejo ante una sobresaturación de odontólogos en el mercado laboral, producto de la desregulación en las ofertas de los programas de estudio. El país cuenta a diciembre del 2019 con un total de 25.440 odontólogos registrado y 27.539 hasta abril del 2022 (45) Esta primera cifra corresponde a una proporción de 1 dentista cada 751 habitantes, lo que

según Gallagher & Hutchinson (46) corresponde a una de las tasas más altas del mundo. Frente a esto, continúan egresando anualmente cerca de 1500 nuevos profesionales (27) lo que da lugar a las primeras generaciones de odontólogos desempleados o parcialmente empleados (47).

En el ámbito del sector público, la oferta del sector se limitaba a las atenciones de urgencia y con tratamiento de un porcentaje de baja cobertura, que de la mano de mayor cantidad de profesionales y de programas de salud que priorizan la población pediátrica. En el sector público de salud trabajan aproximadamente 4.200 dentistas, muchos de ellos con contratos a plazo fijo o con honorarios, y sin estabilidad laboral para dar cobertura al 76,5 % de la población (47).

Por otra parte, la atención odontológica en el sector privado se ha visto saturado con la emergencia de los “megaprestadores”, en que existe una sobreoferta cerca del 1000% en que se cubre solo al 17.5% de la población. Además, en los sectores privados se concentra la mayor cantidad de especialistas en que se prioriza un enfoque de ganancias por sobre el beneficio del paciente; en que se prioriza un modelo a lo curativo y no lo preventivo y promocional de la salud, sin lograr resolver las dificultades del acceso para la gran mayoría de la población sin capacidad de pago (48, 49) con un compromiso no solo desde lo ético, sino de lo sanitario y desprestigio de la profesión. Por otro lado, en este mismo sector, los odontólogos deben aceptar condiciones laborales en que no existe contrato, sin seguridad social, pago por porcentaje, baja estabilidad laboral y remuneración a honorarios en que se prioriza el volumen de cantidad de acciones realizados por sobre la ética y la calidad del tratamiento realizado (47).

2.3.1 Campo laboral de odontólogos en Chile:

Se entiende como la especialidad o área específica de una profesión, así como empresas y organismos en los que se pueden desempeñar los graduados de una carrera (50).

En el caso de la odontología en Chile, el cirujano-dentista está capacitado para ejercer su profesión en diversas áreas tales como en el área privada en cuanto al ejercicio independiente de la profesión, asesoría y contraloría en instituciones, ejercicio profesional en clínicas y centros médicos del área privada. Con respecto al área pública, tales como servicios del estado; centros de salud familiar (CESFAM), hospitales, entre otros. Desde el área institucional se pueden desempeñar en las Fuerzas Armadas y de Orden, Gendarmería, Investigaciones de la nación. Por otro lado, el área docente en cuanto a docencia universitaria, transferencia tecnológica e investigación, tanto en universidades nacionales como extranjeras y en el área de investigación (51)

2.3.2 Inserción laboral

Se debe entender como antecedente que la inserción corresponde a un proceso integral intervenido por distintos factores para su realización, como lo son las oportunidades que ofrece el mercado laboral y las características de la persona, generando un encuentro entre la empleabilidad y la ocupabilidad (52).

En tanto la inserción laboral se refiere al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos (53), implicando igualmente una situación de cierta estabilidad o permanencia en una ocupación, generando cierta autonomía económica y una alta probabilidad de mantenerla; sumándose en este caso la inserción profesional que implica el conjunto de procesos por los que un individuo inicia el ejercicio de una actividad profesional, principalmente estable, que permite adquirir tanto experiencia como conocimientos necesarios para la realización de sus trayectorias laborales. Especificando este último concepto el obtener un empleo

relacionado con la especialización profesional y formación obtenida. Si bien es importante la realización de esta distinción de conceptos, el que se refiere a inserción laboral es mayormente generalizada, abarcando en este caso a la inserción profesional.

2.3.3 Condiciones laborales

Las condiciones laborales, según Robbins y Judge (54) involucran distintos ámbitos; desde aquellos que se relacionan con la infraestructura que se relacionan con iluminación, ventilación, hacinamiento, ruido, así como aquellas condiciones relacionadas con los horarios de trabajo, remuneración y formas de organización laboral que guardan relación con las interacciones sociales entre pares o de jerarquía y de subordinación. Además, se consideran dentro de este ámbito aquellas indirectas como lo son el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo, las leyes gubernamentales e infraestructura social.

El factor de mayor importancia en lo que respecta a definir las condiciones laborales es “su perspectiva relacional”, refiriéndose a que las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo, enfocándose en cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad y/o aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos (55).

2.3.4 Situación laboral durante la pandemia COVID-19:

Si bien en Chile no se encuentra literatura suficiente disponible con respecto a las repercusiones de la pandemia con respecto a la situación laboral de los odontólogos, sí se tiene como antecedente que a nivel nacional e internacional se ha hecho un llamado a una suspensión voluntaria de las actividades electivas de la práctica odontológica reservando las actividades presenciales para aquellas vinculadas con las

urgencias (11,12, 56) y al mismo tiempo adoptando medidas preventivas de responsabilidad y profesionalismo para impedir riesgos de contagio del virus en la atención de pacientes; como lo es la implementación de medidas de bioseguridad en la atención odontológica, la implementación de un equipo de protección personal (EPP) de una manera más completa dentro del quehacer odontológico.

Por otro lado, en la práctica odontológica, la pandemia ha generado instancias de unificación de criterios y estandarización de protocolos de atención. De esta manera tanto en el sector público como el privado ha tenido que optimizar los tiempos de atención con tal de disminuir el riesgo de contagio y poder otorgar las prestaciones de salud de forma biosegura (57).

La pandemia ha generado limitaciones y oportunidades; se ha visto la carencia en salud oral de las personas en condiciones socioeconómicas más complejas donde ha aumentado la necesidad de tratamiento, listas de espera y consulta por urgencias dentales. Por otro lado, ha dado pie a la integración de atenciones remotas mediante consultas por teleodontología, espontáneas y programadas, consejerías, educación y aplicación de pautas a pacientes en control con enfoque de riesgo odontológico. A su vez ha dado la oportunidad a odontólogos de formar parte de equipos de salud; participando en campañas de vacunación, direcciones de servicio y vigilancia epidemiológica (57).

2.4 Perfeccionamiento:

El continuo proceso de desarrollo profesional después de egresar se ha convertido en una de las metas de los profesionales en odontología. Este continuo desarrollo supone especialidades, diplomados, cursos, capacitaciones, entre otros, impartidas por diferentes casas de estudio, de variada calidad, duración y contenido. Las especialidades representan un camino importante dentro del desarrollo profesional que asegura la adquisición de mayores competencias entre los odontólogos (58).

El perfeccionamiento se considera como un avance profesional; desde la estabilidad profesional y el cumplimiento de expectativas e intereses personales (59). Los estudiantes de las carreras de la salud, durante su formación, se ven expuestos a una gran variedad de opciones de especialización, cuya decisión se ve determinada por el costo económico, interés en el área de acción, exposición frente a un área determinada, la remuneración futura, duración y ubicación del programa de perfeccionamiento, capacidad de dirigir equipos multidisciplinarios, el desafío y complejidad que supone el plan de perfeccionamiento (60).

Dentro de la profesión odontológica, la Asociación Dental Americana (ADA) reconoce a nueve especialidades dentales: salud pública dental, endodoncia, patología oral, radiología oral y maxilofacial, cirugía bucal y maxilofacial, ortodoncia, odontopediatría, periodoncia y prostodoncia (61).

2.5 Percepciones:

Las percepciones se pueden comprender como el proceso en que “un individuo recibe, selecciona, organiza e interpreta información para crear una imagen significativa del mundo” (62). Por lo que implica un proceso de ordenar y filtrar una gran gama de información existente en relación con un tema en particular.

La percepción, como un proceso biocultural, que es dependiente de los estímulos sensoriales, así como de la selección, organización e interpretación de estos que otorgan significado, que son influenciados por la cultura y tradición de cada persona. Es considerado como un proceso en constante cambio, donde el sujeto y su entorno se encuentran en permanente movimiento, conocimiento y reconocimiento del mundo (63).

En el contexto de esta investigación, los significados y/o representaciones mentales que construyen los odontólogos sobre su empleabilidad durante la pandemia COVID-

19 es considerado fundamental para comprender el proceso que han vivido desde su egreso hasta lograr la obtención del puesto de trabajo.

2.6 Constructivismo:

Se entiende el Constructivismo como paradigma que niega la existencia de una sola realidad objetiva, sino que las realidades son construcciones sociales de la mente y que existen tantas construcciones como seres humanos (64). Esta postura defiende una mirada ontológica relativista, entendiendo que el mundo se compone de múltiples realidades individuales influenciadas por su contexto (65). El paradigma constructivista centra su esfuerzo en la relación entre el investigador y el sujeto de investigación en la co-construcción de los significados, en que los investigadores son parte del proceso de construcción de los significados más que ser meramente observadores objetivos (66). Por lo tanto, se entiende una participación más activa en cuanto a que los valores del investigador deben ser reconocidos por ellos mismos y sus lectores y como parte inevitable de los resultados (64).

2.7 Pragmatismo:

Entendido como corriente de pensamiento que sentó las raíces del Interaccionismo Simbólico. Entendiendo, que el mundo y las cosas no son percibidas de manera directa, ya que son mediados por un signo. El signo siempre ejerce una influencia tanto en las acciones como en el control, ya que este es externo a los individuos (67). Desde este punto el significado se ve conformado por la relación entre: signo, objeto y pensamiento. Esta relación o conexión en cadena de los elementos mencionados, es lo que forma la lógica del pensamiento. La simbolización y el significado aparecen cuando los individuos reconocen lo que se quiere decir, en consecuencia, a partir de las interacciones con los demás surge el lenguaje y el individuo se convierte en alguien con mente propia; es decir, en un yo (68). Dewey y Mead coincidían en que el

conocimiento emerge a través de la acción y la interacción; nociones esenciales para entender las concepciones del mundo, la realidad y el conocimiento (69).

2.8 Interaccionismo simbólico:

Como corriente del pensamiento desarrollada principalmente por Blumer (70), entendido como el proceso de interacción y comunicación a través de símbolos para la comprensión y emergencia de la sociedad y la realidad. Es un proceso asociado a hechos y valores, y por lo tanto, de múltiples realidades concebidas más que una sola determinada. Esta corriente del pensamiento se interesa en la subjetividad y la interacción dinámica entre los individuos pues esta se desarrolla por medio del intercambio de significados. Esto tiene un rol en el comportamiento de las personas, pues en base a estos símbolos y significados es que piensan las acciones a realizar más que actuar de manera automática frente al entorno, constituyéndose como actores sociales inmersos en procesos de interacción con otras personas, situaciones donde emergen los significados que influyen en las acciones y comportamientos de los individuos. En base a esto la interacción social y los significados son elementos clave en el Interaccionismo Simbólico, pues los significados son construidos socialmente. Por lo tanto, en el estudio de fenómenos, es relevante estudiarlos desde la perspectiva del individuo en base a los significados que tienen estos sobre las personas, las cosas y las situaciones, permitiendo comprensión de las experiencias humanas.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

En este estudio se busca responder a la interrogante ¿Cómo son las percepciones de Empleabilidad en el Contexto de Pandemia COVID-19 de Odontólogos titulados de Universidades de la Región de Valparaíso en 2021?

OBJETIVOS

4.1 Objetivo general:

Analizar las percepciones de empleabilidad en contexto de pandemia COVID-19 de odontólogos titulados de Universidades de la Región de Valparaíso en 2021.

4.2 Objetivos específicos:

1. Explorar las experiencias en torno a las condiciones laborales de odontólogos
2. Describir las experiencias de la inserción laboral de odontólogos
3. Describir las percepciones del rol de la formación universitaria en la empleabilidad
4. Describir estrategias para mejorar la empleabilidad de odontólogos

MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 Tipo de estudio:

Investigación que se enmarca en una metodología cualitativa desde un paradigma Constructivista con un enfoque de Teoría Fundamentada (71, 72). Se generó una teoría sustantiva de medio alcance en que se hace énfasis en un enfoque más crítico y reflexivo del proceso de recogida y análisis de datos. Se utilizó este enfoque debido al respaldo en su uso desde las ciencias de la salud y educación biomédica en cuanto a sus ventajas; busca comprender cómo ocurren los procesos complejos en ciencias de la salud que por medio cuantitativos no podrían dar respuesta (73, 74). Su versatilidad de adaptarse a múltiples entornos, investigadores y propósitos, lo convierte en una herramienta apropiada para experiencias socialmente construidas; como la enfermedad, la salud, el acceso, uso de tecnologías, adherencia terapéutica, entre otras (75). También permite nuevas explicaciones y no se limita a datos que deben ser confirmados de antemano. Se caracteriza por entregar herramientas y pautas analíticas estructuradas, dando cuenta de su rigor metodológico (76). Está abierta a toda comprensión teórica posible, vinculando interpretaciones de datos a través de codificación y categorización. Puede ser adoptado por investigadores con diferentes perspectivas teóricas, con diferentes objetivos, en campos tan variados como la investigación en justicia social, análisis de políticas, estudios organizacionales, sociales, psicológicos, y en salud (75).

5.2 Objeto de estudio:

Empleabilidad en contexto de pandemia por COVID-19 en odontólogos titulados en 2021 de universidades de la región de Valparaíso.

5.3 Población de estudio:

La población de estudio corresponde a odontólogos titulados en 2021 de universidades de la región de Valparaíso.

5.3.1 Criterio de inclusión: Se consideraron a odontólogos titulados en 2021; entendiéndose como a aquellos odontólogos que en 2020 estuvieron en 6° año, que egresaron y se titularon en el periodo 2020-2021 debido a los distintos periodos de titulación de acuerdo a la situación particular de cada universidad en la adaptación del plan de estudios por la pandemia. Las universidades involucradas en este estudio fueron la Universidad de Valparaíso, Universidad Andrés Bello y la Universidad de Viña del Mar.

5.3.2 Criterio de exclusión: No se incluyeron en el estudio a titulados de universidades de otras regiones o de años anteriores, así como tampoco a estudiantes que no concluyeron su proceso de egreso y/o titulación ya sea por temas administrativos o postergación de sus estudios.

5.4 Muestreo:

Se realizó mediante un muestreo inicial por conveniencia en las primeras entrevistas para identificar los primeros códigos y conceptos, para continuar con un muestreo teórico con el resto de las entrevistas. Se realizó un muestreo teórico gracias a los datos emergentes, a través de la comparación constante y la saturación de la información, de una manera acumulativa y secuencial, que guió a personas o grupos de personas que maximicen las oportunidades de descubrir variaciones entre los conceptos y que hagan más densas las categorías (69).

5.5 Recolección de datos:

5.5.1 Permisos pertinentes: No se requirió de permisos institucionales de las universidades de las cuales se titularon los estudiantes debido a que las entrevistas

no se llevaron a cabo en espacios institucionales. Además, los datos personales de cada sujeto fueron entregados por estos mismos al tomar contacto directo.

5.5.2 Categorías de análisis iniciales: La Empleabilidad como el conjunto de aptitudes que permiten a una persona conseguir y mantener un puesto de trabajo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, integrarse en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida y prosperar. Se concibe como una competencia personal y una cuestión de responsabilidad social, compartida entre individuos, organizaciones e instituciones (77)

La Inserción Laboral como proceso en que un individuo que nunca ha estado en el mercado laboral o que estuvo desempleado es incorporado a la actividad económica (80)

La Formación Universitaria centrada en el desarrollo de Competencias y Desempeño Clínico, considerando como dos procesos inseparables en que las competencias forman parte del espectro de mejora del desempeño (35).

Perfeccionamiento entendido como el proceso en que los odontólogos ingresan a un programa de especialidad, diplomados, cursos o capacitaciones, después de que estos se titularon y que permita la mejora de habilidades y desempeño de los odontólogos.

5.5.3 Procedimientos e instrumentos de recolección de datos: Se utilizaron 2 técnicas de recolección de datos en el estudio, entrevistas y notas de campo. |

Comentado [1]: WHAT?

Al ser un proceso iterativo, la recolección y análisis de datos se realizó de una manera simultánea y concomitante (71, 72). En el sentido de que las primeras entrevistas guiaron las temáticas y potenciales sujetos para las siguientes entrevistas, gracias a la comparación constante y saturación de información de los códigos que surgen en

cada entrevista (71, 79, 80) lo que permitió profundizar áreas y temáticas que no se habían anticipado, y que permitieron ampliar la comprensión del fenómeno de estudio. La saturación de los datos se alcanzó cuando ocurrió la redundancia en la información, es decir, cuando se obtuvo la misma información o similar, debido a que los informantes no indicaron algo diferente de lo mencionado.

