

TRABAJO ORIGINAL

Relevamiento demográfico-ocupacional y problemáticas en la formación del personal de enfermería del subsector privado y de obra social del partido de La Matanza.

Demographic-occupational survey and problems in the training of nursing personnel in the private and social security subsector of the district of La Matanza.

Levantamento demográfico-ocupacional e problemas na formação de profissionais de enfermagem no setor de assistência particular e de planos de saúde da região de La Matanza.

Moreira, Silvana Karina^{1*}; Surbano-Rodriguez, Valeria Beatriz ¹

Recibido: 26 de abril de 2023. Aceptado: 26 de julio de 2023.

¿Qué se sabe?

Las posibilidades de capacitación y formación continua del personal de enfermería se reflejan 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. La pandemia de COVID-19 impactó fuertemente sobre este aspecto.

¿Qué aporta este trabajo?

Este trabajo permitió obtener una caracterización demográfico-ocupacional del personal de enfermería del subsector privado y de obra social del partido de La Matanza e identificar sus intereses en cuanto a formación continua y las barreras para acceder a ella.

Se encontró un grupo en el que predomina el género femenino, con un nivel de formación significativamente superior a la media nacional y cuyas apreciaciones sobre capacitación continua mejoran posterior a la experiencia de la pandemia de COVID-19.

Además, se establecieron los temas de interés preferentes para la formación continua y las principales barreras para el acceso.

* Correspondencia: Moreira, Silvana Karina. smoreira@unlam.edu.ar
¹ Universidad Nacional de La Matanza, Departamento de Ciencias de la Salud, San Justo, Argentina.



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

Resumen

Objetivo. Identificar las características demográfico-ocupacionales y la problemática de la formación del personal de Enfermería del subsector privado y de obra social del partido de La Matanza.

Materiales y métodos. Se utilizó un diseño de investigación cuanti-cualitativo con la realización de encuestas. La muestra fue no probabilística por conveniencia. El relevamiento de datos se realizó entre el segundo semestre del 2021 y primero del 2022.

Resultados. Se trabajó con una muestra de 152 unidades, el 82,9% pertenecía al género femenino y la media de edad fue de 38,33 años.

En cuanto a su nivel de formación, el 38,42% eran enfermeros/as, 53,64% licenciados/as en enfermería, 3,97% auxiliares de enfermería y 5,30% poseían estudios de posgrado.

El 68,03% participó en algún tipo de capacitación no relacionada con COVID-19 en los últimos cuatro años. El 83,33% de quienes concurren a capacitaciones mencionaron que las mismas fueron mayoritariamente gratuitas. En cuanto al tipo de capacitaciones elegidas, 33,84% optaron por charlas brindadas por la institución de trabajo.

En cuanto a capacitaciones sobre COVID-19, fueron capacitados el 72%, mayoritariamente de forma gratuita y principalmente a través de charlas brindadas por la institución de trabajo.

Conclusión: Se cumplió con el objetivo de caracterizar al personal de enfermería del subsector privado y de obra social del partido de La Matanza. El nivel de formación del personal de enfermería del subsector privado y de obra social del partido de La Matanza, se encuentra por encima de la media nacional y en mejor situación que el subsector público del partido.

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

Abstract

Objective: To identify the demographic-occupational characteristics and the training problems of the nursing personnel in the private and social security sectors of La Matanza.

Materials and methods: A quantitative-qualitative study was carried out by means of surveys. The sample was non-probabilistic for convenience. Data were collected between the second semester of 2021 and the first semester of 2022.

Results: We worked with a sample of 152 units, 82.9% were female and the mean age was 38.33 years. Regarding their level of training, 38.42% were nurses, 53.64% were nursing bachelors, 3.97% were nursing assistants, and 5.30% had postgraduate studies.

A total of 68.03% participated in some type of training not related to COVID-19 in the last four years. Among those who received training, 83.33% mentioned that they were mostly free. Regarding the type of training chosen, 33.84% attended talks given by their work institution.

As per COVID-19, 72% received training, mostly free of charge and mainly through talks delivered by their work institution.

Conclusion: This investigation allowed us to fulfill the objective of characterizing the nursing staff of the private and social security sectors of La Matanza district. In relation to the level of training of nursing personnel, the private and social security sectors of La Matanza district are well above the national average and better positioned than the public sector of the district.

