

Formación continua en enfermería: un estudio transversal de barreras y facilitadores

Continuing education in nursing: A cross-sectional study of barriers and facilitators

Dolores Albor Vázquez¹, Javier Chura Solares²

RESUMEN

Introducción: La formación continua constituye un componente esencial para el desarrollo profesional de enfermería y para la mejora de la calidad del cuidado. No obstante, la participación de los enfermeros en actividades formativas posteriores al título de grado continúa siendo limitada en Argentina, condicionada por múltiples factores individuales y organizacionales. En este contexto, el presente estudio se propuso identificar y analizar los factores que influyen en la formación continua de los profesionales de enfermería, así como describir las principales barreras y facilitadores que condicionan su adherencia.

Materiales y métodos: Se realizó un estudio no experimental, descriptivo y de corte transversal en profesionales de enfermería del sector de internación general del Sanatorio Trinidad de Palermo. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario semiestructurado administrado en línea. Se analizaron variables relacionadas con la participación en formación continua, factores socioeconómicos, motivacionales, disponibilidad de tiempo y acceso a la información. Los datos se analizaron de forma descriptiva mediante frecuencias absolutas y relativas.

Resultados: Participaron 33 enfermeros, predominantemente mujeres, con una mediana de edad de 33 años. El 42.4% no había participado en actividades formativas en el último año y la mayoría realizó solo una o dos capacitaciones anuales. Las principales barreras identificadas fueron la falta de tiempo, el costo económico y la carga laboral. A pesar de ello, el 84.8% consideró la formación continua como muy importante y la totalidad reconoció su impacto positivo en la práctica profesional.

Discusión: Los hallazgos evidencian una baja adherencia a la formación continua, a pesar de una elevada valoración de su importancia, lo que sugiere que las barreras estructurales y organizacionales superan a la motivación individual. La falta de tiempo protegido, el escaso apoyo institucional y las limitaciones económicas emergen como factores centrales que restringen la continuidad formativa, en concordancia con la evidencia internacional.

Palabras clave: formación continua, enfermería, desarrollo profesional, barreras educativas, educación permanente, sistema de salud

ABSTRACT

Introduction: Continuing education is an essential component of professional development in nursing and for improving the quality of care. However, participation by nurses in continuing education activities after obtaining their bachelor's degree remains limited in Argentina, due to multiple individual and organizational factors. In this context, the present study aimed to identify and analyze the factors that influence the continuing education of nursing professionals, as well as to describe the main barriers and facilitators that condition their adherence.

Materials and methods: A non-experimental, descriptive, cross-sectional study was conducted on nursing professionals in the general inpatient sector of the Sanatorio Trinidad de Palermo. Non-probability convenience sampling was used. Data collection was carried out using a semi-structured questionnaire administered online. Variables related to participation in continuing education, socioeconomic and motivational factors, time availability, and access to information were analyzed. The data were analyzed descriptively using absolute and relative frequencies.

Results: Thirty-three nurses participated, predominantly women, with a median age of 33 years. Forty-two per cent did not participate in training activities in the last year; and the majority attended only one or two training sessions per year. The main barriers identified were lack of time, economic cost, and workload. Despite this, 84.8% considered continuing education to be very important, and all recognized its positive impact on professional practice.

Discussion: The findings show low adherence to continuing education, despite a high assessment of its importance, suggesting that structural and organizational barriers outweigh individual motivation. Lack of protected time, limited institutional support, and financial constraints emerge as key factors restricting continuing education, in line with international evidence.

Keywords: continuing education, nursing, professional development, educational barriers, lifelong learning, health system.

Fronteras en Medicina 2025;20(4):238-244. <https://DOI.org/10.31954/RFEM/202504/0238-0244>

INTRODUCCIÓN

El cuerpo profesional de enfermería ha procurado fortalecer su base de conocimiento mediante el desarrollo de las diversas dimensiones que configuran su práctica. Sin embargo, se observa una tendencia a la reiteración de actividades predominantemente asistenciales. La evidencia empírica arroja que los saberes adquiridos a partir de la experiencia resultan insuficientes para enfrentar los desafíos que impone la dinámica actual del proceso salud-enfermedad de la sociedad, lo cual demuestra la necesidad de acceder a programas de formación continua que permitan una actualización permanente de conocimientos y competencias¹.

1. Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Católica Argentina
2. Sanatorio Trinidad de Palermo y Escuela de Enfermería del Hospital Británico de Buenos Aires

Correspondencia: Dolores Albor Vázquez. Av. Alicia Moreau de Justo 1300, C1107AFB CABA, Argentina. Tel.: 0810-220-0822. lolyalborv@gmail.com

Los autores declaran no poseer conflictos de intereses.

Recibido: 01/07/2025 | Aceptado: 28/07/2025

La formación continua es una forma de aprendizaje activo y permanente que se realiza luego de haber realizado estudios de pregrado o de grado. Este tipo de formación permite la actualización y la mejora en conocimientos y habilidades de los distintos profesionales que buscan capacitarse para el crecimiento de sus competencias². En la profesión de enfermería, la educación permanente es un componente esencial para el desarrollo profesional y la mejora de la calidad en el cuidado de la salud. En un contexto de constantes cambios, en el que surgen nuevas tecnologías, procedimientos y conocimientos, la actualización de las competencias del personal de enfermería resulta indispensable para responder a las necesidades del sistema de salud y garantizar una atención segura y efectiva a los pacientes³.

Sin embargo, existe un nivel muy bajo de profesionales de enfermería que continúan su formación luego de la licenciatura, o hasta, incluso, luego del título intermedio. Según los datos obtenidos del Ministerio de Salud, en 2019, hubo solamente 337 ingresantes a una especialización de enfermería, de los cuales, únicamente 89 se egresaron⁴. Estos números reflejan una problemática existente en nuestra profesión y en la formación de los enfermeros. Claro está, la participación de los enfermeros en actividades de formación continua en Argentina enfrenta diversos desafíos. Estos factores que imposibilitan a los profesionales de enfermería continuar con su formación se convirtieron en grandes problemáticas para la profesión. Asimismo, datos que nos arroja un estudio transversal demuestra cómo, de los participantes encuestados (n= 133), el 72.9% (n=97) no posee maestrías, el 71.4% (n=95) no había realizado posgrados y el 63.9% (n=85) apenas tiene un máximo de 5 cursos realizados en los últimos 5 años⁵.

Esto demuestra y reafirma que existe un número muy bajo de profesionales de enfermería que continúan su formación profesional luego del título universitario de grado.

En este sentido, el presente proyecto de investigación tiene como objetivo identificar y analizar los factores que influyen en la formación continua de los profesionales de enfermería en Argentina. Comprender este tipo de temáticas permitirá visibilizar las barreras existentes y las posibles oportunidades de mejora en el acceso, permanencia y finalización de programas formativos. El estudio busca aportar evidencia que contribuya al diseño y funcionamiento de políticas institucionales y educativas orientadas al fortalecimiento del desarrollo profesional continuo, lo cual es fundamental para mejorar la calidad del cuidado enfermero y responder correctamente a las demandas actuales del sistema de salud. Este estudio fue realizado con el objetivo de describir las dificultades que presentan los enfermeros que influyen en la formación continua y determinar los factores facilitadores que promueven la adherencia de los enfermeros a la formación continua.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño. El presente estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, mixto, descriptivo y de corte transversal, con la finalidad de analizar los factores que influyen en la formación continua de los profesionales de enfermería en Argentina.

Población y muestra. La población objetivo estuvo conformada por profesionales de enfermería en ejercicio del “Sanatorio Trinidad de Palermo” del sector de internación general. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando enfermeros que accedieron voluntariamente a participar en el estudio y de manera anónima.

Criterios de inclusión y exclusión. Se incluyeron enfermeros del Sanatorio Trinidad de Palermo, con título universitario y de ambos sexos. A su vez, se excluyeron enfermeros rotantes y auxiliares de enfermería.

Variables del estudio. Las variables analizadas fueron: formación continua (participación en cursos de capacitación en los últimos dos años), nivel de participación en actividades de formación, factores motivacionales, disponibilidad de tiempo y acceso a la información.

Instrumento de recolección de datos. Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario semiestructurado administrado en línea mediante la plataforma *Google Forms*.

