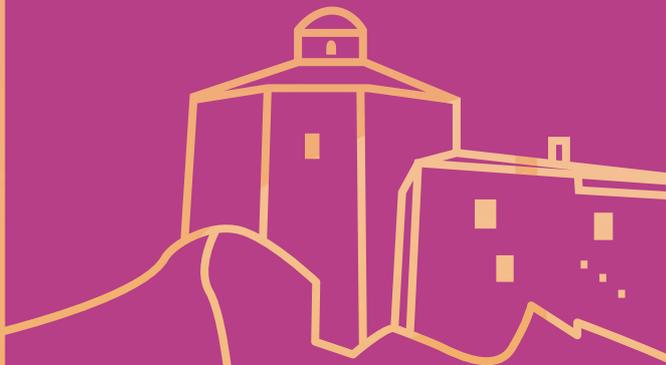


S O R I A

E N F E R M E R Í A
www.enfermeriasoria.com



Boletín Informativo del Colegio Profesional de
Diplomados en Enfermería de Soria.

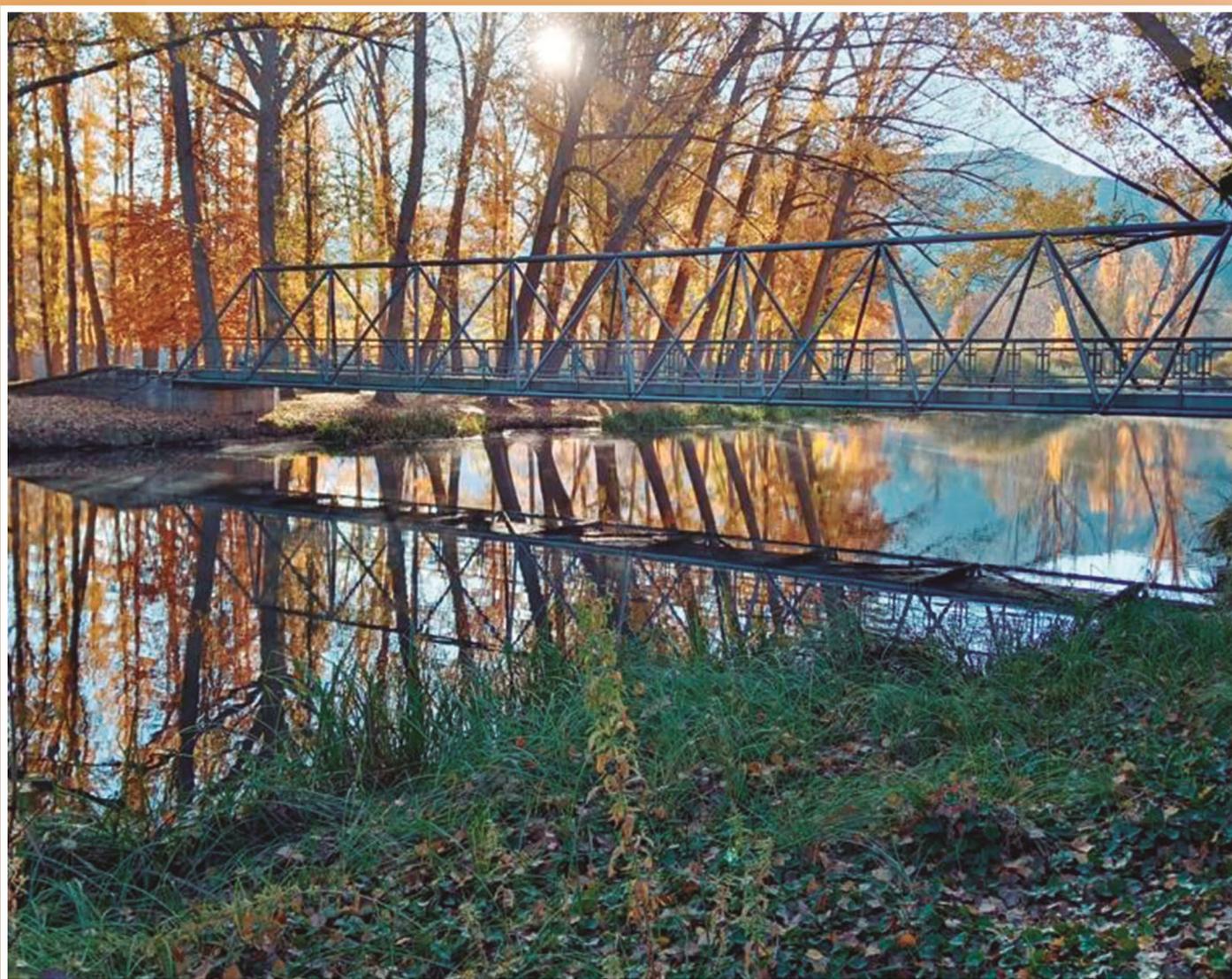
Nº46
AÑO 2021

La Junta y el Consejo Autonómico
de Enfermería organizan las líneas
prioritarias de trabajo con enfermería

Evolución hacia una gerencia
hospitalaria más humanizada

Estrategias para la reforma
de Atención Primaria

El Colegio de Enfermería de Soria
ofrece recursos a sus colegiados para
la gestión de situaciones de estrés y
ansiedad



Rio Duero - Soria

REDACCIÓN

Colegio de Enfermería de Soria

COLABORACIONES

Agradecemos vuestras ideas

DIRECCIÓN

Presidenta: D^a M^a Isabel Galan Andres
 Vicepresidente: D. Antonio Ángel Algarabel Cámara
 Secretaria: D^a Ana Isabel Lopez Gonzalo
 Tesorera: D^a Milagros Laorden Enciso
 Vocal I: D^a M^a Angeles Martínez de Casas
 Vocal II: D^a M^a Antonia González Fernández
 Vocal III: D^a M^a Luisa Sanz Muñoz
 Vocal IV: D^a M^a Lourdes Tierno Ojuel
 Vocal V: D^a Gloria Lázaro Vela
 Vocal VI: D^a Adoración García Pérez

EDITA

Itltre. Colegio Profesional de Diplomados en
 Enfermería se Soria
 C/ Alberca, 8 - Bajo - 42003 Soria
 Teléfono y Fax: 975 21 37 55
 www.enfermeriasoria.com

SUMARIO

- 2 Editorial
- 3 La Junta y el Consejo Autonomico de Enfermería organizan las líneas prioritarias de trabajo con enfermería
- 4 Evolución hacia una gerencia hospitalaria más humanizada