Se utilizaron entrevistas semiestructuradas individuales y en modalidad de grupos focales. Se utilizaron entrevistas semiestructuradas ya que presentan mayor flexibilidad en cuanto al desarrollo de las ideas de los entrevistados; al comenzar desde preguntas planteadas que se van ajustando al entrevistado a medida que transcurre la entrevista, generando que esta estimule al entrevistado en aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos (81), así como también porque dan libertad a otros temas no anticipados (82). Se realizaron entrevistas individuales para explorar en detalle las narraciones, para posteriormente realizar entrevistas mediante el uso de grupos focales, las cuales fueron 2 reuniones de grupos pequeños, de 4 y 3 personas respectivamente. Se utilizó esta modalidad ya que los participantes interaccionan de uno o varios temas a partir de un asunto vivido y compartido mediante experiencias comunes (83, 84).

Las entrevistas fueron realizadas bajo la modalidad remota, debido al contexto de pandemia por COVID-19 en que las medidas de prevención como las de distanciamiento social, imposibilitaba la reunión presencial para las entrevistas. Por lo tanto, se optó por el uso de la plataforma ZOOM para realizar las entrevistas por medio de videoconferencias (85). Cabe destacar que se han realizado investigaciones de carácter cualitativo con el uso de la plataforma ZOOM, en que destacan la facilidad de formar y mantener una buena relación con el entrevistador, al tener un formato visual y de audio, donde se promueve el lenguaje no verbal, permitiendo un proceso comunicativo más natural y relajado (86). A su vez facilita el acceso de los participantes ya que no considera distancia, ubicación y permite el ahorro de tiempo, datos seguros de generación y almacenamiento (87).

Las entrevistas fueron realizadas por ambos tesistas, tanto las entrevistas individuales como las de grupos focales, para lo cual fueron previamente guiados y capacitados por un experto en investigación cualitativa (Investigador principal). La entrevista fue guiada gracias a preguntas abiertas en relación con cada temática. Las entrevistas fueron transcritas por ambos estudiantes tesistas bajo el principio de *Verbatim* (palabra por palabra) para ser analizadas.

De forma paralela, los entrevistadores tomaron notas complementarias por medio de una bitácora de campo y diario del investigador a lo largo de cada entrevista como instrumentos para realizar el análisis a profundidad y reflexión. Ambos instrumentos fueron de aplicación personal de cada investigador que después de cada entrevista, era socializada entre estos.

Por un lado, la bitácora de campo se utilizó como un registro personal de anotaciones de eventos o sucesos relacionados con el procedimiento y entrevistas, incluyendo interpretaciones, anotaciones temáticas, así como el momento (fecha y hora), los involucrados y a que situaciones en específico se hace referencia. Mientras que el diario del investigador se utilizó para la realización de anotaciones más relacionadas al aprendizaje de la experiencia, sensaciones del investigador, reflexiones de las entrevistas, entre otras.

5.5.4 Almacenamiento de datos: Las entrevistas fueron videograbadas en la plataforma Zoom, las cuales se almacenaron en formato audio-video, junto a sus respectivas transcripciones en la plataforma de almacenamiento de Google Drive. Posterior a 2 años de almacenamiento, estos archivos serán eliminados por el Investigador Principal.

5.5.5 Convocatoria de participación: El proceso de convocatoria de los participantes se realizó de manera inicial mediante contacto directo por medios telefónicos y de redes sociales con los sujetos de manera intencional quienes posteriormente guiaron

a otros sujetos que formaron parte del estudio. Al mismo tiempo se realizó la difusión de informativos promocionales de la investigación a modo de apoyo a través de redes sociales. Como parte del contenido se explicó que la participación es voluntaria y las opiniones confidenciales, así como los requerimientos en tiempo mínimos (aproximadamente 40 a 60 minutos) para la realización de la entrevista y plataforma de realización. Un día antes de lo acordado con cada uno, se confirmó la entrevista vía redes sociales o telefónico.

5.6 Análisis de datos:

El análisis de los datos obtenidos se realizó según las directrices propuestas por Unlu-Qureshi (88), se hizo uso del programa ATLAS.ti a modo de apoyo para la organización y análisis de los datos. Unlu-Qureshi propone de una manera más estandarizada el proceso de análisis de datos, separándose en 3 etapas de codificación siendo las primeras de estas la codificación abierta, seguida de la codificación enfocada, para finalizar en la codificación teórica.

En cada etapa de codificación señalada se realizaron etapas de intracodificación siguiendo el orden de: “código”, “concepto”, “categoría” y “tema”. Cabe destacar que los métodos de análisis que se realizaron siguen a lo largo del todo el proceso la comparación constante, registro con memorandos, notas de campo, así como lograr la saturación de la información en cada etapa. En las primeras etapas se realizaron etiquetas de cada segmento del dato recogido para ser relacionados o vinculados en códigos que guarden relación. Luego en las etapas de categoría y tema se compararon, relacionaron y separaron las categorías hasta alcanzar cada vez más niveles de abstracción de los datos.

Para términos de este estudio se completó la codificación inicial con los pasos de “codificación” y “categoría”, hasta alcanzar la saturación de los datos, realizadas en las primeras entrevistas para lograr generar los primeros códigos y categorías que

surgieron que permitieron dirigir el resto de las entrevistas. En la codificación enfocada se completaron los pasos de “codificación”, “concepto” y “categoría”, con el resto de las entrevistas realizadas. Finalmente, a la codificación teórica se agregó el “tema” como último paso en que los códigos guían los conceptos y estos dan camino a las categorías que se organizan en temas más abstractos y generales.

5.7 Rigor metodológico:

Se utilizaron las recomendaciones de Morse (89) en base a las observaciones sobre los criterios y estrategias propuestas por Guban y Lincoln para establecer el rigor metodológico.

Se utilizaron como estrategias para asegurar el rigor metodológico la transcripción de las entrevistas bajo el concepto de *Verbatim* (palabra por palabra)

Se utilizaron notas de campo al momento de realizar las entrevistas para anotar observaciones en el proceso. También se utilizó una bitácora de análisis para documentar el proceso realizado, describiéndolo en conjunto con las actividades realizadas (ajustes de codificación, problemas y resoluciones que se tomaron en la investigación). Bitácora de campo como diario personal para mantener registros además de generar anotaciones durante los eventos o sucesos vinculados con el planteamiento. Finalmente se usó un diario del investigador como herramienta que permitió sistematizar las experiencias para luego analizar los resultados, mediante el registro de hechos susceptibles a la interpretación.

La recolección y análisis de los datos se realizó de manera inicial con la supervisión y apoyo de un experto en investigación cualitativa (Investigador principal). Posteriormente los estudiantes tesistas se encargaron de realizar las entrevistas y análisis de los datos obtenidos de manera autónoma con el asesoramiento del investigador principal durante el proceso.

Para verificar los datos obtenidos de los sujetos de estudio, se contactaron en 2 ocasiones con los sujetos de estudio nuevamente, vía ZOOM, para aclarar términos, ideas o ambivalencias que no fueron aclaradas en primera instancia de la entrevista.

En la triangulación de metodología se aplicaron entrevistas semiestructuradas individuales y además en modalidad de grupos focales. Para la triangulación de los datos, la recogida y posterior comparación de los datos por ambos métodos se utilizó como triangulación a nivel de estos. En la triangulación de los investigadores se realizó gracias a que el fenómeno de estudio fue analizado por los diferentes investigadores; estudiantes tesis e investigador principal, agregando consistencia a los hallazgos.

Los resultados obtenidos en base al análisis de las entrevistas fueron discutidos con el investigador principal y la literatura existente.

Por lo tanto, para la Credibilidad se utilizaron: transcripción de las entrevistas, notas de campo, bitácora de análisis, diario del investigador, apoyo de un experto (Investigador principal) con grado de magíster o superior para la interpretación de categorías, verificación de los datos obtenidos con los sujetos de estudio.

Para la Dependencia se utilizó: Saturación de datos, reflexión, análisis iterativo, y variados métodos para recoger los datos.

Para Confirmabilidad se discutieron los resultados obtenidos con la literatura existente y con un experto en investigación cualitativa (Investigador principal) y se registró en el diario del investigador las reflexiones sobre el proceso y la influencia de la investigación; en la bitácora de análisis los pasos, motivos y decisiones que se tomaron en la investigación.

Para la Transferibilidad, se describieron todos los detalles y contexto que denoten aspectos significativos en la investigación, así como la estrategia de muestreo y la relevancia de los hallazgos en comparación con la literatura existente.

En cuanto a la autenticidad, se registraron las vivencias de la manera más auténtica posible. De acuerdo con la literatura disponible, no existen estudios similares en poblaciones de estudio de estas características ni con esta metodología.

RESULTADOS

Se recolectó la información de relatos de 11 entrevistas semiestructuradas; 9 a través de entrevistas individuales y 2 en modalidad de grupo focal, con un total de 16 sujetos entrevistados. En las entrevistas realizadas participaron odontólogos con un rango etario entre 23-47 años, con un 62.5% de los sujetos de género femenino y un 37.5% del género masculino. Los sujetos de estudio se titularon de su casa de estudios entre los años 2020 y 2021. Con respecto a su ocupación actual, el 93.75% se encontraba empleado; 31.25% se encuentra trabajando en el sistema público y el 87.5% en el sistema privado. El 6.25% se encontraba desempleado.

Tabla 1: Caracterización de sujetos de estudio de las entrevistas individuales

Sujeto	Edad	Género	Año Titulación	Ocupación	Sector
1	25	Masculino	2021	Empleado	Público
2	25	Femenino	2021	Empleado	Privado
3	31	Femenino	2021	Desempleado	-
4	32	Masculino	2021	Empleado	Privado
5	27	Femenino	2021	Empleado	Público y privado
6	30	Femenino	2020	Empleado	Privado
7	27	Femenino	2021	Empleado	Privado
8	26	Masculino	2021	Empleado	Privado
9	29	Femenino	2021	Empleado	Privado

Tabla 2: Caracterización de sujetos de estudio de los grupos focales

Grupo Focal N°1					
Sujeto	Edad	Género	Año Titulación	Ocupación	Sector
10	27	Femenino	2021	Empleado	Privado
11	26	Masculino	2021	Empleado	Público y Privado

12	23	Masculino	2021	Empleado	Público y privado
13	27	Masculino	2021	Empleado	Público y privado
Grupo Focal N°2					
14	27	Femenino	2021	Empleado	Privado
15	24	Femenino	2021	Empleado	Privado
16	47	Femenino	2021	Empleado	Privado

Se realizó una primera etapa del análisis de codificación inicial con 174 códigos de 9 entrevistas individuales y 2 grupos focales que fueron revisados, renombrados, integrados y eliminados hasta obtener 111 códigos libres y 35 códigos enfocados. Al final de la etapa de codificación teórica, surgieron 5 categorías principales que permiten la emergencia de los siguientes ejes temáticos:

1. Imaginario negativo de desempleo futuro en el campo laboral odontológico.
2. Adaptaciones educativas en pandemia carecen de oportunidades de mejorar el desempeño clínico.
3. Campo laboral favorable bajo condiciones laborales diversas.
4. Desempeño clínico adecuado en un contexto laboral exigente.
5. Perfeccionamiento como recurso que requiere de experiencia laboral

Comentado [2]: Falta el adjetivo a imaginario...

Comentado [3]: No lo entiendo

Finalmente, se originó una categoría central que se vincula con todos los temas, la cual se denominó "Transición de la perspectiva laboral a través de la experiencia", convirtiéndose en el fenómeno central de este estudio ya que odontólogos tienen una expectativa previa a la inserción laboral de una manera desalentadora y compleja que surge en pregrado. Esta concepción previa se ve aún más marcada por las condiciones de las últimas etapas de formación universitaria que guardan relación con el internado que se ve alterado debido a la pandemia. Posteriormente los odontólogos una vez que inician el proceso de inserción laboral y adquieren un puesto de trabajo perciben la empleabilidad de una manera favorable en que las condiciones laborales son diversas y exigentes.

6.1 Tema 1: Imaginario de desempleo futuro en el campo laboral odontológico.

De acuerdo a lo relatado por los entrevistados es que antes de su egreso, a lo largo de los años en pregrado se les ha mencionado que es compleja la situación de empleabilidad del odontólogo; la dificultad en la inserción laboral, las posibilidades de obtener empleo en atención primaria en salud (APS), la baja remuneración obtenida y las precarias condiciones laborales a las que se ven enfrentados los dentistas, generando que antes de iniciar el proceso de búsqueda laboral estos poseen una predisposición a que esto será un proceso difícil y de gran complejidad en la que tendrán que recurrir a múltiples estrategias para la búsqueda y obtención de empleo.

Esta situación surge desde el pregrado a partir de clases teóricas acerca de empleabilidad, los comentarios de los docentes más antiguos y de aquellos que recientemente han egresado, quienes en diferentes ocasiones y contextos mencionan la baja empleabilidad actual, la dificultad de conseguir empleo y las condiciones laborales limitadas.

“...vamos a ganar súper poco, va a ser muy terrible trabajar como dentista, va a ser muy terrible. Como que en la U te machacan tanto eso de como que no hay pega, ganai poco...” (Sujeto N°5, género femenino, 27 años)

Los sujetos mencionan que existe una sobresaturación de odontólogos asociada a la gran cantidad de estudiantes que ingresan y egresan de la carrera, junto con la poca regulación de la cantidad de universidades que se encuentran acreditadas, contribuyendo a que exista saturación de odontólogos generando que exista una mayor cantidad de estos con respecto a los cupos laborales.

“Y se da mucho al menos en esta región, en la quinta región porque ya tení 3 universidades que tienen odontología y la UVM a pesar de no estar acreditados siguen saliendo dentistas y somos muchos “(Sujeto N°2, género femenino, 25 años)

Por otro lado, en cuanto al sistema de servicio de salud, se destaca la dificultad en obtener empleo en APS. Los sujetos mencionan la falta de oportunidad debido principalmente a la falta de cupos laborales, así como por los acuerdos previos entre los postulantes al empleo con los empleadores en que destacan la realización de entrevistas de trabajo a modo de “cumplimiento del protocolo” a pesar de que ya se tengan a los odontólogos.

Comentado [4]: Quiero decir algo como que lo hacen para hacerla no más, por cumplir.

“...me gustaría trabajar en CESFAM o algo así y ahí es realmente difícil entrar, porque no hay como muchas plazas ahí uno tiene que entrar casi como dicen que se muere uno para que entre otro.” (Sujeto N°3, género femenino, 31 años).

Por otro lado, los sujetos relatan que en el momento más crítico de la pandemia, durante su último año de pregrado en 2020, la odontología se veía enormemente limitada por las condiciones que generaba la pandemia para la obtención del empleo y el desempeño laboral; en cuanto a acciones clínicas limitadas por nuevos protocolos de bioseguridad, acción enfocada solo a urgencias y/o atención impostergable, cierre de clínicas privadas, entre otros.

“...como que estuvo malo el mercado laboral para los dentistas y muchos. Sé que mucha gente tuvo que cerrar sus clínicas entonces fue como un golpe bajo al menos para todos los dentistas...” (Sujeto N°2, género femenino, 25 años)

6.2 Tema 2: Adaptaciones educativas en pandemia carecen de oportunidades de mejorar el desempeño clínico.

El plan de formación universitario se percibe insuficiente tanto en los cursos teóricos del plan curricular acerca de empleabilidad como en las adaptaciones del plan curricular por la pandemia en cuanto a las instancias de prácticas clínicas; tanto intramural como extramural, específicamente en las instancias del internado.

Con respecto a los cursos teóricos de empleabilidad, los sujetos consideran que dentro del plan curricular no se prepara de una manera adecuada para la empleabilidad; Se percibe falta de preparación en administración y gestión, tanto para servicio público en APS como en administración en servicios como clínicas privados y centros odontológicos de mega prestadores. Específicamente relatan la falta de preparación para la administración en APS, en cuanto a los programas GES, la documentación a entregar, las vías de conducto regular, entre otras. También se menciona la falta de preparación en cuanto a las diferentes modalidades de contrato, en cuanto a honorario o a plazo indefinido, los porcentajes ofrecidos por servicio entregado.

La falta de formación en cuanto a la poca operatividad de lo enseñado en los cursos de empleabilidad; la falta de actualización en información entregada, la enseñanza de estrategias que son poco efectivas en el proceso de búsqueda laboral, la falta de referencias de condiciones laborales mínimas, así como la percepción de que lo entregado en las clases son información que se aleja de la realidad laboral actual han generado que los sujetos perciban que los cursos de empleabilidad sean de poca utilidad.

“...son como datos muy como extras que quizás la universidad no sabe en qué ramo meterlos, pero cambiaría mucho que te explicaran todas esas cosas desde un principio porque igual necesitas saber eso antes de partir trabajando, como que te sirve mucho. Entonces, por último, en administración en vez de hacer como esas clases tan basura y tan extra que no le sirven a nadie podrían meter una clase, un Power Point sobre esto y ayudarían mucho más que con su clase...” (Sujeto N°15, género femenino, 24 años).

