

# Capacitación Continua y Satisfacción Laboral en profesionales de enfermería argentinos.

## Continuous Training and Job Satisfaction among Argentine Nursing Professionals

Ornella Barbiani<sup>1</sup>, Laura Silva<sup>2</sup>, Karen Manzur<sup>\*3</sup>.

Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Adventista del Plata, Argentina y Sanatorio Adventista del Plata, Argentina.

<sup>1</sup> [ornella.barbiani@uap.edu.ar](mailto:ornella.barbiani@uap.edu.ar), <https://orcid.org/0009-0005-4516-3609>

<sup>2</sup> [laura.silva@sanatorioadventista.org.ar](mailto:laura.silva@sanatorioadventista.org.ar), <https://orcid.org/0009-0000-2405-4749>

<sup>3</sup> [karen.manzur@uap.edu.ar](mailto:karen.manzur@uap.edu.ar), <https://orcid.org/0000-0003-2576-1554>

\*Correspondencia: [karen.manzur@uap.edu.ar](mailto:karen.manzur@uap.edu.ar)

Recibido: 27/7/25; Aceptado: 30/8/25; Publicado: 1/9/25

**Resumen. Objetivo:** Analizar la relación entre la participación en capacitación continua y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de una institución privada de salud, considerando el impacto de los factores sociodemográficos y laborales. **Metodología:** Estudio observacional, transversal con 77 profesionales de enfermería que firmaron un consentimiento informado. Se aplicó un cuestionario sociodemográfico, otro sobre capacitación continua y la Escala de Satisfacción Laboral. Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva y regresión logística binaria múltiple. **Resultados:** El 72,7% de los profesionales eran de sexo femenino y el 57,1% licenciados. El 84,4% consideró importante capacitarse, el 75,3% lo hizo el último año principalmente mediante cursos o diplomaturas en modalidad mixta (presencial y virtual). Sólo el 62,1% indicó que esta formación fue ofrecida en su lugar de trabajo. Por otro lado, el 58,5% manifestó una satisfacción laboral moderada o alta. Se observó mayor satisfacción laboral entre quienes participaron de una capacitación (OR 1,68, IC95% 0,55-5,17) y trabajaban menos de 45 horas semanales (OR 1,77, IC95% 0,48-6,62) y menor entre quienes tenían una antigüedad en la institución inferior a 10 años (OR 0,68, IC95% 0,26-1,73), sin embargo, estos resultados no fueron estadísticamente significativos. **Conclusión:** Estos hallazgos constituyen un punto de partida para diagnósticos institucionales e intervenciones educativas, lo cual es fundamental en los profesionales de la región de las Américas porque se encuentran en desventaja en este ámbito. Además, comprender otros factores relacionados con la satisfacción laboral permitirá favorecer el bienestar y retención de los profesionales en el sistema de salud.

**Palabras clave:** Educación Continua en Enfermería, Educación de Postgrado en Enfermería, Enfermería Basada en la Evidencia, Educación en Enfermería, Personal de Enfermería, Satisfacción en el Trabajo

**Abstract: Objective:** To analyze the relationship between participation in continuing education and job satisfaction among nursing professionals from a private health institution, considering the impact of sociodemographic and occupational factors. **Methodology:** Observational, cross-sectional study involving 77 nursing professionals who signed an informed consent. A sociodemographic questionnaire, another on continuing education, and the Job Satisfaction Scale were applied. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple binary logistic regression. **Results:** 72.7% of the professionals were female and 57.1% held a bachelor's degree. A total of 84.4% considered continuing education important, and 75.3% had participated in training over the past year, mainly through courses or diploma programs delivered in a blended format (in-person and virtual). Only 62.1% indicated that the training was offered at their workplace. On the other hand, 58.5% reported moderate or high job satisfaction. Greater job satisfaction was observed among those who had participated in training (OR 1.68, 95% CI 0.55–5.17) and worked fewer than 45 hours per week (OR 1.77, 95% CI 0.48–6.62), while lower satisfaction was found among those with less than 10 years at the institution (OR 0.68, 95% CI 0.26–1.73); however, these results were not statistically significant. **Conclusion:** These findings serve as a starting point for institutional diagnoses and educational interventions, which are essential for professionals in the Americas region, as they are at a disadvantage in this area. Additionally, understanding other factors related to job satisfaction may help promote the well-being and retention of professionals within the health system.