- 6 Estrategias para la reforma de Atención Primaria
- 7 Junta General Ordinaria
- 8 El Colegio de Enfermería de Soria ofrece recursos a sus colegiados para la gestión de situaciones de estrés y ansiedad
- 9 IX concurso de dibujo de tarjetas navideñas
 Lotería Navidad 2021
- 10 A.M.A.

Palanca de cambio

Según dicen todos, o la mayor parte, suelen ser políticos, esto ha terminado, podemos ser optimistas, hemos sobrevivido, el sistema ha funcionado, ... ¡¡¡Enhorabuena!!!

Es hora de disfrutar la libertad, de quitarnos el bozal y de empezar a vivir; fuera restricciones, fuera ataduras, fuera cortapisas, ... ¡¡¡¡ Arriba la Economía!!!

¿Seguro que es así estimada?; Tú que has luchado hasta el penúltimo aliento, ¿crees todo esto ha terminado?, ¿crees no va a ser necesario un último aliento, un último esfuerzo? ¿Tú crees que el político, en su infinita sabiduría, sabe que ese enemigo que vino del este, ha vuelto a su cubículo y se ha escondido en la espesura con el rabo entre las piernas?

Tú y yo sabemos la respuesta y desgraciadamente sabemos las consecuencias... será necesario un último aliento, un último esfuerzo, una nueva jornada interminable, una nueva batalla sin cuartel.

Me notas pesimista, es cierto; me notas un tanto alarmista, también es cierto, pero desgraciadamente, nos hemos dejado demasiados pelos en la gatera a lo largo de estos casi dos años. Esperemos que por esta vez equivoquemos, parece es verdad, que se va viendo la luz al final del túnel.