Por otro lado, perciben que las adaptaciones al plan de formación universitario en cuanto al internado se vieron alterados, tanto por la planificación de la universidad en su organización y por el contexto de pandemia que modificó su formato; en que previo a la pandemia se realizaba de manera clínica principalmente a tener una modalidad con acciones no clínicas.

Se destaca que el internado durante la pandemia no tuvo una planificación adecuada en su organización por parte de la universidad; en cuanto a la claridad del inicio del internado, el lugar donde debían realizar el internado, la poca coordinación con los centros de salud primario y secundario donde debían recibir a los internos, entre otros.

“Horrible, horrible, horrible, lo peor, lo peor del año, me acuerdo de que pedimos reuniones con dirección y eran reuniones de salir sintiéndote más perdido y desorientado de lo que habías entrado originalmente a la reunión, como que no había claridad ni de dirección, ni por parte de nosotros que salíamos con más preguntas de las que entrábamos a la reunión, yo creo que no tuvimos idea hasta que entramos al mismo internado. No hubo en el fondo una claridad por parte de la administración de la universidad como si vamos a hacer esto, o tenemos este plan...” (Sujeto N°5, género femenino, 27 años).

Los sujetos relatan que el internado corresponde a una instancia donde se desarrolla el desempeño clínico, favorecido gracias a que corresponde un espacio de mucha experiencia clínica con diversidad de complejidades, y que a su vez facilita la inserción laboral; principalmente a la formación de redes de contacto que se generan en el internado con colegas y jefes clínicos a cargo, como también porque es una instancia de desarrollo del desempeño clínico que es valorado favorablemente en la búsqueda de empleo por parte de los empleadores.

“Ya, entonces en ese tema, aprendí muchas cosas que quizás al momento de estar en la universidad me hubiese demorado un poco más en hacerlas, en cambio aquí tuve que aprender a hacerlas y a resolver cosas muy rápido y fue toda una semana así...”
(Sujeto N°7, género femenino, 25 años).

No obstante, debido a las circunstancias de la pandemia es que este espacio de experiencia clínica se vio limitado por múltiples causas, tales como modalidades de internado con acciones no clínicas como sesiones de tele odontología o de trazabilidad, así como propiamente tal por la pandemia en cuanto a limitación en la atención de pacientes por los protocolos de bioseguridad en que se debe permitir espacios de ventilación de los box clínicos, como también por acciones clínicas limitadas principalmente a urgencias y atenciones impostergables, que disminuye el flujo de pacientes y la oportunidad de atención clínica por parte de los internos.

“...me faltó la parte del internado en sí, yo siento que ese fue el roce que me faltó en la parte del APS y que de alguna forma me pesó un poco para partir cuando salí, el hecho de no tener internado...” (Sujeto N°16, género femenino, 47 años).

6.3 Tema 3: Campo laboral favorable bajo condiciones laborales diversas.

Los sujetos relatan que una vez realizado su proceso de inserción laboral que la empleabilidad durante la pandemia es diferente a como lo esperaban comentando que eran afortunados de conseguir empleo con rapidez. Estos concluyen que la empleabilidad es favorable durante la pandemia, sin embargo, lo que resulta diferente son las condiciones laborales a las que se ven enfrentados; que van desde experiencias satisfactorias de buenos tratos con colegas, empleadores, adecuada remuneración, horarios laborales convenientes, hasta experiencias en que no hay disponibilidad de suficientes materiales, ambientes laborales con colegas conflictivos, bajo flujo de pacientes, entre otros.

“...osea antes decían que había poco trabajo, porque yo cuando estuve el último año en quinto era como que no hay trabajo, uno sale y se da cuenta que sí hay trabajo, a pesar de la pandemia, a pesar de todo...” (Sujeto N°7, género femenino, 25 años).

Esto se visualiza desde la búsqueda laboral en que se ven enfrentados a una buena oferta laboral, además de lograr facilitar la inserción laboral a través de diversas estrategias tales como ser apoyados por las redes de contactos formados tanto en pregrado como colegas en la vida diaria, coloquialmente llamados “pitutos”, los cuales generan ingreso directo al puesto laboral o permiten facilitar las oportunidades de entrevista laboral por medio de recomendaciones en el lugar de trabajo que la mayoría de las ocasiones permitía la obtención del empleo. Por otro lado, los sujetos también mencionan la proactividad y buen desempeño en pregrado como facilitadores, ya que los cursos, seminarios, actividades de voluntariado permiten facilitar la obtención de empleo tanto en centros privados como públicos. Complementariamente destacan la necesidad del uso de habilidades interpersonales en las entrevistas de trabajo para convencer a los empleadores en la obtención del empleo.

Los sujetos valoran que la empleabilidad en pandemia es buena, sin embargo, que las condiciones laborales a las que se han visto enfrentados en los puestos de trabajo son de diversas índoles, tanto positivas como negativas. Dentro de los aspectos valorados de una manera positiva, rescatan principalmente el trabajo colaborativo con sus demás colegas, en el sector privado, tanto con otros dentistas generales como especialistas; en que se realiza un trabajo en equipo al realizar procedimientos que se complejizan o que requieren de asistencia, que gracias a interconsultas permiten la resolución de múltiples casos clínicos de diversa complejidad. En el sector público, por otro lado, valoran el trabajo interdisciplinario e integral que pueden ofrecer al trabajar con múltiples profesionales del área de salud en la atención de pacientes; ya sean médicos, enfermeros, fonoaudiólogos, nutricionistas, kinesiólogos, entre otros.

Esto ha generado también que exista una tendencia de los odontólogos por preferir trabajar en el servicio público, debido a los múltiples beneficios que puede entregar, ya sea en cuanto a la presencia de contrato de trabajo, que es percibido como un símbolo de seguridad y estabilidad laboral, debido a flujo de pacientes constante, remuneración fija, horarios laborales establecidos, entre otros.

“...sí yo entro al servicio público, me contratan y sí va el paciente o no va me van a pagar igual, en cambio acá no, sí no hay un buen flujo a mí me afecta y eso desmotiva igual ¿ya? igual te ayuda a decir: ya aquí me quedo un año fijo y no que a los 3 meses voy a perder el trabajo o un mes fue muy bueno, al otro mes fue muy malo, eso te da la estabilidad laboral, el contrato es super importante, pero un contrato a plazo fijo osea, con un sueldo acordado, independiente sí haya o no paciente” (Sujeto N°7, género femenino, 25 años).

Por otro lado, en cuanto a las problemáticas a las que se han visto enfrentados los sujetos ha sido la falta de disponibilidad de materiales, tanto en calidad, variedad y cantidad, tanto en el servicio privado como público, lo que genera la necesidad de los odontólogos de autoabastecerse de sus propios insumos y materiales para lograr un desempeño clínico adecuado, en cuanto a una mayor rapidez en la atención, la entrega de tratamientos de calidad y mayor comodidad en la atención clínica.

Otro aspecto ha sido el ambiente laboral en cuanto a las relaciones tanto con el empleador como con los demás colegas, la cual ha sido descrita como una relación conflictiva debido a la generación de chismes entre colegas, asistentes, personal administrativo y empleadores que ha generado experiencias insatisfactorias.

“...en verdad porque yo siento que igual nosotros nos negrean harto sobre todo porque no no trabajamos la mayoría no trabaja con contrato, y es peludo para el odontólogo en general hacerse su sueldo y en verdad te negrean y tienes que estar aquí cumpliendo horario chaia oye tienes que estar en estas condiciones que en general nunca son las ideales...” (Sujeto N°6, género femenino, 30 años).

Los odontólogos describen la experiencia de un menor flujo de pacientes durante la pandemia, debido a causas como una menor preocupación por la salud dental de parte de los pacientes, por una vuelta paulatina a la normalidad durante el periodo de confinamiento durante la pandemia. Esto genera una disminución en el flujo de pacientes, lo que se traduce en una menor remuneración a odontólogos del servicio privado al trabajar a honorario.

6.4 Tema 4: Desempeño clínico adecuado en un contexto laboral exigente.

Los sujetos relatan que a pesar de que el plan de formación universitario, en relación con el internado se viera alterado por múltiples razones, consideran que su desempeño clínico en el empleo ha sido adecuado. Ellos lo explican debido a que, si bien el internado se vio alterado, todo el proceso de adquisición de competencias clínicas, y de formación se consolidó en todos los años previos a la pandemia; gracias a que en los años anteriores tuvieron las instancias de prácticas clínicas suficientes y sin alteraciones que les permitieron adquirir un desempeño suficiente para el mundo laboral. Esto se refleja a partir de lo percibido tanto por los mismos sujetos como a través de comentarios de sus colegas, de sus empleadores, así como de sus propios pacientes.

Por otro lado, los sujetos relatan que la atención clínica, tanto en el internado como en el empleo son de mayor exigencia con respecto a las acciones clínicas realizadas en la universidad. Esto lo explican debido a que en la universidad trabajaban bajo condiciones ideales, en que existía disponibilidad de materiales, de asistentes, de acceso a exámenes complementarios, de grandes cantidades de tiempo para realizar tratamientos, el apoyo de docentes con gran experiencia en la resolución de dudas y situaciones complejas. Además de que las acciones clínicas realizadas eran de baja complejidad.

En cambio, tanto en el área pública como privada, la exigencia de la atención es mayor debido a un alto flujo de pacientes, tiempos reducidos de atención, la necesidad de ser

resolutivos en la atención en cuanto a ser efectivos en resolver los motivos de consulta de sus pacientes como eficientes en realizarlo en cortos periodos de tiempo con los materiales que estuvieran disponibles. Sumado a esto, principalmente en el sector privado, en cuanto a la exigencia del empleador o jefes clínicos en presionarlos para realizar la atención para aumentar la cantidad de pacientes que fueran atendidos. Además, debido a la contingencia sanitaria debido a la pandemia, es que se exige la implementación de protocolos de bioseguridad contra el COVID-19 en cuanto al uso de equipos de protección personal (EPP), tanto para el odontólogo como para el paciente, los tiempos de atención diferidos entre cada paciente. Si bien existían protocolos de bioseguridad previo a la pandemia, los sujetos relatan que estos son más exigentes ya que requieren de una mayor protección odontólogo-paciente.

“...Pensando que de repente uno en una clase II te demorai toda la mañana, en una incrusta podí estar 1 mes haciéndolo y eso afuera en verdad son tiempos que imposible de hacer po, ósea no podi estar una mañana entera con un paciente haciendo una clase II ni en clínica privada ni en consultorio...” (Sujeto N°5, género femenino, 27 años).

Destacan la exigencia del uso de habilidades interpersonales en la relación con los pacientes, en cuanto a la escucha activa y la empatía, para lograr confianza en los pacientes para lograr atenderse con ellos, como para lograr adhesión y seguimiento a los pacientes. De manera particular, también se menciona la necesidad del uso de estas habilidades para lograr vender a los pacientes el servicio que se ofrece.

Finalmente, los sujetos relatan que la experiencia clínica laboral permite conocer las áreas de interés en que desean enfocar sus esfuerzos para realizar un plan de perfeccionamiento; ya sea una especialidad o diplomado que es valorado como una herramienta que permite mejorar el desempeño clínico y que facilita la obtención de empleo. Los sujetos eran variables en cuanto a su decisión del plan de perfeccionamiento ya que mientras un grupo estaba en la búsqueda de conocer las áreas de interés por perfeccionar, había otro grupo cuyo plan de perfeccionamiento

estaba establecido previo a su egreso de pregrado y que se vio inalterado por la pandemia.

6.5 Tema 5: Perfeccionamiento como recurso que requiere de experiencia laboral

El perfeccionamiento es entendido por los odontólogos como un recurso o herramienta que permite facilitar la empleabilidad, que requiere de tiempo, experiencia clínica profesional y que en su mayoría no se vio afectada por las circunstancias de la pandemia.

Los planes de perfeccionamiento de los odontólogos muchas veces surgen desde instancias del pregrado; ya sea en la espera de adquisición de recursos económicos para ingresar a un programa de perfeccionamiento, adquisición de experiencia para conocer de mejor manera el área de interés a perfeccionar, entre otras. De acuerdo con los odontólogos la pandemia no significó un impedimento u obstáculo que generara algún cambio en sus planes de perfeccionamiento.

“...yo cuando estaba estudiando, yo tenía pensado hacer la especialidad en rehabilitación, me gustaba, pero cuando salí ya ahí me entre a dudar en lo que quiero seguir, no creo que haya influido la pandemia, yo creo que me influye el conocer otras cosas a fuera igual...” (Sujeto N°9, género femenino, 29 años).

Los planes de perfeccionamiento requieren de experiencia clínica, principalmente en el ámbito profesional, en el sentido de que esta sí puede generar cambios en los planes previstos para los odontólogos, así como también la experiencia clínica permite conocer en mayor profundidad áreas de interés que no habían sido conocidas adecuadamente y que generan estos cambios de realizar un programa de perfeccionamiento u otro.

Los odontólogos relatan que los planes de perfeccionamiento requieren de disponibilidad de tiempo para realizarse. Esto se entiende en el sentido de que los odontólogos requieren de compatibilidad de tiempo entre actividades personales que

realicen u horarios laborales de sus empleos con los horarios para realizar los programas de perfeccionamiento. Se rescata que los odontólogos consideran que la pandemia ha generado instancias que permiten esta compatibilidad de tiempo, a través de cursos y diplomados bajo la modalidad remota que se han instaurado a raíz de las circunstancias de la pandemia.

“...te entregaron al tiro un buen porcentaje de ganancia, haces buenas cosas, estás cómodo, pero a veces como que te limitas a la posibilidad de hacer una especialidad porque te consume todo el tiempo...” (Sujeto N°8, género masculino, 26 años).

Finalmente destacar que los odontólogos consideran que el perfeccionamiento es una herramienta que permite mejorar la empleabilidad, es decir, lo consideran como un recurso que permite facilitar la obtención del empleo; durante la búsqueda laboral a través de currículum con el antecedente de haber cursado algún plan de perfeccionamiento, los odontólogos consideran que esto es valorado favorablemente por los empleadores durante las entrevistas laborales y que permiten una mayor probabilidad de obtención del empleo en comparación a otros postulantes que no tienen cursos de perfeccionamiento.

“...yo igual creo y lo que te comenté antes que también influye cuánto especialidad o la cantidad de cursos o currículum que tu llevas, me imagino, para que te comparen con otro profesional, al momento de que te ofrezcan trabajo...” (Sujeto N°9, género femenino, 29 años)

DISCUSIÓN

Este estudio busca responder a la interrogante ¿Cómo son las percepciones de Empleabilidad en el Contexto de Pandemia COVID-19 de Odontólogos titulados de Universidades de la Región de Valparaíso en 2021? a través de una metodología cualitativa utilizando un diseño de estudio de Teoría Fundamentada Constructivista que permite comprender el fenómeno de empleabilidad en el contexto de la pandemia COVID-19

A partir de los resultados emerge el tema central del fenómeno identificado como "Transición de la perspectiva laboral a través de la experiencia". El fenómeno de la empleabilidad en pandemia es percibido en general favorable gracias a la experiencia laboral ya que a través de esta es que los odontólogos cambian su visión en torno al proceso de empleabilidad, desde una visión de un escenario con obstáculos y dificultades a uno que es favorable bajo condiciones exigentes y diversas.

En este sentido se entiende que en las etapas iniciales de la inserción laboral los odontólogos tienen una predisposición de que existe un campo laboral desfavorable. Esto se explica debido a que en la etapa de formación universitaria de pregrado se genera una visión, creada principalmente a partir de los comentarios de docentes, de que el campo laboral odontológico es desfavorable. También se explica por la percepción de que existe falta de oportunidades de obtener empleo en el sector público y privado generado por problemáticas que ocurren desde antes de la pandemia, tales como la falta de cupos laborales en el sector público y la sobresaturación de odontólogos. Esta problemática de sobreoferta generada por la sobresaturación de odontólogos ya había sido identificada hace años por diversos autores tales como Monsales; Cousiño; Cartes-Velásquez; Cerón; Palavecino (28, 90-93). Esta sobreoferta laboral se explica principalmente a través de la sobresaturación de odontólogos en el mercado laboral impulsado por la gran apertura de carreras de odontología en varias casas de estudios, pasando por un alto nivel de apertura a inicios

de la década del 2001-2010 llegando a existir a la fecha 19 universidades que imparten la carrera de odontología en Chile (27, 94). Además se exhibe la falta de cupos laborales y de oportunidades para obtener empleo en el sistema público, generado por la desigual distribución de empleos, en que según la OMS se requiere de 1 dentista cada 2000 habitantes y en Chile la cifra es de 1 dentista por cada 886 habitantes (95) y en que la red pública existen 1 dentista cada 5752 personas inscritas en FONASA (96) y se estima que el 76 % se desempeña exclusivamente en el sector privado, reflejando de esta manera una brecha de equidad en la distribución de empleos entre los sectores público y privado (97).