**Keywords:** Education, Nursing, Continuing; Education, Nursing, Graduate; Evidence-Based Nursing; Education, Nursing; Nursing Staff; Job Satisfaction

## 1. Introducción

La enfermería es una profesión dedicada a defender el derecho de las personas a disfrutar del más alto nivel posible de salud, mediante el compromiso compartido de proporcionar cuidados y servicios colaborativos, culturalmente seguros y centrados en las personas. Su práctica se sustenta en conocimientos disciplinarios basados en la ciencia, la capacidad técnica, las normas éticas y las relaciones terapéuticas (1). En Argentina, la reconceptualización de la profesión de Enfermería para el Siglo XXI, incluye funciones como la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, la recuperación y rehabilitación, la defensa de los derechos humanos, la integración de tecnologías de la información, la docencia, el asesoramiento, la investigación y el ejercicio con una mirada ética e integradora, entre otras (2). La educación continua de los profesionales es una cuestión de salud pública porque los saberes sobre los que se construyeron las competencias profesionales evolucionan con el avance científico. Sumado a ello, las nuevas funciones asumidas, motivadas por los cambios sociales, requieren de sistemas de formación (3). Además, durante la pandemia COVID-19 aumentó la disponibilidad de recursos educativos digitales, la aceptabilidad del aprendizaje virtual (4-5) y se destacó la necesidad de formar a los profesionales con competencias en el uso de tecnologías digitales (6).

El desarrollo profesional en enfermería implica un aprendizaje permanente y permite desarrollar, mantener y ampliar las competencias en la práctica profesional de la enfermería (7). El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) recomienda que las instituciones académicas brinden oportunidades de educación continua para facilitar la adaptación de los profesionales a las responsabilidades de su rol y sugiere que, en aquellos países con marcos de formación en enfermería pocos desarrollados, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ofrezca apoyo técnico con la finalidad de fomentar el intercambio de conocimientos y buenas prácticas. (1) La OMS en sus directrices sobre la salud mental en el trabajo señala que éste es un determinante social de la salud mental y la exposición prolongada a condiciones deficientes puede contribuir a su deterioro en los trabajadores. Entre los riesgos psicosociales identificados se destacan aspectos asociados al desarrollo profesional, de carrera y estancamiento (8).

La satisfacción laboral es una evaluación global integrada por componentes cognitivos y afectivos que la persona realiza sobre su trabajo (9). En consonancia con lo expuesto, el CIE considera que en el ámbito laboral, se deben brindar oportunidades de aprendizaje continuo como especializaciones, talleres, conferencias y programas de formación en línea, lo cual no sólo permitirá contar una fuerza laboral cualificada, sino que también es una forma de cuidar al profesional de enfermería, mejorar la satisfacción laboral a largo plazo y su retención (10).

Los resultados de revisiones de la literatura científica sobre esta temática indicaron que el desarrollo profesional continuo en los profesionales de enfermería tiene un impacto positivo en sus conocimientos, habilidades, calidad del cuidado brindado, seguridad del paciente, satisfacción y retención laboral (11-16). Sin embargo, en el último informe de la OMS sobre la situación global de la enfermería, correspondiente al año 2025, sólo el 72 % de los países contaban con programas de desarrollo profesional continuo, siendo este porcentaje menor en la región de las Américas (67%) (5). Estos resultados son inferiores a los del informe previo de 2020, cuyo porcentaje global fue del 73% y en la región de las Américas del 71% (17).

La enfermería enfrenta el desafío de continuar con el proceso educativo sustentado en la idoneidad, el conocimiento y la calidad (18). Por este motivo, el objetivo de este estudio fue analizar la relación entre la participación en capacitación continua y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de una institución privada de salud de Entre Ríos, considerando el impacto de los factores sociodemográficos y laborales. La hipótesis de este estudio fue que la participación en actividades de capacitación continua se asocia con mayor nivel de satisfacción laboral.

## 2. Métodos

Este estudio se adscribe al enfoque cuantitativo, con un diseño observacional, analítico, transversal. La muestra se integró por profesionales de Enfermería de una institución privada de Salud de Entre Ríos. Los criterios de inclusión fueron profesionales de Enfermería laboralmente activos y que brindaron su consentimiento para participar del estudio. Se excluyeron profesionales con licencias y/o vacaciones durante el período de recolección de datos. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. El tamaño muestral se determinó considerando un estudio previo argentino que reportó una media de satisfacción laboral de 3,52 con una desviación estándar de 0,90. Considerando un 95% de confianza y una precisión de 0,21, se estimó un tamaño muestral de 71 participantes (19).