Seamos, entonces, optimistas, vamos a ver la realidad desde una perspectiva distinta, completamente diferente. Algo que esta maldita situación ha demostrado es el valor incuestionable del sistema sanitario y de las personas que lo conforman, sobre todo, de manera particular, la Enfermería, que ha dado un golpe en la mesa y ha hecho ver, como siempre, que es un pilar fundamental de esta estructura. Tú y yo ya lo sabíamos, no hay duda, pero parece que, por fin, los de arriba se empiezan a dar cuenta y que lo empieza a reconocer con la típica palabrería de siempre, sí, pero también con alguna tímida iniciativa.

Se empieza a hablar de una manera concreta de cosas que nos interesan, que cosas que nos incumben. Se está empezando a hablar de una manera concreta de la prescripción enfermera, ya sé que parece una chanza y que a estas alturas el tema aburre, pero parece que se quiere desatacar de una vez por todas los detalles prácticos que posibiliten que los decretos y resoluciones pasen del papel mojado a la realidad diaria de nuestra actividad. Se está empezando a hablar de una manera concreta de posibilidades de desarrollo de la Enfermería en ámbitos tales como la urgencia extrahospitalaria, la enfermera gestora de casos o la Enfermería escolar, en lo que se ha dado en llamar de una manera general la Enfermería de Practica Avanzada. Se está desarrollando la implantación de la denominada gestión compartida de la demanda en Atención Primaria y, si bien las funciones son difusas y los medios limitados, hay impulso y determinación para que se asiente y forme parte del trabajo diario de los Centros de Salud. Las consultas de cuidados de Enfermería en Atención Especializada son ya una realidad, existen en diferentes Hospitales, y cubren las necesidades de diferentes grupos de pacientes, como son las personas con ostomías, el caso más conocido; se empieza a hablar de una manera concreta de consultas enfermeras específicas de neumología, neurología o endocrinología... y sobre todo, se empieza a hablar de una manera concreta de los recursos humanos necesarios para hacer realidad todas estas posibilidades, que es al fin y al cabo lo importante. Se empieza a hablar, se sigue hablando de hecho, ya que todas esas cuestiones siempre han estado sobre el tapete, pero se nota una predisposición diferente, un aire un poco más renovado.

Parece que la cosa más pequeña del mundo puede servir de palanca para impulsar a la profesión más grande del mundo, con el permiso y el máximo respeto a todas las demás profesiones. Esperemos que todo este desastre sirva para algo, esperemos no dejar muchos más pelos en esta maldita gatera.

LA JUNTA Y EL CONSEJO AUTONÓMICO DE ENFERMERÍA ORGANIZAN LAS LÍNEAS PRIORITARIAS DE TRABAJO CON ENFERMERÍA

El nuevo Comité Ejecutivo del Consejo de colegios profesionales de Enfermería de Castilla y León se ha reunido con la Dirección General de Planificación y Asistencia Sanitaria de la Consejería de Sanidad para la organización de las líneas prioritarias de trabajo con enfermería. Y se presentan adquiriendo un compromiso por ambas partes de mantener reuniones periódicas de trabajo.

En la primera reunión asistieron, desde la Consejería: la consejera de sanidad, Verónica Casado, la directora general de profesionales y el director general de asistencia y planificación sanitaria y, desde la organización colegial, **los colegios de enfermería de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Soria y Zamora.**

Verónica Casado inició la reunión destacando el papel esencial de las enfermeras tanto en el presente como en el futuro y a continuación expuso información de los siguientes temas:

- Datos epidemiológicos a tiempo real en las distintas comunidades.
- Evolución de las vacunaciones.

Líneas de trabajo con enfermería:

- Prescripción enfermera.
- Enfermería de práctica avanzada.
- Gestión compartida de la demanda.
- Inclusión en la cartera de servicios de AH de las consultas de cuidados de Enfermería.
- Potenciación del programa de implantación de buenas prácticas en cuidados de Enfermería.
- Mejora de los recursos en Atención Primaria y Emergencias con Enfermería SVAE.
- Formación de competencias específicas de cuidados a las personas con Covid-19.
- Autocuidados: A través del aula de pacientes.
- Convocatoria de bolsas de empleo.
- Contrataciones de Enfermería: tanto del ámbito de Atención Primaria como de Atención Hospitalaria en el periodo comprendido de marzo a diciembre de 2020. No aportó datos del año 2021.
- La mejora de las condiciones retributivas de 10.000 profesionales de enfermería de Castilla y León. Acuerdo con SATSE.

