

## Inserción laboral en los egresados de la licenciatura en Enfermería generación 2020 en Nayarit Job Placement of Graduates from the Nursing Bachelor's Program, Class of 2020 in Nayarit Inserção Laboral dos Graduados em Enfermagem, Turma de 2020 em Nayarit

\*Robles-Padilla, Juan Daniel  0009-0004-9702-5008

Hospital General San Francisco, Nayarit, México. Especialista en  
Administración y Docencia en Enfermería. \* Autor corresponsal.  
[juan.robles@uan.edu.mx](mailto:juan.robles@uan.edu.mx)

Benítez-Guerrero, Verónica  0000-0002-0036-1784

Universidad Autónoma de Nayarit, Nayarit, México.  
Doctora en Ciencias de Enfermería.  
[veronica.benitez@uan.edu.mx](mailto:veronica.benitez@uan.edu.mx)

Suárez-Máximo, Juan Daniel  0000-0001-5687-2543

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, Puebla, México.  
Maestro en Salud Pública.  
[juandaniel.suarez@upaep.edu.mx](mailto:juandaniel.suarez@upaep.edu.mx)

Ramírez-González, Jailene  0009-0005-8892-0972

Hospital General del ISSSTE "Dr. Aquiles Calles Ramírez", Nayarit, México.  
Licenciada en Enfermería.  
[jayline1245@gmail.com](mailto:jayline1245@gmail.com)

Villarreal-Flores, Beatriz Alejandra  0009-0003-2085-2892

Hospital Regional de Puerto Vallarta, Jalisco, México. Licenciada en Enfermería.  
[ale.villarreal3008@gmail.com](mailto:ale.villarreal3008@gmail.com)

**Recibido:** 30 de julio de 2024. **Aceptado:** 19 de septiembre de 2024.



## RESUMEN

**Introducción.** La inserción laboral es utilizada para referirse al proceso de incorporación de individuos a la actividad económica. La Encuesta Nacional de Egresados 2020 mostró que de 10,036 participantes, el 75 % encontró un trabajo relacionado con lo que estudió. El 42 % de los jóvenes en México estudió licenciatura porque brinda una oportunidad de mejorar su nivel de vida, pero se desconocen estudios recientes de seguimiento a egresados en el norte de México. El objetivo de este estudio fue identificar el nivel de inserción laboral de los profesionales de enfermería generación 2020 del Estado de Nayarit.

**Metodología.** Diseño descriptivo y transversal. La población derivó de los egresados de una universidad pública. Se encuestó a 86 egresados con un instrumento de 25 reactivos válido y confiable. Muestreo por conveniencia, el tamaño de la muestra fue de 86 egresados.

**Resultados.** Se encontró respecto a la inserción laboral que el 51.16% labora como enfermero(a), el 34.09 % en el sector público y el 65.91 % en el sector privado. El 30.23 % labora en un ámbito diferente al de enfermería y el 18.60% se encuentra inactivo.

**Conclusiones.** Los profesionales de enfermería se desempeñan más en áreas de segundo nivel de atención en el sector privado, sí hay oportunidades laborales en Nayarit. La mayoría de los encuestados consideran que estudiaron enfermería por vocación.

**Palabras clave:** Enfermería, Desarrollo Profesional, Educación de Postgrado, Vocación.

## ABSTRACT

**Introduction.** Job insertion is used to refer to the process of incorporating individuals into economic activity. The 2020 National Graduate Survey showed that out of 10,036 participants, 75 % found a job related to what they studied. The 42 % of young people in Mexico studied a bachelor's degree because it provides an opportunity to improve their standard of living, but recent follow-up studies of graduates in northern Mexico are unknown. The objective of this study is to identify the level of job insertion of nursing professionals of the 2020 generation in the State of Nayarit.

**Methodology.** Descriptive and cross-sectional design. The population was derived from graduates of a public university. In addition, 86 graduates were surveyed with a valid and reliable 25-item instrument. Convenience sampling, the sample size was 86 graduates.

**Results.** Regarding job placement, it was found that 51.16 % work as nurses, 34.09 % in the public sector, and 65.91 % in the private sector. Finally, 30.23 % work in a field other than nursing, and 18.60 % are inactive.

**Conclusions.** Nursing professionals work more in secondary care areas in the private sector, and there are job opportunities in Nayarit. Most of the respondents consider that they studied nursing out of vocation.

