



ARTÍCULO ORIGINAL

Influencia de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación de enfermeros en educación continua

Influence of personal, professional and motivational factors in participation of nurses in continuing education

Norma Beatriz Ríos¹  , Ana María Mosca¹ 

¹Instituto Universitario Hospital Italiano de Buenos Aires. Carrera de Licenciatura en Enfermería. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Citar como: Ríos NB, Mosca AM. Influencia de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación de enfermeros en educación continua. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 2022 [citado Fecha de acceso]; 2:93. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcvt202293>

Enviado: 06-09-2022

Aceptado: 23-10-2022

Publicado: 24-10-2022

RESUMEN

Antecedentes: la educación continua permite la actualización en la formación posterior a la graduación profesional. Se ha observado una relación directa entre la asistencia a dicha formación y la mejora de la práctica de enfermería.

Objetivo: conocer cómo influyen los factores personales, profesionales y motivacionales de los profesionales de enfermería en la participación en educación continua en una institución de salud.

Métodos: se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal y correlacional en enfermeros de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Para la medición de los factores motivacionales se usaron la Escala de razones de participación y el Instrumento de factores motivacionales para la asistencia a cursos de educación continua. Se utilizó estadística descriptiva e inferencial.

Resultados: se tuvo predominio de los participantes con más de 30 años (82,9 %), sexo femenino (85,2 %) y con pareja (66,1 %). Se comprobó con la prueba de Ji cuadrado que los factores personales y profesionales no afectan la participación de enfermeros en educación continua. Se encontró relación entre el nivel económico y el número de horas de educación continua en el último año ($p < 0,001$). Los factores motivacionales que se asociaron con la participación en educación continua fueron: el desarrollo y mejora profesional ($p = 0,026$) y el servicio profesional ($p = 0,001$).

Conclusiones: los factores personales y profesionales de las enfermeras no influyen en su participación en educación continua. El desarrollo y mejora profesional, y el servicio profesional son los factores motivacionales que se asocian con la participación en actividades de educación continua.

Palabras clave: Educación Continua; Educación en Enfermería; Motivación.

ABSTRACT

Background: continuing education allows for updating in post-graduation training. A direct relationship has been observed between attendance to such training and improvement of nursing practice.

Aim: to find out how personal, professional and motivational factors of nursing professionals influence participation in continuing education in a health care institution.

Methods: a descriptive, cross-sectional and correlational study was carried out in nurses from the Autonomous City of Buenos Aires. For the measurement of motivational factors, the Reasons for Participation Scale and the Instrument of Motivational Factors for Attendance to Continuing Education Courses were used. Descriptive and inferential statistics were used.

Results: there was a predominance of participants over 30 years of age (82,9 %), female sex (85,2 %) and with a partner (66,1 %). The Ji-square test showed that personal and professional factors do not affect the participation of nurses in continuing education. A relationship was found between economic level and the number of hours of continuing education in the last year ($p < 0,001$). The motivational factors associated with participation in continuing education were: professional development and improvement ($p = 0,026$) and professional service ($p = 0,001$).

Conclusions: nurses' personal and professional factors do not influence their participation in continuing education. Professional development and improvement and professional service are the motivational factors associated with participation in continuing education activities.

Keywords: Continuing Education; Nursing Education; Motivation.

INTRODUCCIÓN

Décadas atrás, se consideraba que los individuos solo aprendían durante su tránsito por la escuela formal. La necesidad de fuerza de trabajo capacitada ha obligado a los centros médicos y educativos a mantener actualizados a sus trabajadores. Así surgió la educación continua (EC) en salud como un conjunto de actividades educativas para la actualización profesional orientadas a extraer de las experiencias cotidianas nuevos elementos formativos. La EC guarda un vínculo cercano con la realidad laboral en la que se desarrolla el proceso de aprendizaje.⁽¹⁾

