

ORIGINAL

Factors Associated with Participation in Continuing Education Activities among Hospital Nurses in Buenos Aires, Argentina

Factores asociados a la participación en actividades de capacitación continua en enfermeras hospitalarias de Buenos Aires, Argentina

Laura Natalia Armani^{1,2}  , Angeles Daiana Herrera²  , Carlos Jesús Canova-Barrios³  

¹Hospital Alemán. Buenos Aires, Argentina.

²Universidad Isalud. Buenos Aires, Argentina.

³Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES). Buenos Aires, Argentina.

Citar como: Armani LN, Herrera AD, Canova-Barrios CJ. Factors Associated with Participation in Continuing Education Activities among Hospital Nurses in Buenos Aires, Argentina. Nursing Depths Series. 2026; 5:302. <https://doi.org/10.56294/nds2026302>

Recibido: 02-06-2025

Revisado: 21-09-2025

Aceptado: 22-12-2025

Publicado: 01-01-2026

Editor: Dra. Mileydis Cruz Quevedo 

Autor para la correspondencia: Laura Natalia Armani 

ABSTRACT

Objective: identify the factors associated with participation in continuing education activities among nursing staff in the general hospital service of a private health institution in Buenos Aires, Argentina.

Method: this was a descriptive, cross-sectional, quantitative study. An abbreviated version of the Reasons for Participation in Continuing Education Scale was administered. The Infostat program was used for data analysis.

Results: a total of 96 nursing workers participated. Of those, 62,5 % were between 31 and 50 years old, 91,6 % were women, 46,9 % were single, 62,5 % had children, and 78,1 % were heads of household. Labor characterization showed that 38,54 % had an undergraduate degree, 48,96 % had ten or more years of work experience, 39,58 % worked weekends and holidays, and 19,79 % had more than one job. The reasons related to keeping updated on new advances in nursing and improving economic income were evaluated the best and worst, respectively. Respondents who were single showed a greater willingness to participate in continuing education activities.

Conclusions: overall, the perception of reasons to participate in continuing education was positive. However, organizational support to encourage nursing staff to continue training needs improvement.

Keywords: Nursing; Continuing Education; Continuing Nursing Education; Nursing Education Research; Working Conditions.

RESUMEN

Objetivo: identificar los factores asociados con la participación en actividades de educación continua del personal de enfermería del servicio de internación general de una institución de salud privada de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

Método: estudio descriptivo, transversal y cuantitativo. Se implementó una versión abreviada de la Escala de Razones de Participación en Educación Continua. Se utilizó el programa Infostat para el análisis de los datos.

Resultados: participaron 96 trabajadores de Enfermería. El 62,50 % tenían edades entre los 31 y 50 años, el 91,67 % fueron mujeres, el 46,88 % de estado civil soltero, 62,50 % tenían hijos y 78,13 % eran cabeza de familia. Al realizar la caracterización laboral se encontró que el 38,54 % tenían formación de pregrado, el 48,96 % tenían diez o más años de antigüedad laboral, 39,58 % trabajaban en el turno de fines de semana y feriados, y el 19,79 % tiene más de un empleo. Las razones relacionadas con la necesidad de mantener actualizado sobre los nuevos avances en la enfermería y la posibilidad de mejorar los ingresos económicos

fueron las razones mejor y peor evaluadas del constructo. Los encuestados de estado civil soltero mostraron una mejor disposición para participar en actividades de capacitación continua.

Conclusiones: la percepción global de razones para participar en capacitación continua fue positiva, sin embargo, se amerita de mejorar el apoyo organizacional para incentivar al personal de enfermería a continuar formándose.

Palabras clave: Enfermería; Educación Continua; Educación Continua en Enfermería; Investigación en Educación en Enfermería; Condiciones de Trabajo.

INTRODUCCIÓN

La Educación Continua en Enfermería (ECE) es un componente esencial de la práctica profesional enfermera, la cual garantiza que este grupo de profesionales mantenga su competencia y estén a la vanguardia en los avances técnico-científicos de la atención sanitaria.⁽¹⁾ La ECE abarca diversos formatos de aprendizaje incluyendo cursos, talleres, seminarios e inclusive, la formación misma en los programas de posgrado; todos ellos orientados a mejorar tanto los conocimientos como las habilidades del personal de enfermería.