**Keywords:** Nursing, Professional Development, Postgraduate Education, Vocation.



## RESUMO

**Introdução.** A inserção laboral é utilizada para se referir ao processo de incorporação dos indivíduos à atividade econômica. A Pesquisa Nacional de Pós-Graduação 2020 mostrou que dos 10.036 participantes, 75 % encontraram um emprego relacionado ao que estudaram. 42 % dos jovens no México estudaram uma licenciatura porque proporciona uma oportunidade de melhorar o seu nível de vida, mas os estudos recentes que acompanham os licenciados no norte do México são desconhecidos. O objetivo deste estudo é identificar o nível de inserção profissional dos profissionais de enfermagem da geração 2020 no Estado de Nayarit.

**Metodologia.** Desenho descritivo e transversal. A população era oriunda de graduados de uma universidade pública. 86 graduados foram pesquisados com um instrumento válido e confiável de 25 itens. Amostragem por conveniência, o tamanho da amostra foi de 86 egressos.

**Resultados.** Verificou-se, quanto à inserção laboral, que 51,16 % atuam como enfermeiros, 34,09 % no setor público e 65,91 % no setor privado. Finalmente 30,23 % atuam em outra área que não a enfermagem e 18,60 % estão inativos.

**Conclusões.** Os profissionais de enfermagem atuam mais nas áreas de atenção secundária, no setor privado há oportunidades de emprego em Nayarit. A maioria dos inquiridos considera que estudou enfermagem por vocação.

**Palavras-chave:** Enfermagem, Desenvolvimento Profissional, Pós-Graduação, Vocação.

## Introducción

La inserción laboral es un término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica. El estudio de la inserción laboral abarca las posiciones de trabajo ocupadas, las secuencias más recurrentes (trayectorias), así como la explicación de las diferencias observadas en estos dos aspectos (Salgado, 2005). Identificar las posiciones de empleo, representa un referente de integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales, independencia económica y la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una nueva unidad familiar, además, se considera un proceso que determina la empleabilidad de los egresados de las diferentes disciplinas (Rabanal & Huaman, 2020).

Es por ello, que se convierte en la manera de afrontar el problema de desempleo frente a las políticas pasivas que pretenden aminorar sus consecuencias sin incidir en la creación de nuevos puestos de trabajo (Martínez, 2008). En cuanto a las políticas de gobierno para la inserción laboral en el sector salud en México, el gobierno ha tomado diversas medidas, aunque enfrenta varios



retos. Por ejemplo, se ha destacado que uno de los desafíos es desmedicalizar el sistema de salud, buscando no solo mejorar la prestación de servicios, sino también cambiar la idiosincrasia que ha perdurado por décadas. Esto incluye una mayor movilización y participación comunitaria en la salud, abordando la salud más allá de lo médico para promover un enfoque integral y comunitario (Molina Leza *et al.*, 2021).

Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independencia familiar (García & Gutiérrez, 2012). Por lo tanto, el proceso de la inserción laboral es una situación complicada que genera mayor incertidumbre entre los recién egresados, aunque históricamente, los estudios de nivel superior y posgrados son el principal camino para mejorar la calidad de vida y obtener más y mejores oportunidades de empleo. Aproximadamente, el 42 % de los jóvenes en México estudia una licenciatura porque brinda una oportunidad de mejorar su nivel de vida (Laureate, 2020).

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Egresados 2020, que realiza el Centro de Opinión Pública de Laureate México, entre 10,036 participantes, quienes solicitaron su primer empleo, el 53 % logró conseguir empleo en forma fácil o muy fácil (40 % y 13 % respectivamente), por consecuencia, aportaron el 38 % del presupuesto total del hogar. En la misma encuesta, el 75 % encontró un trabajo relacionado directamente con lo que estudió (Laureate, México, 2020).

En la actualidad, lo que les preocupa a las y los estudiantes universitarios próximos a egresar de su servicio social, es saber ¿Qué será de ellos? ¿Será fácil trabajar en una institución pública o privada? ¿Existirán suficientes ofertas de empleo? ¿Trabajarán en algo acorde con su perfil profesional? ¿Podrán seguir estudiando algún posgrado? y, sobre todo, se espera puedan cumplir sus expectativas planteadas al ingresar a la educación superior y durante el transcurso de la carrera universitaria. Estas preocupaciones están alineadas con las observaciones de Morales y Vázquez (2020), quienes señalan que “los egresados expresan dudas sobre su inserción laboral y el ajuste entre su formación y el mercado de trabajo, así como sobre la posibilidad de cumplir con sus expectativas académicas y profesionales”.