RESULTADOS

Según lo mencionado anteriormente, se distribuyó la encuesta entre los profesionales de enfermería de internación general del Sanatorio Trinidad de Palermo, de los cuales 33 de ellos respondieron la misma. Se observó que de esas n=33 respuestas, el 84.8 % (n=28) fueron mujeres con una mediana de edad de 33 años (30-42) y de 7 años de antigüedad (4-13.50) lo que refleja una población en etapa laboral activa y de consolidación profesional. En cuanto al nivel educativo, el 54, 5% (n=18) posee únicamente la Tecnicatura en Enfermería y, solamente un 3% (n=1), alcanzó estudios de posgrado o especialización.

Adherencia a la formación continua

Como se observa en la **Figura 1**, el 42.4% (n=14) manifestó no haber participado en ninguna actividad de formación en el último año, lo que resulta relevante ya que representa casi la mitad de los profesionales que no logran sostener una formación permanente, pese a reconocer su importancia. Asimismo, dentro de aquellos enfermeros que no participaron (n=14), el 71.4% (n=10), refirió que el principal motivo era la falta de tiempo, seguido por falta de acceso y/o recursos con un porcentaje del 14.3 (n=2).

Con respecto a la frecuencia de participación, se evidenció una baja regularidad ya que el 45.5% (n=15)

“Rara vez” realiza actividades formativas y, a su vez, el 27.3% (n=9) lo realiza de forma anual. Además de ello, un gran porcentaje de la población, el 63.6% (n= 21) participa únicamente en una o dos actividades por año, lo que sugiere una baja intensidad formativa.

Factores socioeconómicos

A continuación, se analizaron las variables relacionadas con la situación económica de los profesionales y su impacto en la posibilidad de acceder a instancias de formación. En la **Figura 2** se refleja cómo el 78.8% (n= 28) de los enfermeros ve como limitación para participar de las actividades formativas el costo de estas y, asimismo, el 57.6% (n= 19) afirma que uno de los motivos de abandono es por problemáticas económicas. Por otro lado, se puede observar que el 84.4% (n=28) no recibe ningún tipo de beca o ayuda para poder capacitarse.

Factores motivacionales

Como se muestra en la **Figura 3**, el 84.8% (n=28) considera que la formación continua en enfermería es “Muy importante” y la totalidad de la población afirmó que la capacitación permanente mejora el desarrollo y la práctica profesional.

Disponibilidad de tiempo

Tal como refleja la **Figura 4**, el 45.5% (n=15) refiere poder dedicarle únicamente entre 2 a 5 horas semanales a la capacitación continua, así como el 30.3% (n=10) menos de 2 horas, porcentajes altos que demuestran el poco tiempo disponible para este tipo de actividades. Asimismo, la incidencia directa del tiempo y la sobrecarga laboral están íntimamente relacionadas y corresponden a barreras estructurales para la formación de los profesionales ya que el 63.6% (n= 21) afirman que la carga laboral es un impedimento para la formación.

Acceso a la información

Con respecto a esta variable, en la **Figura 5** se refleja que el 72.7% (n=21) afirmó saber dónde buscar información acerca de actividades formativas; sin embargo, un 39.4% (n=13) refirió no tener acceso suficiente a información sobre la temática. Dentro de aquellos que perciben déficit informativo (n=17), el 88.2% (n=15) manifestó interés en recibir mayor difusión y orientación sobre oportunidades formativas.

DISCUSIÓN

Los resultados analizados en este estudio reflejan que, por un lado, existe un alto porcentaje de enfermeros que no continuaron con la carrera de grado y, por otro, un bajo porcentaje de profesionales que continúan su formación más allá del grado universitario. Esto demuestra que existe una baja progresión académica de los profesionales de enfermería en Argentina y una baja

adherencia a la formación continua. Asimismo, se pudieron comparar los resultados presentados en el estudio con otro, el cual describe la situación académica de enfermería en Latinoamérica y se encontraron similitudes muy marcadas.

En los resultados presentados por Cassiani y cols., se observa una coincidencia clara respecto del predominio de la formación técnica como principal vía de ingreso y permanencia en la profesión en América latina. En la presente investigación, más de la mitad de los profesionales (54.5%) posee únicamente la Tecnicatura en Enfermería y solo un 3% alcanzó estudios de posgrado, lo cual refleja una progresión académica limitada. Esta distribución es consistente con el panorama descrito por Cassiani y cols., quienes señalan que la región presenta una alta dependencia de niveles formativos iniciales y una disponibilidad reducida de trayectorias superiores, especialmente de licenciatura, especialización y posgrado⁶.