Esta es una inversión personal y profesional necesaria a lo largo de la vida profesional porque amplía y perfecciona los conocimientos técnicos y científicos y las habilidades prácticas. Así mismo, permite la actualización en la formación posterior a la graduación profesional o de pregrado. Los mundos del trabajo y la educación se entrelazan en el ámbito de la formación profesional en enfermería con diferentes regulaciones, reglamentaciones, intereses y prácticas, y, sobre todo, con sus conceptos y referencias teóricas subyacentes.⁽²⁾

Se ha observado una relación directa entre la asistencia a los programas de EC y la mejora de la práctica de enfermería. Además, se ha visto alta productividad de los empleados entrenados apropiadamente, menor tasa de accidentes o errores de trabajo, mejor clima organizacional, satisfacción en el trabajo y mejores resultados del paciente.⁽³⁾

Sin embargo en muchas ocasiones la práctica de la EC se encuentra disociada de la cotidianidad: las necesidades de los trabajadores son poco consideradas y se llevan a cabo programas de entrenamiento cuyos resultados son evaluados cuantitativa y no cualitativamente. Si como lo indican las investigaciones actuales, la EC contribuye a la práctica de calidad en la atención de enfermería, entonces las razones que influyen en su participación adquieren mayor significancia para la profesión de enfermería.⁽⁴⁾

El propósito de este artículo es conocer cómo influyen los factores personales, profesionales y motivacionales de los profesionales de enfermería en la participación de EC en una institución de salud.

MÉTODO

Se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal y correlacional, probabilístico simple en enfermeros de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La población estuvo conformada por enfermeros de una empresa de medicina prepaga con centros de atención propios.

La muestra se calculó con base a la fórmula para poblaciones finitas, mediante un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, correspondiendo a 35 % de la población total (N=600 enfermeras, n=210 enfermeras/instrumentadoras), con un nivel de confianza del 95 %.

Se tuvieron como criterios de inclusión: ser licenciada/o en enfermería o instrumentación, enfermeros/instrumentadores con al menos un año de antigüedad en la institución, que aceptaron participar voluntariamente y no se encontraba con licencia laboral al momento del estudio.

Durante los meses de junio y julio del año 2015 se realizó la recolección de datos mediante la aplicación de instrumentos autoadministrables.

Previamente se realizó una prueba piloto a 10 enfermeras de una institución con características similares a las del estudio, para conocer la claridad de las preguntas, el tiempo de llenado del instrumento, posterior a la misma se realizaron los ajustes necesarios. Se contó con la autorización de las autoridades de enfermería de la institución.

Las variables estudiadas fueron clasificadas como independientes: factores personales (edad; sexo; estado civil; nivel de ingreso económico mensual aproximado; número de hijos o dependientes económicos). Factores profesionales (nivel académico de enfermería obtenido; área de práctica profesional; cantidad de horas de trabajo en la semana; posee un segundo empleo). Factores motivacionales (desarrollo y mejora profesional; beneficios y seguridad laboral; aprendizaje e interacción con colegas, servicio profesional; compromiso y reflexión personal; habilidades hacia la EC; importancia atribuida a la EC; y afecto hacia las actividades de EC).

Variables dependientes: participación en EC (estudia actualmente; tipo de estudio; participación en EC en el último año ; temas de actividades de EC que participo; modalidad didáctica de EC ; tipo de actividad; número de horas de EC que realizó durante el último año; fecha de la última vez que participo; cantidad de actividades de EC que realizo; motivación para realizar las actividades de educación; motivos que le han impedido asistir a cursos; facilidades que ha encontrado para asistir a cursos; temas de interés para EC).

Para la medición de los factores motivacionales se usaron la Escala de razones de participación (PRS)⁽⁵⁾ y el Instrumento de factores motivacionales para la asistencia a cursos de EC.⁽⁶⁾ Para medir la participación en la EC, se aplicó un instrumento denominado Participación en EC (PEC).⁽⁷⁾

Los instrumentos aplicados fueron validados en estudios anteriores, con un alpha de Cronbach de 0,95 en (PRS), 0,70 en (PEC) y 0,784 en Instrumento de factores motivacionales para la asistencia a cursos de EC.