Keywords: nursing personnel, continuing nursing education, continuing education, demographics, nursing research, nursing instruction.

Resumo

Objetivo: Identificar as características demográfico-ocupacionais e os problemas da formação do profissional de enfermagem no setor de assistência particular e de planos de saúde da região de La Matanza.

Materiais e métodos: Um projeto de pesquisa quanti-qualitativo foi realizado com enquetes. A amostragem foi não probabilística por conveniência. A coleta de dados foi realizada entre o segundo semestre de 2021 e o primeiro semestre de 2022.

Resultados: Trabalhamos com uma amostra de 152 participantes, 82,9% pertenciam ao gênero feminino e a média de idade foi de 38,33 anos. Quanto ao nível de formação, 38,42% eram enfermeiros, 53,64% graduados em enfermagem, 3,97% auxiliares de enfermagem e 5,30% pós-graduados. 68,03% participaram de algum tipo de treinamento não relacionado ao COVID-19 nos últimos quatro anos. Dentre os que frequentaram treinamentos, 83,33% referiram que em sua maioria eram gratuitos. Em relação ao tipo de treinamento escolhido, 33,84% optaram por palestras ministradas pela instituição de trabalho. Em relação aos treinamentos sobre a COVID-19, 72% foram capacitados, todos em sua maioria gratuitos e principalmente por meio de palestras ministradas pela instituição de trabalho.

Conclusão: Os resultados desta investigação permitiram cumprir o objetivo de caracterizar o profissional de enfermagem do setor privado e planos de saúde da região de La Matanza.

Em relação ao nível de formação do profissional de enfermagem, o setor privado e de planos de saúde da região de La Matanza está bem acima da média nacional e em melhor situação do que o setor público.

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).

Conflicto de intereses:

Los/as autores/as declaran que no tienen intereses económicos en conflicto o relaciones personales que puedan haber influido en el trabajo informado en este documento.

Introducción

La formación continua del personal de salud es una pieza clave en todo programa de calidad. Según Guaña Bravo, Ramírez Pérez, Mariño Cano y Ávila Peña (1) los conocimientos adquiridos durante la educación profesional básica tienen un promedio de vigencia de 2,5 años como consecuencia del ritmo acelerado en el que se producen los avances científicos y tecnológicos, debiendo ser actualizados periódicamente para evitar una mala práctica profesional que repercuta en la salud del paciente. Por lo tanto, es crucial la actualización de conocimientos, competencias y habilidades, a través de la formación continua.

Para la profesión de enfermería en Argentina, el requerimiento de formación continua está presente tanto en la ley que regula el ejercicio profesional como en el código deontológico internacional al que se adhiere. Por un lado, en el inciso d) del artículo 10 de la Ley de Ejercicio de la Enfermería N°24.004 (2), se plantea como una obligación del personal de enfermería la actualización permanente como medio para mantener la idoneidad profesional. Por otro lado, el Código de ética del Consejo Internacional de Enfermería (CIE) (3), en el elemento la enfermera y la práctica, recomienda requerir, participar y poner en marcha la formación continua para potenciar el conocimiento y las habilidades.

Estas afirmaciones ponen de manifiesto la importancia de la formación continua en enfermería. Sin embargo, para tener éxito, estos proyectos deben responder a las necesidades de los destinatarios/as. En este sentido, Schneider y Good (4) afirman que para que un curso de formación sea exitoso, debe comenzarse por la evaluación de las necesidades del personal y las estrategias que prefiere, ya que esto mejorará su participación y satisfacción.

A pesar de la importancia de la formación continua, en la investigación realizada en el subsector público (5), se observó que el 73,50% de los casos manifestó dificultades para la misma, atribuyendo como principal causa la falta de tiempo (30,07%), en segundo lugar, el 24,48% lo atribuyó a dificultades económicas y el 20,27% 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 el 11,19%.

La formación continua, especialmente la brindada en servicio, se vio fuertemente impactada durante la pandemia de COVID, ya que urgía la necesidad de capacitación sobre un tema desconocido. Las iniciativas fueron tanto de instituciones asistenciales como educativas, públicas y privadas.