Por otro lado, la perspectiva de un campo laboral desfavorable también es ocasionado por las condiciones que ha generado la pandemia del COVID-19, debido a la limitación de la práctica odontológica al ser clasificada como de alto riesgo, al bajo flujo de pacientes y al cierre de recintos odontológicos privados. Estos resultados son similares a los encontrados por García et al. (97) en que los sujetos de estudio percibían inseguridades con respecto a su empleabilidad debido a las tensiones en el mercado laboral a raíz de la pandemia, es específico por la baja de volumen de pacientes que asisten para la atención odontológica. Por otro lado, en el estudio de Cotrin et al. (23) se destaca la comparación entre los puestos de empleo entre médicos, enfermeras y odontólogos antes y durante la pandemia, en que se identifica que antes de la pandemia médicos y dentistas tenían más trabajos que enfermería, y que durante la pandemia el grupo en que se redujeron en mayor medida los puestos de trabajo fue en los odontólogos.

En cuanto a las últimas instancias de práctica odontológica en pregrado, el internado clínico es considerado como una instancia de consolidación de las competencias y el desempeño clínico para ejercer profesionalmente; es considerado como indispensable para que los estudiantes integren los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en instancias previas enfrentados en un escenario real en un proceso de aprendizaje-servicio, trabajo en equipo y toma de decisiones en la solución de problemas que son

experiencias útiles para la formación profesional y personal (98-100). Sin embargo debido a la adaptación del plan de formación universitario por la pandemia genera menores oportunidades de desarrollo de las competencias y el desempeño clínico, lo cual se condice con lo hallado por Cedeño (18), Velazque et al (101) Farrokhi et al (102) en cuanto a la repercusión desfavorable de la pandemia sobre la educación odontológica universitaria; específicamente en las prácticas preprofesionales en que debido a la carencia de estas habrá un déficit en la formación clínica que irá en desmedro de las habilidades y destrezas de los futuros profesionales.

Estos antecedentes generan que los odontólogos perciban que su situación laboral futura sea desfavorable, por lo que ponen a disposición distintas estrategias para la búsqueda y obtención de empleo. La más relevante para los sujetos de estudio fueron las redes de apoyo o de contacto, en la que tal como menciona Vergara y Gallardo (103) dentro de los facilitadores principales para la obtención de empleo está la construcción de redes de contacto creadas en la universidad o en forma previa que facilitan en gran medida la obtención de empleo.

A través de la propia experiencia de vivir el proceso de inserción laboral es que existe un cambio en la percepción de la empleabilidad de que esta es favorable durante la pandemia, tal como lo explica Rosales (104) en que las personas están formados parcialmente a través de la tradición o una cultura en específico, generando prejuicios con los que se ven enfrentados a diversas situaciones nuevas que van moldeando y adaptando el entendimiento sobre las cosas y el entorno. Sin embargo, este punto se contrapone con respecto a la situación laboral de odontólogos en Chile en que solo el 59.3% obtiene empleo en el 1º año (32), además de lo reportado en diferentes estudios de que el campo laboral odontológico durante la pandemia ha sido desfavorable (6, 9, 105). Esta contradicción podría explicarse debido contexto en que están inmersos los sujetos, ya que estos inician el proceso de inserción laboral en periodos cercanos en que comienza a atenuarse la “Segunda ola” de la pandemia del COVID-19 en Chile,

durante mediados de 2021 y comienza una etapa de mayor estabilidad, lo que favorecería las oportunidades de obtener empleo.

En este estudio los sujetos relatan que las condiciones laborales de cada empleo es muy diverso; se destacan aspectos desfavorables en la experiencia laboral, tal como lo mencionan Palavecino (28) y Fajreldin et al. (105) en que bajo un contexto privado principalmente muchas veces los dentistas deben aceptar condiciones sin contrato y sin seguridad social, bajo una remuneración a través de pago por porcentaje según acciones efectuadas y con metas de rentabilidad de los empleadores, reflejándose en una baja estabilidad laboral y en que se prioriza las ganancias obtenidas por sobre la calidad y la ética de la profesión. Por otro lado, de acuerdo con Cotrin (23) en su estudio en que la mayoría de los médicos y dentistas reportaron un cambio en los ingresos mensuales en cuanto a reducción significativa de estos durante la pandemia.

Los sujetos relatan que dentro de sus experiencias laborales las relaciones con sus empleadores y colegas; en cuanto al trabajo colaborativo y la presencia de especialistas disponibles en el recinto ha generado una satisfacción variada en que se prefiere por un trabajo colaborativo entre colegas en el empleo. Tal como mencionan Kumar et al. (106) y Uribe et. al (107) hay una variedad de factores que pueden influir en el nivel de satisfacción laboral de una persona como la remuneración, disponibilidad del horario, las condiciones laborales físicas, el liderazgo, el aspecto social, el trabajo en equipo, la relación con el empleador, relación con los compañeros de trabajo, entre otros, por lo tanto, su presencia o ausencia modifica la satisfacción percibida. Además, se menciona que en Chile los factores externos como la remuneración influyen en la satisfacción laboral y que al estar condicionado por ésta, es susceptible a modificarse por el contexto, por ejemplo, por el aumento en el mercado laboral odontológico que ocasiona que las remuneraciones recibidas disminuyan. Complementando esto, es pertinente recalcar que además debido al contexto de la pandemia esta remuneración disminuye aún más, reduciendo la satisfacción laboral de los odontólogos.

Al contrario de lo que se esperaba debido a la adaptación del plan educativo de los sujetos de estudio en cuanto a su formación profesional que se vio desfavorecido debido a las condiciones de la pandemia; consideran que su desempeño clínico ha sido el adecuado gracias a que su formación se concretó principalmente en los años previos a la pandemia en que el plan de formación universitario no se vio alterado. Esto se puede explicar a partir de lo que menciona Zabalza (38) quien menciona que desde el enfoque educativo, en específico de las áreas de la carreras de la salud, de que el enfoque está en el desempeño y en la aplicación de conocimientos en que el currículo está centrado hacia la formación práctica desde instancias tempranas del currículo como es el caso de la carrera de odontología en que desde instancias tempranas se realiza atención clínica de pacientes que permiten adquirir competencias suficientes que tributen en instancias prácticas finales como lo es el internado. Por lo tanto, es relevante destacar que debido a las instancias prácticas previas a la pandemia es que su desempeño clínico fue suficiente en su labor profesional.

Los sujetos consideran que los cursos y programas de perfeccionamiento corresponden a un recurso que permite mejorar la empleabilidad, tal como Arellano y Fuentes (27) quienes indican que cursar programas de especialización y postgrado es uno de los recursos más utilizados para mejorar los índices de empleabilidad, mejorar la remuneración, descubrir nuevas áreas de desempeño y evitar la precarización laboral con miras a obtener estabilidad laboral. Para tal fin requieren de experiencia laboral ya que permite conocer las áreas de interés disciplinar en las cuales enfocarse para sus planes de perfeccionamiento. Estos planes no se vieron alterados por las circunstancias de la pandemia, pero sí por la experiencia clínica al atender pacientes, que es similar a lo hallado por García et al (97), en cuyo estudio solamente el 11.5% de los participantes tuvo alguna alteración de sus planes de perfeccionamiento debido a la pandemia.

Con respecto a las limitaciones de este estudio tanto en entrevistas individuales como en un grupo focal ocurrieron diferentes problemáticas del ámbito personal que generaron interrupciones en los relatos de los entrevistados que implica una falta de continuidad en la línea argumental de sus vivencias expresadas en la entrevista en la que si bien se retomaron suponen una probable falta de datos que pudo haber sido entregada en la entrevista.

En este estudio solamente se recolectó información a odontólogos titulados en 2020-2021. Si bien estos son unos de los actores de los cuales está inmerso el fenómeno de empleabilidad en pandemia, no son los únicos; se consideran parte de este fenómeno a docentes, directivos, funcionarios, empleadores, colegas de empleo entre otros, por lo que no se cuenta con una visión completa de las percepciones de todos los actores que forman parte del fenómeno de empleabilidad, por lo que la construcción de la teoría sustantiva entrega solo una visión parcial del fenómeno.

Dentro de las fortalezas de este estudio es que cuenta con la participación con sujetos que se titularon de todas las casas de estudio de la región de Valparaíso que imparten la carrera de odontología, lo que permite tener una visión mixta con respecto a la variedad de realidades que vivieron los diferentes sujetos en su casa de estudio correspondiente lo que permite la construcción de códigos, categorías, temáticas y teoría sustantiva en base a realidades de las diferentes casas de estudio.

Por otro lado, los sujetos de estudio cuentan con diferentes modalidades de trabajo, lo que permite también conocer las diferentes implicaciones, limitaciones y ventajas de cada sistemática de trabajo ya sea en el ámbito privado, público y en la sistemática de la universidad.

Finalmente se destaca que la realización de las entrevistas a través de la plataforma de videoconferencia ZOOM permitió la compatibilidad en cuanto a tiempo y distancias para realizar las entrevistas ya que los sujetos de estudio requerían de compatibilizar

los horarios laborales con la disponibilidad de tiempo para realizar la entrevista. Por otro lado, estas videoconferencias fueron grabadas y almacenadas lo que permitió su transcripción y análisis en forma completa.

A modo de sugerencias para futuras investigaciones es que se propone recolectar información de otros actores del fenómeno; docentes, directivos, empleadores, colegas, ya que permitirá ampliar el conocimiento con respecto a la visión y perspectivas de estos generando que exista una mayor comprensión del fenómeno de empleabilidad.

Se propone que este estudio se pueda extender en un futuro a estudiantes de odontología de diferentes generaciones de egreso sucesoras a las del grupo de sujetos de este estudio, ya que estos grupos viven el fenómeno de la pandemia mientras son estudiantes de pregrado para reflejar las experiencias que ellos viven y vivirán al momento de egresar, buscar y obtener trabajo.

CONCLUSIONES

Los odontólogos perciben que las condiciones laborales a las que se han visto enfrentadas han sido diversas y exigentes durante la pandemia, tanto por experiencias satisfactorias e insatisfactorias, determinadas principalmente por la relación con sus colegas, remuneración obtenida, y presencia de contrato; siendo en su mayoría condiciones laborales que depende de factores externos al odontólogo y por lo tanto difíciles de controlar, en la que enmarcado en la pandemia COVID-19, estas condiciones han sido aún más vulneradas de lo eran dentro de la situación laboral de los odontólogos antes de la pandemia.

La inserción laboral es valorada como un proceso de menor complejidad a la esperada por parte de los odontólogos, en el sentido de que teniendo como referente una preconcepción de la empleabilidad de manera desfavorable, esta cambió a una favorable gracias a su experiencia en la búsqueda laboral, que se vio facilitada principalmente por la red de contacto y el uso de plataformas digitales.

Con respecto a la formación universitaria, los odontólogos consideran que esta fue lo suficiente para desempeñarse laboralmente de manera adecuada, gracias a los años de práctica clínica previos a la pandemia, que suponen un atenuante dentro de los efectos de la pandemia en el plan de formación profesional.

Con la meta de lograr fortalecer las oportunidades de obtener empleo, los odontólogos despliegan variadas estrategias centradas en lograr perfeccionar sus habilidades y competencias en áreas de interés, enmarcadas en planes de especialización que permitan mejorar sus probabilidades de obtener empleo y de sus condiciones laborales. Por otro lado utilizan las redes de contacto como dentro de sus principales estrategias para mejorar su empleabilidad y asegurar la obtención de puestos de trabajo.

COMENTARIOS FINALES Y SUGERENCIAS

Finalmente se destaca que el fenómeno de la empleabilidad de los odontólogos de la región de Valparaíso durante el 2021 no se vio mayormente alterada debido a las condiciones generadas la pandemia del COVID-19, ya que si bien se aprecia una situación de condición inestable de los puestos de trabajo en el sentido de que existe facilidad en adquirir empleos como de abandonarlos, permite ver una falta de estabilidad laboral y de condiciones laborales variables en cada empleo, situación de precarización laboral que se conocía de manera previa a la pandemia y que esta ha permitido exponer una vez más tal situación. A modo de reflexión, debe interpretarse la pandemia no solo como una situación crítica que afecta transversalmente de manera negativa múltiples aspectos y dimensiones, sino como una oportunidad de aprendizaje de lo vulnerado que se encuentra la profesión odontológica en Chile y que la pandemia ha permitido visibilizar y sensibilizar, en mayor o menor medida, la imperante necesidad de una mayor regulación de la profesión odontológica en el país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ministerio de Salud. La OMS considera que brote de coronavirus califica como una pandemia global. Ministerio de Salud; 2020 (Actualizado mar 2020; Acceso abr 2021). Disponible en: <https://www.minsal.cl/la-oms-declara-el-brote-de-coronavirus-pandemia-global/>
2. Farooq I, Ali S. COVID-19 outbreak and its monetary implications for dental practices, hospitals and healthcare workers. *Postgrad Med J.* 2020; 96 (1142): 791-2. DOI: 10.1136/postgradmedj-2020-137781.
3. Johns Hopkins University. Coronavirus Resource Center. [Internet]. COVID-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU). (2021). [Citado Abril de 2021]. Recuperado de: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>
4. Departamento de Epidemiología del Ministerio de Salud. Informe Epidemiológico N° 111 Enfermedad por SARS-CoV-2 (COVID-19) Chile 12-04-2021. Santiago de Chile. Ministerio de Salud; 2021. Serie Reportes; 9
5. Ministerio de Salud de Chile. Actualización de la Estrategia Gradual "Paso a Paso nos Cuidamos". Santiago de Chile. Ministerio de Chile Gobierno de Chile; 2021; 1-19
6. Guo H, Zhou Y, Liu X, Tan J. The impact of the COVID-19 epidemic on the utilization of emergency dental services. *J Dent Sci.* 2020;15(4): 564-67. DOI: 10.1016/j.jds.2020.02.002.
7. Guo Y, Jing Y, Wang Y, To A, Du S, Wang L, Bai D. Control of SARS-CoV-2 transmission in orthodontic practice. *Am J Orthod Dentofacial Orthop.* 2020;158(3): 321-29. DOI: 10.1016/j.ajodo.2020.05.006.
8. Sigua E, Bernal J, Lanata A, Sánchez C, Rodríguez J, Haidar Z, Olate S, Iwaki L. COVID-19 y la Odontología: una Revisión de las Recomendaciones y Perspectivas para Latinoamérica. *Int. J. Odontostomat.* 2020;14(3):299-309.
9. Spagnuolo G, De Vito D, Rengo S, Tatullo M. COVID-19 Outbreak: An Overview on Dentistry. *Int J Environ Res Public Health.* 2020;17(6):2094. doi: 10.3390/ijerph17062094.

