

TRABAJO ORIGINAL

## Relevamiento demográfico-ocupacional y problemáticas en la formación del personal de enfermería del subsector público del partido de La Matanza.

*Demographic-occupational survey and problems in the training of nursing staff in the public subsector of the district of La Matanza.*

*Levantamento demográfico-ocupacional e problemas na formação dos profissionais de enfermagem no subsetor público do distrito de La Matanza.*

Silvana Karina Moreira <sup>1\*</sup>, Valeria Beatriz Surbano-Rodriguez <sup>1</sup>

Recibido: 6 de octubre de 2022. Aceptado: 17 de noviembre de 2022.

### ¿Qué se sabe?

La capacitación y formación continua del personal de enfermería se refleja en la calidad de la atención que se brinda a las personas. Sin embargo, las ofertas formativas pocas veces responden a los intereses de este colectivo profesional ni tienen en cuenta las barreras que se deben afrontar para acceder a ellas.

### ¿Qué aporta este trabajo?

Este trabajo indagó acerca de las características demográfico-ocupacionales del personal de enfermería del subsector público del partido de La Matanza, sus intereses en cuanto a formación continua y las barreras que debe afrontar para capacitarse.

A través de la triangulación metodológica se obtuvo la caracterización demográfica ocupacional que mostró un grupo más joven, con mayor nivel de formación respecto del resto de la provincia de Buenos Aires y que, en su mayoría percibe ingresos por debajo de la canasta básica familiar con una carga horaria laboral de hasta 40 horas semanales. Además, se establecieron los temas de interés para la formación continua y las principales barreras para el acceso. La caracterización del personal de enfermería y la identificación de sus intereses respecto a la formación continua, permite ofrecer propuestas formativas acordes a sus requerimientos y posibilidades.

\* Correspondencia: Silvana Karina Moreira, smoreira@unlam.edu.ar  
1 Universidad Nacional de la Matanza, Buenos Aires, Argentina.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

<https://doi.org/10.54789/rs.v1i2.11>

### Resumen

**Objetivos:** Identificar las características demográfico-ocupacionales y la problemática de la formación del personal de enfermería del subsector público del partido de La Matanza entre los años 2017-2018.

**Materiales y métodos:** Se utilizó un diseño de investigación cuanti-cualitativo, transversal, no experimental, con triangulación metodológica (entrevistas y encuestas). La muestra fue no probabilística por conveniencia.

**Resultados:** Se trabajó sobre un total de 123 unidades. El género femenino representó el 80,24% (n=94) y el masculino el 18,80% (n=22), con una media de edad de 39,62 años y el 49,59% (n=61) eran enfermeros. La antigüedad laboral media fue de 10,40 años y el 70,49% (n=86) trabajaba hasta 40 horas por semana. El 78,15% (n=93) contaba con ingresos por debajo de la canasta básica familiar.

Con respecto a la capacitación, el 76,03% (n=92) participó en algún tipo de programa en los últimos tres años, a pesar de que el 73,50% (n=86) manifestó dificultades para la formación continua; las principales dificultades fueron ocupaciones familiares o personales y problemas económicos.

**Conclusión:** La caracterización demográfica responde mayoritariamente a la encontrada en otras fuentes. Las principales diferencias son menor edad y mayor nivel de formación. A fin de ofrecer capacitación continua acorde a las necesidades del personal de enfermería, se concluye que resulta relevante conocer los temas de interés, el tipo de formación que prefieren y las dificultades de acceso a la misma.

**Palabras clave:** personal de enfermería, educación continua en enfermería, educación continua, demografía, investigación en enfermería, instrucción para enfermeras/os.

## Abstract

**Objective:** To identify the demographic-occupational characteristics and continuous education problems of the nursing personnel in the public subsector of La Matanza district between the years 2017-2018.

**Material and methods:** A quantitative-qualitative, cross-sectional, non-experimental design with methodological triangulation was used, (interviews and surveys). The sample was non-probabilistic for convenience.