En el “Plan Nacional de Cuidado de trabajadores y trabajadoras de la salud en el marco de la pandemia COVID-19”, en el Eje estratégico 2: “Políticas de Educación, Supervisión y Conoci-

miento”, se propone como acción la creación de un programa educativo de capacitación situada y permanente y la promoción de instancias de entrenamiento y formación mediante la articulación con sociedades científicas y universidades que acrediten experiencia en simulación (6).

En este mismo período se sanciona la Ley N°27.548, conocida como “ley Silvio” en homenaje al enfermero Silvio Cufre, que fue el primer agente de salud del país que murió en el marco de la lucha contra el coronavirus. Entre otras cosas, en el artículo 6 inciso b) se plantea: “Coordinar con las jurisdicciones provinciales, municipales y con la Superintendencia de Servicios de Salud la realización de capacitaciones obligatorias para todo el personal alcanzado por la presente ley” (7).

En este contexto, se pueden mencionar diferentes ejemplos de actividades de formación continua no habituales desarrolladas en el marco de la pandemia: los cursos específicos que se incluyeron en la “Plataforma Virtual de Salud”, dependiente del Ministerio de Salud de la Nación; la tele capacitación brindada desde la Dirección de Enfermería dependiente de la Dirección Nacional de Talento Humano y Conocimiento y entre otros muchos ejemplos; la capacitación brindada desde la Licenciatura en Enfermería de la UNLaM “Abordaje inicial a pacientes sospechosos y casos con COVID-19”, que en sus tres ediciones alcanzó a 422 personas entre estudiantes avanzados de las carreras del Departamento de Ciencias de la Salud de la universidad y miembros del equipo de salud de distintas instituciones.

La investigación que aquí se presenta es la continuación de una realizada entre 2017 y 2018 en el subsector público (5). En ambas se trabajó sobre las características demográfico-ocupacionales y la problemática de la formación del personal de Enfermería del partido de La Matanza. Es por los antecedentes que se acaban de presentar, que en esta investigación fue necesario diferenciar la capacitación continua previa a la pandemia de la relacionada con el COVID-19 y así evitar sesgos en la valoración de esta variable.

Otro de los aspectos fundamentales para tener en cuenta es la caracterización del personal de enfermería. Para obtener datos de referencia acerca de la conformación de la fuerza laboral de enfermería en Argentina se cuenta con la Red Federal de Registro de Profesionales de Salud (REFEPS). “... la gestión sanitaria y la regulación del ejercicio profesional en salud es potestad de las diferentes provincias. La Red Federal de Registro de Profesionales de Salud (REFEPS) integra la información actualizada de los profesionales matriculados provenientes de todas las jurisdicciones del país, la cual está disponible en el Sistema Integrado de Información Sanitaria Argentino (SISA) desde fines de 2011” (8).

En el informe “Estado de situación de la formación y el ejercicio profesional de Enfermería en Argentina”, de la Dirección

Nacional de Talento Humano y Conocimiento (8) se presentan algunas características del personal de enfermería. En cuanto a su nivel de formación, a nivel nacional se conforma por 31,85% de auxiliares de enfermería, 51,91% de enfermeros/as y 16,24% de licenciados/as en enfermería. En cuanto al género, las mujeres representan el 80% de esta fuerza laboral. En la provincia de Buenos Aires, el 53% son enfermeros/as, el 29,2% auxiliares de enfermería y el 17,8% licenciados/as. En uno de los gráficos presentados en este informe, se puede observar que el mayor porcentaje de personal de enfermería se encuentra entre los 35 a 40 años, seguido muy de cerca por el grupo de 30 a 35 y de 40 a 45.

Según Moreira y Surbano Rodríguez (5), el personal de enfermería de La Matanza que trabaja en el subsector público está conformado en un 80,24% por género femenino, la media de edad es de 39,62 años, con un mínimo de 24 y un máximo de 61 años, encontrándose el mayor porcentaje entre los 30 a 39 años. Con relación a la nacionalidad, casi el 100% son argentinos/as. En cuanto a su formación el 50% son enfermeros/as, el 27,05% licenciados/as en enfermería, 11,47% están estudiando para serlo, 5,74% auxiliares de enfermería y 4,92% poseen estudios de posgrado. La antigüedad laboral media es de 10,40 años, encontrándose entre los 5 a 10 años el 63,41%. Respecto a la carga laboral, el 70,49% trabaja hasta 40 horas semanales y 20,49% más de 45 horas.