El análisis de los datos se realizó con el paquete estadístico SPSS v18.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Las variables cuantitativas se describieron mediante la media, desviación típica, mediana, mínimo y máximo. Las variables categorías se describieron con frecuencia y porcentajes.

Del nivel inferencial se utilizó, para estudiar la relación entre variables cuantitativas, la Rho de Spearman para variables que no siguieran una distribución normal. Para estudiar la relación entre variables cuantitativas y categóricas se utilizó la prueba no paramétrica de comparación de grupos de Mann-Whitney. Para estudiar la relación entre variables categóricas se utilizó la prueba de Chi Cuadrado y el test exacto de Fisher en el caso de incumplimiento del supuesto de aplicación ($F_{e} \geq 5$). El nivel de significación utilizado en todo el estudio fue de un p valor menor o igual a 0,05.

En el presente estudio se consideraron los criterios éticos propuestos por el Comité de Ética de Investigación de la institución. Prevalció el criterio de respeto a la dignidad del ser humano, la protección de sus derechos y su bienestar.

La participación en este estudio fue voluntaria y anónima, y se concedió a los participantes la posibilidad de retirarse de la investigación, si así lo deseaban. Se tomó en cuenta el consentimiento informado del profesional de enfermería para la aplicación del instrumento. Los cuestionarios fueron recolectados y codificados para preservar la confidencialidad de los resultados.

RESULTADOS

En este estudio existió predominio de los participantes con más de 30 años (82,9 %), sexo femenino (85,2 %) y con pareja (66,1 %).

El ingreso económico mensual más representado estuvo en el rango de \$10 000 a \$14 000 (60 %) y \$17 001 o más (20,5 %). En su mayoría con hijos o dependientes económicos (66,2 %).

En cuanto a los factores profesionales predominaron los niveles académicos enfermera (34,30 %) y licenciado (47,60 %). La mayoría representó al área de práctica profesional asistencial (82 %) y gestión (10,9 %).

El 56,20 % refirió trabajar 35 horas semanales y el 26,7 % de 60-70 horas. Solo el 74,30 % tuvo un segundo empleo.

En cuanto a los factores motivacionales se observaron medias superiores en servicio profesional (4,03, DE: 0,81); clasificación (3,9, DE: 0,7); desarrollo y mejora profesional (3,89, DE: 0,63) y aprendizaje e interacción con colegas (3,89, DE: 0,79), compromiso y reflexión personal (3,79, DE: 0,79) y habilidades (3,7, DE: 0,53) con rangos de 1,5 a 5 (Tabla 1).

Tabla 1. Factores motivacionales hacia actividades de EC y PEC

| Instrumento | M (DT) | Me | Rango |
|---|-------------|------|-----------|
| PRS | | | |
| Desarrollo y mejora profesional | 3,89 (0,63) | 3,83 | 2,33-5 |
| Servicio Profesional | 4,03 (0,81) | 4 | 2-5 |
| Aprendizaje e Interacción con colegas | 3,89 (0,79) | 4 | 2-5 |
| Beneficios personales y seguridad laboral | 3,44 (0,64) | 3,57 | 1,71-4,71 |
| Compromiso y Reflexión personal | 3,79 (0,76) | 4 | 1,5-5 |
| Instrumento de factores motivacionales para la asistencia a cursos de EC | | | |
| Habilidades | 3,7 (0,53) | 3,69 | 2,5-5 |
| Importancia | 3,43 (0,67) | 3,5 | 1,6-5 |
| Afecto | 3,32 (0,46) | 3,3 | 2,3-4,4 |
| PEC | | | |
| Clasificación | 3,9 (0,7) | 4 | 2,4-5 |

La participación en EC mostró que el 26,7 % estudia actualmente de ellos licenciatura en enfermería (39,2 %); administración de salud y enfermería legal y forense (12,5 %) y profesorado (16 %).