### *Instrumentos de recolección de datos*

Se aplicó un cuestionario sociodemográfico donde se consultó sobre el sexo (femenino, masculino), la edad (años), el nivel educativo (Enfermero Profesional, Licenciado, Especialista, Magíster, Doctor), la antigüedad en la profesión (años), la antigüedad en la institución (años), la cantidad de horas laborales por semana (horas) y el tipo de servicio (sala general, maternidad, quirófano, geriátrico, consultorio, gerencia, control de infecciones). En cuanto a la capacitación, se preguntó sobre la importancia que le otorga a la capacitación en su desarrollo profesional (muy poco importante, poco importante, neutral, importante, muy importante), la frecuencia con la que recibe capacitación en su puesto de trabajo (nunca, rara vez, ocasionalmente, frecuentemente, siempre), si participó de alguna capacitación (taller, curso, jornada, congreso, especialización, maestría, doctorado) durante el último año (sí, no), modalidad de participación (virtual, presencial, mixta), tipo (taller, curso, jornada de actualización, congreso, especialización, maestría, doctorado, otra) y acceso a dicha formación (búsqueda independiente, ofrecida en el lugar de trabajo). Por último, la satisfacción laboral se evaluó con la Escala de Satisfacción Laboral validada para la población argentina, que cuenta con 7 ítems que se responden con una escala Likert que va desde (1 = Totalmente en desacuerdo hasta 5 = Totalmente de acuerdo). Este instrumento presentó un Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.87$ . (20) Para la presente investigación, la consistencia interna evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach fue de  $\alpha = 0,874$ . Las puntuaciones se suman y se calcula el promedio, los valores altos indican mayor satisfacción laboral. Posteriormente se desarrolló un baremo argentino, y a partir de la sumatoria de los puntajes se considera satisfacción baja entre 7-24 puntos, moderada entre 25-28 puntos y alta entre 29-35 puntos (19).

### *Procedimiento de recolección de datos y aspectos éticos*

Los participantes fueron invitados por la Gerencia de Docencia e Investigación de la institución a través de medios digitales como grupos de difusión de WhatsApp, también los investigadores visitaron los distintos servicios compartiendo el link de acceso o código QR. Los datos fueron recolectados entre mediados de diciembre de 2024 y marzo 2025. El consentimiento informado junto con los instrumentos de recolección de datos se administró mediante un formulario de Microsoft Forms. Primeramente, los participantes proporcionaron su consentimiento para participar en el estudio y luego accedían a los instrumentos. Los datos quedaron almacenados en la nube del sistema institucional con acceso restringido. Esta investigación fue evaluada y aprobada por el Comité de Ética en Investigación de una institución educativa privada bajo la resolución Nro 157/24.

### *Procedimiento de análisis de datos*

Los datos se cargaron en una planilla de Microsoft Excel y fueron analizados con el software R Studio. Primeramente, se realizó un análisis descriptivo de cada variable categórica mediante frecuencias y porcentajes. Luego, para identificar los factores asociados a la satisfacción laboral se llevó a cabo una regresión logística binaria múltiple utilizando el modelo de selección por pasos hacia adelante. La satisfacción laboral se consideró como variable dependiente y la capacitación continua como independiente. Las variables sexo, nivel educativo, horas laborales semanales y antigüedad en la institución se consideraron como potenciales factores de confusión. En primer lugar, se procedió con el análisis bivariado aplicando una regresión logística binaria simple para cada variable independiente. Se estimaron los odds ratios (OR) crudos, sus intervalos de confianza (IC 95%) y el resultado del Wald Test. En segundo lugar, se eligieron las variables que presentaron asociación significativa con un criterio flexible ( $p < 0.20$ ) o que fueron consideradas como clínicamente relevantes. En tercer lugar, se construyó el modelo ingresando progresivamente las variables, según

su OR, significancia estadística y evaluando su contribución mediante cambios en los coeficientes, deviance, log-likelihood, la prueba de razón de verosimilitud (Likelihood Ratio Test) y multicolinealidad (Factor de Inflación de la Varianza - VIF). Una vez obtenido el modelo final, las variables con un valor de  $p < 0.05$  fueron consideradas como un determinante estadísticamente significativo de la satisfacción laboral y los OR ajustados con sus intervalos de confianza (IC95%) permitieron medir la fuerza de la asociación. Se evaluó la proporción de variabilidad que explica el modelo mediante el coeficiente Nagelkerke  $R^2$ . Por último, no fue posible aplicar la prueba Hosmer-Lemeshow por el tamaño limitado de la muestra y la distribución desbalanceada de la variable dependiente.