El objetivo de esta investigación se enfocó en el personal de enfermería del subsector privado y de obra social del partido de La Matanza, buscó identificar las características demográfico-ocupacionales y la problemática de la formación y en conjunto con la investigación que la precede, completar la información, abarcando los tres subsectores del sistema de salud, donde se desempeña el personal de enfermería.

“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” (5).

Materiales y método

Con el objetivo de establecer puntos de encuentro entre las características demográfico-ocupacionales y las problemáticas de la formación del personal de enfermería de los distintos subsectores del sistema de salud, se utilizó como base el instrumento aplicado en la investigación que se desarrolló durante 2017 y 2018 en el subsector público. La encuesta original se elaboró a partir de una serie de entrevistas a informantes clave.

Puesto que entre ese momento y el de esta investigación transcurrió la pandemia de COVID-19 y desde diferentes sectores de salud y educación se generaron capacitaciones ad-hoc, se ha diferenciado en la encuesta actual la capacitación específica sobre este tema para evitar el sesgo que podría haber acarreado no hacerlo.

De acuerdo con esto, la variable problemática de la formación se subdimensionó en capacitaciones específicas de COVID-19 y capacitaciones que no se centraban en ese tema. De esta manera se indagó al interior de cada una sobre: participación, dificultades para la formación continua, costos, financiamiento, y tipos de capacitaciones elegidas.

Con relación a la variable características demográfico-ocupacionales se presentaron las siguientes dimensiones: edad, género, nacionalidad, grado máximo de formación, antigüedad laboral, horas promedio de trabajo y cantidad de trabajos.

La población de estudio estuvo conformada por el personal de enfermería del subsector privado y de obra social del partido de La Matanza. Los criterios de inclusión abarcaron todos los niveles de formación, el trabajo en atención directa a personas, no encontrarse de licencia y desempeñarse dentro del subsector privado y de obra social. 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 152 unidades, conformada por 126 personas de género femenino (82,89%) y 17 de género masculino (11,18%), con una pérdida de 9 respuestas para este ítem. La media de edad sobre 141 fue de 38,33 años, con un mínimo de 22 y un máximo de 64 años. Los mayores porcentajes se encontraron entre los 30 a 39 años, 61 casos (43,30%) y los 40 a 49 años, 39 casos (27,70%).

Con relación a la nacionalidad, el 87,50% (n=133) son argentinos/as y el 7,9% (n=12) de origen extranjero, con una pérdida de 6 respuestas.

Del personal de enfermería entrevistado, 49 (32,46%) eran enfermeros/as, 73 (48,34%) licenciados/as en enfermería, 9 se encontraban en proceso de serlo (5,96%), 6 (3,97%) eran auxiliares de enfermería, 8 (5,30%) poseían estudios de posgrado y 6 (3,97%) estaban en proceso de obtener su título de enfermero/a. Tal como muestra el Gráfico N° 1.

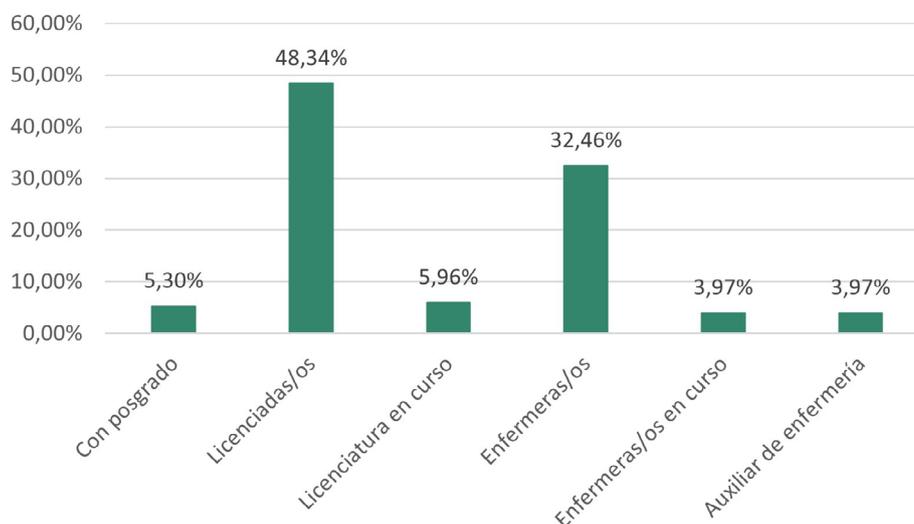


Gráfico N°1. Personal de enfermería del subsector privado y de obra social del partido de La Matanza según tipo de formación (2021-2022). Fuente: elaboración propia.

