

## PROCESOS, CONDICIONES, RUTAS Y VALORACIÓN DE LA INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL DE EGRESADAS DE ENFERMERÍA

MÓNICA LÓPEZ RAMÍREZ / GUSTAVO MEJÍA PÉREZ

### Resumen:

Este artículo tiene como propósito analizar la inserción al mercado laboral de egresadas de enfermería en tres municipios de la megalópolis del Valle de México. Para ello, se realizaron 12 entrevistas con egresadas de enfermería de distintos tipos de instituciones de educación superior (dos públicas y una privada) en contextos socioeconómicos diferenciados por su grado de marginación, oferta educativa y condiciones del campo laboral. Los resultados muestran que, a pesar de las diferencias en los contextos geográficos y sociales en los cuales las egresadas iniciaron su vida laboral, existen similitudes: un ingreso laboral temprano e irregular, con condiciones precarias, distintas valoraciones de los empleos y rutas de llegada; en las que las instituciones de educación superior desempeñan un papel fundamental.

### Abstract:

The purpose of this article is to analyze the integration of nursing graduates into the labor market in three municipal districts of the Mexico City metropolitan area. To this end, 12 interviews were conducted with nursing graduate students from different types of higher education institutions (two public and one private) with varying socioeconomic contexts in terms of their degree of marginalization, educational options, and labor market conditions. The results show that, despite the differences in the geographical and social contexts in which the graduates began their working lives, there are similarities: early and irregular integration into the labor market, with precarious conditions, varying assessments of jobs, and different pathways to employment, in which the higher education institutions they were trained at play a critical role.

**Palabras clave:** inserción laboral; mercado de trabajo; educación superior; enfermería.

**Keywords:** job placement; labor market; higher education; nursing.

---

Mónica López Ramírez: investigadora titular de la Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Ciudad de México, México. CE: mramirez.soc@gmail.com / <https://orcid.org/0000-0002-5503-6129>

Gustavo Mejía Pérez: profesor-investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, Departamento de Sociología. Ciudad de México, México. CE: gmp@azc.uam.mx / <https://orcid.org/0000-0002-2370-4276>

## Introducción

En México, contar con mayores niveles educativos permite un mayor acceso al mercado de trabajo y mejores condiciones laborales; sin embargo, la flexibilización y precarización laboral, aunadas a la alta informalidad, afectan a las y los trabajadores<sup>1</sup> en general y, en gran medida, a personas egresadas de la educación superior que desean acceder a un empleo. Por consiguiente, un alto nivel de escolaridad no necesariamente se traduce en empleos o buenas condiciones laborales (López Ramírez, 2023).

Las investigaciones sobre la inserción de egresados universitarios en el mercado laboral muestran que se trata de un proceso complejo, heterogéneo y con implicaciones en empleos y oportunidades futuras (Mancini, 2019). En este proceso influyen distintos factores: estructurales, que interactúan con lo educativo, como las dinámicas de los mercados y la valoración diferencial de profesiones; institucionales, respecto de la universidad y carrera de la que se egresa y de rasgos de empleadores; y socio-individuales, como las características de los sujetos (edad, sexo, origen familiar), sus percepciones, decisiones y elecciones (De Vries, Vázquez-Cabrera y Rios-Treto, 2013; Mora y Oliveira, 2012).

Al tomar como punto de partida estos antecedentes de investigación, el presente artículo tiene como propósito analizar la inserción al mercado laboral, a partir del proceso de ingreso, las condiciones y valoración del primer empleo de un conjunto de personas egresadas de enfermería de diferentes tipos de instituciones de educación superior (IES) ubicadas en contextos geográficos y sociales con distintas opciones educativas y de trabajo en la Megalópolis del Valle de México (MVM):<sup>2</sup> en la alcaldía Cuauhtémoc de la Ciudad de México, en los municipios de Villa del Carbón, en el Estado de México, y de San Agustín Tlaxiaca, en el estado de Hidalgo.

Se decidió enfocar el análisis en el caso de las personas egresadas de enfermería, cuya formación universitaria se caracteriza por tener un alto componente práctico (desde el inicio de la carrera y un año de servicio social) y que han sido empleadas principalmente por instituciones del sector público de salud, tal como lo indica el Sistema de Información Administrativa de Recursos Humanos en Enfermería (SIARHE, 2024). El mercado laboral de esta profesión se ha caracterizado por presentar bajas tasas de subempleo, desempleo y baja informalidad laboral (20%) (Data México, 2024). Se trata de un sector feminizado (70% son mujeres), altamente jerarquizado y que presenta escasez de personal en el país y a

nivel mundial. Además, es un sector altamente regulado, sobre todo para el ingreso y la prestación de servicios.

En ese sentido, interesa conocer lo siguiente: ¿de qué manera se desarrollan los procesos de ingreso al mercado laboral de personas egresadas de enfermería que proceden de instituciones, regiones y orígenes socioeconómicos distintos? ¿Qué elementos intervienen, y de qué manera, en el ingreso al mercado laboral de una profesión altamente demandada y regulada?

El artículo se compone de cuatro apartados, además de esta introducción. En el primero se presenta una revisión de los principales acercamientos conceptuales en el estudio de los procesos de inserción al mercado laboral, así como de las variables y factores que intervienen en él. En el segundo se describe la metodología ocupada en el estudio. En el tercer apartado se analizan los procesos de ingreso al primer empleo de las egresadas de enfermería, las condiciones y valoración de este trabajo. Finalmente, el artículo cierra con algunas reflexiones sobre los resultados.

### **Inserción laboral de profesionistas: posturas teóricas, elementos analíticos y antecedentes en enfermería**

El estudio de la inserción laboral de personas egresadas de la educación superior comprende la relación entre la etapa educativa y la de ingreso al mercado laboral. Esta relación cobra relevancia ya que, por una parte, representa el momento de “poner a prueba” las habilidades y los conocimientos adquiridos durante la formación y, por otra, porque el ingreso y las condiciones del primer empleo pueden marcar las trayectorias laborales y de movilidad social de las personas (Solís, 2012).

La inserción laboral se ha analizado desde distintas perspectivas, algunas enfatizan la cuestión técnico económica, entre otras: *a*) la teoría del capital humano, que resalta la educación como inversión en el desarrollo y bienestar personal y social; *b*) la teoría de la señalización, que menciona que las credenciales educativas actúan como señales tanto para los empleadores, al seleccionar la mano de obra más productiva, como para los trabajadores, al destacar y aspirar a mejores puestos de trabajo o *c*) el paradigma credencialista y de la devaluación de certificados –producto de la brecha entre el crecimiento acelerado de la escolaridad y el lento crecimiento de ofertas laborales y de la economía en general– que remarcan situaciones como la desocupación, el subempleo o la sobrecualificación (Escoto Castillo, Márquez Scotti y Prieto Rosas, 2020).

Algunos autores han evidenciado las limitaciones de estas perspectivas al simplificar el proceso de ingreso de profesionistas al mercado laboral y dejar de lado múltiples factores que intervienen en este (Márquez, 2022). Teorías como la construcción social del mercado y de la segmentación destacan el componente social de la inserción laboral, al considerar un mercado heterogéneo integrado por relaciones e instituciones (Navarro-Cendejas, 2014), donde el vínculo entre educación y el empleo no es estricto ni lineal y está atravesado por mediaciones diversas (Valle Flores, 2020).