La situación anterior, puede ser el resultado de una compleja situación social y económica a nivel nacional, dado que en México se presentan situaciones de desigualdad social, Morales y Vázquez (2020), afirmaron que “la situación de desigualdad social y económica en México tiene un impacto significativo en las expectativas y oportunidades laborales de los egresados, creando un entorno complejo que afecta sus perspectivas profesionales”, lo cual, condiciona las posibilidades de ingresar en condiciones idóneas, como lo es, calidad del empleo, características de la remuneración, estabilidad laboral, prestaciones a corto y largo plazo (Sánchez & Ruiz, 2021).



Las instituciones educativas que forman recursos humanos en enfermería, independientemente si son de carácter público o privado, tienen un papel trascendental en brindar competencias teórico-prácticas para ofertar al mercado laboral profesionales altamente capacitados que brinden cuidados de calidad. Se menciona que, al egresar de la Licenciatura en Enfermería, el profesional tendría un amplio campo laboral, en hospitales, clínicas, centros de salud, laboratorios clínicos, consultorios, instituciones educativas, empresas, asilos o estancias infantiles del sector público o privado, donde generalmente se observa además que, el tipo de empleo generado no se corresponde en forma directa con el sector de actividad, sino que, por el contrario, aún en condiciones productivas e institucionales similares encontramos mercados que siguen funcionando de manera segmentada (Tinoboras, 2021).

Otro problema con el que se enfrenta el egresado al ingresar al mundo laboral, es la formación que recibe durante el transcurso de su licenciatura, principalmente con enfoque en el rol asistencial y aunado a la percepción social de enfermería, donde si la enfermera (o) no laboran en una institución de salud ni visten de blanco, no son profesionales de enfermería. La motivación es otro factor importante a considerar, dado que, para ser profesional de enfermería que ofrece calidad en la atención a sus pacientes, una de las cualidades implícitas y en desarrollo en el enfermero(a), en el espíritu de servicio, si no hay vocación y motivación, no hay espíritu de servicio; por lo tanto, no se ofrecerá una atención de calidad y quienes pierden más en ocasiones es la población derechohabiente de las instituciones de salud. De acuerdo a Bayser (2022), existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño profesional.

Se puede considerar una inserción laboral efectiva cuando se toma un grupo poblacional con estudios de licenciatura que terminó su formación académica y el desarrollo del rol que delimita sus actividades y responsabilidades profesionales (Casanovas et al., 2006).

De acuerdo con un estudio (Manpower Group JA Americas, 2022) titulado *scasez de Oportunidades Laborales para los Jóvenes en México 2022*, la región de occidente en México, la población juvenil tiene un 71 % de dificultad para encontrar empleo. Con relación al grado académico, el nivel licenciatura es el grupo con más dificultad para la inserción laboral con un 83 %, las principales razones por las que a los jóvenes se les dificulta encontrar empleo es la falta de experiencia 33 %, bajo sueldo 19 %, distancia al trabajo 13 %, manejo de idioma 13 %, edad 13 % y el nivel de escolaridad o conocimientos 9 %.

De todos estos factores que se narran anteriormente, uno de los principales problemas para los recién egresados es el mercado laboral. La elección profesional de los estudiantes de enfermería está influida por una variedad de factores, incluye la satisfacción laboral, que a su vez se relaciona con el mercado laboral, los salarios, las prestaciones y las características del puesto de trabajo (Gómez & Ruiz, 2021).



Se realizó una revisión algunos estudios referentes a la inserción laboral, y es importante mencionar que es un tema que enfermería debe considerar como área de oportunidad, ya que no se ha generado el suficiente conocimiento. Las instituciones educativas de nivel superior deben de responder a la siguiente pregunta ¿qué pasa con sus egresados al terminar el programa académico? al realizarse este cuestionamiento, se puede obtener respuestas que permitirán mejorar el programa académico, para que se beneficie directamente al egresado a la inserción laboral y proveerlos de mejores herramientas para el quehacer profesional.