La antigüedad laboral de 54 personas se encontraba entre 5 a 10 años (35,50%), siendo la media de 11,09 años. Respecto a la antigüedad en el servicio, la media fue de 7,23. De las personas que tenían hasta 10 años de antigüedad, 3 (3,60%) poseían título de posgrado, 35 eran licenciados/as en enfermería (42,20%), 6 (7,20%) estaban en proceso de serlo, 32 (38,60%) enfermeros/as y 3 (3,60%) auxiliares de enfermería. El 68,40% (n= 104) trabajaba hasta 40 horas semanales y 29% (n= 44) lo hacían por más de 45 horas. Ciento diecinueve de las personas encuestadas, que representan el 79,87%, poseían un trabajo, 29 (19,47%) dos y 1 persona más de 2 trabajos (0,67%).

Las dimensiones de la segunda variable en estudio, problemática de la formación, el 68,03% (n=100) participó en algún tipo de capacitación no relacionada con COVID-19 en los últimos cuatro años, mientras que 47 personas no lo hicieron (31,97%). El 39,54% de las respuestas (n= 45) atribuye su falta de capacitación a falta de tiempo debido a ocupaciones familiares o personales, 23,68% (n=27) por compromisos laborales, 14,04% (n= 16) a dificultades económicas. En cuarto lugar 10 personas (8,77%) desconocen la oferta.

Respecto a si las mismas fueron mayoritariamente gratuitas o pagas, de las 108 personas que concurrieron, 90 (83,33%) lo hicieron a capacitaciones mayoritariamente gratuitas y 18 (16,67%) realizaron capacitaciones pagas.

Con relación a la opinión sobre los costos, de las 49 personas que contestaron, a 28 (57,14%) les parecieron adecuados, a 16 (32,65%) caros y a 5 (10,20%) 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; de las 39 personas que respondieron sobre el origen de los fondos, el 89,74% (n=35) dijo haberlo hecho con fondos propios.

Se indagó también sobre los permisos otorgados para concurrir a las capacitaciones no relacionadas con COVID-19 37 (36,63%) generalmente obtuvieron permisos para concurrir, 31 (30,69%) no los solicitaron, a 21 (20,79%) no se les otorgaron y 10 personas (9,90%) se capacitaron durante la jornada laboral.

Respecto al tipo de capacitaciones elegidas, 67 (33,84%) optaron por charlas brindadas por la institución de trabajo, 63 (31,82%) por cursos formales con evaluación, los cursos formales sin evaluación y las charlas brindadas en otra institución, aparecen en tercer lugar con un 10,10% cada uno (dos grupos de 20), 15 (7,58%) presenta la opción de congresos, simposios, seminarios y 8 (4,04%) *webinars*.

En cuanto a la participación en capacitaciones sobre COVID-19, durante los últimos dos años, el 72% (n=108) recibió algún tipo de capacitación, mientras que el 28% (n=42) no accedió a ninguna. Todas las personas que se capacitaron sobre COVID-19 (n=108) lo hicieron de manera mayoritariamente gratuita. Respecto al tipo de capacitación utilizada, las charlas brindadas por la institución aparecen en primer lugar con 52,12% (n=86), los cursos formales con evaluación con 15,76% (n=25), los cursos formales sin evaluación representan el 15,15% (n=25), las charlas en otra institución fueron señaladas en un 7,88% (n=13), los *webinars* en el 4,85% (n=8) y finalmente el 4,24%, eligió congresos, simposios y/o seminarios.

Si comparamos el tipo de capacitación elegida previa a la pandemia y durante la misma, se puede apreciar que en ambas situaciones predominó la opción de charlas en la institución, aunque previo a la pandemia, la opción de cursos con evaluación, casi la igualaba. Estas y otras comparaciones pueden apreciarse en el gráfico N°2.