**Results:** A total of 123 units were included. Female gender represented 80.24% (n=94) of the sample and the male gender 18.80% (n=22), with a mean age of 39.62 years and 49.59% (n=61) were nurses. The mean job seniority was 10.40 years and 70.49% (n=86) worked up to 40 hours per week. 78.15% (n=93) had an income below the basic family basket. As regards training, 76.03% (n=92) participated in some type of continuous education program in the last three years, even though 73.50% (n=86) expressed difficulties in sustaining training, such as family or personal occupations and economic problems.

**Conclusion:** The demographic characterization is largely similar to that found in other sources. The main differences found are younger age and higher level of training. In order to offer continuing education to meet the needs of the nursing personnel, we conclude that it is relevant to become aware of the topics of interest, the type of program they prefer and access difficulties they encounter.

**Keywords:** nursing personnel, continuing nursing education, continuing education, demographics, nursing research, instruction for nurses.

## Resumo

**Objetivo:** Identificar as características demográfico-ocupacionais e os problemas da formação dos profissionais de enfermagem no subsetor público do distrito de La Matanza entre os anos 2017-2018.

**Material e métodos:** Utilizou-se um desenho de pesquisa quantitativo-qualitativo, transversal, não experimental, com triangulação metodológica (entrevistas e inquéritos). A amostra foi não probabilística por conveniência.

**Resultados:** Um total de 123 unidades foram trabalhadas. O sexo feminino representou 80,24% (n=94) e o masculino 18,80% (n=22), com média de idade de 39,62 anos. 49,59% (n=61) eram enfermeiros. A média de tempo de serviço foi de 10,40 anos e 70,49% (n=86) trabalhavam até 40 horas. 78,15% (n=93) tinham renda abaixo da cesta básica familiar. 76,03% (n=92) participaram de algum tipo de treinamento nos últimos três anos, apesar de 73,50% (n=86) expressarem dificuldades para treinamento contínuo; as principais dificuldades foram ocupações familiares ou pessoais e dificuldades econômicas.

**Conclusão:** A caracterização demográfica correspondeu principalmente à encontrada em outras fontes. As principais diferenças com outras fontes foram por um grupo profissional de menor idade e maior nível de formação. A fim de oferecer capacitação contínua de acordo às necessidades dos profissionais de enfermagem, conclui-se que é relevante conhecer os temas de interesse, o tipo de formação que preferem e as dificuldades de acesso a elas.

**Palavras-chave:** recursos humanos de enfermagem, educação continuada em enfermagem, educação continuada, demografia, pesquisa em enfermagem, instrução para enfermeiros.

### Fuentes de financiamiento:

Proyecto C2SAL-052 financiado por el Programa de Investigación Científica, Desarrollo y Transferencia de Tecnología e Innovaciones de la Universidad Nacional de La Matanza (CyTMA2).

Las autoras declaran no tener afiliación financiera ni participación en ninguna organización comercial que tenga un interés financiero directo en cualquier asunto incluido en este manuscrito.

### Conflicto de intereses:

Las autoras declaran no tener ningún conflicto de intereses.

## Introducción

La Enfermería es un recurso humano esencial en la promoción de la salud y recuperación de la enfermedad de la población, por lo que conocer sus características demográfico-ocupacionales y sus posibilidades e intereses de capacitación es fundamental para potenciarlo. En esta oportunidad se ha trabajado sobre el personal de enfermería del subsector público del partido de La Matanza, respondiendo a la realidad local en la que está inmersa la Universidad Nacional de La Matanza, de la que formamos parte los investigadores de este trabajo.

La necesidad de formación continua del personal de salud, y del de enfermería en particular, está ampliamente estudiada. Como desarrolla Maimone (1), es vasta la bibliografía donde se destaca la necesidad de educación continua en el área de la salud. A su vez, el amplio campo de trabajo en el cual se desarrollan los enfermeros requiere que estén actualizados en forma constante para mejorar sus habilidades y reducir errores.