10. Modi PD, Nair G, Uppe A, Modi J, Tuppekar B, Gharpure AS, Langade D. COVID-19 Awareness Among Healthcare Students and Professionals in Mumbai Metropolitan Region: A Questionnaire-Based Survey. *Cureus*. 2020;12(4):e7514. doi: 10.7759/cureus.7514.
11. Colegio solicita cierre sanitario de clínicas odontológicas [Internet]. Concepción: Colegio de Dentistas Concejo Regional de Concepción; 2020 [citado 27 mayo 2021]. Recuperadp en: <https://colegiodentistasconcepcion.cl/2020/03/26/colegio-solicita-cierre-sanitario-de-clinicas-odontologicas/>
12. Burger D. ADA recommending dentists postpone elective procedures. [Internet] ADA American Dental Association America's leading advocate for oral health; (2020) [Citado Abril 2021]. Recuperado de: <https://www.ada.org/en/publications/ada-news/2020-archive/march/ada-recommending-dentists-postpone-elective-procedures>.
13. Elangovan S, Mahrous A, Marchini L. Disruptions during a pandemic: Gaps identified and lessons learned. *J Dent Educ*. 2020;84(11):1270-74. DOI:10.1002/jdd.12236
14. Martins M, Carrard V, Dos Santos C, Hugo F. COVID-19-Are telehealth and tele-education the answers to keep the ball rolling in Dentistry?. *Oral Dis*. 2020;10.1111/odi.13527. DOI:10.1111/odi.13527
15. Miller G. The assessment of clinical skills/competence/performance. *Acad Med*. 1990;65(9 Suppl):63-7. DOI:10.1097/00001888-199009000-00045
16. Khan K, Ramachandran S. Conceptual framework for performance assessment: competency, competence and performance in the context of assessments in healthcare--deciphering the terminology. *Med Teach*. 2012;34(11):920-28. DOI:10.3109/0142159X.2012.722707
17. Jum'ah A, Elsalem L, Loch C, Schwass D, Brunton P. Perception of health and educational risks amongst dental students and educators in the era of COVID-19. *Eur J Dent Educ*. 2020;10.1111/eje.12626. DOI:10.1111/eje.12626.
18. Cedeño A. Percepciones de estudiantes de Odontología ecuatorianos sobre el efecto de la COVID-19 en la educación y práctica profesional odontológica. *Educere*. 2021;25(80):263-77

19. Chakraborty T, Subbiah G, Damade Y. Psychological Distress during COVID-19 Lockdown among Dental Students and Practitioners in India: A Cross-Sectional Survey. *Eur J Dent.* 2020;(S 01):70-8. DOI: 10.1055/s-0040-1719211.
20. Ataş O, Talo Yildirim T. Evaluation of knowledge, attitudes, and clinical education of dental students about COVID-19 pandemic. *PeerJ.* 2020;8:e9575. DOI: 10.7717/peerj.9575.
21. Akinkugbe A, Garcia D, Smith C, Brickhouse T, Mosavel M. A descriptive pilot study of the immediate impacts of COVID-19 on dental and dental hygiene students' readiness and wellness. *J Dent Educ.* 2021;85(3):401-10. DOI: 10.1002/jdd.12456.
22. García D, Akinkugbe A, Mosavel M, Smith C, Brickhouse T. COVID-19 and Dental and Dental Hygiene Students' Career Plans. *JDR Clin Trans Res.* 2021;6(2):153-60. DOI: 10.1177/2380084420984772.
23. Cotrin P, Moura W, Gambardela-Tkacz CM, Pelloso FC, Santos LD, Carvalho MDB, Pelloso SM, Freitas KMS. Healthcare Workers in Brazil during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Online Survey. *Inquiry.* 2020 Jan-Dec;57:46958020963711. doi: 10.1177/0046958020963711. PMID: 33034257; PMCID: PMC7550936.
24. Gasparro R, Scandurra C, Maldonato NM, Dolce P, Bochicchio V, Valletta A, Sammartino G, Sammartino P, Mariniello M, di Lauro AE, Marenzi G. Perceived Job Insecurity and Depressive Symptoms among Italian Dentists: The Moderating Role of Fear of COVID-19. *Int J Environ Res Public Health.* 2020 Jul 24;17(15):5338. doi: 10.3390/ijerph17155338. PMID: 32722202; PMCID: PMC7432196.
25. Loch C, Kuan IB, Elsalem L, Schwass D, Brunton P, Jum'ah A. COVID-19 and dental clinical practice: Students and clinical staff perceptions of health risks and educational impact. *J Dent Educ.* 2021; 85: 44-52. <https://doi.org/10.1002/jdd.12402>
26. Rodríguez C, Padilla G. Formación profesional y empleabilidad: las tensiones del mercado en las carreras de la salud en Chile. *Educ Med Super.* 2017; 31(4): 1-9.
27. Arellano M, Fuentes R. Desde la Admisión Hasta el Ejercicio Profesional. Una Revisión de las Carreras de Odontología en Chile. *Int. J. Odontostomat.* 2020; 14(4): 623-31.

28. Palavecino G. Crisis del Sistema Sanitario, Un Ejemplo desde la Odontología en Chile. Sitio Web. Santiago de Chile, El Quinto Poder, 2014.
29. Ministerio de Salud. COVID-19 en Chile : Pandemia 2020-2022. Santiago de Chile, 2022.
30. Ministerio de Educación Pública. DFL1 Fija normas sobre las universidades (Internet). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile; 2015 (Actualizado Jun 2015; Acceso Jul 2022). Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=3394>
31. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe IESALC. Informe sobre la Educación Superior en Chile: 1980-2003. Chile. 2003
32. Subsecretaría de Educación Superior. Buscador de Carreras (Internet). Ministerio de Educación. 2022 (Actualizado 24 Nov 2020; Acceso Jul 2022). Disponible en: <https://www.mifuturo.cl/buscador-de-carreras/?tipo=carrera&find=crr&titulo=953&pagina=1>
33. Villarroel V, Bruna D. Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. Form Univ. 2017; 10(4): 75-96.
34. ten Cate O, Snell L, Carraccio C. Medical competence: the interplay between individual ability and the health care environment. Med Teach. 2010;32(8):669-75. doi: 10.3109/0142159X.2010.500897. PMID: 20662579.
35. Dreyfus S, Dreyfus H. A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition. Berkeley, California: University of California, Berkeley; 1980.
36. Schüller I, Heinrich-Weltzien R, Eiselt M. Effect of individual structured and qualified feedback on improving clinical performance of dental students in clinical courses-randomised controlled study. European Journal of dental education. 2018; 22 (3): 458-67.
37. ADEA. Competencies for the New General Dentist. ADEA; 2008 (Actualizado abr 2008; Acceso jul 2022). Disponible en: https://www.adea.org/about_adea/governance/pages/competencies-for-the-new-general-dentist.aspx

38. Zabalza M. El Practicum en la formación universitaria: Estado de la cuestión. *Rev. de Educ.* 2011; (354) , 21-43
39. Centro Interuniversitario de Desarrollo. *La Formación Práctica en la Universidad y su Impacto en el Perfil de Egreso.* Santiago de Chile; 2015
40. Zabalza M. El Practicum y la formación del profesorado: balance y propuesta para las nuevas titulaciones. Barcelona; Octaedro, 2006. p 309-30.
41. Iyer P, Aziz K, Ojcius D. Impact of COVID-19 on dental education in the United States. *J. Dent. Educ.* 2020; 84(6): 718-22
42. Barabari P, Moharamzadeh K. Novel Coronavirus (COVID-19) and dentistry—A comprehensive review of literature. *Dent. J. (Basel).* 2020; 8(2): 53
43. Machado R, Bonan P, Perez D, Martelli JÚnior H. COVID-19 pandemic and the impact on dental education: discussing current and future perspectives. *Braz Oral Res.* 2020; 34:e083. doi: 10.1590/1807-3107bor-2020.vol34.0083. PMID: 32609144.
44. Roco J. Impact of the COVID-19 (SARS-CoV 2) Pandemic on Dental Education: Scoping Review. *Int. J. Odontostomat.* 2021; 15(1): 10-3.
45. Superintendencia de Salud. Registro nacional de prestadores individuales de salud. Superintendencia de Salud; 2020.(Actualizado 9 Jul 2022; acceso 15 Jul 2022). Disponible en: <https://mpi.superdesalud.gob.cl/#>
46. Gallagher J, Hutchinson L. Analysis of human resources for oral health globally: inequitable distribution. *Int. Dent. J.* 2018; 68(3):183-9
47. Alcota M, Ruiz P, González F. *La carrera de odontología en el contexto actual de la educación superior chilena.* *Int. J. Odontostomat.* 2016;10(1):85–91.
48. Cartes R. Salud bucal en Chile, situación actual y desafíos futuros. *Odontol. Sanmarquina.* 2020; 23(2):189-96
49. Holden A. Consumer-driven and commercialised practice in dentistry: an ethical and professional problem? *Med. Health Care Philos.* 2018; 21(4):583-9,
50. Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. *Campo Laboral. Revolución Educativa Colombia Aprende.* Actualizada 21 Abr 2021; Acceso 15 Jul 2022. Disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-136454.html>

51. Universidad Austral de Chile, Facultad de Medicina. Campo Laboral Escuela de Odontología UACH.(Actualizado 5 Maz 2019 ;Acceso 15 Jul 2022). Disponible en: <https://medicina.uach.cl/carreras/escuela-de-odontologia-uach/campo-laboral/>
52. Bisquerra R. Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans. Barcelona: La Llar del Llibre; 1992.
53. García J, Gutiérrez R. Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas*. REIS. 1996; 75 (1): 269-94.
54. Robbins S, Judge T. Comportamiento Organizacional. 15va ed. Mexico: Pearson; 2014
55. Castillo J, Prieto C. Condiciones de trabajo un enfoque renovador de la sociología del trabajo. 2da ed. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas; 1983
56. WHO. Infection Prevention and Control (IPC) for Novel Coronavirus. 2020. (n.d.).
57. Yáñez P, Muñoz G. Recién egresados en pandemia. *Int. j interdiscip. dent*. 2021; 14(3): 214.
58. Al-Dlaigan Y, AlBarakati S, Al-Habeeb F, Al-Hulaily M. Career characteristics and postgraduate education of female dentist graduates of the College of Dentistry at King Saud University, Saudi Arabia. *Saudi Dent J*. 2012; 24(1):29–34.
59. Mehmood S, Kumar A, Al-binali A, Borleffs J. Specialty preferences: trends and perceptions among saudi undergraduate medical students. *Med Teach*. 2012; 34(S1): 51-60
60. Blissett R, Lee M, Jimenez M, Sukotjo C. Differential factors that influence applicant selection of a prosthodontic residency program. *J Prosthodont*. 2009; 18(3):283-8.
61. Zarchy M, Kinnunen T, Chang BM, Wright R. Increasing predoctoral dental students motivations to specialize in prosthodontics. *J Dent Educ*. 2011; 75(9): 1236-43.
62. Mayo, Edvard J. and Jarvis, Lance P. (1981). *The Psychology of Leisure Travel: Effective Marketing and Selling of Travel Services*. Boston: CBI Publishing.
63. Vargas M. Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*. 1994; 4(8): 47-53.
64. Guba E, Lincoln Y. Fourth Generation Evaluation. Newbury Park, CA. Sage; 1989

65. Guba E, Lincoln Y. Competing paradigms in qualitative research. En: Denzin N. Handbook of Qualitative Research. London. Sage; 1994; p.105-117
66. Hayes R. Oppenheim R. Constructivism: Reality is what you make it. En Sexton T. Constructivist thinking in counseling practice, research and training. New York. Teachers College Press; 1997; p. 19-41
67. Randall C. Cuatro tradiciones sociológicas. 1º Ed. Iztapalapa; Three sociological traditions; 1996
68. Haack S. Viejo y nuevo pragmatismo. Dianoia. 2001; 46 (47): 21-58. Doi: 10.21898/dia.v46i47.462.
69. Strauss A, Corbin J. Bases De La Investigación Cualitativa: Técnicas y Procedimientos para Desarrollar la Teoría Fundamentada. 2da ed. Antioquía. Editorial Universidad de Antioquia; 2016.
70. Blumer H. El Interaccionismo Simbólico: Perspectiva y Método. Barcelona. Hora; 1982
71. Charmaz K. Constructing grounded theory: a practical guide through qualitative analysis. London. SAGE Publications; 2006.
72. Charmaz K, Thornberg R. The pursuit of quality in grounded theory. Qual Res Psychol. 2020;1-23. DOI:10.1080/14780887.2020.1780357.
73. Crisanchó S, Goldszmidt M, Lingard L, Watling C. Qualitative research essentials for medical education. Singapore Med J. 2018 Dec;59(12):622-627. doi: 10.11622/smedj.2018093.
74. Watling C, Lingard L. Grounded theory in medical education research: AMEE Guide No. 70. Med Teach. 2012;34(10):850-61. doi: 10.3109/0142159X.2012.704439.
75. de la Espriella R, Gómez Restrepo C. Grounded theory. Rev Colomb Psiquiatr (Engl Ed). 2020 Apr-Jun;49(2):127-133. English, Spanish. doi: 10.1016/j.rcp.2018.08.002.
76. Chiovitti R, Piran N. Rigour and grounded theory research. JAN. 2003;44: 427-35. <https://doi.org/10.1046/j.0309-2402.2003.02822.x>Blumer H. Symbolic interaction: perspective and methods. New Jersey: Prentice-Hall, 1969

77. Weinberg P. Formación profesional, empleo y empleabilidad. 2004. En: Formichella MM, London S. Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*. 2013;47:79-91
78. Salgado M. Empleo y transición profesional en México. *Papeles de Población*, 2005; (44):255-285
79. Unlu Z, Wharton S. Exploring teacher-student classroom feedback interactions on EAP writing: A Grounded theory approach [Tesis de Doctorado]. *J. English Acad*. 2015; 17: 24-36
80. Unlu Z. Grounded theory method in applied linguistics. *BUJE*. 2018;35(2): 51–66.
81. Díaz L, Torruco U, Martínez M, Varela M. La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación educ. médica*. 2013; 2(7): 162-67.
82. Martínez M. La investigación cualitativa etnográfica en educación. México: Trillas; 1998.
83. Pope C, Mays N. *Pesquisa qualitativa na atenção à saúde*. 3ªEd. Porto Alegre: Artmed, 2009.
84. Silveira D, Colomé C, Heck T, Nunes da Silva M, Viero V. Grupo focal y análisis de contenido en investigación cualitativa. *Index Enferm*. 2015; 24(1-2): 71-5. doi: 10.4321/S1132-12962015000100016.
85. Plataforma digital Zoom (Internet); disponible en: <https://zoom.us/es-es/about.html>
86. Archibald M, Ambagtsheer R, Casey M, Lawless M. Using Zoom Videoconferencing for Qualitative Data Collection: Perceptions and Experiences of Researchers and Participants. *IJQM*. 2019; 18(1): 1-8. doi: 10.1177/1609406919874596
87. Gray L, Wong-Wylie G, Rempel G, Cook K. Expanding Qualitative Research Interviewing Strategies: Zoom Expanding Qualitative Research Interviewing Strategies: Zoom Video Communications Video Communications. *TQR*. 2020; 25(5): 1292-301.
88. Qureshi HA, Ünlü Z. Beyond the Paradigm Conflicts: A Four-Step Coding Instrument for Grounded Theory. *IJQM*. 2020;19(1). doi:10.1177/1609406920928188
89. Morse J. Critical Analysis of Strategies for Determining Rigor in Qualitative Inquiry. *Qual Health Res*. 2015;25(9):1212-22. doi: 10.1177/1049732315588501.

90. Monsalves M. La odontología que vivimos y no queremos: una crítica al escenario actual. Rev. Chil. Salud Pública. 2012; 16(3):241-6
91. Cousiño S. ¿Cuántos somos actualmente los dentistas en Chile? La burbuja odontológica (Internet). Contraangulo; 2013. (Actualizado Jul 2013; acceso Jul 2022) Disponible en: <http://www.contraangulo.com/2013/07/cuantos-somos-actualmente-los-dentistas.html>.
92. Cartes-Velásquez R. Exponential growth of dental schools in Chile: effects on academic, economic and workforce issues. Braz Oral Res. 2013; 27(6): 471-7. doi: 10.1590/S1806-83242013000600005. PMID: 24346044.
93. Cerón A. Dentistas en Chile: ¿Cómo somos, cuántos somos y cuántos necesita el país? (Internet). Webdental; 2017 (Actualizado Mar 2017; Acceso Jul 2022). Disponible en: <https://webdental.wordpress.com/2017/03/24/dentistas-en-chile-como-somos-cuantos-somos-y-cuantos-necesita-el-pais/>
94. ¿Dónde estudiar odontología en Chile?. DondeEstudiar.cl ; 2022 (Actualizado Jul 2022; Acceso Jul 2022). Disponible en: <https://www.dondeestudiar.cl/odontologia/>
95. Subsecretaría de Salud Pública División de Prevención y Control de Enfermedades Departamento de Salud Bucal, Ministerio de Salud. Plan Nacional de Salud Bucal 2018-2030. Santiago de Chile; 2017.
96. Núñez A, Manzano C, Chi C. Health outcomes, utilization, and equity in Chile: an evolution from 1990 to 2015 and the effects of the last health reform. Public Health. 2020; 178: 38-48
97. García D, Akinkugbe A, Mosavel M, Smith C, Brickhouse T. COVID-19 and Dental and Dental Hygiene Students' Career Plans. JDR Clin Trans Res. 2021; 6(2):153-60. DOI: 10.1177/2380084420984772.:
98. Tapia R, Núñez R, Salas R, Rodríguez A. El internado médico de pregrado y las destrezas clínicas. México en el contexto latinoamericano. Educ Med Super. 2007; 21(4): 1-10.
99. Sánchez A, Flores R, Urbina R, Lara N. Expectativas y realidades del internado médico de pregrado. Un estudio cualitativo. Investigación en salud, 2008; X(3): 14-21

100. Valadez S, Heshiki L, Osornio L, Domínguez E, Sánchez R. Expectativas y sentimientos de los estudiantes de Medicina ante el internado de pregrado. *Investigación educ. médica*. 2014; 3(12): 193-7.
101. Velazque L, Valenzuela César, Murillo F. Pandemia COVID-19: repercusiones en la educación universitaria. *Odont. SM*. 2020; 23 (2), 203-5.
102. Farrokhi F, Mohebbi S, Farrokhi F, Khami M. Impact of COVID-19 on dental education- a scoping review. *BMC Med Educ*. 2021; 21(1): 587. doi: 10.1186/s12909-021-03017-8. PMID: 34801007; PMCID: PMC8604706.
103. Vergara M, Gallardo G. ¿Cómo encontraré trabajo? Proyecciones imaginadas de transición al mundo del trabajo de estudiantes de pregrado. *Psicoperspectivas*. 2019; 18(3): 65-76.
104. Rosales J. Percepción y Experiencia. *EPISTEME*. 2015; 35(2), 21-36.
105. Fajreldin V, Borgeat M, Danke K, Valenzuela B, Torres C. Desafíos de la Odontología Chilena en el Contexto del Nuevo Pacto Social. *Int. J. Odontostomat*. 2021; 15(4): 1005-8.
106. Kumar J, Jain M. A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *J. Indian res*. 2013; 1(4): 105-11. DOI: 10.5296/jmr.v9i1.10420
107. Uribe S, Ide J, Castro V. Factores que explican la satisfacción laboral de odontólogos en Chile. *Rev. Clin. Periodoncia Implantol. Rehabil. Oral*. 2014; 7(3): 128-35

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

El propósito del presente documento es invitarlo a participar en el estudio titulado **“Percepciones de Empleabilidad en Contexto de Pandemia de Odontólogos Titulados de Universidades de la Región de Valparaíso en 2021”**, cuyo investigador principal es Dr. Jaime Segovia, co-investigadores Giovanni Lago y Pablo Martínez. Para que usted pueda tomar una decisión informada, le explicaremos cuáles serán los procedimientos involucrados en la ejecución de la investigación, así como en qué consistiría su colaboración. Si no entiende algún concepto siéntase en libertad de consultar a uno de los investigadores:

1. La investigación mencionada se realizará vía online, mediante videollamadas, desde Octubre hasta Diciembre del año 2021.
2. *Antecedentes:* Debido a la pandemia por COVID-19, la práctica odontológica se ha constituido como una de las profesiones que genera mayor riesgo de contagio del virus, debido a la propagación de aerosoles. Debido a esto, las diferentes clínicas odontológicas del país han decidido suspender las actividades clínicas electivas y priorizar solamente urgencias y tratamientos impostergables. Al verse interrumpida la práctica clínica, ha generado estrés, ansiedad, fatiga en los estudiantes y profesionales, por generar un riesgo de contagio tanto a tratantes como a pacientes. Por otro lado, este cambio en la práctica clínica ha generado menores oportunidades de empleo, estabilidad en

la profesión entre otras. Estudios han reportado que dentro del equipo de salud, ha existido disminución en los puestos laborales, siendo más afectados los odontólogos. Esta situación ha generado inseguridad laboral y preocupación por la continuidad en el puesto de trabajo.