La relevancia de la ECE radica en su significativo impacto en los resultados de la atención en salud, aunque también se ha descrito aumentan la satisfacción laboral y brindan oportunidades de promoción profesional, convirtiéndola en un aspecto fundamental de la disciplina.⁽²⁾

Históricamente, la ECE se remonta a los principios fundamentales establecidos por los pioneros de la profesión como Florence Nightingale, quien hizo hincapié en la necesidad de formar constantemente a las enfermeras.⁽³⁾ A medida que ha ido evolucionando la disciplina, esta se ha ido adaptando a las nuevas tecnologías y con ello, han ido creciendo las necesidades profesionales de este personal. Por lo anterior, se considera que este paradigma de la formación continuada es vital tanto para el desarrollo personal, como para poder abordar y satisfacer las necesidades y complejidades de la atención sanitaria moderna, donde la práctica basada en la evidencia y la competencia profesional resultan primordiales.⁽¹⁾

Pese a lo anteriormente descrito, la ECE se enfrenta a diversos retos que incluyen barreras económicas (costo de las actividades), limitaciones en el tiempo y barreras culturales, que afectan su intención de participación. Estas limitantes se ven exacerbadas en países de ingresos bajos y medios donde el bajo reconocimiento salarial y profesional, así como la escases de recursos y de personal, complican el acceso a las oportunidades educativas.^(4,5)

Una revisión de literatura reciente en la que se analizaron 60 artículos sobre las barreras y motivaciones para la ECE reportó que estas diferían según el nivel de experiencia (personal de reciente graduación, personal de enfermería experimentado y experimentado con intención de desempeñar funciones avanzadas). Así, los profesionales de reciente graduación experimentaban dificultades para integrarse a los equipos de enfermería y cumplir sus funciones; el personal más experimentado reportó barreras contextuales vinculadas con falta de estructuras de apoyo e inaccesibilidad a los recursos de ECE (falta de tiempo y apoyo por parte de jefes), y finalmente, el personal con deseo de cumplir funciones avanzadas, experimentó confusión a la hora de decidir en cuáles actividades participar, teniendo en cuenta el valor otorgado a la atención directa al paciente y la poca claridad sobre el valor de las nuevas funciones de enfermería.⁽⁶⁾

Abordar estos retos se considera crucial para garantizar que el personal de enfermería pueda participar en los procesos de educación continuada y con ello, que brinden la mejor calidad de atención posible a sus pacientes.

A medida que la atención sanitaria continúe con su proceso de crecimiento en torno a los conocimientos de enfermedades y fármacos, dispositivos y tratamientos, lo harán con ellos las necesidades de ECE. En el futuro, probablemente se hará hincapié en los programas de ECE en la integración tecnológica, la interdisciplinariedad en la atención, la formación especializada y se reforzará la práctica basada en la evidencia, marcando una necesidad, así como una oportunidad para los centros de trabajo y las instituciones formadoras. Esta evolución refleja un reconocimiento cada vez mayor de que la ECE no es simplemente un requisito para la renovación de saberes y la integración de los nuevos procesos de atención, sino un aspecto fundamental del crecimiento profesional y de la excelencia en los cuidados de enfermería.

Por lo anterior, el propósito del presente trabajo es identificar los factores asociados con la participación en actividades de educación continua del personal de enfermería del servicio de internación general de una institución de salud privada de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

MÉTODO

Se desarrolló un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal y con enfoque cuantitativo. La población estuvo comprendida por 108 trabajadores de enfermería que desempeñaban sus funciones dentro del servicio de internación general de una institución de salud privada de Buenos Aires, Argentina durante el segundo semestre de 2023. Participaron en el estudio 96 profesionales, quienes accedieron a responder al

instrumento voluntariamente. El muestreo implementado fue no probabilístico de tipo Censal.