Otros trabajos consideran la trayectoria de vida de las personas como marco para comprender el tránsito entre la educación y el mundo laboral (Casal, García, Merino y Quesada, 2006), así como la imbricación de elementos estructurales (como la dinámica de los mercados de trabajo y la valoración diferencial de las profesiones), institucionales (referidos al tipo de IES de las que se egresa y la carrera estudiada), socio-individuales (como las características de la familia de origen, las redes sociales a las que se tiene acceso y rasgos de las personas) y los momentos críticos (Mora y Oliveira, 2012).

En conjunto, las investigaciones sobre la inserción laboral de profesionistas han permitido acumular evidencia de que no todas las personas acceden a su ocupación de la misma manera, que existen diversos elementos que intervienen en este proceso y que se arriba a empleos con características y condiciones diversas, como se explica a continuación.

### Elementos y condiciones de la inserción laboral

Un primer elemento que interviene en la inserción laboral refiere a las condiciones estructurales de los contextos geográficos y sociales, ya que estos agrupan cierta oferta educativa y laboral que permiten la emergencia de condiciones espaciales de oportunidades y desventajas (Carrascosa y Estévez, 2020) que están ligadas a la estructura productiva y a la valoración y el reconocimiento diferencial de conocimientos, habilidades y destrezas de determinadas profesiones en los mercados laborales regionales (Mora y Oliveira, 2012).

Un segundo elemento lo constituyen los mecanismos de ingreso al mercado laboral. Estos pueden ser formales (o de mercado) e informales. Los primeros se caracterizan porque las personas utilizan información disponible o pública y participan en convocatorias, búsquedas abiertas de ofertas o recurren a agencias de empleo. Por su parte, los mecanismos informales

implican el uso de capital relacional o contactos que ofrecen información privilegiada de forma selectiva, como recomendaciones o referencias por parte de conocidos, amigos, familiares, etcétera (Granovetter, 1995; Carrascosa y Estévez, 2020; Méndez, Sánchez y Castro, 2018).

En los procesos de inserción laboral importa tener contactos, las investigaciones han demostrado que los recursos que estos proveen son fundamentales (Bourdieu, 1986) y pueden clasificarse en cuatro tipos: *a)* información sobre ofertas, estrategias de búsqueda y procesos; *b)* recomendaciones para contrataciones o ascensos; *c)* la oportunidad de ser contratado o de un puesto específico, y *d)* el acceso a recursos financieros para realizar inversiones o emprendimientos (Carrascosa y Estévez, 2020).

Ambos tipos de mecanismos presentan diferencias sobre su efectividad, en la medida en que se obtiene o no un empleo, y sobre su eficiencia, respecto del tiempo en que este se obtiene (Méndez, Sánchez y Castro, 2018). Por otra parte, los mecanismos tanto formales como informales pueden constituir un factor de reproducción de desigualdades sociales, ya que contar con redes o contactos heredados y desarrollar nuevas redes sociales puede estar ligado a características del origen social, al igual que los comportamientos, acciones y decodificación de información sobre el mercado laboral, las ofertas y los procesos de empleo (Carrascosa y Estévez, 2020; Granovetter, 1995).

El tiempo o ritmo de inserción al mercado laboral constituye otro elemento a considerar en este proceso y se refiere al lapso en que las personas egresadas tardan en conseguir un empleo. Este puede ser mayor o menor de acuerdo con el sector de financiamiento de la IES de la que se egresa (Murillo y Montaña, 2017) y de la dependencia económica familiar o de la emancipación del hogar de origen de las personas (Casal, 1996).

Desde el plano individual destacan las características socioeconómicas de las personas egresadas, el sexo, la edad al momento de egresar y el estado civil, así como elementos formativos, como el dominio de un segundo idioma, la realización de intercambios académicos o la experiencia laboral previa a recibir el título, y subjetivos, como las percepciones, aspiraciones y expectativas laborales (Valle Flores, 2024; De Vries, Vázquez-Cabrera y Ríos-Treto, 2013; Mora y Oliveira, 2012).

Otra vertiente importante en los análisis sobre inserción laboral la constituyen las condiciones de los empleos a los que se accede. Para dar cuenta de este elemento se suelen utilizar distintos términos, como la calidad del

empleo (Salas Durazo, 2018; Valle Flores, 2020) o trabajo decente (OIT, 1999) que, en esencia, da cuenta de un “buen trabajo” que otorga seguridad y condiciones dignas a las personas o, en el caso contrario, términos que aluden a condiciones adversas, como precariedad o inseguridad laboral.

Las investigaciones incluyen como indicadores de las condiciones laborales: el acceso a protección social y prestaciones laborales, salarios adecuados para cubrir necesidades básicas, contar con un contrato escrito y si existe un “desajuste educativo” o una relación entre los conocimientos adquiridos durante la formación profesional con las actividades laborales (Mora y Oliveira, 2012). Asimismo, consideran, el puesto y nivel jerárquico que se desempeña, la duración de la jornada, el tipo de contrato y la satisfacción de las personas con el empleo como indicadores de precariedad laboral (Murillo y Montaña, 2017).

Algunas investigaciones (Mora y Oliveira, 2012) analizan la dimensión valorativa o subjetiva de las condiciones de los empleos, la cual refiere a los sentimientos de seguridad o inseguridad sobre el trabajo actual, a la interpretación del empleo en términos de ganancias o pérdidas materiales y de sus beneficios o perjuicios sobre la salud, en la vida familiar y social (Guadarrama, Hualde y López, 2014).

### Antecedentes de la inserción laboral en enfermería

En el caso específico de la inserción laboral de las enfermeras, destacan algunas características del mercado laboral en México de esta profesión: *a)* una alta regulación, sobre todo en el ingreso y para la prestación de servicios, que exige contar con los títulos y certificaciones académicas que avalen los conocimientos y la experiencia práctica necesaria;<sup>3</sup> *b)* una alta jerarquización, producto de la segmentación del sector de salud; *c)* el papel de los sindicatos en las negociaciones de términos y procesos para la contratación de personal a través de los contratos colectivos; y *d)* los cambios administrativos producto de las reformas en la Ley General de Salud (2019), la eliminación del Seguro Popular y la creación del Instituto de Salud para el Bienestar (Insabi), en 2019, la centralización de servicios de salud en el IMSS-Bienestar, desde 2022, y las estrategias para enfrentar la pandemia de covid-19, lo cual dio cabida a aumentar el personal de este sector y a regular su contratación a través de convocatorias públicas.

Los resultados de las investigaciones muestran que, pese a que la regulación demanda contar con un título o certificación para ejercer la pro-

fesión, es común que la obtención del empleo se dé antes de concluir los estudios universitarios y en los primeros meses del egreso (Cruz-Vázquez y Bellido-Castaños, 2019; Muggenburg-Rodríguez, Pérez Cabrera y Ortiz Acevedo, 2018). Esta situación obedece a que las prácticas profesionales y el servicio social que se realizan durante la carrera pueden representar un espacio para acceder al primer trabajo (Abades Porcel, Campillo Zaragoza, Guillaumet Olives, Satesmases Masana *et al.*, 2017).