El 32,4 % asistió a un curso de EC en el último año siendo los temas más solicitados úlceras de presión y lactancia. La modalidad presencial (24,4 %) y la semipresencial predominaron (11,5 %).

Los cursos teóricos (11,5 %) y teórico-prácticos (24,4 %) fueron los de mayor asistencia. El 33,8 % hizo 1-2 cursos y más de 2 solo el 3,1 %.

El 24,4 % refirió haber realizado menos de 20 horas de EC y el 8 % de 20 -40 horas. El 33,3 % afirmó que la última vez que asistió a cursos de EC fue hace más de 4 años y hace menos de un año (32,3 %).

La motivación general para participar en actividades de EC fue adecuada (60,5 %); baja (24 %) y alta (15,5 %). La falta de tiempo (32,3 %); falta de recursos económicos (28,5 %) y falta de incentivos institucionales (24,7 %) fueron los motivos que más impidieron asistir a cursos.

El 46,7 % refirió no tener ninguna facilidad para asistir a cursos; el 16,2 % tuvo acceso a permisos y el 32,4 % a becas. El tema de mayor interés fue la “Contención emocional en el equipo de salud” (41,4 %) seguido por “Enfermería en Urgencias” (15,6 %).

Se comprobó con la prueba de Chi Cuadrado que los factores personales y profesionales no afectan la participación de enfermeros en EC.

Sin embargo, se encontró que existe relación entre el nivel económico y el número de horas de EC en el último año ($p < 0,001$). Dentro del grupo que hace más de 20 horas, la mayoría se comportó de forma similar (38,3 %; 36,2 %) entre los que ganan de \$10 001 a \$14 000 y \$17 001 o más.

Los factores motivacionales que se asociaron con la participación en EC fueron: el desarrollo y mejora profesional ($p = 0,026$) y el servicio profesional ($p = 0,001$) los que fueron superiores en el grupo que participó de EC en el último año (tabla 2).

Tabla 2. Factores motivacionales y participación en educación continua

| PRS | Escala | No. | M | DT | Me | Mín. | Máx. | p |
|---|--------|-----|-----|-----|-----|------|------|-----------|
| Desarrollo y mejora profesional | No | 142 | 3,8 | 0,6 | 3,8 | 2,3 | 5 | 0,026 |
| | Si | 68 | 4,0 | 0,6 | 3,9 | 2,7 | 5 | |
| Servicio Profesional | No | 142 | 3,9 | 0,8 | 4,0 | 2,0 | 5 | 0,001 |
| | Si | 68 | 4,3 | 0,7 | 4,5 | 2,0 | 5 | |
| Aprendizaje e Interacción con colegas | No | 142 | 3,9 | 0,8 | 4,0 | 2,0 | 5 | > 0,05 |
| | Si | 68 | 3,8 | 0,7 | 3,8 | 2,4 | 5 | |
| Beneficios personales y seguridad laboral | No | 142 | 3,4 | 0,6 | 3,4 | 1,7 | 4,6 | > 0,05 |
| | Si | 67 | 3,5 | 0,7 | 3,6 | 2,0 | 4,7 | |
| Compromiso y Reflexión personal | No | 142 | 3,8 | 0,8 | 3,9 | 1,5 | 5 | > 0,05 |
| | Si | 68 | 3,9 | 0,7 | 4,0 | 1,5 | 5 | |
| PEC Clasificación | No | 142 | 3,9 | 0,7 | 4,0 | 2,4 | 5 | > 0,05 |
| | Si | 67 | 4,0 | 0,6 | 4,0 | 2,8 | 5 | |

Los valores de desarrollo y mejora ($p < 0,001$), servicio profesional ($p = 0,002$), beneficios personales y seguridad laboral ($p = 0,008$), compromiso y reflexión personal ($p = 0,012$), habilidades ($p < 0,001$), importancia ($p < 0,001$), afecto ($p < 0,001$) fueron superiores en el grupo de que destinó más de 20 horas de EC en el último año.