De acuerdo a un estudio que se realizó en la Ciudad de México, en la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia (ENEO), de un universo de 1067 personas y una muestra de 417 profesionales de enfermería, la mayoría de los egresados se encuentran laborando en los servicios de salud para la población abierta (cuidados de pacientes a domicilio o en institución de salud de forma particular), el 25.1 % en las instituciones públicas de seguridad social (Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS], 2024; Secretaría de Salud [SS], 2023), el 6.5 % en instituciones académicas y el 2.2 % en servicios privados de salud (Balseiro *et al*, 2018).

Ante la problemática planteada, el presente estudio pretende conocer el nivel de inserción laboral para los recién egresados de la licenciatura en enfermería en Nayarit, a través de cuestionar sobre algunas generalidades y la percepción de egresadas y egresados, entre los cuales se encuentran verificar si los programas académicos benefician a una pronta inserción laboral o explorar si las instituciones públicas y privadas brindan oportunidades de ingreso para los recién egresados. El objetivo de este estudio es identificar el nivel de inserción laboral de los profesionales de enfermería generación 2020 del Estado de Nayarit.

## Metodología

Estudio descriptivo, cuantitativo y de alcance transversal. La población se conformó por el total de egresadas y egresados de la Licenciatura en Enfermería generación 2020, de instituciones públicas y privadas que forman recursos humanos en enfermería.

Se utilizó un muestreo por conveniencia para fomentar la participación proactiva de los sujetos de estudio en la investigación, se obtuvo una muestra de 86 egresados (as) que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: ser recién egresado(a) en la generación 2020, ser del programa de licenciatura o técnico de enfermería, haber cursado el programa académico en Nayarit. No fue necesario excluir a ningún participante.

La recolección de datos se realizó a través de Google Forms®, se solicitó apoyo a los programas de seguimiento de egresados, de extensión y vinculación académica de las instituciones



participantes mediante oficio para solicitar la participación de los sujetos. Después, se aplicó el instrumento Cuestionario de Inserción Laboral para Egresados de Enfermería (Chávez & Gutierrez, 2022), mismo que durante la aplicación de los reactivos, abordó el consentimiento informado. Este instrumento consta de 25 reactivos y fue validado a través del coeficiente alfa de Cronbach con .75. Asimismo, para las variables socio demográficas, se contó con una cédula de datos personales construida por los autores para registrar adscripción laboral, edad y sexo.

Los datos fueron capturados y analizados en el programa el Statistical Package For The Social Sciences V. 25 (SPSS®), por la naturaleza de las variables, se utilizó estadística descriptiva. De igual manera se determina que el estudio cumplió con los requisitos éticos de la Asociación Médica Mundial y la Declaración de Helsinki y se obtuvo el permiso individual mediante consentimiento digital de acuerdo con las normas oficiales vigentes, y se respetó el anonimato y la confidencialidad. Se consideró la Ley General de Salud (2024), en materia de investigación que establece el marco normativo para la investigación en salud en general, la cual incluye principios de ética, protección de datos y regulaciones para la investigación en seres humanos. La ley se enfoca en asegurar que todas las investigaciones se realicen bajo estándares rigurosos para proteger a los participantes y garantizar la validez y utilidad de los estudios.

## Resultados

De acuerdo con las características sociodemográficas, los resultados son los siguientes: en cuanto a la institución educativa de la cual son egresadas y egresados, 38 son de la Universidad Autónoma de Nayarit, 11 del Instituto Universitario Metropolitano S.C. Campus Tepic, 36 de la Universidad ITEC y 1 del Instituto Vizcaya de las Américas. El 44.19 % pertenecen al sector público en la Universidad Autónoma de Nayarit y el 55.81 % forma parte de instituciones privadas. Respecto a la edad, el 74.42 % tienen un rango entre 18 y 25 años cumplidos, 22.09 % entre 25 y 35 años y el 3.49 % tiene 35 o más. El 65.12 % de los profesionales de enfermería encuestados corresponde al sexo femenino (ver [Tabla 1](#)).

**Tabla 1.** Características sociodemográficas de los egresados de enfermería.

Variable	<i>f</i>	%
<b>Institución de procedencia</b>		
Pública	38	44.1
Privada	48	55.8
<b>Edad</b>		
18 – 25 años	64	74.4
25 – 35 años	19	22.0
35 o más	3	03.4
<b>Sexo</b>		
Masculino	30	34.8
Femenino	56	65.1

**Fuente.** Base de datos.

*Nota.* *f* = frecuencia, % = porcentaje, *n* = 86.