En situaciones específicas como la pandemia por covid-19, en México se modificó la normativa para la liberación anticipada del servicio social a estudiantes y permitir su ingreso como empleados eventuales al sector salud público y privado sin contar con cédula profesional. El ingreso, en este caso, estuvo acompañado de salarios altos y de la promesa, una vez terminada la emergencia sanitaria, de regularización de la situación contractual a través de convocatorias (Aristizabal, Martínez-Abascal, Macías-Romero y Nigenda, 2023).

A pesar de que los datos en el país muestran que las personas egresadas de enfermería trabajan principalmente en los sistemas públicos de salud como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Secretaría de Salud (SS), los estudios de caso muestran diferencias regionales respecto del sector y la fuente de financiamiento del primer empleo: para egresadas en Nayarit, la mayoría ingresa en instituciones de salud de primer o segundo nivel de atención<sup>4</sup> en el sector privado (Robles-Padilla, Suárez-Máximo, Benítez-Guerrero, Ramírez-González *et al.*, 2024); en el caso de la Ciudad de México, se incorporan principalmente en instituciones de segundo y tercer nivel de atención del sector público, como el IMSS, la SS y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) (Cruz-Vázquez y Bellido-Castaños, 2019). Esta situación posiblemente esté relacionada con que la disponibilidad y características de la oferta laboral es diferenciada a lo largo del territorio nacional.

Respecto de las condiciones de los empleos al insertarse al mercado laboral, los resultados de investigaciones muestran que la mayoría de las personas egresadas en enfermería no tenía definida la temporalidad de su contratación (Cruz-Vázquez y Bellido-Castaños, 2019), lo cual constata el aumento de contratos temporales, la precarización de las condiciones y la terciarización de las relaciones laborales que otros investigadores han denunciado en el sector de salud en el país (Serván-Mori y Nigenda, 2024).

A partir de la revisión de investigaciones, se retoman los distintos elementos implicados en la inserción laboral (contextuales, individuales, mecanismos de ingreso, tiempo, condiciones y valoración) para conocer su papel en una profesión altamente regulada y con cambios en los últimos años en el campo laboral de la salud.

## Metodología

La información que se analiza en el artículo proviene de una investigación más amplia sobre la formación universitaria, la inserción laboral, la desigualdad y movilidad social de personas egresadas universitarias, que considera diferencias regionales, de las IES de egreso y disciplinares, con el fin de captar la diversidad de experiencias en la relación entre la educación superior y los mercados laborales.

Para este artículo se decidió trabajar con personas egresadas de enfermería. El componente empírico está conformado por 12 entrevistas semiestructuradas con 10 mujeres y dos hombres que realizaron su formación en una institución privada en la alcaldía Cuauhtémoc (3 participantes), una institución pública estatal en el municipio de San Agustín Tlaxiaca en Hidalgo (5 participantes) y de una universidad estatal de apoyo solidario en el municipio de Villa del Carbón, Estado de México (4 participantes).<sup>5</sup> Las IES no solo difieren respecto de ubicación, tipo y sector de financiamiento, también en relación con su antigüedad, organización y recursos materiales, humanos y de infraestructura.

Los municipios presentan las siguientes características: la alcaldía Cuauhtémoc se encuentra en el centro de la Ciudad de México, cuenta con una población de 545,884 habitantes y tiene un grado de marginación muy bajo; San Agustín Tlaxiaca se ubica en la zona metropolitana de Pachuca, al noreste de la MVM, en 2020 contaba con una población de 38,891 habitantes y con un grado de marginación muy bajo. Villa del Carbón es el último municipio al oeste de la MVM, tiene una población de 51,498 habitantes con un grado de marginación medio, de acuerdo con información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020) y el Consejo Nacional de Población (Conapo, 2020).

La oferta de educación superior en enfermería en los tres municipios se restringe a seis instituciones: tres en la alcaldía Cuauhtémoc (dos privadas y una pública); una pública en Villa del Carbón y una privada y una pública en San Agustín Tlaxiaca. De acuerdo con la Asociación Nacional de

Universidades e Instituciones de Educación (ANUIES, 2024), en conjunto, en el ciclo escolar 2023-2024 estas IES atendieron una matrícula de 560 estudiantes y tuvieron 283 egresados. Respecto del campo laboral en enfermería, la alcaldía Cuauhtémoc concentra un mayor número de unidades económicas (2,753) en contraste con San Agustín Tlaxiaca (58) y Villa del Carbón (82); aunque en los tres municipios predominan unidades de atención primaria, centros de salud, con 43, 46 y 56%, respectivamente, Cuauhtémoc agrupa una alta proporción (42%) de unidades de atención secundaria (clínicas y hospitales), por lo que su mercado laboral es más especializado. En los tres municipios, el sector privado concentra el mayor número de unidades médicas: 51% en San Agustín Tlaxiaca, 51.72% en Villa del Carbón y 82.31% en Cuauhtémoc (INEGI, 2024a).

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el cuarto trimestre de 2024 (INEGI, 2024b), las condiciones de empleo en enfermería en la alcaldía Cuauhtémoc y Villa del Carbón presentan mayores desventajas: altas tasas de empleos informales (68 y 50%, respectivamente), con ingresos de uno a dos salarios mínimos y menor acceso a instituciones de salud (32 y 50%, respectivamente); mientras que, San Agustín Tlaxiaca no registra empleos informales, los ingresos van de dos a tres salarios mínimos y el total de la población ocupada cuenta con acceso a instituciones de salud.

La selección de las entrevistadas corresponde a un muestreo no probabilístico intencional, en el que se consideró el año de egreso a la carrera y el sexo como criterios de elección; a la par, se implementó una estrategia de bola de nieve dada la dificultad de acceder a egresadas una vez que concluyen sus estudios universitarios.

Las entrevistas se llevaron a cabo de mayo de 2023 a junio de 2024, de manera presencial y mediante videollamadas, y fueron realizadas bajo el formato de co-entrevistas, es decir, conducidas por dos investigadores (Velardo y Elliot, 2021). La guía de entrevista está conformada por ocho secciones que permiten reconstruir las condiciones socioeconómicas de las entrevistadas, su trayectoria formativa y su inserción y trayectoria laboral.

Las entrevistas fueron transcritas en su totalidad y para este artículo se trabajó con la información de tres dimensiones: las condiciones familiares, la trayectoria formativa y la inserción laboral de las participantes. Para el análisis se utilizó una matriz cualitativa que permitió la sistematización

y codificación temática, así como una adaptación de parrillas biográficas (Verd, 2022) para ordenar cronológicamente las codificaciones. Ambas herramientas permiten el contraste de información para encontrar patrones (Flick, 2015) y enfatizar el carácter procesual de la inserción laboral. Para garantizar el anonimato de las entrevistadas sus nombres fueron cambiados por un seudónimo.