DISCUSIÓN

La atención de enfermería debe ser conforme el avance de la ciencia para satisfacer las necesidades holísticas de los usuarios, es por ello que el profesional debe ser altamente cualificado a fin de contribuir a mejorar la calidad de vida de la población. La EC constituye una herramienta fundamental en la formación académica del profesional de enfermería, influye de manera importante en las actividades científico-técnica que demanda la calidad de atención en salud.⁽⁸⁾

En el presente estudio se demostró que los factores personales no afectan la participación de enfermeros en EC. Estos resultados no coinciden con los estudios previos de Flores y col.⁽⁷⁾ quienes encontraron que las características personales y profesionales de los participantes, como falta de tiempo y tener hijos, tienen un efecto directo sobre la participación en EC.

Estas diferencias pueden estar sustentadas en las características de la muestra pues en la presente investigación se tuvo un predominio muy superior del sexo femenino y los mayores de 30 años.

Así, también Flores y col.⁽⁷⁾ asegura que al menos un factor profesional ejerce un efecto sobre la participación del personal de enfermería en la formación continua. Pues encontraron que el nivel académico de enfermería es un motivo estadísticamente significativo para participar en la formación

continua y que los profesionales de enfermería con título de licenciatura atribuyen mayor importancia a la participación en la formación continua. Comenta además que lo mismo es cierto para los profesionales en puestos administrativos y de supervisión.

Los factores profesionales no afectaron la participación en EC en el presente estudio hallazgo que discrepa con lo comentado anteriormente. Estas discrepancias pueden estar relacionadas con las diferentes distribuciones según nivel académico de enfermería en ambos estudios. En la investigación citada hubo una mayor de los auxiliares de enfermería y de los enfermeros generales modificando así las perspectivas de estos en cuanto a el valor de la EC.

Se demostró sin embargo que existe relación entre el nivel económico y el número de horas de EC en el último año. Sobre eso Guña y col.⁽⁹⁾ comentan que los gastos que representan la realización de cursos en ocasiones son motivos de desgano para realizarlos, porque la remuneración que tiene enfermería muchas veces no cubre los valores necesarios para hacerlo por razones índole personal, lo que desmotiva al personal de manera particular provocando emociones negativas respecto a las mismas y predisposición ante su trabajo que afecta a las relaciones interpersonales dentro y fuera del lugar de trabajo pues se produce frustración y despersonalización, además de conformismo.

El ingreso económico en la muestra estudiada se mantuvo dentro de límites aceptables socialmente sin embargo las dinámicas y los precios de vida llegan a afectar la posibilidad de participar en actividades formativas si se tiene en cuenta que el tiempo que se dedica a la EC es tiempo que el enfermero en muchas ocasiones no podrá dedicar a trabajar y mejorar sus ingresos.

El desarrollo y mejora profesional, así como el servicio profesional fueron los factores motivacionales que se asociaron con la participación en EC. Estos resultados demuestran que las aspiraciones individuales de cada enfermero hacia el perfeccionamiento de su desempeño laboral son factores determinantes en su disposición hacia la formación continua en el postgrado.

Esto puede significar además que cuando el enfermero percibe que los contenidos relacionados al conocimiento y a las habilidades podrían utilizarse en el trabajo, así como para mantenerse actualizados en nuevos avances en el campo de atención a la salud, aumenta la valoración de utilidad para su trabajo, y la autoeficacia percibida sobre habilidades y destrezas para enfrentarse a la tarea y a tener un sentimiento o actitud positiva hacia la conducta de progreso académico.