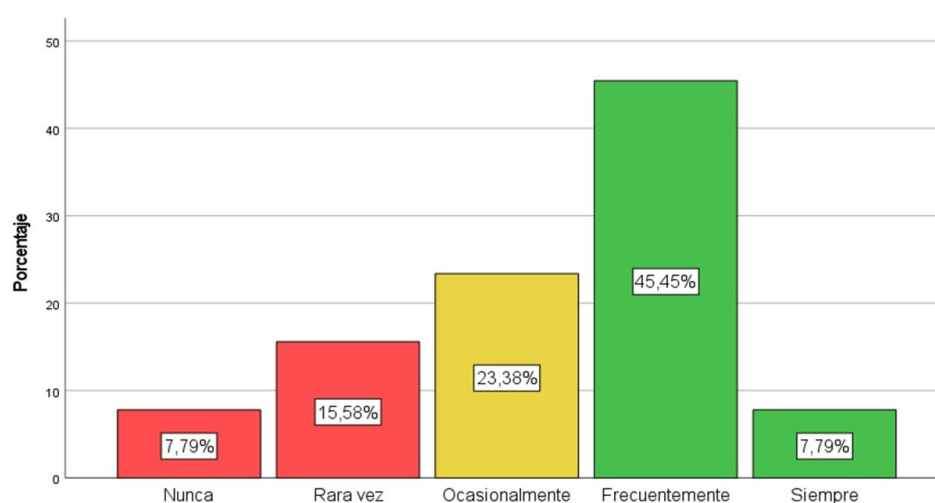
### 3. Resultados

Participaron 77 profesionales de enfermería, el 72,7% ( $n=56$ ) de sexo femenino, con una edad promedio de 36,84 (desviación estándar (DS) 9,61; Mediana (Mdn), 35) años. En cada uno de los cuestionarios aplicados, no se observaron datos faltantes. En cuanto al nivel educativo, el 31,2% ( $n=24$ ) eran Enfermeros, el 57,1% ( $n=44$ ) Licenciados y el 11,7% ( $n=9$ ) Especialistas. El promedio de antigüedad en la profesión fue de 10,21 (DS 7,50; Mdn 10) años y en la institución 8,87 (DS 6,89; Mdn 9) años. Además, los profesionales trabajan en promedio 40,30 (DS 7,34; Mdn 40) horas semanales y el servicio más frecuente fue Enfermero de Sala General (tabla 1). En relación con la importancia otorgada a la capacitación para el desarrollo profesional, el 71,4% ( $n=55$ ) la considera muy importante y el 13% ( $n=10$ ) importante, mientras que, el 1,3% ( $n=1$ ) tiene una postura neutral, el 1,3% ( $n=1$ ) la percibe como poco importante y el 13% ( $n=10$ ) muy poco importante. Por otro lado, el 45,5% ( $n=35$ ) indicó que frecuentemente recibe capacitación en su lugar de trabajo (figura 1). Además, el 75,3% ( $n=58$ ) refirió haber participado de alguna capacitación durante el último año y la modalidad mixta (presencial y virtual) fue la más frecuente (36,2%,  $n=21$ ), seguida de presencial (32,8%,  $n=19$ ) y virtual (31%,  $n=18$ ). Por otro lado, el 62,1% ( $n=36$ ) indicó que dicha formación fue ofrecida en su lugar de trabajo y el tipo de capacitación habitual fue curso o diplomatura (27,3%,  $n=21$ ), seguida jornada de actualización (26%,  $n=20$ ), talleres (22,1%,  $n=17$ ), otra (10,4%,  $n=8$ ), congreso (9,1%,  $n=7$ ) y especialización (5,2%,  $n=4$ ).

**Tabla 1.** Tipo de Servicio.

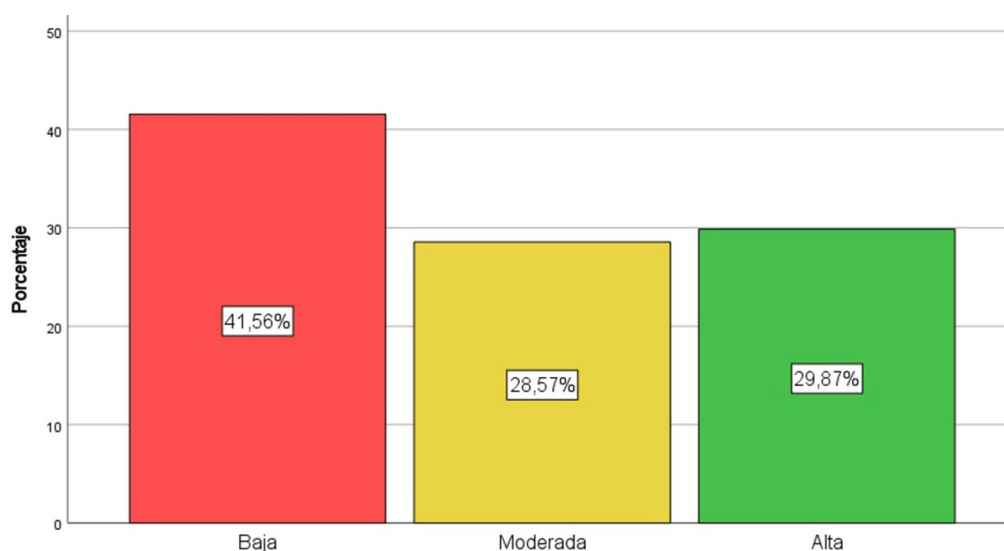
	% (n)
Sala General	50,6 (39)
Otro	26 (20)
Gerencia de Enfermería	10,4 (8)
Geriátrico	7,8 (6)
Control de Infecciones	2,6 (2)
Maternidad	2,6 (2)

% porcentaje; n frecuencia



**Figura 1.** Frecuencia de capacitación recibida en el lugar de trabajo.

En cuanto a la Satisfacción Laboral, se obtuvo un promedio de 3,62 (DS 0,81, Mdn 3,71) puntos y según el baremo, el 58,5% (n=45) manifestó una Satisfacción Laboral moderada o alta (figura 2). Para estudiar los factores asociados Satisfacción Laboral, se realizó un análisis de regresión logística binaria múltiple, utilizando una metodología por pasos. Es importante destacar que las variables cuantitativas horas laborales semanales y años en la institución no mostraron una relación lineal con la variable dependiente, por lo tanto se agruparon en dos categorías: menos de 45 horas semanales y 45 horas o más; menos de 10 años en la institución y 10 años o más. Por otro lado, la variable dependiente Satisfacción Laboral se agrupó en moderada/alta y baja y nivel educativo en Enfermero y Licenciado/Especialista. Estas categorizaciones también responden al tamaño muestral de este estudio, a fin de asegurar una adecuada representación de cada categoría.