3. Nuestro objetivo principal es **Analizar las percepciones de empleabilidad en contexto de pandemia por COVID-19 de odontólogos titulados de Universidades de la Región de Valparaíso en 2021.**
4. Su participación es voluntaria y no recibirá pago alguno por incluirse en la investigación, participar consta en responder una entrevista donde tendremos acceso a datos personales como edad, sexo, universidad de egreso y ocupación actual. La toma de la entrevista durará aproximadamente entre 40 a 60 minutos si es individual o si se realiza en Grupo Focal (entrevista grupal, guiada por un moderador), se llevará a cabo vía online entre Octubre y Diciembre del año 2021.
5. No existen riesgos asociados a la participación en el estudio.
6. El participante no recibirá dinero por concepto de pago de participación en el estudio, el único costo que deberá asumir es el valor del uso de un dispositivo con acceso a internet para poder realizar la videollamada.
7. El participante antes aceptar puede reflexionar y/o hablar con alguien con quien se sienta cómodo acerca de la investigación y tiene derecho a manifestar sus dudas al investigador en cualquier momento, comunicándose al teléfono 9 5853 0021 (Giovanni Lago) o 9 8479 1664 (Pablo Martínez). Además puede retirarse del estudio en cualquier momento si lo considera necesario, comunicándose a los investigadores. Su retiro no lo perjudicará en caso alguno.
8. El nombre del participante no será revelado, en su lugar se utilizará un código, el cual será numérico (Ej. Sujeto 1). El registro de los datos personales será reservado, sólo los investigadores tendrán acceso a ellos y se encargarán de resguardar la información.
9. La videollamada será grabada y almacenada por el investigador principal para su análisis. Serán almacenados durante 2 años y luego serán eliminados.

10. Los resultados de la investigación podrán ser divulgados en publicaciones de tipo científico y/o académicas y podrían ser utilizados en otras investigaciones, que no se alejen de los objetivos de la presente investigación, siempre preservando la privacidad del participante.

En caso de aceptar participar, recibirá un ejemplar de este documento.

Nombre de participante

Firma

Investigadores

Jaime Segovia	15.316.804-0	jaime.segovia@uv.cl
Giovanni Lago	19.617.680-2	giovanni.lago@alumnos.uv.cl
Pablo Martínez	20.013.724-8	pablo.martinezm@alumnos.uv.cl

Valparaíso, de del año 2021

Anexo 2: Ficha de registro de entrevista

**“Percepción de Empleabilidad en Odontólogos de la Región de Valparaíso en
2021 en Contexto de Pandemia COVID-19”**

Datos del Entrevistado:

Sujeto N°:

Edad:

Sexo:

Año titulación:

Universidad de egreso:

Ocupación actual:

Datos de la Entrevista:

Número de entrevista:

Nombre del archivo:

Fecha:

Duración:

Entrevistador:

Anexo 3: Pauta de Entrevista

Dimensión y Temáticas	Pregunta Orientadora
<p>Proceso de Inserción Laboral</p> <p>Búsqueda de Empleo</p> <p>Expectativas</p> <p>Facilitadores</p> <p>Limitantes</p> <p>Situación Laboral</p>	<p>¿Cómo ha sido su proceso de buscar trabajo?</p> <p>¿Cómo fue el proceso de obtener trabajo?</p> <p>¿Cómo fueron sus oportunidades para obtener trabajo?</p> <p>¿Cuáles son sus expectativas de encontrar trabajo?</p> <p>¿Cómo cree que ha funcionado el mercado laboral para los odontólogos durante la pandemia?</p> <p>¿Cuáles cree que han sido facilitadores para encontrar trabajo?</p> <p>¿Cuáles cree que han sido inconvenientes para encontrar trabajo?</p>
<p>Condiciones laborales de odontólogos</p> <p>Condicionantes</p> <p>Cambio de la Empleabilidad por la Pandemia</p> <p>Condiciones Laborales</p>	<p>¿Qué cosas cree que influyen en la empleabilidad?</p> <p>¿Cómo cree que era la empleabilidad antes de la pandemia?</p> <p>¿Cómo cree que es la empleabilidad durante la pandemia?</p> <p>¿Cómo cree que han sido las condiciones laborales al obtener trabajo?</p>
<p>Rol de la Formación Universitaria</p> <p>Competencias clínicas</p> <p>Desempeño clínico</p>	<p>¿Cómo cree que la pandemia afectó la formación de los odontólogos?</p> <p>¿Cómo se vio afectada la adquisición de sus competencias clínicas por la pandemia?</p> <p>¿Cómo ha sido su desempeño clínico profesional en su trabajo durante la pandemia?</p> <p>¿Cómo cree que la formación universitaria influye en su</p>

	empleabilidad?
Propuesta de mejoras en la Empleabilidad Ideas de mejoras Planes de Perfeccionamiento	¿De qué manera crees que se pueda mejorar la empleabilidad durante la pandemia? ¿Cómo cree que pueda mantener una estabilidad laboral durante la pandemia? ¿Cómo cree que las casas de estudio podrían mejorar la empleabilidad de sus titulados? ¿Cómo crees que la pandemia ha cambiado los planes de perfeccionamiento?
Finales	¿Hay algo que le gustaría agregar que no haya mencionado anteriormente en la entrevista?

Anexo 4: Bitácora de Campo

	Fecha:	Hora:	Participante/Edad:
Situación		Interpretaciones	
Observacion		Anotaciones temáticas	
Reactividad de los participantes		Preguntas alternativas	

Anexo 5: Bitácora de Análisis

Fecha	Proceso	Actividad	Observaciones

Anexo 6: Diario del Investigador

Dia	
Contexto	
Reflexiones	

Anexo 7: Tabla de Códigos Enfocados. Tema 1: Imaginario de desempleo futuro en el campo laboral

(E= Entrevistado, Gf = Grupo Focal, e=entrevistado del grupo focal , GF= Genero Femenino, GM=Genero Masculino).

Tema: Imaginario de Desempleo Futuro en el Campo Laboral Odontológico		
Código Enfocado	Códigos Libres	Cita
Falta de oportunidad de tener empleo en APS	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de oportunidad de tener empleo en APS -Inserción laboral limitada en APS por falta de oportunidad para optar a puestos de trabajo -Cupos laborales reducidos en APS en salud -Aumento de cupos de trabajo en APS como estrategia para mejorar la empleabilidad en APS 	<p>“entonces en esa parte se ve afectado, como que al final se hacen en el sector público se hacen estas entrevistas solamente para la cara visible de que se hizo el proceso de selección pero en verdad estaba arreglado desde antes y” E9GF</p> <p>“obviamente, obviamente, yo creo y lo he conversado con colegas que el servicio público está muy viciado, pero viciado porque la gente tiene asegurado su trabajo y no le dan la oportunidad a gente nueva... y lo sigo pensando y ponganlo sí quieren ponerlo porque se lo he dicho a todo el mundo” E7GF</p> <p>“Hay muy pocos cupos también por ejemplo para trabajar en atención primaria en salud, ósea los concursos son como unos juegos del hambre, es muy difícil osea casi que teni que pitiarte un dentista pa poder entrar</p>

		<p>cachai." E2GF</p> <p>"Oh que difícil, yo creo que ampliando cupos pero en servicio público, ampliando la infraestructura pa que realmente hayan mas box," E5GF</p>
<p>Percepción inicial de baja empleabilidad generado por las condiciones de la pandemia</p>	<p>-Percepción inicial de baja empleabilidad generado por las condiciones de la pandemia</p> <p>-Percepción de campo laboral limitada por la pandemia</p>	<p>"entonces ese fue un periodo en que la gente, a mi parecer, por lo que he visto eeh como que estuvo malo el mercado laboral para los dentistas y muchos, se que mucha gente tuvo que cerrar sus clínicas entonces fue como un golpe bajo al menos para todos los dentistas"</p> <p>E2GF</p> <p>"Yo creo que estuvo super complicado al principio, porque solamente las clínicas abrían por el tema de urgencia y hubieron varias bajas," E9GF</p>
<p>Percepción inicial de empleabilidad baja generada en pregrado</p>	<p>-Percepción inicial de empleabilidad baja generada en pregrado</p> <p>-Percepción de baja empleabilidad en pregrado de docentes</p> <p>-Percepción de fortuna de encontrar empleo de dentista en pandemia</p>	<p>"así como noo vamos a ganar super poco va a ser muy terrible, trabajar como dentista va a ser muy terrible, como que en la u te machacan tanto eso de como que no hay pega, ganai poco" E5GF</p> <p>" por lo que había escuchado hace mucho tiempo aquí en la quinta región ha estado súper difícil para los odontólogos, como que está sobrepoblado</p>

		<p>Entrevistador P: de quien solías escuchar ese tipo de comentario</p> <p>Entrevistado: de los profes,” E6GF</p> <p>“que de un profe de la universidad, pero de un profe como de administración o algo así, como de un electivo era. Como que habia poca rentabilidad,” E7GF</p> <p>“Pucha yo igual tuve suerte, onda mucha suerte, yo sali el 18 que fue un viernes y el lunes me estaban esperando para trabajar” E4GM</p> <p>“así como sistema público y privado los 2 tuve suerte quizá en mi experiencia fue quizás mayormente suerte no sé que fue pero tenía las dos opciones a la siguiente semana de recibir todo el titulo y eso sí fue bastante cómodo para mi.” Gf1e3GM</p>
--	--	--

Anexo 8: Tabla de Códigos Enfocados. Tema 2: Adaptaciones educativas en pandemia carecen de oportunidades de mejorar el desempeño.

(E= Entrevistado, Gf = Grupo Focal ,e=entrevistado del grupo focal, GF= Genero Femenino, GM=Genero Masculino).

Tema: Adaptaciones educativas en pandemia carecen de oportunidades de mejorar el desempeño		
Código Enfocado	Códigos Libres	Cita
Formación universitaria en empleabilidad (administración, gestión, inserción) es insuficiente	-Formación universitaria en empleabilidad (administración, gestión, inserción) es insuficiente	<p>“y esas cosas son como datos muy como extras que quizás la universidad no sabe en qué ramo meterlos, pero cambiaría mucho que te explicaran todas esas cosas desde un principio porque igual necesitas saber eso antes de partir trabajando, como que te sirve mucho. Entonces, por último en administración en vez de hacer como esas clases tan basura y tan extra que no le sirven a nadie podrían meter una clase, un Power Point sobre esto y ayudarían mucho más que con su clase.” Gf2e2GF</p> <p>“igual siento que hay como un vacío infinito con el que uno sale, como de, de como políticas laborales en el fondo, como cuales son tus derechos, cuales son tus garantías, cuales son tus deberes, como que falta igual eso como salir preparado con ese tipo de</p>

		<p>información igual” E5GF</p> <p>“como que falta también como educación respecto a mira sí trabajas a honorarios, esta es la forma en la que tienes que por ejemplo presentar tus boletas o tienes que buscar un empleo que te asegure estas consideraciones, sí trabajas a honorarios no se po, quien, como cuando paga tus cotizaciones que es algo que estoy full averiguando, porque no sé en qué momento pasa.” E5GF</p>
<p>Internado como instancia de desarrollo del desempeño clínico más exigente que la universidad</p>	<p>-Internado como instancia de desarrollo del desempeño clínico más exigente que la universidad</p> <p>-Internado genera deterioro en la salud mental de estudiantes</p> <p>-Experiencia de atención odontológica en APS permite mejoras en el desempeño clínico</p>	<p>“ya no podía estar toda la mañana tomando impresiones, había que tomar impresiones y tenía que salir a la primera y por lo mucho a la segunda, esto de las placas de altura, que uno no tiene como muy entrenado al ojo de cuando la placa de altura está bien o mal, y aquí era como pero fijate, fijate bien en las dimensiones” E1GM</p> <p>“en cambio a mi que me tocó en una zona rural aquí en quillota, pude o sea llegue ya tu vienes aquí a aprender, te sientas y empiezas entonces eran muchos pacientes todo el día, cada 20 minutos, las urgencias y todo, haciendo cosas que no hice” E7GF</p> <p>“Y en el hospital ya fue un poco más</p>

	<p>demandante ya que había que hacer prótesis, había que hacer endodoncias. Por ejemplo había un periodoncista me hizo imprimir una ficha que había en internet e igual que en la escuela me tenía que hacer cargo de mis pacientes desde que llegaban hasta que se iban, hacer tratamiento enteros” E1GM</p> <p>“pero por ejemplo en prótesis hacíamos 2 o 3 y después estar haciendo en el hospital y en el internado no sé de 10 a 15 prótesis al día era como ritmo, había que tomar ritmo,” E1GM</p> <p>“pero tampoco estaba como tranquila porque te podían decir, como mañana te tienes que presentar en tal lugar a iniciar tu campo clínico” E5GF</p> <p>“al principio muy lento, era como me ponían pacientes cada 1 hora incluso presupuestos, y después ya ellos mismos te van apretando así como, oye apurate, ya te puse paciente, yo estaba haciendo una clase II, en una hora, y llegaba la Pili así como, yapo te meti otro paciente entonces como que uno empieza a agarrar el ritmo más que nada.” E6GF</p>
--	--

		<p>“en programas también que hay que saber ocuparlo y todo, entonces alguien que tengan que hacerle una inducción de cómo aprenderlo se demoran 1 semana o unos 3 días, en cambio el otro ya sabe hacer todo.” E7GF</p> <p>“Entonces como que yo creo que sí no hubiese tenido esa experiencia hubiera dado así como bote, bote, bote, pero con base a eso como que fue as como “ya sí lo hice esa vez puedo hacerlo ahora” y bien igual,” E5GF</p>
<p>Internado como instancia de pregrado que facilita la obtención de empleo</p>	<p>-Internado como instancia que facilita la obtención de empleo</p> <p>-Inserción laboral limitada por falta de experiencia de internado en APS</p>	<p>“hecho hoy día como que contratan gente que ha hecho el internado en el CESFAM por lo que tienen, por lo que he escuchado” E4GM</p> <p>“pero o sea o tambien hayas tenido una experiencia en consultorio y eso es lo que nos faltó, me faltó, entonces alguien que haya hecho su internado por último el año anterior, haya hecho su internado como corresponde pesa más que alguien que estuvo una semana,” E7GF</p> <p>“como como hice el internado junto con la jefa más encima que tuve a cargo entonces ya conocía como trabajaba lo que hacía” Gf1e3GM</p>