En su análisis regional, los autores destacan que la escasa infraestructura universitaria, el bajo número de programas avanzados y la limitada proporción de docentes con formación doctoral -apenas el 8.3% excluyendo a Brasil- condicionan la posibilidad de que los profesionales continúen estudios formales más allá del nivel técnico⁶.

Esto también se convirtió en un descubrimiento para el estudio actual, ya que permitió entender otra barrera marcada en nuestra región. Sin profesionales capacitados para formar nuevos profesionales en niveles académicos más elevados ni infraestructura institucional adaptada para este tipo de capacitaciones, es muy difícil que podamos aumentar el nivel profesional de los enfermeros.

Los resultados de esta investigación evidencian una participación limitada y poco sostenida en actividades de formación continua. El hecho de que el 42.4% (n=14) de los profesionales de enfermería no haya logrado realizar ninguna capacitación en el último año -y que, entre quienes sí participan, la mayoría lo haga únicamente una o dos veces al año- reafirma que la formación continua no se desarrolla como un proceso continuo, sino como instancias aisladas que dependen principalmente del tiempo y los recursos disponibles. Esta situación demuestra que las exigencias del trabajo y la organización del servicio terminan condicionando las posibilidades reales de actualización profesional. A su vez, el número elevado de participaciones esporádicas (“rara vez”) indica que los profesionales no acceden a trayectorias formativas que permitan una actualización gradual y sostenida, sino a experiencias puntuales que difícilmente se traduzcan en mejoras reales en la práctica. En conjunto, estos resultados sugieren que la baja participación no responde únicamente a decisiones individuales, sino que también refleja dificultades estructurales del entorno laboral que impactan en la continuidad de la educación permanente.

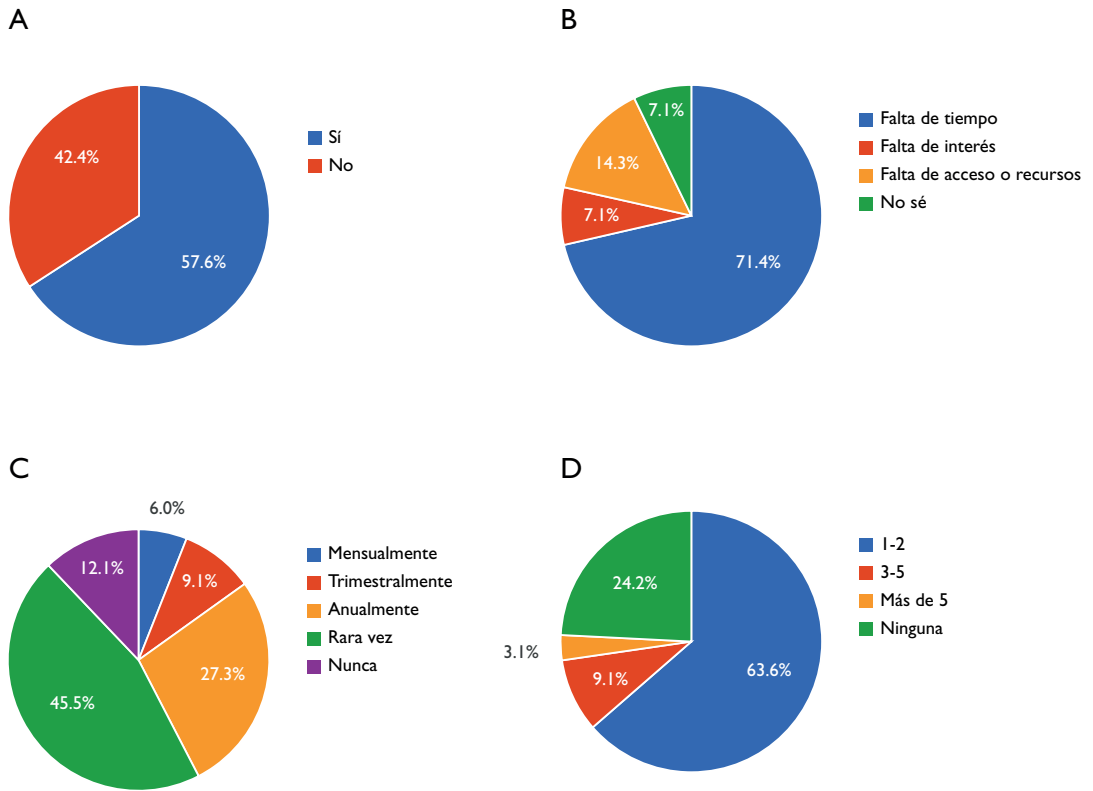


Figura 1. Adherencia a la formación continua. a) Participación en formación en el último año. b) Motivos para no participar en formación. c) Frecuencia de participación en formación. d) Participación en formación por año.