Al momento de las entrevistas, la edad de las personas participantes se encontraba entre los 25 y 40 años, casi todas originarias de distintos municipios del Estado de México, de Hidalgo y solo un entrevistado de la Ciudad de México. Seis de ellas provenientes de orígenes sociales bajos y seis de orígenes medios, con padres y madres con educación básica y técnica y en empleos manuales de baja calificación, lo que representa no contar con información de primera mano sobre la universidad.

Entre las entrevistadas existen tres casos que estudiaron carreras técnicas vinculadas con el área de la salud (enfermería o análisis clínico), quienes tuvieron un primer acercamiento al sector público de salud, y otras dos que, antes de comenzar a estudiar enfermería, dejaron trunca otra carrera. Además, dos participantes que se embarazaron antes de comenzar la carrera y dos más que lo hicieron durante la licenciatura; estas situaciones alargaron su trayectoria formativa. Solo tres entrevistadas mencionaron haber trabajado durante o al terminar la preparatoria en el negocio familiar, un laboratorio y una farmacia. La diversidad en estas características permitirá contrastar su papel en los procesos de inserción laboral.

Para analizar la inserción laboral, se decidió trabajar con tres dimensiones y diferentes categorías provenientes de la revisión de investigaciones previas:

- 1) El proceso, conformado por: *a)* los mecanismos formales o informales de ingreso y, en el caso de estos últimos, los recursos que proporcionaron a las entrevistadas; *b)* si la inserción ocurrió antes de contar con el título o posterior a ello; y *c)* si el ingreso se dio de acuerdo con el marco regulatorio de la profesión.

A diferencia de otras investigaciones que consideran los primeros empleos luego de la salida del sistema educativo, se decidió tener en cuenta que el ingreso al mercado laboral puede darse antes de egresar o contar con un título universitario; esto permitiría destacar los puntos de encuentro entre las IES y el mercado de trabajo y resaltar la dilución de fronteras entre el dominio educativo y laboral.

- 2) Las condiciones: *a)* al considerar el tipo de sector del empleo (salud, industrial, académico, etc.) y, en el caso del sector salud, el nivel de atención y la fuente de financiamiento (público/privado) y *b)* las condiciones del empleo, como contar con un contrato escrito, prestaciones, seguridad social, monto del salario y el horario de las jornadas laborales, etc.
- 3) La valoración: *a)* la percepción de las entrevistadas sobre la seguridad o inseguridad del empleo; *b)* las ganancias o pérdidas materiales; y *c)* los beneficios o perjuicios para la salud, vida o familia.

### **Resultados. El ingreso al mercado laboral**

#### **Los procesos de inserción: mecanismos, tiempo y regularidad**

A partir del análisis de las entrevistas, se identificaron tres mecanismos de entrada al mercado laboral: informales o a través de redes o contactos (los más comunes); formales, como bolsas de trabajo o plataformas de internet (menos frecuentes) y, en menor medida, la inserción fue a través de mecanismos de mercados internos.

En los mecanismos informales para el ingreso al mercado laboral, como lo muestran otras investigaciones (Cruz-Vázquez y Bellido-Castaños, 2019), los contactos o capital social son el medio principal a través del cual la mayoría de las entrevistadas ingresó a su primer empleo. Todas adquirieron o desarrollaron contactos o redes durante los estudios universitarios, para algunas lo fueron compañeros o profesores de la carrera; mientras que, para otras, los tutores, supervisoras o jefas del servicio social. Es decir, el ingreso se da por un capital social adquirido durante la formación, no por uno heredado.

Los recursos que proporcionaron estos contactos se concentraron en información sobre vacantes y en invitaciones directas a ocupar un puesto específico, por lo que algunas de las entrevistadas ingresaron al mercado laboral al inicio o a la mitad de sus estudios universitarios (tercer y quinto semestres), principalmente en el sector privado. Esta situación les permitió hacer frente a momentos críticos, como el embarazo de la pareja o cubrir gastos familiares y escolares. Elizabeth, egresada de una escuela pública en Villa del Carbón comenta:

Llegó a mí [el trabajo]. De hecho, yo ni me encontraba en Villa por un compromiso que tenía fuera, pero me contactan y me dicen que había la posibilidad de

un empleo aquí. No lo pensé y dije “sí”, por todo, porque está difícil, porque lo necesito, porque está cerca y porque yo no quería pasar tanto tiempo sin ejercer (Elizabeth, 23 años).

Los espacios formativos, tanto universitarios como aquellos en donde se realiza el servicio social, cobran importancia, ya que constituyen un ambiente en el que las egresadas pueden “adquirir” capitales relevantes para su inserción. Esto no es menor, ya que el conjunto de entrevistadas proviene de orígenes sociales bajos y medios y su integración a las instituciones educativas les abrió la oportunidad de insertarse a nuevas redes sociales y posibilidades laborales.

Algunas entrevistadas recurrieron a mecanismos formales para ingresar al mercado laboral, a través de búsquedas en plataformas en internet o acudieron directamente a los hospitales y clínicas. En estos casos, mencionan que las instituciones de salud pública no siempre tienen abierta su bolsa de trabajo y que esta suele ser reducida para el número cada vez mayor de egresadas. Esta situación se intensifica en municipios con pocos espacios laborales, como Villa del Carbón, donde las entrevistadas indican que las clínicas privadas suelen contratar a sus conocidas; así como las prácticas de instituciones de salud que contratan a personas con menor habilitación (técnicas o pasantes) para realizar procedimientos de enfermeras generales con un menor salario.

Si bien, cada vez existen más plataformas de empleo en internet y, por los cambios en la política de salud de los últimos años, se emiten y difunden convocatorias para la contratación de personal, es fundamental que las egresadas cuenten con habilidades para “navegar” en estos buscadores de empleo, con cierto conocimiento sobre los procesos de ingreso y cumplir con los requisitos para acceder a las vacantes. De lo contrario, este tipo de mecanismo restringe el acceso a quienes cumplen con estas condiciones.

Un tercer mecanismo de ingreso identificado entre las entrevistadas es característico de los mercados internos, que poseen un conjunto de normas que limitan el ingreso y la contratación a las personas que ya están empleadas en la institución. Estos mercados se dividen en dos sectores: primario y secundario. El primero está conformado por los mejores puestos: bien pagados, más estables, con prestaciones y posibilidades de progreso a través de normas institucionales claras. En el secundario se encuentran los

empleos mal pagados, inestables, con reglas poco claras para la promoción y están asociados a una alta tasa de renunciadas voluntarias (Doeringer y Piore, 1971). Se trata de situaciones que operan en ciertas instituciones de salud para el ingreso de personal, como la asignación de plazas entre los agremiados de los sindicatos de instituciones públicas y el reclutamiento de quienes realizaron el servicio social.

Dentro de este tercer mecanismo, se identificaron dos casos. En el primero, algunos sindicatos como el del IMSS o la Secretaría de Salud, a través de las negociaciones del contrato colectivo han obtenido plazas que son asignadas a los agremiados, quienes pueden “heredar” o transferir la plaza a uno de sus hijos o familiares al jubilarse e, incluso, venderla (Páez y Delgado, 2024). El ingreso por esta vía implica cumplir con ciertos criterios académicos que se han implementado en los últimos años y la realización de exámenes; pero en esencia, este mecanismo tiene implicaciones para otras egresadas, al fungir como canal de transmisión de privilegios sociales intergeneracionales (Mora y Oliveira, 2012) y dificultar el acceso a puestos de trabajo en estas dependencias si no se cuentan con los “contactos” o recursos necesarios.