		<p>“sea desde que era interno de que pase todo ese periodo generé buenos lazos y gracias a eso también llevó a que me contrataran ahí mismo” Gf1e3GM</p> <p>“que fue intramural eso al momento de buscar pega también como que lo ve dice Ah no tiene como experiencia en antes de... así como la primera vez que te contratan o sea que uno encuentra pega y es como no tuvo experiencia en el sistema privado o sea el sistema público entonces eso como que igual lo han visto como un impedimento para conseguir pega” Gf1e2GM</p>
<p>Desarrollo del desempeño clínico limitado por la falta de experiencia clínica durante el internado en pandemia</p>	<p>-Internado con una menor cantidad de acciones clínicas pandemia</p> <p>-Falta de experiencia en la atención odontológica debido a la pandemia limita el desempeño clínico</p> <p>-Falta de experiencia clínica en APS durante el internado</p> <p>-Desempeño clínico</p>	<p>“de hecho igual era un temor, porque pucha vamos a salir como a trabajar y hace meses, porque en la armada no metí mucha mano finalmente, solo estas mirando, asistiendo, yo en la armada hice no sé, 3 detartrajes, una clase IV, y un sellante, cachai?” E5GF</p> <p>“En una clínica donde se hacen incrustaciones y solo has hecho una sola incrustación te puede traer problemas y si a alguien le toca hacer un internado en un hospital y nunca ha hecho una prótesis igual va a andar</p>

	<p>mejora al tener mayor experiencia en la atención odontológica</p> <ul style="list-style-type: none"> -Adaptación del plan curricular de práctica clínica es limitado por la pandemia -Inseguridad en las acciones clínicas ante falta de experiencia clínica -Percepción de mayor seguridad en la acción clínica al ser asistido por una figura profesional 	<p>más perdido” E1GM</p> <p>“pucha llegabai a un cesfam y tenis que arreglarte con lo que hay, yo siento personalmente que en nuestro caso sí nos afectó el tema de la pandemia, el no haber tenido un internado extramural, eso siento.” Gf1e2GM</p> <p>“entonces todos estos meses que estuve igual trabajando igual vas soltando más la mano porque te exigen atender más paciente en una cierta cantidad de horas entonces ya al momento de llegar al servicio público ya estaba mucho más preparado” Gf1e2GM</p> <p>“ahí nos metieron un ramo en un horario que no existía, porque clínica integral originalmente era, ya mi memoria falla pero digamos que era 2 veces a la semana ya, y nos agregaron una 3º jornada que era los jueves en la mañana que supuestamente teníamos libre, donde agregaron ramos que se llamaba internado que por malla corresponde al 2º semestre y es netamente clínico en el fondo y nos agregaron clases expositivas todos los jueves que se supone que eran de 10 a 1,” E5GF</p>
--	---	--

		<p>“entonces tu dices como pucha voy salir a trabajar y no agarro una turbina hace más de un año y medio, y sales con miedo al final, por ejemplo, exodoncias no hacía del 2016-2017 por ahí, y te enfrentas a una serie de inseguridades” E5GF</p> <p>“yo como que sali de la universidad y me lance a trabajar, igual fue, pucha, fue super coloquialmente, super cuatico, porque estaba muy acostumbrada, a tener el estilo profesor alumno, y a tener a alguien ahí al lado, que siempre estuviese como guiandome, o que si yo tuviera alguna duda, pucha profe hago esto, cachai o como lo hago o no me acuerdo de tal cosa, y aunque te reten, siempre sabes que tienes una fuente confiable que te puede dar la respuesta a lo que vas a hacer,” E6GF</p>
<p>Inserción laboral limitada por alteración en la adaptación educativa del plan curricular por la pandemia</p>	<p>-Proceso de IL limitada por la universidad</p> <p>-Proceso de IL limitada por alteración en el plan de formación universitario</p>	<p>“A mí me pasó que también terminé mi año como en Febrero-Marzo y se demoraron 3 meses en pasarme el título, entonces igual era estresante porque era como ni siquiera puedo empezar a buscar pega” Gf2e2GF</p> <p>“y el estrés también de que si iban a preferir eso igual es importante porque</p>

	<p>-Formación universitaria en internado es limitado debido a la falta de organización de la universidad en la planificación del internado</p>	<p>yo en algún momento dije no sé si van a preferir a alguien que pudo tener algun internado o alcanzó a hacer algo a alguien que viene saliendo de la U sin haber podido las cosas como corresponden” E7GF</p> <p>“y en la medida que se fueron abriendo los cupos también fue como, una barrera porque se abrían cupos en otras regiones y entonces de repente uno no tenía necesariamente a plata como para poder irse a otra región por las 4 o 10 semanas que duraba el internado y ya cuando se empezó a aclarar un poco más fue como super disparatejo” E5GF</p>
<p>Internado como instancia para generar interés por plan de perfeccionamiento</p>	<p>-Internado como instancia para generar interés por plan de perfeccionamiento</p>	<p>“Honestamente aprendí mucho mucho mucho en el internado, tuve un internado muy completo(...) también podía asistir a cirugías , cirugías periodontales, cirugía de implantes, cirugía de 3º molares entonces” E1GM</p> <p>“o sea, pero es más que nada yo creo para dar a conocer eso, dar a conocer, de aquella especialidad que quizás no conoces bien, porque tienes un tutor también que está, el doctor que está también, el de la especialidad</p>

		característica que te enseñe un poco, pero más allá de meter mano o sea” E8GM
--	--	---

Anexo 9: Tabla de Códigos Enfocados. Tema 3: Desempeño clínico favorable en un contexto laboral exigente.

(E= Entrevistado, Gf = Grupo Focal ,e=entrevistado del grupo focal, GF= Genero Femenino, GM=Genero Masculino).

Tema: Desempeño clínico favorable en un contexto laboral exigente.		
Código Enfocado	Códigos Libres	Cita
Autopercepción de un desempeño clínico suficiente gracias a una adecuada formación universitaria	-Autopercepción de competencias clínicas suficientes en la atención odontológica -Autopercepción de un adecuado desempeño clínico en la atención odontológica -Autopercepción de una adecuada formación universitaria a pesar de la pandemia -Percepción de un adecuado desempeño clínico a través de comentarios de colegas	"Ya para 6º año, al menos como mi generación siento que si bien fue un periodo de una pausa, estamos todos super bien preparados por los años anteriores." E2GF "Yo creo que ha sido super bueno en verdad, he tenido buen desempeño como por lo que he logrado conversar con mi jefa, por lo que veo con mis pacientes, los resultados que yo he visto que he logrado también como que estoy satisfecha con mi forma de trabajar" E6GF "nosotros al menos cuarto y quinto año lo tuvimos con normalidad donde principalmente están como full clínica y ahí es donde uno como más genera habilidades, no se lo de integral igual fue fome no tenerlo pero no creo que haya como afectado en mis habilidades." Gf1e1GF "Sí de todas maneras como que siento

		que ya me han visto trabajar en otras instancias, y también como las misma gente que trabaja en la clínica, me ve como que me desenvuelvo bien con los pacientes, como la forma de trabaja” E2GF
Necesidad de abastecimiento de materiales para un adecuado desempeño clínico	-Limitación del desempeño ante falta de materiales en la atención -Preferencia de autoabastecimiento de materiales para mejorar el desempeño clínico	“en mi caso, es es como bien precario, ahora ya como que se han abierto a más cosas, pero por ejemplo cuando yo llegue a la clínica, las endodoncias se hacían con aislamiento relativo, incluso en dientes inferiores, y cuando yo dije que quería usar goma dique me pusieron el grito en el cielo cacha, después dije que necesitaba gates glidden o limas H para hacer el crown down, que es eso, cómo es eso, posible, toma limas k ahí tienes, ve como lo haces” E6GF “Entonces dame vuelta, buscar algo y que no esté, a mi me atrasa, entonces prefiero yo trabajar de repente yo con mis cosas o saber que voy a trabajar tranquila aislando y lo hago y llevo algo para hacerlo, pero es por comodidad y es por tranquilidad” E7GF
Atención	-Atención	“además el tema de cambiar este tipo

<p>odontológica en pandemia necesita de la aplicación de protocolos de bioseguridad contra el COVID-19</p>	<p>odontológica en pandemia requiere de implementación de protocolos de bioseguridad por COVID-19</p> <p>Protocolos de bioseguridad - Preocupación en el empleo por la protección odontólogo-paciente</p>	<p>de protocolos, de la utilización de elementos de protección personal, de los aerosoles que se generan, entonces hay un cambio también, en general el cambio fue muy muy grande creo yo” E8GM</p> <p>“que porque eso indirectamente te demuestran el interés que tiene la clínica por el paciente que estás tomando y no se si soñadamente que no se preocupan solamente de la parte de dinero que ingresaba” E9GF</p>
<p>Atención odontológica profesional requiere de una atención resolutiva (eficaz y eficiente)</p>	<p>-Menores tiempos de trabajo a los acostumbrados</p> <p>-Sensación de presión y necesidad de cumplimiento de menores tiempos de trabajo</p> <p>-Atención odontológica requiere que los servicios entregados sean efectivos (eficaz y eficiente)</p> <p>-Necesidad de amplia variedad de conocimientos sobre</p>	<p>“pero sí las cosas por ejemplo, igual hay cosas que no se hacen en el servicio público, no se aísla, no.. el tema de las contaminación, no se como con saliva y todo (gesto de negación)...” E7GF</p> <p>“estresante, cacha que yo ay yo soy una persona muy histérica, si de verdad, soy super histérica, entonces al principio como que me atrapaba, me pasaba que, como me estaban apurando,” E6GF</p> <p>“pero cuando trabajai tambien hay veces en las que el paciente por plata no puede ir a un especialista, entonces sea como sea le, aunque sea una alternativa que quizás no tenga el</p>

	<p>tratamientos en la atención</p> <p>-Trabajo independiente requiere de una mayor exigencia del dentista</p>	<p>mejor pronóstico hay que lograr resolverle de alguna forma el motivo de consulta, mientras por ultimo junta la plata para hacerse el tratamiento de especialidad," E5GF</p> <p>"También por ejemplo yo trabaja en la clínica en la uvm, en general hacemos postes de fibra y en casos muy particulares perno, porque en verdad el perno como uno que lo evita y en esta clínica no, aqui te obligan a trabajar solamente con perno y es super terrible asi que, ahi tratando entre desempolvar, buscar información, tratar de mantenerse actualizado, etc."</p> <p>E6GF</p> <p>"porque nunca he dejado de estudiar, también por este tema de que estoy tan independiente que necesito estudiar y estudiar porque estoy muy solo en esa área, estoy como viendo temas más como de los que me enseñaron en cada especialidad en la odontología y que a veces se deja muy de lado cuando uno se pone a trabajar," E8GM</p>
<p>Práctica clínica en pregrado es de menor dificultad con respecto al</p>	<p>-Condiciones de actividad clínica entregados en la universidad son</p>	<p>"por ejemplo varía mucho el tema de los materiales, desde primer año que te dicen que no te acostumbres a los materiales, porque en la universidad</p>

<p>ejercicio profesional</p>	<p>favorables</p> <p>-Práctica clínica en pregrado presenta situaciones de baja complejidad</p> <p>-Necesidad de formación en la práctica clínica de pregrado en condiciones similares al mundo laboral</p> <p>-Necesidad de generar vinculación con APS para mejorar la formación universitaria</p>	<p>tenemos una cantidad de materiales impresionante y lo mejor que te puedes encontrar esta alla, a trabajar y siempre tuvimos a la mano tod, cachai, o sea si faltaba algo se hacía lo imposible para que el lunes estuviera lo que faltaba." E9GF</p> <p>"Ya por ejemplo en la universidad yo nunca trepané un molar eso lo tuve que aprender a hacer en los CESFAM tanto en la práctica de verano como en el internado, eso yo creo que quedó como al debe, pero el resto de los dientes siempre se resolvía en anteriores, premolares en la escuela así que no hubo problemas." E1GM</p> <p>"hacía que fuera más realidad de cesfam, entonces nos prepararon modo cesfam como lo último, lo último, los últimos meses, entonces era, funciona bastante bien, no se po, las endodoncias, todo era más real." Gf1e3GM</p> <p>"desde el inicio no como en sexto ni en el internado sino que sea hasta desde primero con simple charlas que ahí uno vaya yendo a los diferentes y uno también se va relacionando con el servicio público" Gf1e1GF</p>
------------------------------	--	---

11.10 Anexo 10: Tabla de Códigos Enfocados. Tema 4: Campo laboral favorable bajo condiciones laborales diversas.

(E= Entrevistado, Gf = Grupo Focal ,e=entrevistado del grupo focal, GF= Genero Femenino, GM=Genero Masculino).

Tema: Campo laboral favorable bajo condiciones laborales diversas		
Código Enfocado	Códigos Libres	Cita
Perspectiva de una buena empleabilidad durante la pandemia	<p>-Perspectiva de una buena empleabilidad durante la pandemia</p> <p>-Búsqueda laboral a través de la difusión presencial del currículum es efectiva</p> <p>-Entrevista laboral como un proceso sin complicaciones</p> <p>-Búsqueda laboral como un proceso realizado de manera relajada</p> <p>-Búsqueda laboral es realizada mediante la difusión de currículum</p> <p>-Facilitadores para la inserción laboral es la falta de requisitos</p>	<p>“Entonces sí en plena pandemia, recién egresado, ya encontraron, quizás no estan mala la empleabilidad como se plantea,” E1GM</p> <p>“entonces claro es mucho más efectivo ir a ir presencialmente a dejarlo al menos para que alguien vea que está interesado me doy la lata de ir al lugar y dejar aquí mi información.” Gf1e4GM</p> <p>“en el sistema público también tuve una entrevista pero también era muy relajado como mira nosotros tenemos este puesto queremos ver si se acomoda a tus horarios y como cuéntanos más de ti y y esto es mas o menos lo que se paga y eso no es como algo que te empiecen a preguntar mira y tú sabes de esta materia y cómo se hace este procedimiento” Gf1e1GF</p> <p>“Después cuando por fin me lo pasaron hice un listado de todas las clínicas en</p>

	para obtener empleo	Viña, Reñaca, Valpo que podía ir a tirar currículum, hice un tour y fui a dejar todos los currículum que pude” Gf2e2GF “y aquí no me lo pidieron entonces fue como onda ya tengo, se que tengo harto volumen de paciente, no me están pidiendo el año de experiencia, vamos pa allá,” E6GF
Preferencia de dentistas por obtener empleo con contrato ya que genera estabilidad laboral	-Preferencia por la obtención de empleo con contrato -Ausencia de contrato genera inestabilidad laboral y problemáticas -Preferencia por por jornadas laborales completas	“Por lo menos ahora estoy tratando de conseguirme alguna extensión horaria, cualquier cosa en un APS para poder generar algún tipo de contrato, aunque sea por las horas prima,” Gf2e3GF “pucha como dentista trabajando para privado, nunca vas a tener estabilidad laboral porque tu no tienes un contrato ni nada que te amarre a nada” E4GM “yo nunca le había pedido permiso para faltar, pero qué quieres que haga, no vamos a tener que evaluarlo, te vas a tardar mucho tiempo, nos vas a dejar mucho tiempo botados, y puta ahi en verdad me senti super mal porque no es como que le hubiera pedido permiso para irme de vacaciones, cachai era una condición importante más encima de una enfermedad importante y me dio como mucha lata que ella no lo

		<p>entendiera y que casi no me dejara prácticamente operarme o así como, te operas o te vas,” E6GF</p> <p>“me dice así como, pucha ya, si bacan, trabajemos juntas, pero necesito que sea jornada completa y que renuncies a tu otro trabajo y que te vengas a trabajar todos los días con nosotros, en la otra pega tenía dos jornadas, que eran lunes en la mañana y jueves en la tarde y nada más, y entonces obviamente me convenia mas irme a este otro lugar que trabajo de lunes a sábado” E6GF</p>
<p>Red de apoyo facilita la obtención de empleo</p>	<p>-Red de apoyo facilita la obtención de empleo</p>	<p>“les comenté mi situación de que tenía muchas ganas de partir trabajando y se dio que una de mis mejores amigas estaba trabajando en una clínica y justo necesitaban una dentista en valparaíso” E2GF</p> <p>“y de ahí a una colega que la habían ofrecido como hacer programas en un consultorio y ella no podía cumplir como todas las jornadas, me ofreció sí yo quería hacer como un programa en ciertos días, yo obviamente le dije “sí me encanta” y ahí también entre al consultorio, que en el que estoy ahora que es el Esperanza” E5GF</p>

		<p>“Entonces yo me contacto con la, o sea en verdad, el (...) que era mi amigo que estaba trabajando ahí, me pide el curriculum, yo lo mando, y al día siguiente en la mañana me llama la (...) que es mi jefa actual” E6GF</p> <p>“Si, el pituto, ya yo no me costó encontrar trabajo pero yo, por ejemplo ese trabajo de la tutora yo la conocía, ya, la universidad tampoco me costó porque me lo habían ofrecido antes de que yo saliera me lo habían ofrecido ya, y en el otro claro, fue como más o menos un pseudo pituto porque yo no tengo ningún familiar dentista, ni ninguna clínica nada, mis papas tienen otra profesión nada que ver y yo era por mi camino, pero justo coincidió que un familiar conocía el tema de la otra clínica” E7GF</p>
<p>Plataformas digitales facilitan la obtención de empleo</p>	<p>-Plataformas digitales facilitan la obtención de empleo</p>	<p>“hay hay varias plataformas de de trabajo que son súper buenas, por ejemplo en nuestro rubro está emplea dental que suben avisos constantemente ahí.. ahí, por ejemplo ahí yo encontré mi primer trabajo y eso, súper bien” Gf1e2GM</p> <p>“de repente subía historias de que me había titulado y a los que me</p>