Respecto a la formación académica se consideraron algunas variables que se describen a continuación: Treinta (34.88 %) de los egresados cuentan con título de Licenciatura y 56 (65.12 %) no cuentan aún con su título profesional. Se cuestionó también sobre si los egresados o egresadas cursan posgrados, el 8.14 % (7) estudian una especialidad en enfermería, el 10.47 % (9) continuaron su formación en una maestría, mientras que el 81.40 % (70) no refirió estudios de posgrado. Dentro de la formación académica, que es un área de fortaleza importante para encontrar mejores oportunidades laborales, el 12.79 % (11) ha participado como asistente en más de 10 actividades académicas desde su egreso de la institución educativa, como lo son cursos, talleres, congresos, jornadas académicas, entre otras, el 13.95 % (12) entre 5 y 9 actividades académicas, el 48.84 % (42) entre 1 y 4 actividades y el 24.42 % ningún evento académico.

En el mismo orden de ideas, respecto al dominio de un segundo idioma, el 42.42 % (21) mencionó que domina inglés en al menos un 80 %. El 4.65 % (4/86) mencionó que estudiaron la licenciatura en enfermería por la oferta laboral, el 1.16 % (1) consideró que por el salario que se ofrece, el 16.28 % (14) no fue su primera opción y el 77.91 % (67) se formó como enfermera o enfermero por la vocación (ver [Tabla 2](#)).

**Tabla 2.** Formación académica y educación continua.

Variable	<i>f</i>	%
<b>¿Cuenta con título de licenciatura?</b>		
Sí	30	34.8
No	56	65.1
<b>¿Estudia posgrado?</b>		
No	70	81.4
Especialidad	7	8.1
Maestría	9	10.4
<b>Formación académica</b>		
Ninguno	21	24.4
Entre 1 y 4	42	48.8
Entre 5 y 9	12	65.1
Más de 10	11	12.7
<b>Dominio de segundo idioma</b>		
Sí	21	24.4
No	65	75.5
<b>¿Por qué enfermería?</b>		
Oferta laboral	4	4.6
Salario	1	1.1
Vocación	67	77.9
No fue primera opción	14	16.2

**Fuente.** Base de datos.

*Nota.* *f*= frecuencia, % = porcentaje, *n* = 86.

En lo que respecta a la inserción laboral, el 51.16 % (44/86) labora como profesional de enfermería en una institución de primer o segundo nivel de atención, el 30.23 % (26/86) labora en ámbito diferente al de enfermería y el 18.60 % (16/86) no labora (ver **Tabla 3**).

**Tabla 3.** Inserción laboral.

Variable	<i>f</i>	%
<b>Situación laboral</b>		
Activo	44	51.16%
Inactivo	26	30.23%
No labora	16	18.60%

**Fuente.** Base de datos.

*Nota.* *f* = frecuencia, % = porcentaje, *n* = 86.

Dentro del profesional de enfermería que labora en su ámbito de formación ( $n=44$ ), el 65.91 % (29) labora en instituciones de salud privadas y el 34.09 % (15) en hospitales, centros de salud o clínicas del sector público. Se revisó también, la ubicación dónde laboran, con el objetivo de buscar si tuvieron que emigrar para encontrar empleo, el 88.64 % (39) laboran en el Estado de Nayarit, mientras que el 11.36 % (5) laboran en otro estado de la República Mexicana; no se reportaron egresados laborando en el extranjero. En cuanto al tipo de contratación, el 54.55 % (24) cuenta con contrato temporal, el 24.45 % (9) con base, el 13.64 % (6) se encuentra subcontratado, el 9.09 % (4) trabaja por honorarios y el 2.27 % (1) desconoce el tipo de contratación bajo el cual se encuentra trabajando. Respecto al turno laboral, el 59.09 % (26) labora en el turno matutino, el 18.18 % (8) en vespertino, el 18.18 % (8) en nocturno y el 4.55 % (2) en jornada acumulada (fines de semana).

En lo que respecta al ingreso mensual (salario en pesos mexicanos), el 11.36 % (5) percibe menos de \$2499, el 34.09 % (15) entre \$2500 y \$5499, el 36.36 % (16) entre \$5500 y \$9499, mientras que el 18.18 % (8) percibe más de \$9500. Se revisó cuál fue su forma de ingreso a la institución, el 72.73 % (32) realizó un proceso de selección mientras que el 27.27 % (12) ingresó con apoyo de algún familiar o conocido a la institución. En cuanto al nivel de atención en dónde participan, el 6.82 % (3) labora en instituciones donde se brinda atención de tercer nivel, el 52.27 % (23) en segundo nivel y el 40.91 % (18) en la promoción y prevención a la salud en primer nivel. De los egresados encuestados el 84.09 % (37) consideró que su programa académico favorece a la inserción laboral mientras que el 15.91 % (7) considera que no (ver [Tabla 4](#)).