Se incluyó a los trabajadores de cualquier sexo, con una antigüedad laboral mínima de seis meses, que se encontraran contratados como planta permanente del servicio de internación general y que accedieran a participar voluntariamente en el estudio firmando el consentimiento informado. Se excluyó al personal que desempeñaba roles de gestión y al personal eventual o pasantes del servicio.

El instrumento de recolección de datos fue la Escala de Razones de Participación en Educación Continua (PRS, por sus siglas en inglés, “*Professional Reasons for Participation Scale*”) en su versión abreviada. La PRS versión abreviada está compuesta por doce ítems/afirmaciones que son respondidas en una escala de Likert de cinco respuestas: Totalmente de acuerdo (TA), De acuerdo (DA), Indeciso (I), En desacuerdo (ED), y Totalmente en desacuerdo (TD). Las respuestas fueron convertidas en puntajes de modo que mayor valor, mejor percepción de la razón para participar en ECE. A su vez, Las preguntas son agrupadas en cuatro dimensiones que son Mejoramiento y desarrollo profesional (3 ítems), Servicio profesional (2 ítems), Aprendizaje e interacción entre colegas (2 ítems) y Beneficios personales y seguridad de trabajo (5 ítems). Se incluyeron once preguntas más para caracterizar sociodemográfica y laboralmente a los encuestados.

Para la recolección de datos, se realizó un formulario en línea alojado en la plataforma de *Google Forms*. El instrumento se envió a los enfermeros que accedieron a participar y que firmaron el consentimiento informado. Los formularios fueron enviados a través de correo electrónico y aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp.

Los datos obtenidos fueron exportados a una base de datos en Microsoft Excel, y fueron analizados con el programa Infostat. Se calcularon las frecuencias absolutas y relativas a las variables categóricas, y se realizó el cálculo de media y desvío estándar a las variables cuantitativas.

Respecto a los recaudos éticos, el estudio se considera de bajo riesgo dado su carácter observacional y anónimo. Se implementó el Consentimiento Informado digitalizado, la participación fue voluntaria y se aseguró el anonimato en la recolección y manejo de los datos.⁽⁷⁾

RESULTADOS

Participaron 96 trabajadores de Enfermería del servicio de internación general. De estos, un 62,50 % tenían edades entre los 31 y 50 años, el 91,67 % fueron mujeres, el 46,88 % de estado civil soltero/a, 62,50 % tenían hijos y 78,13 % eran cabeza de familia (tabla 1).

Variable	f	%
Edad		
20-30 años	19	19,79
31-50 años	60	62,50
51-60 años	14	14,58
61 o más años	3	3,13
Sexo		
Hombre	7	7,29
Mujer	88	91,67
No reportado	1	1,04
Estado civil		
Soltero/a	45	46,88
Unión libre/Casado/a	43	44,79
Divorciado/a o Viudo/a	8	8,33
Tenencia de hijos		
Sí	60	62,50
No	36	37,50
Sostén de familia		
Sí	75	78,13
No	21	21,88
Total	96	100,00

Nota: *SaDoFe=Turno de Sábado, Domingos y Feriados.

Al realizar la caracterización laboral se encontró que el 38,54 % tenían formación de pregrado (Técnico/a en Enfermería), y sólo el 12,50 % tenían formación de posgrado. Asimismo, el 48,96 % tenían 10 o más años de antigüedad laboral, 39,58 % trabajaban en el turno de fines de semana y feriados (SaDoFe), y solo el 19,79 % tiene más de un empleo (tabla 2). Se encontró que al 47,92 % de los encuestados la institución les habría brindado estímulos económicos para participar en actividades de capacitación continua y el 88,54 % habían participado en las actividades de capacitación internas de la institución.