Según la Organización Mundial de la Salud (2), el personal de enfermería representa más de la mitad del personal de salud del mundo y presta servicios esenciales en el conjunto del sistema sanitario. Además, recomienda fuertemente que los gobiernos inviertan en una aceleración mayúscula de la formación del personal de enfermería, la creación de empleos en el sector y el liderazgo, ya que, sin los profesionales de la enfermería, la partería y otros profesionales de la salud, los países no pueden ganar la batalla contra los brotes, ni alcanzar la cobertura sanitaria universal manifestada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Según Aguirre Raya (3), uno de los aspectos que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería se relaciona con las posibilidades de capacitación y actualización en el desempeño, y esto se refleja de manera directa en la calidad de atención que recibe el paciente.

Muchas veces, las ofertas de formación dejan de lado la demanda e intereses del personal, y este es un aspecto no abordado en la mayoría de los análisis sobre la temática de la formación continua. Si bien la oferta de formación está diseñada en función a la planificación estratégica de un país que intenta regular el futuro perfil de los profesionales, no puede ignorarse la necesidad percibida por el destinatario. La situación ideal consiste en encontrar coincidencias entre estas dos necesidades de modo que la formación ofrecida sea aceptada por el personal, de lo contrario las ofertas quedarán vacantes.

Cuando se indagó sobre la caracterización demográfico-ocupacional del personal de enfermería del partido de La Matanza, no se encontraron fuentes que respondieran esta problemática. Si bien había algunos datos demográficos de relevamientos nacionales y en algunos casos provinciales, las últimas publicaciones eran de 2015, con datos de 2013.

Paralelamente a la investigación que se presenta en este artículo, el Ministerio de Salud de la Provincia publicó un informe de investigación sobre las instituciones educativas públicas y privadas que ofrecen carreras de enfermería al interior de la provincia. Si bien se centra en la formación básica, presenta algunos datos referidos a la caracterización demográfico-ocupacional. El informe manifiesta un predominio del sexo femenino (79%) y tramos etarios concentrados entre los 30 y 59 años, correspondiendo el 51,74% a personal entre los 30 a 49 años, el 30,85% entre 50 y 59 y el 11,44% 60 años o más. Respecto al título que poseen, registra un 43 % de técnicos (enfermeros), 29% de licenciados en enfermería y 28% de auxiliares de enfermería. La antigüedad laboral muestra una media para los técnicos de 9,6 años y de 20,7 para los auxiliares. Además, presenta las siguientes barreras para la formación continua: falta de reconocimiento económico al mayor grado de formación, doble trabajo, desgaste físico y mental y los estereotipos y roles sociales asignados a las mujeres por la sociedad (el balance entre la vida profesional y personal suele inclinarse en detrimento de esta última) (4).

Por otro lado, Schneider et al. mencionan barreras tanto reales como percibidas del personal de enfermería para su formación continua y destacan como principales: falta de tiempo, escasez de personal, cansancio/incapacidad para concentrarse después del trabajo, compromisos familiares/personales y falta de apoyo del gestor/administración, entre otros. Las autoras concluyen que el primer paso para construir y lograr un curso de formación exitoso es una evaluación de las necesidades del personal de enfermería y las estrategias de aprendizaje de su preferencia (5).

Si se pretende dar respuesta a la necesidad de formación continua del personal de enfermería del partido de La Matanza, es indispensable conocer la realidad local; es por esto la importancia de la investigación que se llevó a cabo. Caracterizar a la población objeto de estudio e identificar la problemática específica en cuanto a la formación continua y sus intereses, es fundamental para dar respuesta y entender por qué no son aceptadas algunas propuestas presentadas.

El personal de enfermería, como todo colectivo profesional, tiene necesidad de formación continua y la universidad debe ser una de las fuentes que brinde este servicio. Trevisan et al. plantean que *"...la fuente de toda la energía para concretizar el cambio proviene del capital humano. Esto nos conduce a la responsabilidad social que las universidades y las organizaciones y servicios de salud, deben tener delante de los ciudadanos"* (p.3) (6).

El objetivo general de esta investigación fue identificar las características demográfica-ocupacionales y la problemática de la formación del personal de enfermería del subsector público del partido de La Matanza entre los años 2017-2018.