El segundo caso de ingreso a través de mecanismos de mercado interno consiste en brindar la opción de contratación a las personas que han realizado el servicio social en sus instalaciones y con el requisito de haber rotado por las distintas áreas de las instituciones. El supuesto detrás de esta vía de ingreso es que las personas contarán con conocimientos sobre la manera en que las instituciones están organizadas y sobre el funcionamiento de distintas áreas, lo que reduciría los costos de adaptación y capacitación de personal. Un ejemplo de este tipo de ingreso es el caso de Casandra (egresada de una universidad pública en San Agustín Tlaxiaca):

Termino el servicio social, nos dieron las gracias, y todo agosto y septiembre estuve desempleada, no tenía proyectos [...] Pero me contacta la subjefta del departamento de calidad del hospital y me dice “¿no quieres trabajar?, hay una vacante en mi área del hospital” [...] Entonces, me presenté, entregué mi documentación, presenté mi evaluación psicológica y esperé que me informaran qué iba a ocurrir. Se contactan conmigo poco antes de que iniciara octubre y me dicen que me preparara porque mi contrato iniciaba el 1 de octubre de 2022 (Casandra, 24 años).

Para esta forma de ingreso al mercado laboral, los acuerdos que establecen las IES con las instituciones de salud para la realización de prácticas y servicio

social cobran relevancia, tanto para la formación académica, el desarrollo o adquisición de redes sociales y la participación de oportunidades laborales para estudiantes. A esto contribuye la manera en que las IES distribuyen los espacios para la realización del servicio social, ya que las entrevistadas mencionan que durante los estudios universitarios se ofrecen espacios limitados en instituciones de salud de diferentes niveles de atención y que estos se asignan de acuerdo con el promedio académico. Esta situación favorece la acumulación de ventajas o desventajas en la formación de las estudiantes que pueden tener un impacto en oportunidades de ingreso al mercado laboral.

De acuerdo con los casos analizados, los mecanismos informales tendrían una mayor influencia para acceder a espacios laborales del sector privado; mientras que, los formales y de mercado interno inciden para el ingreso al sector público. Es importante resaltar el papel de mecanismos de mercado que pueden llegar a “acaparar” espacios o plazas laborales en instituciones de salud del sector público y restar relevancia a los de tipo formal.

Destaca que la mayoría de entrevistadas, sin importar el mecanismo mediante el que ingresaron a su primer empleo, se incorporaron antes de contar con el título universitario o cédula profesional. Esta situación dependió de la conjunción de algunas circunstancias, como las medidas de confinamiento por la pandemia de covid-19 que retrasaron los procesos de titulación o cuestiones administrativas de las IES e individuales, como la enfermedad o muerte de un familiar de las entrevistadas. En el caso de las cuestiones institucionales, las entrevistadas en Villa del Carbón declararon situaciones ligadas a su titulación, como la donación de material a la universidad o cubrir costos de la “ceremonia de graduación” por parte de las estudiantes como condición para el trámite y liberación del título, ya que la institución contaba con pocos recursos y equipamiento.

El ingreso al mercado laboral sin cumplir con los requisitos de la normativa establecida para la profesión (contar con título y cédula profesional) conlleva procesos de contratación irregulares para la mayoría de las entrevistadas. Aun con ello, estos pueden incluir la realización de exámenes de conocimientos, prácticos y psicométricos.

### Espacios y condiciones del primer empleo

La mayoría de las entrevistadas ingresaron en instituciones del sector salud clasificadas de primer nivel de atención de financiamiento priva-

do, algunas otras de segundo nivel públicas y solo una en un hospital de tercer nivel, también público; lo que concuerda con otras investigaciones (Robles-Padilla *et al.*, 2024) y con las características de los espacios de salud en los diferentes municipios. Solo una entrevistada obtuvo empleo en el sector industrial, como encargada del servicio médico. En la mayoría de los casos, se trata de instituciones que se ubican en el mismo municipio de origen de las entrevistadas o en la región donde desarrollaron sus estudios universitarios.

No es un asunto menor que la mayoría de entrevistadas haya ingresado a clínicas privadas, ya que estas suelen contratar personal sin título universitario y sin cédula profesional, además de ser los espacios más comunes en los tres municipios. Esto conlleva a que las condiciones de su primer empleo fueran precarias: contratos eventuales, jornadas nocturnas y mayores a ocho horas, estar disponibles las 24 horas, bajos ingresos o apenas cubriendo el salario mínimo, falta de prestaciones y el desarrollo de actividades no relacionadas con la formación o de “desajuste educativo”. En ese sentido, no solo se está al margen de la regulación respecto del ingreso, sino también sobre las condiciones laborales y actividades propias del campo de formación. A ello se suma que, de acuerdo con la narrativa de un par de entrevistadas, algunas clínicas privadas funcionan sin registro y trasladan procedimientos de mayor nivel de atención a otras instalaciones.

Las condiciones laborales no son mejores en instituciones con mayor nivel de atención. Las entrevistadas que ingresaron a estos espacios mencionan que laboraban los fines de semana, los días festivos y cubrían guardias; no contaban con prestaciones ni vacaciones y estaban dedicadas a cuestiones administrativas. El testimonio de Kenia (egresada de una universidad pública de San Agustín Tlaxiaca) es muestra de ello:

Eras enfermera rotativa y te podían colocar en cualquier servicio: diálisis, hemodiálisis, medicina interna, oncología, quirófano, urgencias y las terapias [...]. Tenía contrato de enfermera eventual, éramos como las que cubrían las ausencias [...]. Tenía el turno nocturno: martes, jueves y sábados en la noche [...]. Como trabajamos por guardia trabajada no teníamos un sueldo fijo..., vivíamos de las guardias que hacíamos (Kenia, 34 años).

Pocas de las entrevistadas mencionaron contar con condiciones no precarias en su primer empleo, una de ellas en una clínica privada en Villa del

Carbón, otra en el sector industrial en Pachuca y el tercero en el IMSS ya que “heredó” plaza. En este último caso, el ingreso fue como trabajador eventual con la posibilidad de contar con apoyos de la institución, como becas y permisos para formarse académicamente y concursar por otros puestos.

Las condiciones precarias del primer empleo de la mayoría de entrevistadas constatan la situación que han enfatizado otras investigaciones (Serván-Mori y Nigenda, 2024) como la terciarización de servicios, la sobrecarga laboral, falta de reconocimiento y deterioro salarial, que dan cuenta de características del sector secundario en los mercados internos (Doeringer y Piore, 1971). A la vez, abren la interrogante de si estas condiciones se mantienen o cambian a lo largo de la trayectoria laboral de las trabajadoras en este sector. La situación de precariedad no solo se agudizó por la pandemia, sino que cobró factura en las condiciones de salud y bienestar de las enfermeras (Martínez Valero y Crocker Sagastume, 2024).