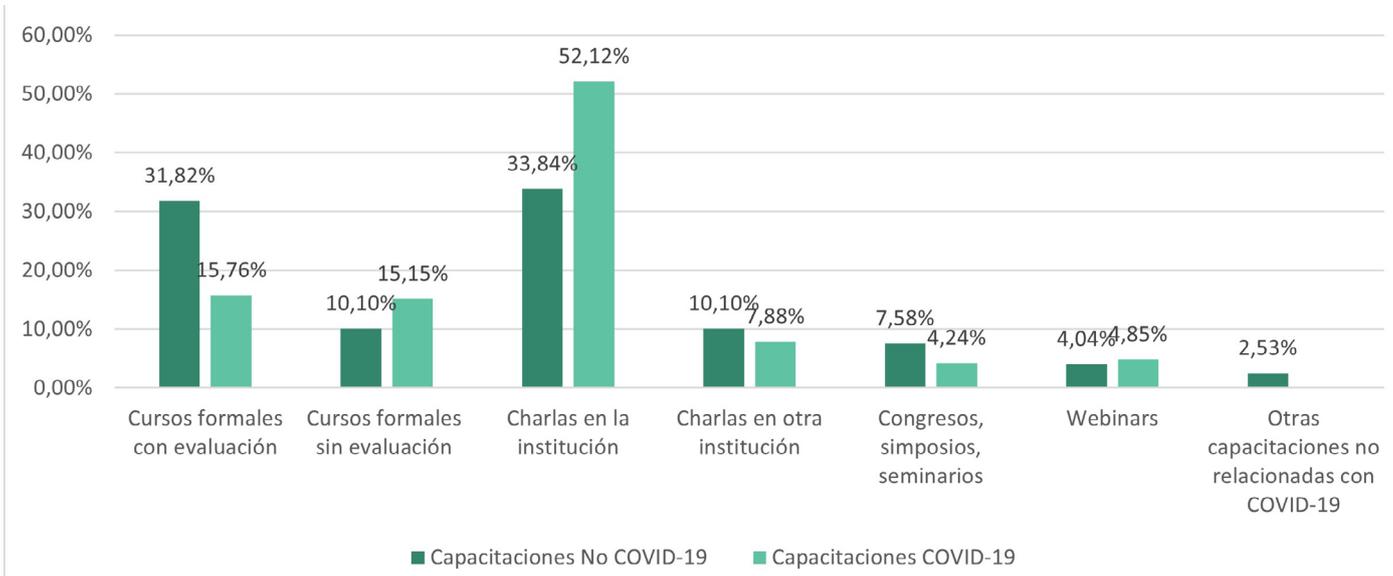


Gráfico N°2. Capacitaciones elegidas por el personal de enfermería del subsector privado y de obra social del partido de La Matanza (2021-2022).

El 46,70% (n= 73) de los casos manifestó dificultades para la formación continua, mientras que el 53,30% (n= 64) manifestó no tenerlas.

Las capacitaciones elegidas fueron: 1. Temas específicos del servicio en que se desempeña 2. Bioseguridad 3. Aspectos legales de la profesión.

De acuerdo con las valoraciones realizadas por los encuestados, se construyó la siguiente jerarquía de áreas de interés para futuras capacitaciones:

En el Gráfico N°3 se presenta una síntesis de las principales características relevadas.