Variable	f	%
Nivel formativo		
Técnico/a en Enfermería	37	38,54
Licenciado/a en Enfermería	47	48,96
Licenciado/a en Enfermería con posgrado	12	12,50
Antigüedad laboral		
6 meses a 1 año	5	5,21
1-5 años	21	21,88
6-10 años	23	23,96
10 años o más	47	48,96
Turno laboral		
Mañana	15	15,63
Tarde	20	20,83
Noche	15	15,63
SaDoFe*	38	39,58
Pluriempleo		
Sí	19	19,79
No	77	80,21
Total	96	100,00

*SaDoFe=Turno de Sábado, Domingos y Feriados

Al analizar las razones para participar en actividades de capacitación continua en Enfermería, se encontró que el reactivo “La Formación Continua me ayudará a mantenerme actualizado/a sobre los nuevos adelantos en enfermería” de la dimensión Mejoramiento y desarrollo profesional fue el mejor valorado ($\bar{x}=4,83$; $DE=0,45$; $Me=5,00$) con un 85,42 % de los encuestados declarando estar “Totalmente de acuerdo”. Mientras, el reactivo “La Formación Continua me permitirá aumentar la probabilidad de ganancia financiera” de la dimensión Beneficios personales y seguridad de trabajo fue el peor valorado ($\bar{x}=3,35$; $DE=1,39$; $Me=3,00$) con un 25,00 % de los encuestados declarando estar “En desacuerdo” o “Totalmente en desacuerdo”. A nivel general, se encontró que la percepción de las razones para participar en actividades de ECE fue positiva en un 88,33 % de los encuestados (tabla 3).

Al realizar el análisis inferencial, se halló que los encuestados de estado civil soltero/a, tuvieron una mejor percepción global de las razones para participar en ECE ($p=0,048$). No se identificó relación entre las variables analizadas con las demás características sociodemográficas y laborales.

Ítem	TA	DA	I	ED	TD
Los conocimientos/habilidades obtenidas durante la FC contribuirán a resolver de mejor manera las demandas que se presentan en mis actividades de enfermería.	68 (70,83 %)	25 (26,04 %)	3 (3,12 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)
La FC me ayudará a mantenerme actualizado/a sobre los nuevos adelantos en enfermería.	82 (85,42 %)	13 (13,54 %)	0 (0,00 %)	1 (1,04 %)	0 (0,00 %)
Las actividades de FC ayudarán a mantener la calidad de atención en mí servicio de enfermería.	77 (80,21 %)	17 (17,71 %)	0 (0,00 %)	2 (2,08 %)	0 (0,00 %)
La FC contribuirá a poder identificar de forma más acertada las necesidades de mis pacientes.	70 (72,92 %)	22 (22,92 %)	0 (0,00 %)	4 (4,16 %)	0 (0,00 %)
La FC contribuirá a mejorar la atención al público.	59 (61,46 %)	27 (28,13 %)	1 (1,04 %)	9 (9,37 %)	0 (0,00 %)

La FC permitirá relacionar de mejor manera mis ideas con la de mis colegas en el marco profesional.	53 (55,21 %)	37 (38,54 %)	2 (2,08 %)	4 (4,16 %)	0 (0,00 %)
La FC me permitirá debatir con mis colegas.	61 (63,54 %)	29 (30,21 %)	1 (1,04 %)	5 (5,20 %)	0 (0,00 %)
Las actividades de FC aumentarán la posibilidad de mejorar mi desarrollo profesional.	76 (79,17 %)	18 (18,75 %)	0 (0,00 %)	2 (2,08 %)	0 (0,00 %)
La FC me permitirá aumentar la probabilidad de avance profesional.	65 (67,71 %)	4 (4,17 %)	13 (13,54 %)	5 (5,21 %)	9 (9,38 %)
La FC me permitirá aumentar la probabilidad de ganancia financiera.	29 (30,21 %)	14 (14,58 %)	29 (30,21 %)	10 (10,42 %)	14 (14,58 %)
La FC me hará cambiar el énfasis de mis responsabilidades actuales de enfermería.	35 (36,46 %)	19 (19,79 %)	28 (29,17 %)	6 (6,25 %)	8 (8,33 %)
La FC podría ayudarme a desarrollar capacidades de liderazgo para la profesión.	47 (48,96 %)	18 (18,75 %)	16 (16,67 %)	6 (6,25 %)	9 (9,38 %)