### Valoración del primer empleo

Ante las condiciones desfavorables y precarias de los primeros empleos, la mayoría de las entrevistadas los valoran negativamente. La falta del título y cédula profesional representa un elemento que, desde la narrativa de las entrevistadas, dificultó su ingreso al mercado laboral y les impidió incorporarse a espacios que eran de su preferencia.

Entre las entrevistadas se identifica una sensación de inseguridad al no contar con un contrato permanente y al tener que someterse a recontractaciones constantes; aunado a la falta de horarios fijos que, en algunos casos, derivó en problemas con supervisores.

Los salarios bajos también contribuyen a esta percepción, en mayor medida para aquellas que tienen hijos, ya que los ingresos no son suficientes para cubrir sus necesidades. En ese sentido, las entrevistadas refieren que la situación en su primer empleo tuvo repercusiones en su salud. La experiencia de Lupe, egresada de una escuela pública en Villa del Carbón, refleja esta percepción:

Aquí, en mi comunidad es un poquito más complicado encontrar algo bien, algo redituable. Busqué en clínicas privadas, porque ahorita es el único lugar en donde contratan a pasantes sin título y sin cédula. Entonces, sí me dediqué a buscar. El sueldo es muy bajito y el trabajo es mucho [...] Muy bajito, eran

250 pesos por guardia de 12 horas [...]. Como es privado, pues solo es por la guardia y ya. Sin contrato, sin nada. Sí, pero, como le digo, por lo mismo del salario muy bajito y mucho trabajo, pues uno tiene que buscar algo más; tengo a mi hijito y pues hay que buscarle. (Lupe, 29 años).

Aunque existe una percepción negativa sobre las condiciones laborales de los primeros empleos, estos son vistos por algunas entrevistadas de Villa del Carbón y San Agustín Tlaxiaca como una posibilidad de obtener experiencia, ya que, por las medidas sanitarias impuestas a causa de la pandemia de covid-19, no pudieron llevar a cabo su servicio social o prácticas profesionales o porque ingresaron durante el desarrollo de los estudios universitarios. En ese sentido, ingresar en clínicas privadas con condiciones precarias les permite adquirir experiencia y horas de práctica para cubrir los requisitos de otras vacantes y esperar mientras se tramita el título o ahorrar para posteriormente realizar otros planes.

Por otro lado, las entrevistadas refieren que este tipo de empleos les permite estar cerca de su familia, para contar con una “red” de apoyo en el caso de las que tienen hijos y aquellas que realizan labores de cuidado de familiares; contribuye a no desplazarse de su lugar de origen y, en ocasiones, combinar con otros trabajos o emprendimientos hasta que encuentren una mejor opción laboral. Por lo que, tal vez, este tipo de empleos son transitorios.

Las pocas entrevistadas que manifiestan una valoración positiva de sus primeros empleos coinciden en que recibieron una invitación o información sobre vacantes. Su percepción descansa en que “el trabajo llegó”, “no tuvieron que buscar y tocar diferentes puertas” y pudieron incorporarse al egresar. Además, refieren que en estos puestos hay buen ambiente laboral, las actividades y los horarios no son demandantes y tienen la posibilidad de aprender de áreas que no estaban contempladas en el plan de la carrera, como la enfermería laboral. Uno de estos casos es el de Jocelín, egresada de una escuela privada en la alcaldía Cuauhtémoc:

Y estando allá en el Centro Comunitario, terminando, el que me supervisaba allá (que es un supervisor de aquí, del turno nocturno) me dijo: “oye, ¿no te interesa trabajar allá en el hospital?” Y yo le dije: “sí, sí me gustaría, cuando tenga la oportunidad me echa un grito”. Terminó el servicio social a finales de julio y me voy de vacaciones con mi familia, me fui dos semanas. Me marca

estando allá y me dice: “oye, hay una vacante, ¿no te interesa?” [...]. Empecé mis trámites a mediados de agosto y entré a trabajar el 2 de septiembre. Fue muy muy rápido. Por eso digo que, así como salí de la escuela, me fui al servicio y terminando inmediatamente entré a trabajar [...]. En lo personal, me siento muy a gusto. Mi vida laboral, realmente en comparación con diversas personas, siento que inició inmediatamente. Realmente no pasé por la situación de tener que tocar diferentes puertas para ver si en algún hospital había trabajo y cosas así. En ese sentido, me siento a gusto (Jocelín, 27 años).

Las diferentes valoraciones del primer empleo pueden entenderse, por un lado, bajo una lógica instrumental que, de cierta manera, posibilita a las egresadas obtener algún tipo de beneficio ante condiciones laborales adversas; por otro, puede manifestar cierta adaptación a estas condiciones ante la situación del mercado laboral en general. Del mismo modo, las valoraciones negativas pueden indicar la confrontación entre las expectativas vinculadas a la educación y la realidad al ingresar al mundo del trabajo. Por otra parte, esta situación propiciaría un carácter temporal de los primeros empleos y que estos sirvan de palanca o empuje hacia otros.

### **A manera de conclusión**

El objetivo del artículo consistió en analizar el proceso de ingreso al mercado laboral de un conjunto de egresadas de enfermería de diferentes tipos de IES, en contextos geográficos y sociales con distintas opciones formativas y laborales. Si bien debido a los criterios y el tamaño de la muestra utilizada, los resultados del análisis no pueden considerarse como generalizaciones empíricas válidas más allá de las egresadas entrevistadas, permiten mostrar los mecanismos que operan en la relación entre la formación universitaria y el mercado laboral y los elementos que intervienen en el proceso de ingreso al primer empleo.

Los resultados revelan que, en el caso de las entrevistadas, existen similitudes respecto de la mayoría de los elementos analizados, como el momento en que accedieron a su primer empleo, las características del ingreso, las condiciones y la valoración que tienen de este y, en menor medida, sobre los mecanismos de entrada. Además, muestran que las condiciones y características de los entornos geográficos y sociales de las entrevistadas pueden representar oportunidades o desventajas en el proceso, aunque de manera moderada, ya que aun en lugares con mayor oferta formativa y laboral, las

formas de ingreso y las condiciones difieren poco y tiene mayor peso las condiciones del campo profesional.

El análisis realizado permite resaltar tres resultados principales. El primero pone en evidencia que, aunque por las características del sector parecería ser un campo laboral con bajas tasas de desempleo y alta regulación, el proceso de ingreso al primer empleo de las entrevistadas se caracteriza por ser temprano e irregular al hacerlo durante la carrera y sin contar con las credenciales necesarias, en espacios de primer nivel de atención privados, con condiciones precarias y con diversas rutas de llegada. Desde una perspectiva individual, ingresar a este tipo de empleos puede responder a distintos intereses: adquirir experiencia o conocimientos que no se aprendieron en la universidad, “no tocar puertas”, no perder tiempo y empezar a generar ingresos –por pocos que estos sean–, aprovechar mientras se espera algo mejor, estar cerca de la familia o tener más tiempo para el cuidado de los hijos. Desde una perspectiva institucional, la situación revela poca vigilancia y seguimiento de diferentes instancias sobre el cumplimiento de la regulación en el ingreso a la profesión.