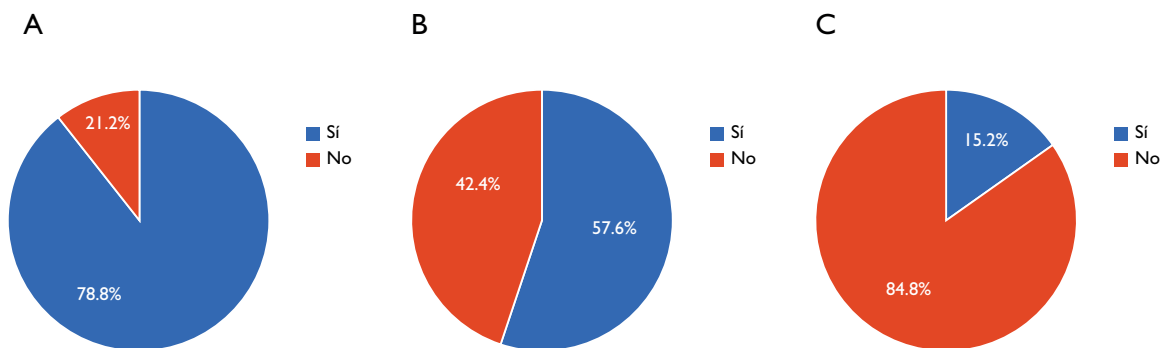


Figura 2. Factores socioeconómicos. a) Costo de los cursos como limitante. b) Abandono de formación por factores económicos. c) Obtención de becas/ayuda económica.

Estos resultados locales se alinean con lo reportado en el estudio de Lhibani y cols., donde la participación efectiva también mostró niveles reducidos y condicionados por la sobrecarga laboral y el escaso apoyo institucional⁷. Según dicho estudio, la asistencia promedio a actividades formativas apenas supera el 59% y, a su vez, la falta de tiempo y la presión asistencial fueron identificadas como barreras principales para mantener la continuidad educativa⁷. Si bien ambos estudios se diferencian en magnitud y contexto, se relacionan en gran medida ya que la participación en formación continua es esporádica y difícil de sostener, incluso cuando los profesionales reconocen su importancia.

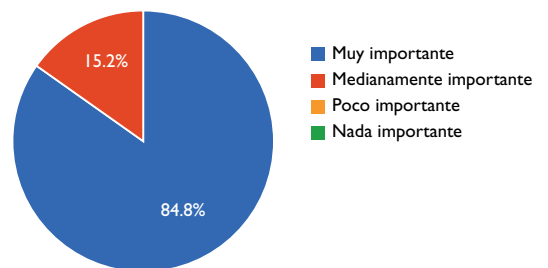


Figura 3. Percepción de la importancia de la formación continua.

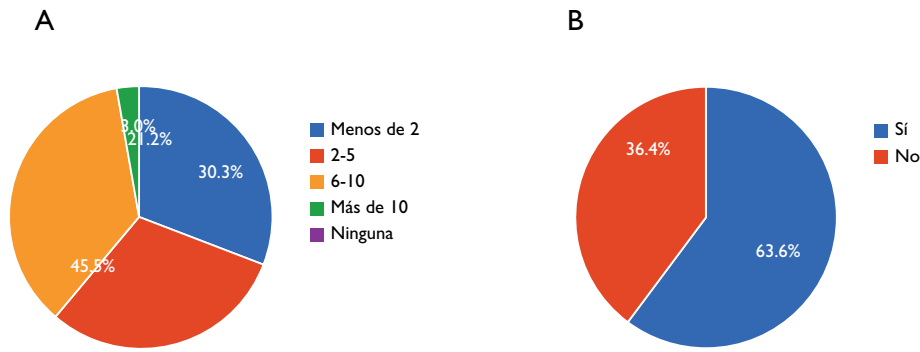


Figura 4. Disponibilidad de tiempo. a) Horas semanales dedicadas a formación. b) Carga laboral como impedimento a la formación.