DISCUSIÓN

La ECE ofrece numerosas ventajas que mejoran significativamente tanto la práctica de la enfermería como la atención al paciente. La participación en el aprendizaje continuo no solo mantiene a los enfermeros al día con los últimos avances en atención sanitaria, sino que también mejora el pensamiento crítico y la capacidad de resolución de problemas, lo que contribuye en última instancia a mejorar los resultados para los pacientes (tiempo de recuperación acortados, menor incidencia de efectos adversos y menor tiempo de internación) y a aumentar la satisfacción en el trabajo.^(8,9)

Al analizar el perfil sociodemográfico de los encuestados, se encontró que este estaba mayormente representado por mujeres, personas con pareja, con edades mayores a los 30 años, con hijos y que reportaron ser sostén de la familia. Estos factores, se han descrito a menudo en la bibliografía como barreras para participar en actividades de ECE, marcando un perfil que incluye la confluencia de responsabilidades laborales con sociales y económicas, la necesidad de capital su tiempo libre en actividades que les permitan mejorar sus ingresos o destinar ese tiempo a compartir con sus seres queridos. Estos datos coinciden con la literatura.⁽⁹⁾

En el presente estudio se encontró una percepción positiva de las razones para participar en actividades de educación continua. Este dato coincide con diversos estudios realizados en la temática, en los que se reporta que los enfermeros identifican la utilidad de participar en estas actividades relacionándola con una mejora en su productividad, mejor desempeño laboral y mejor percepción de autoeficacia para cuidar de sus pacientes.⁽¹⁰⁻¹²⁾

La razón que más influye en la intención de participar en actividades de capacitación continua es la financiera. Los encuestados reportaron que la participación podría no influir en su nivel de ingresos. Este dato coincide con los hallazgos de Rios & Mosca⁽⁹⁾ quienes realizaron un estudio en Buenos Aires, Argentina, y hallaron una baja valoración de las razones para participar en ECE en la dimensión Beneficios personales y seguridad laboral. Otros trabajos identificaron que el ingreso mensual o la posibilidad de que capacitarse aumente el mismo, es un determinante en la participación en las actividades de ECE.^(5,13)

Si bien otros trabajos han reportado una relación entre sexo, cargo, antigüedad laboral y deseo de superación, con la participación en actividades de ECE, no se identificaron dichas relaciones en el presente estudio.

Se halló una relación entre el estado civil soltero/a y una mejor percepción de las razones para participar en actividades de ECE. Ello puede estar relacionado con una menor carga de responsabilidades familiares y una mayor disponibilidad de tiempo para destinar a capacitarse sin sacrificar el tiempo con sus seres queridos.

El auge de la tecnología digital ha dado lugar a un aumento significativo de los programas de formación continua en línea. Estos programas ofrecen flexibilidad para que los enfermeros completen su formación a su propio ritmo, adaptándose a horarios y ubicaciones variables. La flexibilidad de tiempo y amplia disponibilidad de recursos gratuitos, posicionan a los recursos digitales como los preferidos por los profesionales sanitarios, incluido el personal de enfermería, siendo una estrategia útil para las instituciones para brindar capacitaciones a sus empleados. Asimismo, la formación en servicio también es ampliamente recomendada por la bibliografía, dado que no amerita de destinar tiempo por fuera del trabajo para capacitarse.^(14,15)

Para futuros estudios, se sugiere analizar el grado de participación, las preferencias de los recursos y las barreras y facilitadores para participar en ECE. De ello podrían surgir recomendaciones para maximizar el interés y la participación de los profesionales en estas actividades, y mejorar su desempeño y satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