**Tabla 4.** Personal de enfermería activo.

Variable	<i>f</i>	%
<b>Sector</b>		
Público	15	34.0
Privado	29	65.1
<b>Ubicación laboral</b>		
Nayarit	39	88.6
Otro estado	5	11.3
<b>Situación laboral</b>		
Contrato	24	54.5
Base	9	20.4
Subcontratación	6	13.6
Honorarios	4	9.0
Desconoce	1	2.2
<b>Turno</b>		
Matutino	26	59.0
Vespertino	8	18.1
Nocturno	8	18.1
Jornada acumulada	2	4.5
<b>Salario mensual</b>		
\$0 - \$2499	5	11.3
\$2500 - \$5499	15	34.0
\$5500 - \$9499	16	36.3
Más de \$9500	8	18.1
<b>Ingreso a la institución</b>		
Proceso de selección	32	73.7
Familiar	12	27.2
<b>Nivel de atención</b>		
Primer nivel	18	40.9
Segundo nivel	23	52.2
Tercer nivel	3	6.8
<b>¿El PA favorece a la inserción?</b>		
Sí	37	84.0
No	7	15.9

**Fuente.** Base de datos.Nota. Nota. *f* = frecuencia, % = porcentaje, PA = Programa académico, *n* = 44.



El 96.15 % (25) si considera laborar como profesional de enfermería mientras que el 3.85 % (1) no. Es fundamental también, cuestionar las situaciones por las cuales no laboran como profesionales de enfermería, se encontró que el 3.85 % (1) no encontró crecimiento profesional donde le ofrecían empleo, el 11.54 % (3) considera que le ofrecían un salario bajo de acuerdo con su percepción, el 57.69 % (15) ha solicitado empleo, pero no ha obtenido respuesta y el 29.92 % (7) no ha solicitado empleo aún (ver **Tabla 5**).

**Tabla 5.** Profesional de enfermería en otro ámbito laboral.

Variable	<i>f</i>	%
<b>¿Piensa laborar como profesional de enfermería?</b>		
Sí	25	96.1
No	0	0.0
Tal vez	1	3.8
<b>Motivos</b>		
No ha solicitado	7	26.9
Ha solicitado sin respuesta	15	57.6
Salario bajo	3	11.5
Sin crecimiento profesional	1	3.8

**Fuente.** Base de datos.

*Nota.* *f*= frecuencia, % = porcentaje, *n* = 26.

En cuanto a los 16 profesionales de enfermería que se encuentra actualmente inactivo, se cuestionó sobre las razones por las cuáles no laboran en su ámbito y se encontró que el 12.50 % (2) no ha solicitado empleo, el 62.50 % (10) ha solicitado empleo sin respuesta y el 12.50 % (2) comentan que el salario que les ofrecen es bajo. Al 93.75 % (15) les gustaría laborar en el sector público y al 6.25 % en el sector privado. El 75 % (12) refiere que su percepción mensual debe ser más de \$9500, el 12.50 % (2) entre \$5500 y \$9499 mientras que el 12.50 % (2) considera que menos de \$2499 (ver **Tabla 6**).

**Tabla 6.** Profesional de enfermería inactivo.

Variable	<i>f</i>	%
<b>Motivo</b>		
No ha solicitado	4	25.0
Ha solicitado sin respuesta	10	62.5
Salario bajo	2	12.5
Sin crecimiento profesional	0	0.0
<b>Sector laboral</b>		
Público	15	93.7
Privado	1	6.2
<b>Expectativa salarial</b>		
Menor a \$2499	2	12.5
Entre \$2500 y \$5499	0	0.0
Entre \$5500 y \$9499	2	12.5
Más de \$9500	12	75.0

**Fuente.** Base de datos.

*Nota.* *f* = frecuencia, % = porcentaje, *n* = 16.