**Figura 2.** Satisfacción laboral de los profesionales

En los resultados de la regresión logística binaria simple no se observaron asociaciones estadísticamente significativas entre la Satisfacción Laboral y el sexo, el nivel educativo, el haber realizado alguna capacitación el último año, las horas laborales semanales y la antigüedad en la institución (tabla 2). Por lo tanto, las variables que ingresaron al modelo según su relevancia teórica y enfoque de este estudio fueron: haber realizado alguna capacitación (1°), horas laborales semanales (2°) y antigüedad en la institución (3°). La evolución de la construcción del modelo de regresión logística binaria múltiple se detalla en la tabla 3.

**Tabla 2.** Regresión logística binaria simple.

	OR (IC95%)	Error Estándar	p
<b>Sexo (ref Femenino)</b>			
Masculino	0,71 (0,26-1,98)	0,37	0,510
<b>Nivel educativo (ref Enfermero)</b>			
Licenciado/Especialista	0,78 (0,28-2,08)	0,39	0,627
<b>Capacitación (ref Sin participación )</b>			
Participación en Capacitación	1,37 (0,48-3,91)	0,73	0,555
<b>Horas laborales semanales (ref ≥ 45hs)</b>			
Menor a 45hs	1,50 (0,43-5,29)	0,95	0,520
<b>Antigüedad en la institución (ref ≥ 10 años)</b>			
Menor a 10 años	0,74 (0,30-1,85)	0,35	0,524

\*, OR, odds ratio; IC95%, intervalo de confianza del 95%; p, significación estadística

**Tabla 3.** Evolución del modelo de regresión logística binaria múltiple

M	OR (IC95%) y Wald Test (p)			D	L	R <sup>2</sup>	LKRT	VIF
	Cap	Hs	Años					
1	1,37 (0,48-3,91) 0,555			104,19	-52,09	0,006		
2	1,54 (0,52-4,57) 0,437	1,71 (0,47-6,29) 0,414		103,52	-51,76	0,017	0,414	Cap 1.07 Hs 1.07
3	1,68 (0,55-5,17) 0,361	1,77 (0,48-6,62) 0,384	0,68 (0,26-1,73) 0,420	102,87	-51,43	0,029	0,417	Cap 1.11 Hs 1.07 Años 1.04

Cap: Capacitación, Hs: Horas laborales semanales, Años: antigüedad en la institución. Modelo 1.Cap; Modelo 2. Cap + Hs; Modelo 3. Cap + Hs + Años; D: Deviance, L: Log-likelihood, R<sup>2</sup> coeficiente Nagelkerke, LKRT: test de razón de verosimilitud, VIF: Factor de Inflación de la Varianza.

En el proceso de construcción de los tres modelos no se evidenciaron asociaciones estadísticamente significativas entre las variables incluidas. A pesar de que haber participado en una capacitación y trabajar menos de 45 hs presentó valores de OR superiores a 1 en todos los modelos, no se halló asociación estadísticamente significativa. El valor del coeficiente de determinación de Nagelkerke fue (R<sup>2</sup> = 0,029), lo que indica una baja capacidad explicativa del modelo. Por último, no se evidenció colinealidad entre las variables incluidas en el modelo (VIF ≤ 1.11).

#### 4. Discusión

En esta investigación, el mayor porcentaje de profesionales fue de sexo femenino y tenían el grado de licenciatura. Estos hallazgos coinciden con la distribución por sexo del informe de la OMS sobre la situación mundial de Enfermería, donde el 82% de los profesionales eran mujeres. Respecto del grado de licenciatura, este documento expresa que esta formación otorga mayor nivel de pensamiento crítico, juicio clínico y liderazgo, pero destaca que los estudios científicos disponibles que respaldan esta afirmación pertenecen a países de ingresos altos (5). En este sentido, es de interés describir estos hallazgos ya que Argentina no forma parte de dicho grupo de países. Por otro lado, más del 80% de los profesionales consideran importante la capacitación para el desarrollo profesional. De aquellos que realizaron una capacitación el último año (75.3%), el tipo más frecuente fue curso o diplomatura, seguido de jornada de actualización. Estos resultados coinciden con un estudio argentino realizado en profesionales de enfermería, en el cual los talleres y cursos fueron las formaciones predominantes (21). Además, estas instancias de aprendizaje están en consonancia con las recomendaciones del Consejo Internacional de Enfermeras (10).