Del trabajo puede concluirse que hay una percepción positiva de las razones para participar en actividades de educación continua en Enfermería, sin embargo, la posibilidad de mejorar los ingresos económicos con la realización de estas actividades fue la razón con mayor percepción negativa. Los encuestados de estado civil soltero mostraron una mejor percepción de las razones para participar en actividades de educación continua en enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Marqués Andrés S. Formación continuada: herramienta para la capacitación. *Enferm Glob.* 2011;10(21). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412011000100020&lng=es
2. Mlambo M, Silén C, McGrath C. Lifelong learning and nurses' continuing professional development, a metasynthesis of the literature. *BMC Nurs.* 2021;20,62. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00579-2>
3. Stein AM. History of Continuing Nursing Education in the United States. *The Journal of Continuing Education in Nursing.* 2013;29(6):245-252. doi:10.3928/0022-0124-19981101-04
4. Bindon SL. Professional Development Strategies to Enhance Nurses' Knowledge and Maintain Safe Practice. *AORN Journal.* 2017;106(2):99-110. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2017.06.002>
5. Coventry TH, Maslin-Prothero SE, Smith G. Organizational impact of nurse supply and workload on nurses continuing professional development opportunities: an integrative review. *J Adv Nurs.* 2015;71(12):2715-2727. <https://doi.org/10.1111/jan.12724>
6. 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>
7. Canova-Barrios C. Aspectos éticos en la publicación de manuscritos científicos: Una revisión de literatura. *Salud, Ciencia y Tecnología.* 2022;2:81. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202281>
8. Jarelnape AA, Taha Ali Z, Fadlala AA, Sagiron EI, Osman AM, Abdelazeem E, et al. The Influence of Nursing Interventions on Patient Outcomes: A Systematic Review. *Saudi J Health Syst Res.* 2024;4(1):1-7. <https://doi.org/10.1159/000534482>
9. Ríos NB, Mosca AM. Influencia de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación de enfermeros en educación continua. *Salud, Ciencia y Tecnología.* 2022;2:93. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202293>
10. Tsirigoti A, León-Mantero C, Jiménez-Fanjul N. Motivación para la educación continua en enfermería. *Edu Med.* 2024;25(2):100877. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2023.100877>
11. Lera M, Taxtsoglou K, Iliadis C, Frantzana A, Kourkouta L. Nurses' Attitudes Toward Lifelong Learning via New Technologies. *Asian Pac Isl Nurs J.* 2020;5(2):89-102. <https://doi.org/10.31372/20200502.1088>
12. Govranos M, Newton JM. Exploring ward nurses' perceptions of continuing education in clinical settings. *Nurse Educ Today.* 2014;34(4):655-660. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.07.003>
13. Flores Peña Y, Alonso Castillo M. Factores que influyen en la participación del personal de enfermería en la educación continua. *Rev Latino-am Enfermagem.* 2006;14(3). <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MDz45jg9FgwvzF9LftZ8Btv/?format=pdf&lang=es>
14. Muñoz Castro FJ, Valverde-Gambero E, Herrera-Usagre M. Variables predictoras de la satisfacción de los profesionales de la salud con la educación continua: un estudio transversal. *Rev Latino-Am Enfermagem.* 2020;28:e3315. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3637.3315>
15. Beckett H. Effect of e-learning on nurses' continuing professional development. *Nurs Manag (Harrow).* 2020;27(2):16-22. <https://doi.org/10.7748/nm.2020.e1899>

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: Laura Natalia Armani, Angeles Daiana Herrera, Carlos Jesús Canova-Barrios.

Curación de datos: Carlos Jesús Canova-Barrios.

Análisis formal: Laura Natalia Armani, Angeles Daiana Herrera, Carlos Jesús Canova-Barrios.

Investigación: Laura Natalia Armani, Angeles Daiana Herrera, Carlos Jesús Canova-Barrios.

Metodología: Laura Natalia Armani, Angeles Daiana Herrera, Carlos Jesús Canova-Barrios.

Administración del proyecto: Carlos Jesús Canova-Barrios.

Recursos: Laura Natalia Armani, Angeles Daiana Herrera, Carlos Jesús Canova-Barrios.

Software: Carlos Jesús Canova-Barrios.

Supervisión: Carlos Jesús Canova-Barrios.

Validación: Carlos Jesús Canova-Barrios.

Visualización: Carlos Jesús Canova-Barrios.

Redacción - borrador original: Laura Natalia Armani, Angeles Daiana Herrera, Carlos Jesús Canova-Barrios.

Redacción - revisión y edición: Laura Natalia Armani, Angeles Daiana Herrera, Carlos Jesús Canova-Barrios.