## Discusión

En relación a la inserción laboral, se encontró que, de 86 profesionales de enfermería encuestados, más de 50% labora como profesional de enfermería, en menor porcentaje en el sector público y mayor en el sector privado, resultados diferentes a los de reportados Guaranguay & Sánchez (2018), mayor porcentaje de los egresados trabaja en el sector público, mientras que menor número lo hace en el privado. En cuanto al área de atención donde cada uno de ellos labora actualmente, se encontró que, el menor porcentaje labora en el tercer nivel de atención, más profesionales trabajan en el segundo nivel y únicamente seguido en el primer nivel de atención, datos similares descritos por Guaranguay y Sánchez (2018) en el desempeño laboral en los tres niveles de atención, centros de salud, hospitales integrales y generales así como los de alta especialidad.

El programa académico del cual egresan los profesionales influye en la inserción laboral, en este estudio la mayoría menciona que, sí favoreció en la inserción laboral, mientras que el un menor porcentaje refiere que no. Estos hallazgos son similares a los publicados por Balseiro *et al.* (2018), cuyos resultados indican que, la mayoría de los participantes refieren que el Programa Académico que se les oferta, favorece su inserción laboral, sin distinción del sector donde se formaron.



Por otra parte, cuando se estudia una profesión, se tiene el propósito de desarrollarse profesionalmente; no obstante, la inserción inmediata al ámbito de trabajo no se logra en todos los profesionales que buscan oportunidades. En este estudio, más de la mitad de los egresados están laborando como licenciado en enfermería, y un tercio comentaron que se desempeña en otra área y el resto no labora, resultados similares a los de Cruz-Vázquez y Bellidos-Castaño (2019).

Desde los orígenes de la enfermería, el cuidado fue otorgado por mujeres, aun cuando ya existe interés de hombre por estudiar esta profesión, en este estudio fue mayor el porcentaje de participantes al igual que en los resultados de Cruz-Vázquez y Bellido-Castaños (2019). Entre las implicaciones desde el punto de vista del egresado, las instituciones carecen de programas de vinculación social que les permitan insertarse en los campos laborales, se encontró que hay un problema real en cuanto al seguimiento de egresados en las diferentes instituciones educativas.

## Conclusiones

En el Estado de Nayarit se observa que sí hay oportunidades para los egresados de Licenciatura en Enfermería sin importar si egresan en una institución pública o privada. Sin embargo, se pudo identificar en este estudio que la mayoría de ellos laborar en el sector privado, ya que para ingresar al sector público se debe participar en las convocatorias que se publican. Por lo tanto, aunque la remuneración económica no sea satisfactoria, la mayoría se ven obligados a trabajar en el sector privado.

Existe la necesidad de que las instituciones educativas establezcan estrategias de comunicación con instituciones públicas sobre las necesidades de ciertos perfiles en el campo de la enfermería, así como proponer programas de seguimiento de egresados, sin importar que sean de una institución educativa pública o privada.

## Recomendaciones

Elaborar un servicio de Bolsa de Empleo que pueda ser ofertado a través de las instituciones educativas, apoyado con los empleadores, que permitan al egresado (a) que disponga de información oportuna en las redes sociales de las diferentes universidades espacios donde pueda ejercer sus actividades y servicios profesionales.

El Estado también deberá garantizar una mayor empleabilidad e invertir en recursos humanos en enfermería, ya que algunos datos citados en el presente estudio, aún hay ausencia de profesionales de enfermería en el sistema de salud, por ende, esto no permite brindar una atención de



calidad a los usuarios, así como cumplir uno de los objetivos prioritarios para la Cobertura Sanitaria Universal de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020). El gobierno de México en sus tres niveles podría promover políticas públicas, como fortalecer la educación continua a través de la profesionalización institucional, incentivos para la formación y la práctica en enfermería y el acceso equitativo a la formación, que permitirá garantizar una oferta académica y profesional acorde a las necesidades y demandas de salud de la población y en el mismo sistema de salud.