En relación con la modalidad, la opción mixta (presencial y virtual) fue la más frecuente. La incorporación de la instancia virtual fue impulsada por la pandemia (4-5). Sin embargo, una revisión destacó que en algunos antecedentes los participantes optan por el formato online, por su menor costo y flexibilidad horaria, pero otros prefieren la presencialidad, ya que valoran la calidad de enseñanza y la accesibilidad geográfica (13). La OMS en su último informe indica que, si bien la modalidad online fue valorada durante la pandemia, la educación en enfermería posterior a esta etapa debe orientarse hacia enfoques mixtos, (5) coincidiendo con los hallazgos de la presente investigación.

Por otro lado, entre aquellos que se capacitaron, sólo el 62% indicó que fue ofrecida en su lugar de trabajo. Este resultado está en consonancia con otros estudios que indicaron que la falta de apoyo organizacional es una barrera para acceder al desarrollo profesional continuo (12). El principal desafío que enfrenta enfermería es generar culturas de aprendizaje, es decir aprovechar el lugar de trabajo como recurso de aprendizaje, de manera tal que el enfoque sea “de arriba hacia abajo”, las organizaciones se encargan de brindar formación a fin de que ésta se transfiera a la práctica y beneficie a los pacientes (14). La educación continua tiene un impacto positivo en diferentes aspectos laborales como el rendimiento, la seguridad y la mejora de resultados en el paciente (22). Por ejemplo, en un estudio que desarrolló un programa de capacitación continua institucional para profesionales

de enfermería, se observaron mejoras en los conocimientos, las habilidades del personal y una reducción en las inconsistencias de los registros clínicos (23).

En cuanto a la Satisfacción Laboral, en la presente investigación se obtuvo un promedio de 3,62 puntos, resultados similares al estudio argentino que originó el baremo de esta escala (19) y según el baremo, el 58,5% (n=45) manifestó una Satisfacción Laboral moderada o alta. Otras investigaciones realizadas en Brasil y México con personal de enfermería, informan que los niveles de satisfacción laboral oscilan entre 49,3%, en una muestra de 134 profesionales (24), 84,8% en 92 profesionales (25) y 90,8% con satisfacción moderada o alta en una muestra de 229 profesionales. Además, en este último estudio se obtuvo una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la satisfacción de los pacientes atendidos en dichas instituciones (26). Es importante señalar que la comparación de estos hallazgos con los procedentes de otros países es aproximada, ya que en algunos casos los autores utilizaron instrumentos de medición diferentes, aunque aplicados en profesionales de enfermería, y en otros, se empleó la misma escala de satisfacción laboral, pero en poblaciones que no correspondían exclusivamente a profesionales de enfermería.

Por otro lado, no se halló asociación estadísticamente significativa entre el sexo, el nivel educativo y la antigüedad en la institución. Estos resultados coinciden con estudios previos (19, 27) excepto para la antigüedad laboral. El modelo explicativo de satisfacción laboral para enfermería señala que el incremento en la antigüedad podría asociarse con la mayor satisfacción debido al aumento de la compatibilidad percibida con el entorno, la tarea y el grupo (27).

Por último, se evidenció mayor satisfacción laboral entre quienes participaron de una capacitación, pero no fue estadísticamente significativa. Estos resultados no coinciden con antecedentes previos que señalan una relación entre ambas variables (5, 10, 12, 14). Esta falta de significación podría explicarse por diversos factores, como haber participado de una capacitación pero ésta no respondía a las necesidades reales de los profesionales (12), niveles bajos de resiliencia o percepción de trabajo significativo (27), la sobrecarga de actividades, principalmente porque la muestra se integró predominantemente por profesionales de sexo femenino y estudios indican que las mujeres conviven con una doble jornada, aquella laboral y remunerada y la no remunerada vinculada a las tareas del hogar (28). Además, la presencia de Síndrome de Burnout o elevado agotamiento emocional (29-30) podría haber influido en la percepción de la satisfacción laboral. Otras variables intervinientes pueden ser: carga de trabajo específica asociada a la tarea, tipo de unidad de trabajo, clima organizacional, apoyo del supervisor, recursos disponibles, entre otras. A partir de lo expuesto, se recomienda que futuras investigaciones profundicen en la relación entre estas variables y la satisfacción laboral en el contexto argentino. Sumado a ello, el tamaño muestral de este estudio podría haber limitado la capacidad de detectar asociaciones significativas, por este motivo, se sugiere que futuros estudios utilicen muestras de mayor tamaño. Se recomienda que futuras investigaciones utilicen un muestreo probabilístico multicéntrico, incorporando profesionales de diferentes instituciones, y utilicen instrumentos de satisfacción laboral específicamente diseñados para el ámbito de enfermería. Además, es fundamental desarrollar con mayor profundidad la variable capacitación continua, a fin de que su definición operacional sea multidimensional.