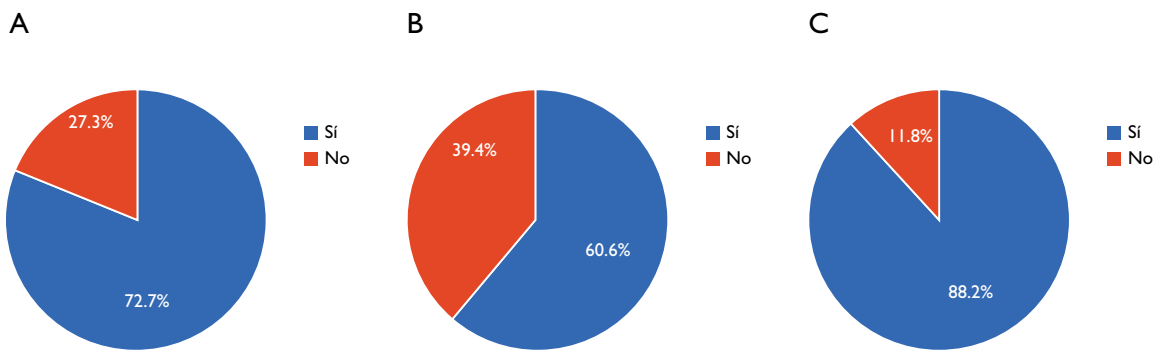


Figura 5. Acceso a la información. a) Conocimiento sobre búsqueda de formación. b) Acceso a información. c) Interés en recibir información acerca de formación.

En este sentido, los presentes resultados se identifican como relevantes porque la baja frecuencia formativa constituye un problema concreto y significativo dentro del servicio estudiado, con repercusiones directas para el desarrollo profesional, la actualización de competencias y la calidad del cuidado.

El análisis de las condiciones económicas muestra que las dificultades financieras no solo limitan el acceso, sino que condicionan la continuidad misma de la formación. El hecho de que el 78.8% de los profesionales identificaran el costo como un obstáculo, y más de la mitad haya referido haber abandonado actividades por motivos económicos, evidencia que la formación continua quedó en segunda instancia frente a otras demandas financieras. A esto se suma que el 84.4% no recibe becas ni ayudas, lo que refuerza la idea de que la actualización profesional depende casi exclusivamente del esfuerzo individual y no de un sistema institucional que acompañe el desarrollo. En este sentido, estos resultados no solo señalan una barrera económica, sino una inequidad estructural, donde quienes cuentan con más recursos pueden sostener su capacitación, mientras que el resto queda limitado a trayectorias formativas intermitentes o directamente interrumpidas.

Esta interpretación se alinea con lo señalado por Pool y cols., quienes muestran que la continuidad educativa depende altamente de la interacción entre recursos personales y apoyo institucional. Según estos autores, el

acceso formal a cursos no garantiza participación real si los profesionales no pueden costearlos o si la institución no facilita su realización⁸. De este modo, al comparar ambos estudios, se observa un patrón relevante. Los factores económicos actúan como un filtro que define quiénes logran sostener su formación y quiénes no, generando diferencias internas que repercuten en el desarrollo profesional y, a su vez, en la calidad del cuidado. En conjunto, los datos representan que la problemática económica no es aislada ni circunstancial, sino un elemento central para comprender la baja continuidad formativa en el equipo de enfermería.

En relación con esta variable, el análisis de esta dimensión permite comprender la influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en la adherencia a los procesos de aprendizaje permanente.

La percepción de los profesionales del sanatorio sobre la formación continua fue altamente positiva, ya que el 84.8% la consideró "muy importante", y el total de los encuestados afirmó que la educación permanente mejora la práctica y el desarrollo profesional. Sin embargo, esta valoración no siempre se traduce en participación real, lo que muestra que la motivación, aunque esté presente, no es suficiente para sostener procesos formativos. Este patrón también fue descrito por Brekelmans y cols., quienes realizaron un estudio con más de mil enfermeros y encontraron que la decisión de capacitarse depende de cómo se relacionan tres factores: la im-

portancia que el profesional le asigna a la formación, su motivación y las condiciones del entorno laboral. Por un lado, la “importancia” resultó ser el mejor predictor de la participación ($\beta=0.94$, una relación muy fuerte), lo que significa que cuanto más relevante se percibe la capacitación, más probable es que el enfermero participe. A su vez, las motivaciones personales –cómo mejorar el desempeño o avanzar profesionalmente– influyeron en gran medida en esa percepción de importancia ($\beta=0.70$, relación fuerte). Por último, las condiciones laborales, como el tiempo disponible, el acceso a recursos y el apoyo institucional, mostraron una influencia moderada sobre la motivación ($\beta=0.42$); es decir, aunque un enfermero esté motivado, esa motivación disminuye cuando el contexto no facilita la participación⁹.