## Materiales y método

Se utilizó un diseño de investigación cuanti-cualitativo, transversal, no experimental, con triangulación metodológica (entrevistas y encuestas). En un primer momento se trabajó con un abordaje exploratorio, que se continuó en un segundo momento con un abordaje descriptivo. Se llevó a cabo entre 2017 y 2018.

Para el abordaje exploratorio se realizaron entrevistas abiertas a informantes claves: Jefes de Departamento de Enfermería o cargo similar según la institución. En estas entrevistas se obtuvo información sobre aspectos demográfico-ocupacionales y principalmente sobre la problemática de la formación, que fueron la clave para confeccionar la encuesta que se usó en el segundo momento (abordaje descriptivo).

Con relación a la variable características demográfico-ocupacionales, se presentan las siguientes dimensiones: edad, género, nacionalidad, grado máximo de formación, antigüedad laboral, horas promedio de trabajo, cantidad de trabajos, nivel de ingresos mensuales. La variable problemática de la formación se dimensionó en: participación en capacitaciones, dificultades para la formación continua, costos, financiamiento, permisos institucionales, tipos de capacitación elegidas y áreas de interés.

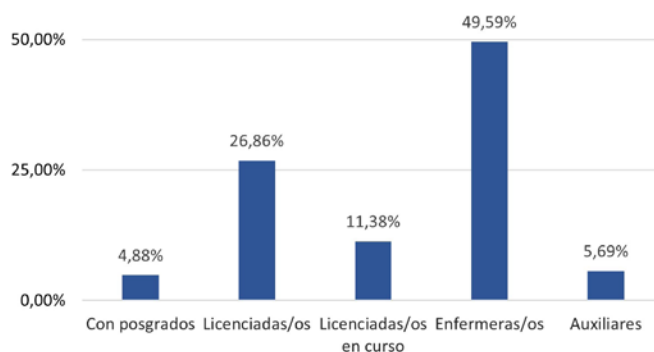
La población de estudio estuvo conformada por el personal de enfermería del subsector público del partido de La Matanza. Los criterios de inclusión abarcaron todos los niveles de formación del personal de enfermería, que trabaje en atención directa a personas, que no se encuentre de licencia y que se desempeñe dentro del subsector público. La muestra utilizada fue no probabilística por conveniencia y se utilizó para el análisis el *software* SPSS versión 26.

## Resultados

Se trabajó con una muestra de 123 unidades, 94 de género femenino (80,24%) y 22 de género masculino (18,80%), con una pérdida de 6 respuestas para este ítem. La media de edad, sobre 115, fue de 39,62 años, con un mínimo de 24 y un máximo de 61 años. Los mayores porcentajes se encontraron entre los 30 a 39 años, 42 casos (36,52%) y los 40 a 49 años, 37 casos (32,17%).

Con relación a la nacionalidad, a excepción de un enfermero chileno, el resto son argentinos.

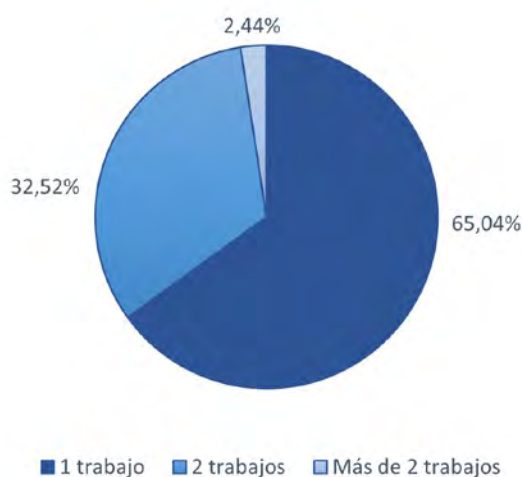
Del personal de enfermería entrevistado, 61 (50,00%) eran enfermeros, 33 (27,05%) licenciados en enfermería, 14 se encontraban en proceso de serlo (11,47%), 7 (5,74%) eran auxiliares de enfermería, 6 (4,92%) poseían estudios de posgrado o estaban en camino de obtenerlos y solo 1 estaba en proceso de obtener su título de enfermero, tal como se observa en el Gráfico N°1.