Este estudio presenta limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los hallazgos. En primer lugar, el diseño transversal, no permite establecer relaciones de causa-efecto. En segundo lugar, la utilización de un muestreo no probabilístico y la participación de profesionales de una institución, limita la representatividad y generalización de los resultados a otras poblaciones de profesionales de la salud, afectando la validez externa. Además, las invitaciones mediante WhatsApp y códigos QR introduce sesgos en la selección de los participantes. En tercer lugar, la escala de satisfacción laboral está validada para trabajadores argentinos, aunque no fue diseñada específicamente para el contexto de la enfermería. En cuarto lugar, el tamaño muestral actual podría haber limitado el poder estadístico de las pruebas aplicadas. Por último, es posible que otras variables, no incluidas en este estudio, también influyan en la percepción de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

A pesar de las limitaciones mencionadas, esta investigación abordó un constructo poco estudiado en el contexto de enfermería argentino, la satisfacción laboral, utilizando un instrumento validado y un baremo recientemente publicado, lo cual contribuye a la producción de antecedentes



científicos relevantes a nivel nacional. Además, debido a la limitada información sobre capacitación continua de los profesionales de enfermería, estos resultados constituyen el punto de partida para futuros diagnósticos institucionales e intervenciones educativas orientadas a fortalecer los procesos de capacitación continua, lo cual es fundamental en los profesionales de enfermería argentinos, que pertenecen a la región de las Américas y se encuentran en desventaja en este ámbito.

## 5. Conclusiones

- Un elevado porcentaje de profesionales en enfermería considera importante la capacitación continua para su desarrollo profesional, sin embargo, un porcentaje menor accedió a una instancia educativa en el último año y en muchos casos ésta no fue ofrecida por su lugar de trabajo.
- La satisfacción laboral alcanzó niveles moderados y a pesar de que se observó una mayor satisfacción entre quienes se capacitaron y trabajaron menos de 45 horas semanales, estas diferencias no fueron estadísticamente significativas.
- Por lo tanto, comprender otros factores relacionados con la satisfacción laboral permitirá favorecer el bienestar y retención de los profesionales en el sistema de salud.

**Financiación:** No ha habido financiación.

**Declaración de conflicto de interés:** Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés.

**Contribuciones de los autores:** OB: Formulación de idea de investigación, recolección de datos, análisis de datos, redacción borrador. LS: Recolección de datos, revisión de la versión final. KM: Formulación de la idea de investigación, Diseño del estudio, análisis de datos, redacción del borrador, revisión de la versión final. Responsable de responder preguntas asociadas al trabajo.

## 6. Referencias.

1. White J, Gunn M, Chiarella M, Catton H, Stewart D. Actualización de las definiciones de «enfermería» y «enfermera». Informe final del proyecto, junio de 2025. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermeras. 2025. <https://www.icn.ch/es/recursos/publicaciones-e-informes/actualizacion-de-la-definicion-de-enfermeria-y-enfermera>
2. Comisión Nacional Asesora Permanente de Enfermería. Reconceptualización de la Enfermería como profesión del siglo XXI en Argentina. Argentina: Ministerio de Salud de la Nación. 2022. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/07/reconceptualizacion\\_de\\_enfermeria\\_en\\_argentina\\_con\\_formato\\_institucional\\_ok.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/07/reconceptualizacion_de_enfermeria_en_argentina_con_formato_institucional_ok.pdf)
3. Bordieu P. A continuing education obligation for nursing professionals. *Soins*. 2022, 67(864), 47-49. <https://doi.org/10.1016/j.soin.2022.03.014>
4. Andrewes T, Morley D, Holley D, Gelling L. Opportunity or inequity? The paradox of open educational resources for continuing professional development in nursing. *J Clin Nurs*. 2023, 32(17), 5423-5424. <https://doi.org/10.1111/jocn.16663>
5. World Health Organization. State of the world's nursing 2025: investing in education, jobs, leadership and service delivery. Geneva: World Health Organization. 2025. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236>
6. World Health Organization. Global strategic directions for nursing and midwifery 2021-2025. Geneva: World Health Organization. 2021. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/344562/9789240033863-eng.pdf?sequence=1>
7. American Nurses Association. National Nursing Staff Development Organization (U.S.) Silver Spring, Md: Nursesbooks.org. 2010.
8. Organización Mundial de la Salud. Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo. Switzerland OMS. 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
9. Judge TA, Weiss HM, Kammeyer-Mueller JD, Hulin CL. Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *J Appl Psychol*. 2017, 102(3), 356-374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
10. Stewart D, Moore G. Informe Día Internacional de la Enfermera 2025. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermeras (CIE). 2025. [https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-06/ICN\\_IND2025\\_report\\_SP\\_A4\\_FINAL.pdf](https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-06/ICN_IND2025_report_SP_A4_FINAL.pdf)
11. Amir H, Hariyati TS, Novieastari E, Pakasi TA. Continuing Professional Development (CPD) Impact to Clinical and Nursing Practice: A systematic literature review. *APJHM*. 2024, 19(2), 1-9. <https://journal.achsm.org.au/index.php/achsm/article/view/2451>