Los resultados del presente estudio se relacionan ampliamente con este modelo. A pesar de la valoración positiva expresada por los profesionales, la baja frecuencia de participación evidenciada en este trabajo refleja que las motivaciones individuales quedan condicionadas por barreras externas, especialmente la demanda asistencial, el tiempo limitado y la falta de políticas institucionales que acompañen el desarrollo profesional. De este modo, tanto en este estudio como en el de Brekelmans y cols., la motivación aparece como un componente importante pero insuficiente ya que su efecto depende directamente del entorno, y sin condicionantes, incluso una percepción muy alta de la importancia de la formación continua no se traduce en una participación sostenida.

La disponibilidad de tiempo surgió en este estudio como una de las barreras más determinantes para sostener actividades de formación continua. Casi la mitad de los profesionales refirió poder dedicar menos de cinco horas semanales a la capacitación y un 30.3% señaló disponer de menos de dos horas, lo que muestra la dificultad de integrar actividades formativas en jornadas asistenciales de alta demanda. Esta interpretación coincide con lo reportado por Walter y Terry, quienes identificaron que el tiempo es uno de los recursos individuales más críticos para el desarrollo profesional¹⁰. En el estudio se describieron dificultades para compatibilizar el desarrollo profesional continuo (DPC) con la carga laboral, y a su vez, se mencionó que las enfermeras debían usar tiempo personal, incluidos días libres o vacaciones, para poder cumplir con las expectativas institucionales de formación. Además, los autores remarcan que la falta de reemplazos en los turnos y la presión asistencial son factores que llevan con frecuencia a la omisión de actividades formativas y afectan la motivación para sostenerlas¹⁰.

Teniendo en cuenta estos hallazgos, los resultados del presente estudio muestran que la falta de tiempo no solo condiciona el acceso a la formación, sino que también interfiere con el equilibrio entre vida laboral y personal. La población observada –profesionales motiva-

dos, pero con poca disponibilidad horaria– refuerza la idea de que la capacitación se percibe como una demanda adicional difícil de sostener en contextos de alta exigencia. Tanto en nuestro estudio como en el de Walter y Terry, el tiempo emerge como un condicionante estructural que excede la motivación individual y requiere de intervenciones institucionales específicas para garantizar la continuidad y la calidad de la formación profesional en enfermería.

Los resultados de este estudio evidenciaron dificultades relevantes en el acceso a la información sobre oportunidades de formación continua, lo cual coincide con lo descrito por Ousey y Roberts¹¹. Si bien el 72.7% ($n=21$) de los profesionales refirió saber dónde buscar información sobre actividades formativas, una proporción importante –el 39.4% ($n=13$)– indicó no contar con información suficiente o accesible para tomar decisiones sobre su capacitación. Esta contradicción entre “saber dónde buscar” y “no acceder a la información necesaria” afirma que el problema no reside únicamente en la disponibilidad de fuentes, sino en la calidad, claridad y pertinencia de la información ofrecida. En el estudio de Ousey y Roberts, esto refleja barreras más profundas: la desigualdad en la difusión institucional, la falta de acompañamiento para interpretar la oferta disponible y el impacto de limitaciones estructurales como el tiempo, el financiamiento o las habilidades digitales¹¹.

Además, entre quienes perciben déficit informativo ($n=17$), la gran mayoría (88.2%, $n=15$) expresó interés en recibir mayor difusión y orientación, lo que indica que el problema no es la falta de motivación sino la ausencia de mecanismos institucionales que organicen, filtren y comuniquen la información de manera efectiva. Esta interpretación dialoga con el concepto de “percepción de techo” planteado por Pool y cols., donde los profesionales sienten que, aun queriendo capacitarse, la oferta disponible no responde a sus necesidades reales o no les aporta un aprendizaje significativo. Cuando la información llega incompleta, desactualizada o poco contextualizada, se profundiza la sensación de que no hay oportunidades relevantes para avanzar⁸.