**Gráfico N°1.** Personal de enfermería del subsector público del partido de La Matanza según tipo de formación (2017-2018). Fuente: elaboración propia.

La antigüedad laboral de 52 integrantes del personal de enfermería se encontraba entre los 5 a 10 años (63,41%), siendo la media de 10,40 años. Respecto a la antigüedad en el servicio, la media fue de 5,39. Del personal de enfermería que tenían hasta 10 años de antigüedad, 16 eran licenciados/as en enfermería (23,53%), 48 enfermeras/os (40%) y 4 auxiliares de enfermería (5,88%). Quienes presentaban titulaciones de posgrado (n=4) poseían antigüedad mayor a 10 años.

El 70,49% (n=86) trabajaba hasta 40 horas semanales y 20,49% (n=25) lo hacían por más de 45 horas. En el Gráfico N°2 puede observarse que 80 encuestados poseían un trabajo (65,04%), 40 personas con dos trabajos (32,52%) y 3 con más de 2 trabajos (2,44%).



**Gráfico N°2.** Personal de enfermería del subsector público del partido de La Matanza según cantidad de trabajos (2017-2018). Fuente: elaboración propia.

Si bien se indagó sobre los ingresos mensuales, presentar los datos obtenidos en el año 2018 como valores absolutos, no sería significativo para ser analizado en el momento actual debido a los procesos económicos inflacionarios que se desarrollan en la Argentina. Es por ello por lo que se toma para esta presentación como parámetro el valor de la canasta básica familiar para una familia tipo según el INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) en 2018. De las 119 respuestas obtenidas, en 93 casos se encontraban por debajo de la canasta básica (78,15%) y 26 por encima de esta (21,85%).

Las dimensiones de la segunda variable en estudio, problemática de la formación, presentaron los siguientes resultados. El 76,03% (n=92) participó en algún tipo de capacitación en los últimos tres años. Al comparar el nivel de ingresos con la participación en capacitaciones, se halló que el 92,31% (n=24) de quienes se encontraban por encima de los valores de la canasta básica familiar participaron y el 70,97% (n=92) del personal de enfermería con ingresos menores no lo hicieron.

El 73,50% (n=86) de los casos manifestó dificultades para la formación continua. En el Gráfico N°3 pueden observarse las principales: el 30,07% (n=43) lo atribuyó a falta de tiempo debido a ocupaciones familiares o personales, el 24,48% (n=35) a dificultades económicas, el 20,27% (n=29) a falta de tiempo por compromisos laborales. Comparten el cuarto lugar, el desconocimiento de las ofertas de capacitación y distancia excesiva para concurrir, cada una de ellas con 11,19% (n=16 para cada una).

Por último, un 2,80% (n=4) manifestó falta de interés.



**Gráfico N°3.** Dificultades para la formación continua del personal de enfermería del subsector público del partido de La Matanza (2017-2018). Fuente: elaboración propia.

Respecto a si las mismas fueron mayoritariamente gratuitas o pagas, sólo se obtuvieron 91 respuestas; de las mismas, 65 (71,43%) afirmaron que son mayoritariamente gratuitas, mientras que 26 (28,57%) que son mayoritariamente pagas.

Con relación a la opinión sobre los costos, sólo 51 integrantes del personal de enfermería respondieron, a 22 (43,14%) les parecieron adecuados, a otras 22 (43,14%) caros y a 7 (13,72%) económicos. También se consultó sobre el origen de los fondos para financiar las capacitaciones, si contaban con algún tipo de ayuda económica o eran fondos propios; respondieron este ítem 46 integrantes del personal de enfermería, el 76,09% (n=35) dijo haberlo hecho con fondos propios.