## Referencias

- Balseiro-Almario, C., Zárate-Grajales, R., Matus-Miranda, R., Balan-Gleaves, C., Sacristán-Ruíz, F., García-Cardona, M. & Pérez-Ruíz, A. (2018). Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años. *Enfermería Universitaria*, 9(1), 16-26. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2012.1.242>
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 12, 1-10. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Casanovas, I., Escuredo, B., Esteve, J., Abades, M., Guillaumet, M. & Mitjans, J. (2006). Trayectoria laboral de las Enfermeras de una Escuela durante los 4 años siguientes a la graduación: 2000-2004. *Enfermería Clínica*, 16(5), 238-243. <http://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-trayectoria-laboral-enfermeras-una-escuela-13093030>
- Centro de Opinión Pública Laureate México. (2020). *Encuesta Nacional de Egresados 2020*. Universidad del Valle de México. <https://opinionpublica.uvm.mx/sites/default/files/reportes/ENE-2020.pdf>
- Chávez de Diego, S. & Gutiérrez Pérez, J. (2022). *Estudio temático sobre la inserción laboral de egresados y egresadas del grado de enfermería en Andalucía*. [https://ws262.juntadeandalucia.es/accua/include/files/deva/analisis/Estudio\\_Tematico\\_Enfermeria\\_2022-08-12.pdf](https://ws262.juntadeandalucia.es/accua/include/files/deva/analisis/Estudio_Tematico_Enfermeria_2022-08-12.pdf)
- Cruz-Vázquez, F. & Bellido-Castaños, M. E. (2019). Trayectoria laboral y satisfacción de los egresados de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. *Revista Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 27(1), 44-51. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2019/eim191f.pdf>
- García Blanco, J. M. & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (75), 269-194. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761449>



- Gómez, M. & Ruiz, F. (2021). Factores determinantes en la elección de carrera en enfermería: Un estudio sobre satisfacción laboral y condiciones de trabajo. *Revista de Educación y Desarrollo Profesional en Salud*, 19(3), 80-95. <https://doi.org/10.1016/j.redps.2021.03.004>
- Guaranguay, H. C. & Sánchez, L. (2018) Inserción laboral del enfermero y su desarrollo en ámbito profesional. *Sinapsis Revista Científica*, 1(12), 1-11. <https://doi.org/10.37117/s.v1i12.114>
- Ley General de Salud. (2024). Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/Leyes-Biblio/pdf/LGS.pdf>
- Manpower Group JA Americas. (05 de septiembre de 2022). *Escasez de Oportunidades Laborales para los Jóvenes en México 2022*. <https://blog.manpowergroup.com.mx/manpowergroup/escasez-de-oportunidades-laborales-para-j%C3%B3venes-2022>
- Martínez Rodríguez, F. M. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación*, 20(2), 455-471. [https://www.researchgate.net/publication/279487621\\_El\\_proceso\\_de\\_insercion\\_laboral\\_Implicaciones\\_educativas\\_para\\_la\\_mejora\\_de\\_la\\_empleabilidad](https://www.researchgate.net/publication/279487621_El_proceso_de_insercion_laboral_Implicaciones_educativas_para_la_mejora_de_la_empleabilidad)
- Molina Leza, J., Ruiz Larios, J. A., Zamora Ramos, E. & Bejarano Medellín, R. (2021). *Desafíos de la atención primaria de salud en México*. Coordinación de Análisis Estratégico y Evaluación, Enero 2021. Gobierno de México, Secretaría de Salud, Instituto de Salud para el Bienestar. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/651873/Informe\\_Desafios\\_APS\\_ENERO\\_2021\\_final.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/651873/Informe_Desafios_APS_ENERO_2021_final.pdf)
- Morales, A. & Vázquez, M. (2020). El impacto de la educación superior en la inserción laboral de los egresados en México. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/3498323232025.pdf>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (5 de octubre de 2023). *La cobertura sanitaria universal (CSU)*. [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/universal-health-coverage-\(uhc\)](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/universal-health-coverage-(uhc))
- Rabanal Oyarce, R., Huamán Muñoz, C. R., Murga Valderrama, N. L. & Chauca Valqui, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales de Zulia*, 26(2), 250-258. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32438>
- Salgado Vega, M. C. (2005). Empleo y transición profesional en México. *Papeles de Población*, 11(44), 255-285. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252005000200011](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252005000200011)
- Sánchez, J. L., & Ruiz, J. M. (2021). Condiciones idóneas de ingreso al mercado laboral: La equidad y el salario justo como factores determinantes. *Revista Mexicana de Sociología*, 83(2), 45-67. <https://www.redalyc.org/journal/140/14057727003/html/>
- Tinoboras, C. (2021). Estructura sectorial del empleo y Segmentos de inserción laboral: Una construcción operativa para abordar la heterogeneidad sectorial y la segmentación en el mercado de trabajo. Pre-Alas BS. As. Mesa metodológica. *Acta Académica*. <https://www.aacademica.org/cecilia.tinoboras/5.pdf>