Espinosa y col.⁽¹⁰⁾ sostienen que la calidad de un servicio de salud parte, en primer orden, del nivel de competencia y desempeño de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones laborales y sociales. Motivar a los profesionales y técnicos de la salud a mejorar su desempeño y adoptar la superación profesional permanente y la EC como un estilo de vida en este nuevo milenio, no es solo importante, sino necesario, para poder satisfacer el encargo de nuestra sociedad.

Moura y col.⁽¹¹⁾ afirman que el desarrollo y mejora profesional dentro de la EC surge del diálogo entre gestores y profesionales de la salud para discutir la organización del trabajo a través de la formación continua. Debe ser preocupación de los gerentes y líderes motivar y aumentar la productividad del equipo, brindando oportunidades para la construcción de carrera, estimulando el sentimiento de pertenencia y el reconocimiento profesional. La motivación y la satisfacción laboral contribuyen a la estabilidad y desarrollo de la EC.

Los valores en desarrollo y mejora, servicio profesional, beneficios personales y seguridad laboral, compromiso y reflexión personal, habilidades, importancia y afecto fueron superiores en el grupo que destinó más de 20 horas de EC en el último año.

Estos resultados reafirman lo planteado por Machwate y col.⁽¹²⁾ quienes señalan que mayores periodos de tiempo vinculados a la EC están relacionado con mejores indicadores de asistencia sanitaria, crecimiento profesional y compromiso laboral en personal de enfermería.

A juicio de Zamora-Torres y col.⁽¹³⁾ la utilización e implementación de componentes de un modelo de EC, requiere de la concientización, transformación e inspiración del personal, para lo cual es de suma importancia contar con líderes inspiradores que motiven un cambio organizacional, capaz de romper con

paradigmas educativos obsoletos e ineficientes para el logro exitoso de objetivos y metas referentes a la calidad y seguridad del paciente y el establecimiento de atención médica.

Es importante destacar que toda organización es responsable de crear mecanismos mediadores que permitan crecer al empleado dentro de la organización, reconocer las divergencias de cada empleado a fin de ofrecerle las mejores soluciones motivacionales tales como incentivos, elogios, ascensos, aumentos; de tal forma que el empleado logre sentirse cómodo y satisfecho en su ambiente laboral, que sienta que se le toma en cuenta y que se le brindan oportunidades para surgir, de esta manera el empleado será más productivo y se sentirá con mayor disposición de participar en actividades formativas y de EC.^(14,15)

El presente estudio permitió conocer los factores con mayor influencia en la participación de los enfermeros en actividades de EC. Una vez identificados estos factores se impone la necesidad de que los gestores de estos procesos formativos actúen sobre ellos e incentiven de esta forma el mejoramiento profesional del personal de enfermería.

La aplicación de los conocimientos aportados en la presente investigación facilitará una mayor incorporación de enfermeros a las actividades de EC mejorando por transitividad la calidad de la atención sanitaria.

Entre las limitaciones este estudio se encontró la presencia de datos autoinformados. Este aspecto suele tener varias fuentes potenciales de sesgo, como son la memoria selectiva y la exageración.

CONCLUSIONES

Se concluyó que los factores personales y profesionales de las enfermeras no influyen en su participación en EC. Existe relación entre el nivel económico y el número de horas de EC en el último año. El desarrollo y mejora profesional, y el servicio profesional son los factores motivacionales que se asocian con la participación en actividades de EC. La mayoría de los factores motivacionales fueron superiores en el grupo que destinó más de 20 horas de EC en el último año.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ochoa Gutiérrez R, Balderas Gutiérrez KE. Educación continua, educación permanente y aprendizaje a lo largo de la vida: coincidencias y divergencias conceptuales (Investigaciones). 2021; Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8305>
2. Cassiani S, Almeida R de, Garcia MH, Listovsky G, Tejada EDG, Sandoval LS, et al. Educación continua en enfermería: Campus Virtual en Salud Pública en la Región de las Américas. Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo. 2021;23: 31944. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie23.ecec>
3. Chakraborty N, Sinha BNP, Nizamie SH, Sinha VK, Akhtar S, Beck J, et al. Effectiveness of Continuing Nursing Education Program in Child Psychiatry. J Child Adolescent Psych Nursing. 2006;19(1):21-8. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6171.2006.00039.x>
4. Valaitis R. Interactive continuing education workshops or conferences can improve professional practice and patient outcomes. Evidence-Based Nursing. 2002;5(1):26-26. <http://dx.doi.org/10.1136/ebn.5.1.26>
5. DeSilets LD. Assessing Registered Nurses' Reasons for Participating in Continuing Education. J Contin Educ Nurs. 1995;26(5):202-8. <https://doi.org/10.3928/0022-0124-19950901-05>
6. Hernández-Muñoz A, García-Aguiluz K, Ponce-Gómez G, et al. Factores motivacionales en el personal de enfermería que influyen en la asistencia a cursos de educación continua. Rev Enferm IMSS. 2007;15(3):125-128.