Se indagó también sobre los permisos otorgados para concurrir a las capacitaciones: 42/104 (40,38%) manifestaron obtener permisos para concurrir, 38 (35,55%) no los solicitaron y a 24 (23,08%) no se les otorgaron.

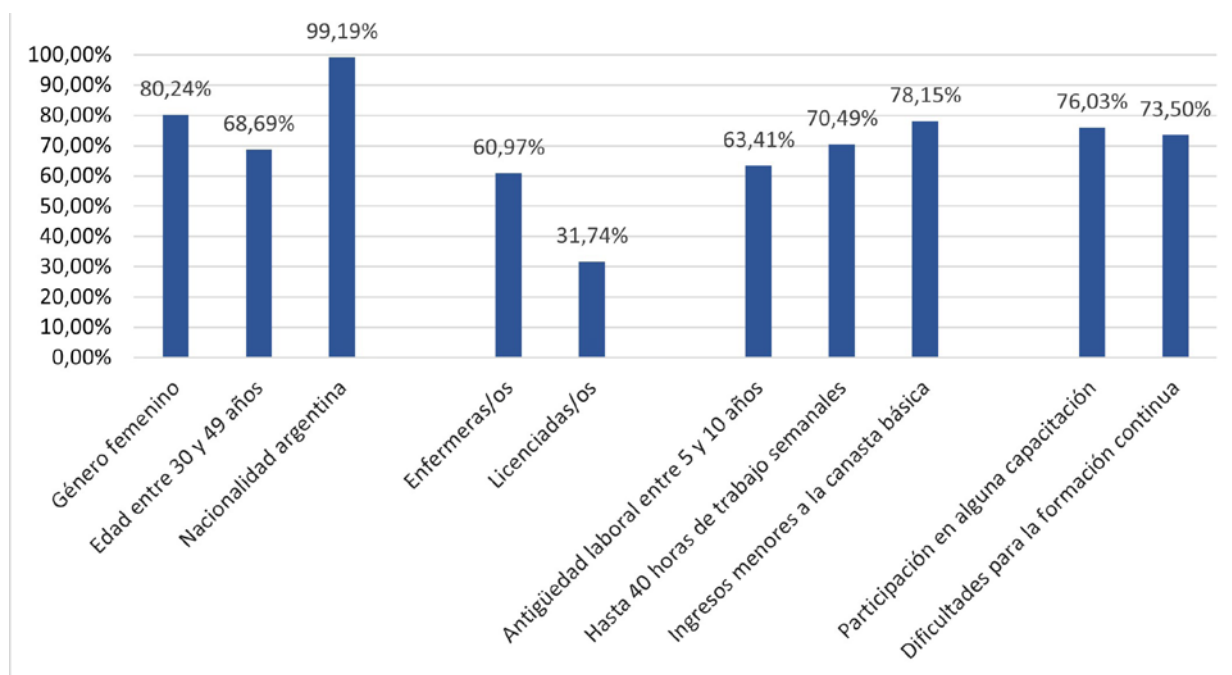
Respecto al tipo de capacitaciones elegidas, 41 (33,33%) han optado por cursos formales con evaluación, 29 (23,58%) por charlas brindadas por la institución de trabajo, 20 (16,26%) por cursos formales sin evaluación, 18 (14,63%) por charlas brindadas en otra institución y 15 (12,20%) congresos, simposios, seminarios, como puede observarse en el Gráfico N° 4.



**Gráfico N°4.** Capacitaciones elegidas por el personal de enfermería del subsector público del partido de La Matanza (2017-2018). Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con las valoraciones realizadas por los encuestados, se construyó la siguiente jerarquía de áreas de interés para futuras capacitaciones: 1. Temas específicos del servicio en que se desempeña; 2. Bioseguridad; 3. Aspectos legales de la profesión; 4. Administración y gestión de enfermería; 5. Aspectos teóricos de la disciplina y 6. Proceso de Atención del Paciente (PAE).

En el Gráfico N°5 se presenta una síntesis de las principales características relevadas.



**Gráfico N°5.** Características demográfico - ocupacionales y formación del personal de enfermería del subsector público del partido de La Matanza. Fuente: Elaboración propia.