12. Hakvoort L, Dikken J, Cramer-Kruit J, Nieuwenhuyzen KM, van der Schaaf M, Schuurmans M. Factors that influence continuing professional development over a nursing career: A scoping review. *Nurse Educ Pract.* **2022**, 65,103481. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103481>
13. Wright MMM, Kvist TA, Imeläinen SM, Jokiniemi KS. Continuing education for advanced practice nurses: A scoping review. *J Adv Nurs.* **2024**, 80(8),3037-3058. <https://doi.org/10.1111/jan.15911>
14. Jackson C, Manley K. Contemporary Challenges of Nursing CPD: Time to change the model to meet citizens' needs. *Nurs Open.* **2022**, 9(2),880-891. <https://doi.org/10.1002/nop2.941>
15. Hariyati RTS, Igarashi K, Fujinami Y, Susilaningih FS, Prayenti. Correlation between Career Ladder, Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction: A Case Study in Indonesia. *Int. J. Caring Sci.* **2017**, 10(3), 1490-1497. [http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/42\\_hariyati\\_original\\_10\\_3.pdf](http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/42_hariyati_original_10_3.pdf)
16. Vázquez-Calatayud M, Errasti-Ibarrondo B, Choperena A. Nurses' continuing professional development: A systematic literature review. *Nurse Educ Pract.* **2021**, 50, 102963. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102963>
17. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: World Health Organization. **2020**. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
18. Andrade-Pizarro L, Bustamante-Silva J, Viris-Orbe S, Noboa-Mora C. Retos y desafíos de enfermería en la actualidad. *Salud y Vida.* **2023**, 7(14), 41-53. <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i14.2525>
19. Salessi S, Luiz de Andrade. Escala de Satisfacción Laboral Genérica: Baremos regionales para Argentina y Brasil. *PSICIENCIA.* **2021**, 13(2), 1-12. <https://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/483/4832571007/index.html>
20. Salessi S, Omar A. Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas Psicológicas.* **2016**, 20(34), 93-108. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53885>
21. Bartoncello HR. Influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Sal. Cienc. Tec.* **2022**, 2(21),1-11. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202221>
22. Jiménez Cruz FJC. La Importancia de la Educación continua para el desarrollo Profesional de las Enfermeras. *Vitalia.* **2022**, 3(2),111-24. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v3i2.39>
23. Ponce Plúa JY, Franco Solórzano VA. Efectividad de un Programa de Capacitación Continua para Enfermeras en el Hospital Miguel H. Alcívar, periodo 2025. *Ciencia Latina.* **2025**, 9(2), 338-4. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i2.16844](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.16844)
24. Nascimento FPB, Zeitoune RCG, Tracera GMP, Abreu AMM, Moraes KG, Sousa KHJF, et al. Satisfação no trabalho e fatores associados na percepção dos enfermeiros: estudo transversal. *Rev. enferm. UERJ.* **2023**, 31(1), e79579. <https://doi.org/10.12957/reuerj.2023.79579>
25. Bautista Perera AT, López-Cocotle JJ, Reyes Lázaro M, Silva Ramos MF, Rodríguez de los Santos R, González-Angulo P. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. *RHE.* **2023**, 34(2), 190-202. <https://revistachilenadederecho.uc.cl/index.php/RHE/article/view/57441>
26. Tirado Reyes RJ, Noh Moo PM, Gaxiola Flores M, Ramírez Sánchez SC, Garay Núñez JR, García Tinoco RM et al. Satisfacción Laboral en personal de enfermería y satisfacción del usuario en dos instituciones de salud. *RHE.* **2024**, 35(3), 975-91. Disponible en: [https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.35.3.975-991](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.35.3.975-991)
27. Salessi S, Postai L. Un modelo explicativo de la satisfacción laboral en enfermeras. *Rev. cuba. Enferm.* **2024**, 40, e6056. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6056>
28. Musarella N, Discacciati V. Doble jornada laboral y percepción de la salud en mujeres: investigación cualitativa. *Evid Actual Pract Ambul.* **2020**, 23(3), e002046. <https://testing.evidencia.org/index.php/Evidencia/article/view/6868>
29. Daghero F, Spontón C, Trógo M. Burnout y work engagement en profesionales de la salud durante la pandemia COVID-19: el rol de la satisfacción con los recursos laborales. *Rev. Fed. Arg. Cardiol.* **2022**, 51(3), 120-7. <https://revistafac.org.ar/ojs/index.php/revistafac/article/view/397>
30. Quevedo W, Boretto F, Bishop Y, Dávila E, Manzur KM. Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud argentinos. *Rev. chil. Enferm.* **2025**, 7, 77662. <https://doi.org/10.5354/2452-5839.2025.77662>