El segundo resultado da cuenta de que la dinámica del mercado laboral de enfermería estandariza los procesos de ingreso al primer empleo, pues opera de manera similar en los distintos contextos y, de acuerdo con investigaciones al respecto, la precariedad e inestabilidad se están volviendo condiciones laborales constantes para las enfermeras. A ello se añade el efecto de las particularidades del mercado laboral en los distintos municipios, no solo respecto del tamaño y características de la oferta laboral existente, sino también, por la demanda que constituyen las egresadas de la carrera de las distintas IES y de la dinámica y procesos de reclutamiento en las instituciones de salud en los distintos municipios.

El tercer resultado enfatiza el papel de las IES en la inserción laboral en distintos aspectos. En primer lugar, son espacios formativos en los que las entrevistadas adquirieron conocimientos y habilidades de la enfermería, pero también, en los que accedieron a redes y contactos de profesores y compañeras, que fueron trascendentales para su ingreso al mercado laboral, sobre todo, para aquellas que provienen de entornos con bajas condiciones socioeconómicas.

En segundo lugar, los procesos administrativos de las IES resultan relevantes en la incorporación laboral, en particular los trámites de titulación, que se retrasaron a causa de la pandemia por covid-19 y que, en el caso

de la institución de Villa de Carbón, revelan prácticas inconsistentes implementadas para resarcir la falta de material de la institución. Este hecho incide en que las entrevistadas no cuentan a su egreso con los requisitos que, desde la normativa del sector, son indispensables para el ejercicio de la profesión, pero que, en la práctica, pareciera que lo son solo para empleos de mayor jerarquía o en instituciones de salud específicas.

En tercer lugar, a través de los acuerdos que establecen las IES con los espacios hospitalarios para la realización de prácticas y servicio social; si bien estos acuerdos dependen de la oferta de espacios hospitalarios de distinto nivel de atención en la región y de los lugares que estos brinden a las IES, el paso de las estudiantes por ellos no solo tendrá efectos en su formación práctica, sino también, en el capital social y oportunidades laborales a las que puedan acceder. En ese sentido, los mecanismos de asignación implementados por las IES resultan relevantes para aminorar o acrecentar desigualdades de oportunidades entre las estudiantes.

Finalmente, los resultados del análisis permiten plantear ideas para trabajos futuros como, por ejemplo, respecto de los procesos de inserción laboral de personas egresadas de otras disciplinas, sobre el impacto de la inserción laboral y las características del primer empleo de las entrevistadas en sus trayectorias laborales y de movilidad social y sobre el papel de acciones y estrategias ante los aspectos estructurales del mercado laboral.

## Notas

<sup>1</sup> En adelante, en este trabajo se empleará el masculino con el único objetivo de hacer más fluida la lectura, sin menoscabo de género, salvo la indicación de la nota 5.

<sup>2</sup> Este trabajo es parte del proyecto “Trayectorias de formación y laborales en la Megalópolis del Valle de México (MVM). Heterogeneidad institucional, mercados de trabajo y desigualdades”.

<sup>3</sup> La regulación en esta profesión impera tanto en el ámbito internacional como nacional. Para ejercer como profesional en enfermería en México es necesario poseer un título emitido por una institución de educación registrada ante la Secretaría de Educación Pública (SEP) y contar con cédula profesional que expide la Dirección General de Profesiones de la SEP (Ley General

de Salud, Título Cuarto, capítulo I, Artículo 79; Ley General de Educación artículo 141, sobre la legalidad de títulos profesionales). De no cumplirse estas condiciones existen sanciones penales establecidas en la fracción ii del artículo 250 del Código Penal Federal.

<sup>4</sup> Las unidades de atención de salud se clasifican por niveles y especialidades: el primer nivel corresponde a clínicas públicas o privadas, centros de salud o unidades de medicina familiar que proporcionan atención básica; el segundo, a hospitales que otorgan consultas con hospitalización que no implican urgencias reales; y el tercer nivel, a hospitales de alta especialidad.

<sup>5</sup> Al ser mayoría las mujeres en esta disciplina y entre las personas entrevistadas se utilizará el genérico femenino para hacer referencia a ellas.

## Referencias

- Abades Porcel, Mercedes; Campillo Zaragoza, Beatriz; Guillaumet Olives, Montserrat; Satesmases Masana, Rosalía; Hernández Martínez-Esparza, Elvira y Román Abal, Eva María (2017). “Inserción laboral de los titulados de una escuela universitaria de enfermería (2009-2016)”, *Revista Enfermería Docente*, núm. 109, pp. 11-17.
- ANUIES (2024). *Anuario educación superior-licenciatura 2023-2024*, Ciudad de México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Disponible en: <https://www.anui.es/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Aristizabal, Patricia; Martínez-Abascal, Alessandra; Macías-Romero, Julio César y Nigenda, Gustavo (2023). “Contratación de estudiantes de enfermería en el contexto de la pandemia por COVID-19 en México, una respuesta rápida a la emergencia de salud”, *Ciência & Saúde Coletiva*, vol. 28, núm. 10, julio, pp. 3003-3013. <https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.11022023>
- Bourdieu, Pierre (1986). “The forms of capital”, en J. G. Richardson (ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*, Nueva York: Greenwood, pp. 240-268.
- Carrascosa, Joaquín y Estévez Leston, Bárbara (2020). “Mecanismos de acceso al empleo al comienzo de la trayectoria laboral: desigualdades de clase, territoriales y educativas”, en R. Sautu, P. Boniolo, P. Dalle y R. G. Elbert. (eds.), *El análisis de clases: pensando la movilidad social, la residencia, los lazos sociales y la agencia*, Buenos Aires: Consejo Latinoamericano en Ciencias Sociales-Instituto de Investigaciones Gino Germani.
- Casal, Joaquim (1996). “Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 75, pp. 295-318.
- Casal, Joaquim; García, Maribel; Merino, Rafael y Quesada, Miguel (2006). “Itinerarios y trayectorias. Una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo”, *Trayectorias*, vol. 8, núm. 22, pp. 9-20. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/607/60715249003.pdf> (consulta: 15 de mayo 2025).
- Conapo (2020). “Índices de marginación 2020”, en *Conapo* (sitio web). Disponible en: <https://www.gob.mx/conapo/documentos/indices-de-marginacion-2020-284372> (consultado: 15 de mayo 2025).
- Cruz-Vázquez, Francisco y Bellido-Castaños, María Esmeralda (2019). “Trayectoria laboral y satisfacción de los egresados de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza”, *Revista de Enfermería del IMSS*, vol. 27, núm. 1, pp. 44-51. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=87303> (consulta: 30 de abril 2025).
- Data México (2024). “Médicos, enfermeras y otros especialistas en salud: salarios, diversidad, industrias e informalidad laboral”, en *Data México* (sitio web). Disponible en: <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/medicos-enfermeras-y-otros-especialistas-en-salud?employSelector1=salaryOption&peJob1=formalOption> [consulta: 20 de julio de 2025).