## Discusión

A modo de resumen, se puede afirmar que el personal de enfermería es mayoritariamente de género femenino (80,24%), con un promedio de edad de 39,62 años, centrándose el 68,69% entre los 30 y 49 años. Los datos relativos al género son coincidentes con los presentados en el estudio precedentemente mencionado sobre desarrollo y capital humano en salud, donde el sexo femenino representaba el 79% de los casos; aunque no es coincidente el dato relativo a la edad promedio (4). Al comparar ambos estudios en este punto, si bien hay predominio del grupo de 30 a 49 años, más marcadamente en La Matanza (68,69 % frente a 51,74 %), se diferencian de manera acentuada en otros rangos etarios. En La Matanza el grupo entre 50 y 59 años representa el 17,24 % (n=20) y el relativo a 60 años o más el 1,72 % (n=2), en cambio en la provincia de Buenos Aires, los porcentajes son 30,85% y 11,44% respectivamente. Se puede decir entonces que la población de personal de enfermería de La Matanza es en promedio más joven que la de la provincia de Buenos Aires en general. Tal vez esto pueda deberse a que hay más posibilidades de acceso a la formación que en otras localidades de la Provincia de Buenos Aires y las personas pueden empezar sus estudios a edades más tempranas.

Para poder comparar el nivel de formación en la provincia en general, con el registrado en La Matanza, se lo agrupó en tres niveles: auxiliares de enfermería, enfermeros y licenciados. Para

ello, se incluyó en cada nivel tanto a aquellas personas que tienen el título, como a las que están en proceso de obtenerlo y dentro del nivel de licenciados a las que poseen posgrados. Se encuentra entonces que, si bien en ambos estudios predomina el grupo de enfermeros, esto ocurre en un 50,82% en La Matanza, y 43% en la provincia. Esta diferencia se vuelve aún más significativa en los otros dos niveles: mientras que en La Matanza el grupo de licenciados alcanza el 43,44% y el de auxiliares el 5,74%, en la provincia representan el 29% y el 28% respectivamente. Una posible causa de esta diferencia puede estar dada por la mayor accesibilidad a la formación en el partido de La Matanza, lo que favorece el incremento en el nivel de formación del personal, a pesar de las dificultades que debe enfrentar para ello.

La antigüedad laboral es otro dato en el que se marcan diferencias entre la provincia y el partido. La antigüedad promedio de los enfermeros en la provincia es cercana a la antigüedad promedio general en el partido (9,6 vs 10,40 años), pero se abre una importante brecha en el grupo de auxiliares de enfermería que tienen en la provincia una antigüedad media de 20,7 años; los datos del partido no aportan una diferenciación en este aspecto.

Se acaba de mencionar que la antigüedad media es de 10,40 años. Si se relaciona con el promedio de edad (39,62 años), se podría esperar un promedio de edad menor o una antigüedad laboral

mayor. Algunas explicaciones posibles podrían estar dadas por el hecho de que la obtención del título lleva a las personas en promedio más tiempo del establecido en los planes de estudio, porque la elección de la carrera no sea la primera al terminar el secundario o porque algunos la elijan al terminar secundarios para adultos realizados a edades más avanzadas; de todos modos, todas estas explicaciones quedan en el plano de las hipótesis en tanto no hay datos relevados que las sustenten.

El 70,49% de las personas encuestadas trabajan hasta 40 horas semanales y, aun así, el 78,15% percibe ingresos por debajo de la canasta básica familiar. Esto da cuenta de lo exiguo de los sueldos de enfermería, lo que representa un gran perjuicio económico y refleja una real falta de reconocimiento profesional.

A pesar de que el 73,50% manifiesta tener dificultades para la formación continua, el 76,03% de los casos ha participado en capacitaciones en los últimos 3 años. Este dato que parecería contradictorio podría estar dando cuenta de la importancia que el personal de enfermería le atribuye a su capacitación, realizándola aún con las dificultades que se le presentan para hacerlo. También puede contribuir a la explicación de esta situación el hecho de que la segunda causa de dificultades está dada por el factor económico y el 71,43% de los encuestados contestaron que las capacitaciones eran mayoritariamente gratuitas y al 43,14% los costos de las pagas le parecieron adecuadas.