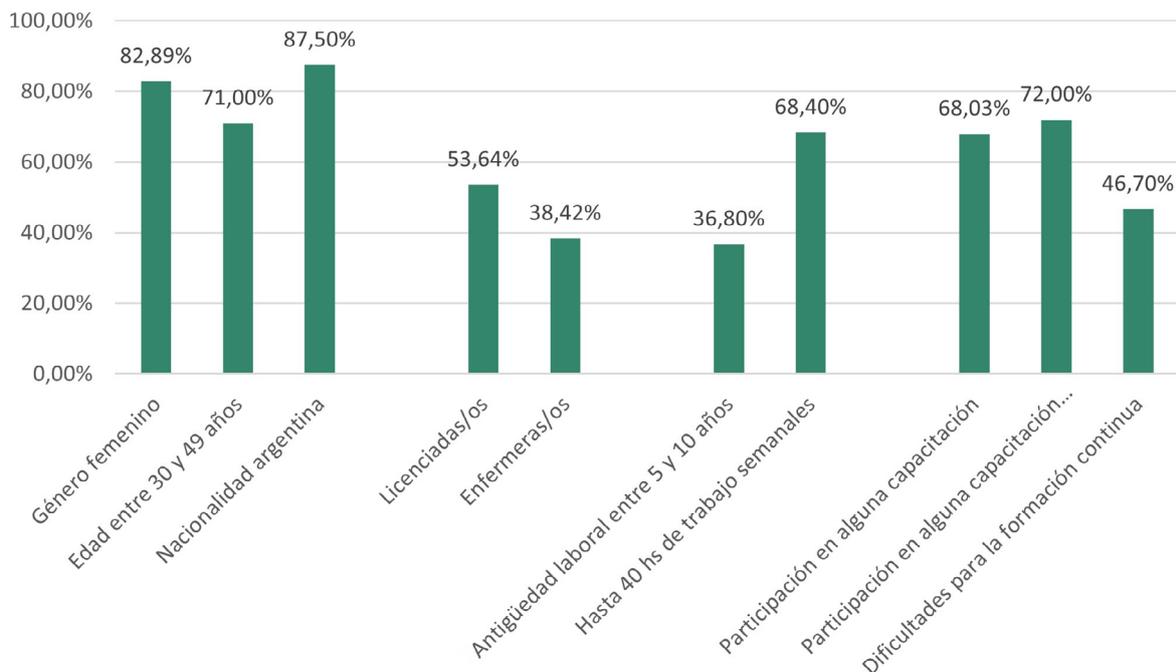


Gráfico N°3. Características demográfico - ocupacionales y formación del personal de enfermería del subsector privado y de obra social del partido de La Matanza. Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Según los resultados de esta investigación el 82,89% del personal de enfermería corresponde al género femenino, dato levemente superior al del informe anteriormente mencionado sobre el estado de situación de la enfermería que describe un 80% del personal a nivel nacional de género femenino (8) y a los datos de la investigación realizada en el subsector público, con un 80,24% (5).

Con relación a la nacionalidad, hay mayor cantidad de extranjeros/as en el subsector privado y de obras sociales. Mientras que las personas argentinas en el subsector público representan casi el 100%, en el subsector privado y de obras sociales alcanzan el 87,50%.

Donde se aprecian diferencias significativas es en la composición según el nivel de formación. El porcentaje de licenciados/as en la media país y en provincia de Buenos Aires se encuentra en 16,34% y 17,80% respectivamente, subiendo en el subsector público del partido de La Matanza a 27,05%. Sin embargo, en el subsector privado y de obra social este porcentaje alcanza un 53,64% considerando los licenciados/as con y sin título de posgrado. En relación con el nivel técnico superior (enfermero/a), los porcentajes disminuyen a 38,42% frente al 50% del subsector público del partido de la Matanza, del 53% de la provincia de Buenos Aires y de la media nacional de 51,91%. También disminuye significativamente el porcentaje de auxiliares de enfermería que se reduce a un 7,97%, incluyendo aquí a quienes aún están estudiando para acceder a su título de enfermero/a. Sin ellos el porcentaje es aún menor (3,97%), no tan alejado del subsector público del partido de La Matanza (5,74%), pero sí de la media provincial y nacional (29,2 y 31,85% respectivamente). Además, si se consideran los que están en proceso de obtener su grado de licenciatura y los que están camino al título de enfermeros/as, hay casi un 10% que está estudiando para acceder al siguiente nivel de formación.

Los datos relativos a antigüedad laboral entre el subsector público y el privado y de obra social, también son similares: media de 10,40 y 11,09 respectivamente.

El 68,40% (n= 104) trabaja hasta 40 horas semanales, frente a un 70,49% del subsector público y 29% (n= 44) lo hace por más de 45 horas, mientras que en el subsector público lo hacía el 20,49%. Se puede apreciar que si bien la mayoría, trabaja hasta 40 horas semanales, en relación con el subsector público se trabaja más horas; como se mostró anteriormente, en el subsector privado y de obra social es menor el porcentaje que trabaja hasta 40 horas y mayor el que lo hace por más de 45 hs.