		<p>respondían les decía “ay sí, así que si conoces a alguien que necesita una dentista toma mi currículum”, entonces en verdad fue así, de hecho las pegas grandes que tengo fue por gente que me habló por Instagram felicitándome por X cosa y yo les mandé mi currículum y me llamaron” Gf2e1GF</p>
<p>Habilidades interpersonales facilitan la obtención de empleo</p>	<p>-Habilidades interpersonales facilitan la obtención de empleo</p>	<p>“mi personalidad igual a la gente le gusta cachai, por ejemplo mi jefa me dijo como oye (sujeto 4) te queríamos decir con la otra niña que somos las encargadas de las asistentes que los pacientes se van felices con tu atención, siempre hablan bien de ti de hecho me decía como una paciente el otro día estaba pagando en la caja y el marido le dijo así como oye es muy caro el presupuesto y la paciente lel dijo: “ay es que el dr es tan simpático que da lo mismo”, entonces yo creo que mi personalidad ha significado como una herramienta super útil” E4GM</p> <p>“Aaah claro, sí claro, sí como las, es como la típica pregunta que te decia que hacen en la entrevista de, la entrevista laboral, pero finalmente yo creo que va mas que nada de la personalidad, tener una personalidad</p>

		que pueda ser, que llegue bien a la otra persona, ser fluido cuando uno habla, poder tener la capacidad de relacionarse en cualquier circunstancia, yo creo que va mas que nada de la mano con la personalidad, la actitud, rasgos de qué característica más personal," E8GM
Preferencia por un mayor control de los horarios laborales para mayor organización con actividades personales	-Preferencia por jornadas laborales flexibles -Necesidad de control sobre horarios laborales para mayor organización	“Siento que esto tiene muchos beneficios, pero hay cosas como cuando estás enfermo que mala suerte nomas, no trabajas y no ganas, pero también tiene ese tema de que si faltas porque el paciente canceló y quedas con la tarde libre entonces te vas nomas porque no estás cumpliendo horarios,” Gf2e1GF “asi como derrepente llego a las 12, asi como yaa.. voy ir a la mañana al gimnasio, despues me voy pa alla, tengo paciente, bloqueo la agenda hasta las 6, si tengo alguna cuestión, si me invitan a salir es como, ya voy a trabajar hasta las 7, si no tengo nada que hacer trabajo hasta las 10, depende del flujo de paciente” E4GM
Preferencia por desarrollar buenas	-Preferencia por trabajo colaborativo	“paso tambien justo con la x, que una compañera nuestra, se fue y ella estaba

<p>relaciones con colegas ya que generan beneficios en el empleo</p>	<p>con colegas para facilitar la atención</p> <p>-Relación Satisfactoria con colegas genera un buen ambiente de trabajo</p> <p>-Buenas relaciones con colegas generan beneficios</p>	<p>haciendo un trabajo con una prótesis removible que estaba levantando mordida y un montón de cuestiones y el pilar articular lo tenía complejo, y me la derivó a mi, pero al final se la pasaron a la(..), y la (...) no sabia sobre que hacer, y me decía L que hago y yo de repente miro , miro a la paciente y digo, ay esta cuestión no se como lo vamos a hacer, y nos pusimos a trabajar las dos juntas, ella por un ladito yo por el otro, lo terminamos sacando y quedo bacan y no es solo como, ayudame con esta duda, sino también con las oportunidades en que se puede trabajar en equipo, de verdad en equipo” E6GF</p> <p>“mi percepción es todo lo que engloba el trabajo pero que no tiene que ver cómo uno lo ejecuta sino como lo que rodea a lo que uno hace, de tener una buena relación con la asistente, con la secretaria, con los colegas, es super importante para desarrollar un buen trabajo” E7GF</p> <p>“También me pasó que los tres bonitos meses que estuve esperando que me pasaran el título igual como que tuve la oportunidad de que tengo un amigo que sus papás son dueños de una clínica y</p>
--	--	---

		me dejo ir como a mirar cómo funcionaba” Gf2e2GF
Administración en el lugar de empleo es insatisfactoria	-Dificultad inicial en la sistemática de administración en el empleo -Lugar de trabajo genera problemáticas por temas administrativos	“y de repente uno queda como.. faltó hacer esto y es como que “no no se hace acá”, eso es lo que pasa, me costó al principio pero después uno se adapta, uno se va adaptando a todo en la vida” E7GF “como que derrepente llegan a la cita y el trabajo no está y yo pidiendo como que los trabajos que no hayan llegado, que me cancelen los pacientes para que no vayan a perder el tiempo” E5GF
Preferencia por disponer de biomateriales necesarios en el lugar de empleo	-Estrategia de negociación con empleador para el abastecimiento de materiales -Expectativa de trabajar con biomateriales de calidad	“era como, le dije bueno si no me das a dar la goma dique yo no hago endodoncias y para ella era como un punto de inflexión porque nadie más estaba haciendo endodoncias cachai y necesitaba que le ayudarán a castillo, entonces fue como o me das goma dique y ayudó con las endodoncias o castillo tiene que seguir haciendo las endodoncias solo y ahí ella fue a comprar goas dique y ahora es como algo que hace naturalmente que se incorporó a la lista de materiales que se tienen que comprar, pero es un tema po cachai no solamente de ahí” E6GF

		<p>“Sí solo en eso, porque sabí que... en la clínica donde trabajo tienen como materiales super buenos, eran la mayoría de los que yo trabajaba, los mismos que usaba en la universidad”</p> <p>E2GF</p>
<p>Experiencia insatisfactoria en la relación con colegas</p>	<p>-Experiencia insatisfactoria en la relación con colegas</p> <p>-Ejercicio profesional produce efectos en la salud mental principalmente por ambiente laboral</p>	<p>“mí me pasó que yo no sabía -porque yo mandaba currículum- que tú entrabas a prevención, a hacer destartrajes, entonces yo mandé currículums y el currículum que yo mandé era por la búsqueda de gente en operatoria, pero ¿qué me pasó a mí? Yo llegué muy feliz porque más encima era mi primera pega, entonces empecé a notar que habían miradas feas, que habían comentarios, una vez entré a un box y me estaban pelando de lleno, que asistentes hablaban cosas de mí”</p> <p>Gf2e1GF</p> <p>“pero a veces en el consultorio es como mas como emocionalmente como agotador en el el fondo como por el tipo de historias que de repente me llegan,”</p> <p>E5GF</p>
<p>Experiencia insatisfactoria en la relación con</p>	<p>-Experiencia insatisfactoria en la relación con</p>	<p>“en la clínica donde trabajo en valparaíso, al principio, al principio hasta hace un mes, horrible, era</p>

<p>empleador</p>	<p>empleador -Necesidad de cumplimiento de acuerdos laborales</p>	<p>horrible, en verdad super estresante, la dueña de las clínicas son (...) tienden a hablar muy fuerte y muy duro, muy golpeado, entonces eso como que genera un par de anticuerpos, oye no me hables así cachai” E6GF “es como muy no se como complicado, con mi empleador a veces muy bien, a veces muy mal porque por ejemplo no me respetaron, yo había pedido los martes libres en la mañana y no me los respetaron y hasta el día de hoy estoy yendo a trabajar lo martes en la mañana, por mas que he dicho como yo entre por un reemplazo estos días, cuando van a encontrar a alguien,” E6GF</p>
<p>Remuneración obtenida es dependiente del flujo de pacientes del lugar de trabajo</p>	<p>-Remuneración recibida de acuerdo a la cantidad de pacientes atendidos -Estrategia de estar en múltiples empleos para obtener remuneración adecuada -Mayor flujo de pacientes en busca de remuneración</p>	<p>“Como recién te comentaba, cuando un colega entras al privado como que todo el mes 31 y 1 empiezas de 0, no puedes tomarte vacaciones, no puedes enfermarte, no hay licencia, si no trabajas no hay ingreso económico” E9GF “Es que influye en un sentido, porque sí tú trabajas menos, ganas menos y a fin de mes tienes que tener más trabajos para compensar un poco y tener un poco mas de remuneración, entonces</p>

	<p>-Preferencia de un trabajo con un buen flujo de pacientes</p> <p>-Cambio a una percepción favorable de remuneración al entrar al mundo laboral</p> <p>-Preferencia por recibir una remuneración adecuada</p> <p>-Experiencia de variabilidad en la remuneración recibida en el trabajo</p> <p>-Experiencia de un alto flujo de pacientes en la atención</p> <p>-Experiencia de un bajo flujo de pacientes en la atención</p>	<p>claro puede haber mucho trabajo, pero hay muchos que andamos de un lado pa otro, pa poder compensar un poco” E7GF</p> <p>“Eeeeh sí, mira yo siempre ando buscando como ver sí sale algo como mejor pa, porque de repente como te contaba antes, tengo muchos tiempos muertos, entonces ideal para que sea un buen mes hay que hacer mas y pa eso hay que tener más flujo, entonces al ser clínicas un poquito mas chicas cuesta un poco más” E7GF</p> <p>“donde esté ubicada la clínica, porque te pueden pagar, no se po, al 30% pero el tratamiento es más caro que en una clínica que te pagan al 40 o al 50, entonces ahí vai como compensado que a lo mejor en 2 procedimiento sacai en plata lo mismo que alguien que hace 3, al menor % pero que la prestación sale mas barato por ejemplo, entonces como que, en eso es como muy variable” E5GF</p> <p>“cuando sali de la u, dije asi como puta yo ganando 100 lucas el mes estoy feliz cachai y cuando caché que en la odontología los 100 los podi ganar en la tarde empiezai a ser más ambicioso,,</p>
--	---	--

		<p>wn puedo hacer más, es lo que me pasa a mi, que me gusta la plata cachai.” E4GM</p> <p>“porque como te digo casi siempre es por el porcentaje que entrega la calidad del trabajo, así es la verdad si en general no es tanto por los tratamientos que te llegan ni nada de eso, si finalmente es como un tema de porcentaje, no lo veo tanto por mi en general estoy haciendo, omo viendo una perspectiva general de mis cercanos o de cómo es” E8GM</p> <p>“algunas clínicas necesitan tener un % para los cirujanos dentistas muy bajos para que les vaya mejor, te fijas, entonces a veces eso se requiere para poder mantener a las clínicas hoy en día, osea no entregar mucho % porque hay algunas instituciones o clínicas que entregan, no se un 40% y otras que entregan un 20%, muy bajo,” E8GM</p> <p>“que es un desastre muchas veces pero que tiene muchos pacientes, maso o menos entre 15 a 18 pacientes diarios, para que cachi, estas tdo el dia viendo gente, todo el dia asi como super rapido” E6GF</p> <p>“como que baja un poco el flujo la gente</p>
--	--	--

		toma prioridad de otras cosas como les contaba y no a lo dental hasta que molesta algo, ya no toda la gente siempre hay alguien que está pendiente del dentista pero por lo general la gente consulta por dolor” E7GF
Facilidad en la derivación a colegas en el lugar de trabajo ante la presencia de especialistas	-Facilidad en la derivación a colegas en el lugar de trabajo ante la presencia de especialistas	“y no hay como algún conflicto de intereses entre colegas, ya es súper grato trabajar así porque al final uno puede mirar al lado y decir pucha no me la pude o quizás se complicó algo que se veía algo que era pa alguien pa general y puedo mirar pal lado y digo, se lo puedo derivar o me puede venir a cooperar” E7GF
Relación favorable con empleador en el trabajo	-Relación favorable con empleador en el trabajo	“Bien, super, que en, no se sí les voy a servir tanto en esta parte porque como les contaba a mi me ofrecieron el trabajo antes porque tengo muy buena relación con la Dra (...) que es la directora clínica de la Universidad, la Dra (...) que es mi jefa de la clinica, tambien es un amor, super amorosa y entramos super bien , yo a veces le digo que hasta soy su hija putativa” E9GF
Preferencia por desempeñarse en	-Preferencia por desempeñarse en	“entonces por ejemplo en placilla hay una persona encargada de las prótesis,

<p>áreas disciplinares de interés en el empleo</p>	<p>áreas disciplinares de interés en el empleo</p>	<p>yo no hago prótesis, nunca me gusto hacer prótesis y no me interesa hacer prótesis, cachai entonces placilla me dedique mucho a hacer perio pero es que yo consideraba que podía tratar y que me ha ido bien, endos que era capaz de hacer, no de molares, nunca me voy a meter en cosas de especialidad porque no me interesa meterme en cachos, pero premolares anteriores me han resultado bien” E4GM</p>
<p>Inserción laboral limitada por la falta de experiencia laboral</p>	<p>-Disminuciones de las acciones clínicas debido a la pandemia -Inserción laboral limitada por la falta de experiencia clínica laboral</p>	<p>“lo he visto en personas que ahora están saliendo, y que están saliendo sin haber hecho nunca una prótesis, o sin haber hecho una fija o con suerte una fija o con suerte una incrustación” E1GM “entonces ahí hay una complejidad también, porque para mi por lo menos encontrar trabajo o lugares donde buscaban a cirujanos dentistas, pero habia requisito,osea era 1 año o 2 años de experiencia y eso ya como que te mataba completamente la posibilidad de entrar a postular a un trabajo que quizás era bastante bueno,” E8GM</p>

Anexo 11: Tabla de Códigos Enfocados. Tema 5: Perfeccionamiento como recurso que requiere de experiencia laboral

(E= Entrevistado, Gf = Grupo Focal , e=entrevistado del grupo focal, GF= Genero Femenino, GM=Genero Masculino).

Tema: Perfeccionamiento como recurso que requiere de experiencia laboral		
Código Enfocado	Códigos Libres	Cita
Programas de perfeccionamiento facilitan la obtención de empleo	-Programas de perfeccionamiento facilitan la obtención de empleo	"tal vez los estudios, no se po yo creo que igual muchas veces se dan cuenta en la cantidad de estudios que tengai, por ejemplo en diplomados, especialidades, como que eso igual es un factor que yo creo que para el tema de la empleabilidad" E9GF
Experiencia clínica profesional permite conocer las áreas de interés del plan de perfeccionamiento	-Empleo genera instancia para conocer el área a realizar el plan de perfeccionamiento -Adquisición de experiencia clínica permite conocer área de interés del plan de perfeccionamiento -Necesidad de adquirir experiencia clínica antes de optar por un plan de	"uy... ahora no sé en verdad al principio cuando salí de la u la tenia super clara, siempre me gustaba mucho la periodoncia, la amaba, pero ahora ya con la clínica, me he dado cuenta como que en verdad, lo que mas amo es endo" E6GF "Sí, claro yo cuando estaba estudiando, yo tenia pensado hacer la especialidad en rehabilitación, me gustaba, pero cuando salí ya ahí me entre a dudar en lo que quiero seguir," E9GF "al final de repente siento, a mi me

	perfeccionamiento	pasa que yo igual me metí a trabajar al tiro porque necesitaba hacer un año de experiencia, porque yo quiero hacer otra cosa después más adelante” E7GF
Plan de perfeccionamiento no es alterado durante la pandemia	-Plan de perfeccionamiento no es alterado durante la pandemia	“pero que tenga que ver con lo que está pasando con la pandemia yo lo hubiera hecho igual si me hubieran aceptado, pero siento que la pandemia no influye nada en eso.” Gf2e2GF
Plan de perfeccionamiento requiere de disponibilidad de tiempo para realizarse	-Plan de perfeccionamiento limitado por requerir de una gran cantidad de tiempo -Plan de perfeccionamiento requiere de disponibilidad de tiempo -Pandemia permite la oportunidad de cursos de perfeccionamiento online que son compatibles con horarios laborales	“menos que tome alguna especialización y cambie de rumbo pero eso lo voy a ver ahí con el tiempo, porque para elegir una especialización hay que estar seguro también, que eso es lo que vas a querer pa toda la vida,” E8GM “y aparte creo que es ahora -sin atacar a la (...)- porque yo no tengo hijos, no tengo una responsabilidad en estos momentos y creo -y aplaudo también- que ella con 3 hijas estudió Odontología que es bastante estrés, entonces siento que se me dio la oportunidad de hacerlo ahora y como que chao, aperro ahora que es el momento, soy más joven y creo que más adelante con más

		<p>responsabilidades se me va a hacer mucho más difícil.” Gf2e1GF</p> <p>“Yo no sé si estudiaría una especialidad 100% online pero si puedo hacer algunas clases online e ir a dar las pruebas presenciales solamente por ejemplo o los prácticos me acomodaría, porque también te acomoda en el ámbito laboral. Ver una clase grabado en la noche después de llegar del trabajo te va dando opciones de hacer más cosas, no te chocan los tiempos.” E1GM</p>
--	--	---