Al analizar las dificultades para la formación continua, tanto en la investigación que aquí se presenta, como en los hallazgos de Schneider y Good (5) se encuentra en primer lugar la falta de tiempo. Otro elemento coincidente con los hallazgos bibliográficos es el relacionado a las obligaciones familiares, si bien está expresado de diferente forma: *“falta de tiempo debido a ocupaciones familiares”* *“compromisos familiares/personales”* o *“roles sociales asignados a las mujeres por la sociedad...”* en la investigación aquí desarrollada, el texto de Schneider y Good (5) y la investigación de la Provincia de Buenos Aires (4) respectivamente.

## Conclusión

La investigación que da origen a este artículo se propuso por un lado caracterizar al personal de enfermería en sus aspectos demográfico-ocupacionales y por otro identificar la problemática de su formación.

Con relación a la caracterización sociodemográfica-ocupacional la mayoría es de género femenino (80,24%), con un promedio de edad de 39,62 años y casi la totalidad argentinos. En cuanto al nivel de formación alcanzado, la mitad son enfermeros y la mayoría (63,41%) posee una antigüedad laboral entre los 5 y 10 años. El

70,49% trabaja 40 horas o menos y el 78,15% tienen ingresos por debajo de la canasta básica familiar para una familia tipo según el INDEC.

La caracterización demográfica responde mayoritariamente a la encontrada en otras fuentes, aunque las principales diferencias están dadas por un grupo profesional de menor edad y mayor nivel de formación que el de la provincia de Buenos Aires en su conjunto.

Los magros ingresos del personal de enfermería quedan expuestos en diversos puntos de la investigación: sueldos mayoritariamente por debajo de la canasta básica familiar, dificultades económicas para la formación, elección mayoritaria de ofertas gratuitas, entre otros. Los principales temas de interés son los que se relacionan con temáticas propias del servicio, bioseguridad y aspectos legales de la profesión.

Establecer un listado de temas de interés para la formación continua del personal de enfermería, caracterizar el tipo de formación que prefiere e identificar las mayores dificultades para acceder a ella son pasos fundamentales para ofrecer una capacitación acorde a la demanda.

**Contribución de los/as autores:** SKM: búsqueda bibliográfica, diseño del estudio, recolección de datos, análisis de datos y preparación del manuscrito. VBSR: búsqueda bibliográfica, diseño del estudio, recolección de datos, análisis de datos y revisión del manuscrito.

## Referencias

1. Maimone SM. Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs.As. [Internet]. 2015 [consultado el día 14 de sept 2022] Disponible en: <http://trovare.hospitalitaliano.org.ar/descargas/tesisyr/20160812134703/tesis-maimone-stella-maris.pdf>
2. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo [Internet]. 2020 [consultado el día 14 de sept 2022] Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>.
3. Aguirre Raya, Dalila. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: factores que la afectan [Internet]. Rev Haban Cienc Méd. 2009 [consultado el día 14 de sept 2022] 8(4):0-0. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n4/rhcm21409.pdf>
4. Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires. Relevamiento RRHH de enfermería. Evaluación de la carrera de enfermería [Internet]. 2017 [consultado el día 14 de sept 2022] Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desarrollo-y-capital-humano-salud.pdf>
5. Schneider M, Good S. Afrontar los retos de la formación del personal de enfermería. Nursing [Internet]. 2019;36(2): 47-48. [consultado el día 14 de sept 2022] Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-nursing-20-pdf-S0212538219300445>
6. Trevizan MA, Costa Mendes IA, Mazzo A, Arena Ventura CA. Inversiones en activos humanos de enfermería: educación y mentalidades para el futuro [Internet].; 2010; 18(3). [consultado el día 14 de sept 2022] Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/stswbh7LTHKNXxmZ7Y-J6XYP/?format=pdf&lang=es>