Tal como se preveía según lo presentado en la introducción de este artículo, se apreciaron diferencias entre las capacitaciones previas a la pandemia de COVID y durante la misma. La partici-

pación en capacitación sobre COVID representó un 72% frente a un 68,03% previo a la pandemia. Entre las causas del aumento se podría señalar por un lado la necesidad que surge en la pandemia y por otro la gratuidad de las mismas, ya que en las respuestas sobre los costos de las capacitaciones la opción “mayoritariamente gratuitas” alcanza el 100%. También aumenta notablemente el porcentaje de personas que optan por la capacitación como charlas en la misma institución, que pasa del 33,84 al 52,10%. Esta situación podría explicarse en parte, porque durante la pandemia las instituciones se vieron impulsadas a brindar capacitación frente a una patología desconocida y, además, obligadas a ofrecerla desde la propia ley, según se mencionó más arriba.

Al indagar sobre las dificultades en la capacitación continua, sólo el 46,70% manifiesta tenerlas, frente a un 73,50% del subsector público. A primera vista se podría pensar que las dificultades en la capacitación se relacionan con el subsector, pero esto puede ocultar el impacto de la pandemia, no sólo porque se aumentaron las ofertas de capacitación y se disminuyeron los costos, sino también por incorporar un tema que despertaba interés. Acorde a esto último, los dos principales temas de interés planteados para la capacitación fueron los relacionados con el servicio de desempeño y bioseguridad.

Conclusión

En esta investigación se logró el objetivo de caracterizar al personal de enfermería del subsector privado y de obra social del partido de La Matanza, y al mismo tiempo completar la caracterización del personal de enfermería del partido, al haber trabajado en conjunto, con todos los subsectores de salud.

Los datos muestran que en algunas características no hay diferencias significativas con los promedios nacionales, ni entre los subsectores del partido de La Matanza: género femenino y edad promedio rondando los 40.

Con relación a la formación del personal, el subsector privado y de obra social del partido de La Matanza, se encuentra muy por encima de la media nacional y en mejor situación que el subsector público del partido con casi la mitad del personal con título de grado (licenciatura en enfermería), lo que presenta una gran oportunidad para impulsar la capacitación de posgrado.

Se podría concluir también que el interés de las instituciones por la capacitación, su accesibilidad económica y que sean temas de interés aumenta la posibilidad de aprovechamiento.

El subsector presenta un gran potencial para profundizar en el desarrollo de la capacitación continua, lo que sin duda se reflejaría en la calidad de atención y por ende en la salud de la población.

Contribución de los/as autores:

MSK: preparación del manuscrito, búsqueda bibliográfica, diseño del estudio, recolección de datos, análisis de datos.

SRVB: búsqueda bibliográfica, diseño del estudio, recolección de datos, análisis de datos, revisión del manuscrito.

Referencias bibliográficas:

1. Guaña Bravo ES, Ramírez Pérez T, Mariño Cano H, Ávila Peña Y. Factores que influyen en la educación continua desde la perspectiva del profesional de enfermería. *Sinapsis*. 2020; 1(16).
2. Ley N°24.004. Ley de ejercicio de la enfermería. *Boletín Oficial de la República Argentina*. 23 de octubre de 1991.
3. Consejo Internacional de Enfermeras. Código de Ética del CIE para las Enfermeras Ginebra: Consejo Internacional de Enfermeras; 2021.
4. Schneider M, Good S. Afrontar los retos de la formación del personal de enfermería. *Nursing [Internet]*; 2019 [cited 2023 marzo 14]; 36(2): 47-48. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-nursing-20-pdf-S0212538219300445>.
5. Moreira S, Surbano-Rodriguez V. Relevamiento demográfico-ocupacional y problemáticas en la formación del personal de enfermería del subsector público del partido de La Matanza. *ReDSal*. 2023; 1(2): p. 30-37.
6. Ministerio de Salud. Plan Nacional de Cuidado de Trabajadores y Trabajadoras de la Salud en el Marco de la Pandemia COVID-19. [Online]. 2020. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/338417/res987.pdf>.
7. Ley N°27.548. [Online]; 8 de junio de 2020 [cited 2023 marzo 28]. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/prime-ra/230239/20200608>.
8. OFERHUS – DIRECCIÓN NACIONAL DE TALENTO HUMANO Y CONOCIMIENTO. Estado de situación de la formación y el ejercicio profesional de Enfermería en Argentina. [Online]; 2021 [cited 2023 marzo 28]. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20210-04-28-situacion-enfermeria-abril_2021.pdf.