De esta forma, la combinación de déficit informativo y percepción de techo genera una experiencia de estancamiento formativo: los enfermeros saben que deben formarse, quieren hacerlo, pero encuentran que el acceso a la información y la falta de oportunidad de la oferta no acompañan ese deseo. En conjunto, estos resultados muestran que el acceso a la información no depende solo del interés individual, sino de estructuras institucionales capaces de garantizar una comunicación clara, equitativa. En relación con lo analizado a lo largo del estudio, en conclusión, la formación continua constituye un pilar fundamental pero vulnerable dentro del ámbito sanitario. Para revertir esta situación, es necesario que las instituciones asuman un rol más activo en la creación de

entornos que faciliten la participación. Las principales acciones para llevar a cabo son garantizar tiempo protegido o modalidades de liberación parcial durante la jornada laboral; desarrollar programas de financiamiento institucional, como becas o subsidios que reduzcan la carga económica de los cursos; fortalecer la difusión sistemática y multicanal de oportunidades formativas; y promover un plan institucional anual de capacitación, con diversas propuestas, actualizadas y pertinentes para distintos niveles de experiencia. Asimismo, el fortalecimiento de habilidades digitales, la creación de espacios de aprendizaje entre pares y la generación de con-

venios con instituciones académicas podrían favorecer una participación más equitativa y sostenida.

Finalmente, la evidencia obtenida sugiere que abordar las barreras identificadas no solo promovería un acceso más justo a la formación continua, sino que también ayudaría a mejorar la calidad del cuidado, favorecer y fortalecer el desarrollo profesional. La implementación de políticas institucionales orientadas a garantizar condiciones reales de participación es un accionar indispensable para avanzar hacia un modelo de enfermería más actualizado, autónomo y alineado con las demandas crecientes del sistema de salud.

BIBLIOGRAFIA

1. Pérez Ramírez T, Peña Ávila Y, Cano Mariño H, Bravo Guña E. Factores que influyen en la educación continua desde la perspectiva del profesional de enfermería. *Revista Sinapsis*. 2020;1:1-7.
2. Marqués Andrés S. Formación continuada: herramienta para la capacitación. *Enfermería Global* 2011;10:1-12.
3. Hernández Velasco G, Ramos Arista B, Taboada-Aranza O, Cadena-Estrada J. C. Factores que influyen en la participación en cursos de educación continua del personal de enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica* 2017;16:1-7.
4. Ministerio de Salud de Argentina & Dirección Nacional De Talento Humano Y Conocimiento. Estado de situación de la formación y el ejercicio profesional de Enfermería en Argentina. Ministerio de Salud Argentina. 2021;1-24.
5. Avila Saldaña RK, Carangui Marquez SP. Importancia de la Educación Continua en Enfermería [tesis de grado]. Azogues - Ecuador: Universidad Católica de Cuenca; 2022. <https://dspace.ucacue.edu.ec/items/c6ecb34a-1bcb-4abc-b7b9-3fc3ea63ed20>; consultado el 1/6/25.
6. Cassiani SH, Bassalobre-García A, Reveiz L. The situation of nursing education in Latin America and the Caribbean towards universal health. *Rev Latino-Am Enfermagem* 2017;25:e2913.
7. Lhibani M, El Kharraz L, Ben Abdelaziz A, Rachid A. Factors hampering the participation of nursing staff in continuing education activities in hospital centers in the Casablanca-Settat region. *Open Nurs J* 2021;15:218-28.
8. Pool IA, Poell RF, Ten Cate O. Nurses' and managers' perceptions of continuing professional development for older and younger nurses: a focus group study. *Int J Nurs Stud* 2013;50:34-43.
9. Brekelmans G, Poell RF, van Wijk K. Factors influencing continuing professional development: a model of motivation, locus of control and availability of resources. *J Adv Nurs* 2016;72:876-87.
10. Walter R, Terry J, Smith L. Barriers to nurses' participation in continuing professional development: a systematic review. *Open Nurs J* 2021;15:218-36.
11. Ousey K, Roberts J, Playle J. Improving access to CPD for nurses: the uptake of online provision. *Br J Community Nurs* 2013;18:93-7.