7. Flores Peña Y, Alonso Castillo M. Factors influencing nursing staff members' participation in continuing education. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2006;14(3):309-15. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000300002>
8. Garcia-Salas JM, Rodríguez-Día JL, Parcon-Bitanga M, Garcia-Salas JM, Rodríguez-Día JL, Parcon-Bitanga M. Formación de posgrados en Enfermería, una necesidad para Santo Domingo de los Tsáchilas. *Revista Archivo Médico de Camagüey*. 2019;23(5):617-27.
9. 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). <https://doi.org/10.37117/s.v1i16.305>
10. Espinosa GJL, Lago ERL, Izquierdo NV, Manresa OMT. La superación profesional en salud como modalidad de la educación de posgrado. *EDUMECENTRO*. 2019;11(1):202-17.
11. Moura C, Moreira K, Costa A, Baixinho CL, Henriques MA, da Silva MM. Laying the Foundations of Continuing Education in Health in the Family Health Strategy. *Education Sciences*. 2022;12(8):521. <https://doi.org/10.3390/educsci12080521>
12. Machwate S, Bendaoud R, Burgos D, Berrada K. Innovative Hybrid SPOC Model for Initial and Continuing Education at University. En: Rocha A, Adeli H, Dzemyda G, Moreira F, editores. *Information Systems and Technologies*. Cham: Springer International Publishing; 2022;523-32. https://doi.org/10.1007/978-3-031-04819-7_50
13. Zamora-Torres L, Rodríguez-Leaño BE, Rojas-Padilla M, Guzmán-Pantoja JE. Modelo de educación continúa para la calidad y la seguridad hospitalaria. *Sal Jal*. 2020;6(2):86-7.
14. Foria APS, González-Argote J. La relación del pluriempleo con el desempeño en profesionales de enfermería en Argentina. *Información para directivos de la Salud*. 2022;38:e_1224.
15. Rivas HCP, Perero SGV. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*. 2018;3:177-92. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Norma Beatriz Ríos, Ana María Mosca.

Curación de datos: Norma Beatriz Ríos, Ana María Mosca.

Análisis formal: Norma Beatriz Ríos, Ana María Mosca.

Adquisición de fondos: Norma Beatriz Ríos, Ana María Mosca.

Investigación: Norma Beatriz Ríos, Ana María Mosca.

Metodología: Norma Beatriz Ríos, Ana María Mosca.

Administración del proyecto: Norma Beatriz Ríos, Ana María Mosca.

Recursos: Norma Beatriz Ríos, Ana María Mosca.

Software: Norma Beatriz Ríos, Ana María Mosca.

Supervisión: Norma Beatriz Ríos, Ana María Mosca.

Validación: Norma Beatriz Ríos, Ana María Mosca.

Visualización: Norma Beatriz Ríos, Ana María Mosca.

Redacción - borrador original: Norma Beatriz Ríos, Ana María Mosca.

Redacción - revisión y edición: Norma Beatriz Ríos, Ana María Mosca.