- De Vries, Wietse; Vázquez-Cabrera, Rebeca y Ríos-Treto, David (2013). “Millonarios o malparidos: ¿de qué depende el éxito de los egresados universitarios?”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. 4, núm. 9, pp. 3-20. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2013.9.80>
- Doeringer, Peter B. y Piore, Michael J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington: Health and Company.
- Escoto Castillo, Ana Ruth; Márquez Scotti, María Clara y Prieto Rosas, Victoria (2020). “La sobreeducación en México: ¿promotora o inhibidora de la exclusión laboral?”, *Revista Latinoamericana de Población*, vol. 14, núm. 27, pp. 115-148. <https://doi.org/10.31406/relap2020.v14.i12.n27.4>
- Flick, Uwe (2015). *El diseño de investigación cualitativa*, Madrid: Morata.
- Granovetter, Mark (1995). *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Guadarrama, Rocío; Hualde, Alfredo y López, Silvia (coords.) (2014). *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*, Ciudad de México: El Colegio de la Frontera Norte/Universidad Autónoma Metropolitana-Cuajimalpa.
- INEGI (2020). *Censo de población y vivienda 2020*, Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/> (consulta: 19 de junio 2025).
- INEGI (2024a). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*, Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx> (consulta: 19 de junio 2025).
- INEGI (2024b). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/> (consultado: 15 de abril 2025).
- López Ramírez, Mónica (2023). “El mercado laboral de profesionistas en México y en la Megalópolis del Valle de México. Una primera aproximación”, ponencia presentada en el XVII Congreso Nacional de Investigación Educativa, Tabasco, México, 4-8 de diciembre.
- Mancini, Fiorella (2019). *Movilidad social intrageneracional y desigualdades de género en México*, Documento de Trabajo 8/2019, Ciudad de México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias. Disponible en: <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2020/03/08-Mancini-2019.pdf> (consulta: 17 de abril de 2025).
- Márquez, Alejandro (2022). “Interacciones entre la escolaridad, la ocupación y el ingreso en México, 1990-2015, en M. López Ramírez y S. Rodríguez (coords.), *Traectorias y transiciones educativas en México*, Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- Martínez Valero, Jorge Alberto y Crocker Sagastume, René Cristóbal (2024). “Diagnóstico situacional sobre precariedad laboral en enfermeras en dos instituciones públicas de la Ciudad de México: una mirada desde la salud ocupacional”, *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, vol. 14, núm. 1. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2024.10964>

- Méndez, Alba Verónica; Sánchez, Edgar Eduardo y Castro, David (2018). “Efectividad de los mecanismos de búsqueda de empleo en el mercado laboral mexicano”, *Ensayos de Economía*, vol. 28, núm. 52, pp. 77-100. <https://doi.org/10.15446/ede.v28n52.72369>
- Mora, Minor y Oliveira, Orlandina de (2012). “Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: trayectorias ocupacionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos”, *Estudios Sociológicos*, vol. 30, núm. 88, pp. 3-43.
- Muggenburg-Rodríguez, Ma. Cristina; Pérez Cabrera, Iñíga y Ortiz Acevedo, Pablo (2018). “Situación de los egresados de la ENEO UNAM en el mercado laboral 2003-2007”, *Enfermería Universitaria*, vol. 6, núm. 3, pp. 27-34. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2009.3.328>
- Murillo, Favio y Montaña, Paulina Yolanda (2017). “Condiciones laborales de egresados de instituciones de educación superior en México”, *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 20, núm. 3, pp. 56-68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644> (consulta: 06 de mayo 2025).
- Navarro-Cendejas, José (2014). *La inserción laboral de los egresados universitarios: perspectivas teóricas y tendencias internacionales en la investigación*, Ciudad de México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- OIT (1999). *Trabajo decente y protección para todos*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Páez, Alejandro y Delgado, Álvaro (2024). “Sigue corrupción y venta de plazas en el IMSS: Muna Dora”, *Sinembargo.mx*, 11 de diciembre, <https://www.sinembargo.mx/4587250/entrevista-%C2%AC-siguen-las-denuncias-corrupcion-y-venta-de-plazas-en-el-imss-muna-dora/> (consulta: 8 de junio 2025).
- Robles-Padilla, Juan Daniel; Suárez-Máximo, Juan Daniel; Benítez-Guerrero, Verónica; Ramírez-González, Jailene y Villarreal-Flores, Beatriz Alejandra (2024). “Inserción laboral en los egresados de la licenciatura en Enfermería generación 2020 en Nayarit”, *Cuidado Multidisciplinario de la Salud BUAP*, vol. 6, núm 11, pp. 80-95. Disponible en: <https://rd.buap.mx/ojs-dm/index.php/cmsj/article/view/1447> (consulta: 11 de mayo 2025).
- Salas Durazo, Iván Alejandro (2018). “La calidad del empleo en México desde la brecha de acceso a la educación superior y las desigualdades interestatales”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 23, núm. 77, pp. 381-411. Disponible en: <https://ojs.rmie.mx/index.php/rmie/article/view/369/660> (consulta: 7 de julio de 2025).
- Serván-Mori, Edson y Nigenda, Gustavo (2024). *La precariedad laboral: el elefante no visibilizado en el sistema de salud mexicano*, Ciudad de México: Instituto de Salud Pública. Disponible en: <https://www.insp.mx/informacion-relevante/la-precariad-laboral-el-efante-no-visibilizado-en-el-sistema-de-salud-mexicano> (consulta: 10 de mayo de 2025).
- SIARHE (2024). “Registro Nacional del Personal. México”, *Sistema de Información Administrativa de Recursos Humanos en Enfermería* (sitio web). Disponible en: [https://salud.gob.mx/unidades/cie/siarhe/?Id\\_URL=numeralia&\\_Tipo=recursos&\\_Id=2](https://salud.gob.mx/unidades/cie/siarhe/?Id_URL=numeralia&_Tipo=recursos&_Id=2) (consulta: 24 de junio 2025).

- Solís, Patricio (2012). “Desigualdad social y transición de la escuela al trabajo en la Ciudad de México”, *Estudios Sociológicos*, vol. 30, núm. 90, pp. 641-680.
- Valle Flores, Ángeles (2020). *La calidad del empleo de egresados de dos universidades de distinto régimen*, Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- Valle Flores, Ángeles (2024). “La ocupación de egresados de la educación superior: seguimiento de egresados e inserción y trayectoria laboral”, en D. Miller, D. Juárez Bolaños y J. Navarro-Cendejas (coords.), *Educación, desigualdad social e inclusión, trabajo y empleo*, col. Estados del Conocimiento 2012-2021, Ciudad de México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa, pp. 598-605.
- Velardo, Stefania y Elliott, Sam (2021). “Co-interviewing in qualitative social research: prospects, merits and considerations”, *International Journal of Qualitative Methods*, 20. <https://doi.org/10.1177/16094069211054920> (consulta: 30 de junio de 2025).
- Verd, Joan Miquel (2022). “El uso de diagramas de satisfacción vital y parrillas biográficas como herramientas híbridas para la obtención de datos secuenciales”, *Papers*, vol. 107, núm. 4, pp. 1-32. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3089>

**Artículo recibido:** 17 de septiembre de 2025

**Dictaminado:** 21 de noviembre de 2025

**Segunda versión:** 15 de diciembre de 2025

**Aceptado:** 15 de diciembre de 2025