Después de valorar estas cuestiones en la reunión, el Consejo de colegios profesionales de Enfermería de Castilla y León subraya la necesidad de mantener reuniones periódicas para trabajar de la mano de la administración y solicita que se realicen reuniones periódicas.

En la segunda reunión asistieron por parte de Sacyl, el Director General de Asistencia y Planificación Sanitaria, un representante de la Dirección General de Profesionales y el jefe de servicio de Cuidados de Enfermería. Y desde la organización colegial asistieron los colegios de Ávila, Salamanca, Segovia y Zamora con el objetivo de retomar el trabajo y evaluar el avance de las líneas de trabajo expuestas por la consejera.

En esta reunión se trató la situación de la profesión en un momento en que los profesionales están al límite de sus capacidades. Se debatió ampliamente este tema, concluyendo en la necesidad de seguir trabajando conjuntamente para mejorar la situación de la profesión, **consiguiendo el compromiso de la Administración de mantener reuniones informativas y de trabajo periódicamente.**



EVOLUCIÓN HACIA UNA GERENCIA HOSPITALARIA MÁS HUMANIZADA

Existe una gran diferencia entre mandar y liderar. Esta diferencia tiene resultados diferentes también, tanto en los profesionales sanitarios en un sentido personal, como en el propio servicio prestado a los ciudadanos. Se puede escoger un modelo de dirección por percusión, que obtiene resultados más a corto plazo pero con menos duración y donde la participación se limita a la escucha y obediencia, donde los profesionales sienten los procedimientos como algo impuesto o se puede elegir un modelo de liderazgo por persuasión, donde participan todas las partes en la toma de decisiones y se tienen en cuenta los puntos de vista de los profesionales, generándoles satisfacción y un sentido de pertenencia. Este modelo motiva a las personas implicadas a introducir cambios de mejora, proponer y participar en las decisiones. Aunque es más largo de implantar en el tiempo, los resultados a medio o largo plazo son mejores. Esta explicación corresponde a Sergio Vallés García, Director General de Cuidados, Humanización y Atención Socio-Sanitaria en el gobierno del Principado de Asturias, durante una entrevista realizada para el Colegio de Enfermería de Salamanca en octubre de 2021.

Pero ¿de dónde surge esta necesidad de evolucionar y cambiar el tipo de gestión en los hospitales?

Para Sergio Vallés “algunos grandes retos del sistema sanitario son el aumento de las personas con enfermedades crónicas, personas con dependencia y el mayor envejecimiento de la población. Todo ello ha otorgado un mayor protagonismo al cuidar y a la necesidad de mejorar la coordinación socio-sanitaria. Además el conocimiento, la innovación y las nuevas tecnologías hacen que la asistencia sanitaria avanza a un gran

ritmo pero cuanto más se tecnifican los cuidados más se hacen mecánicas las relaciones con las personas. Este es un riesgo evidente y que está ahí. **La humanización debe ser objeto de debate, sin que esto se confunda con poner en duda la humanidad desplegada por las y los profesionales.**

Para tratar de dar respuesta a todas estas necesidades y fruto de una apuesta política, se crea esta nueva Dirección General (DG)”

Según la experiencia del DG de Cuidados, Humanización Socio-sanitaria en el gobierno del Principado de Asturias, existe una necesidad real de evolucionar en la gestión de los hospitales y, en particular, en las direcciones de enfermería. “Ya se está produciendo, pero es cierto que no tan rápido como nos gustaría. Tradicionalmente las Direcciones de enfermería estaban muy ligadas a la gestión de presencias de personal en las distintas unidades y/o servicios (“carteleras”) y a la gestión de recursos materiales. Hoy en día el perfil competencial debe ser otro y ya estamos viendo Direcciones de enfermería con gran capacidad de liderazgo transformacional, de gestión de cuidados y autocuidados, enfocados a mejorar los resultados en salud de la población de referencia, y abiertos a la comunidad, que persiguen satisfacer las necesidades y demandas de las/os profesionales y las personas usuarias”, explica Sergio Vallés García.

PARTICIPACIÓN Y PERTENENCIA

En el modelo actual de dirección es posible desarrollar una gestión más participativa, con mejores resultados a medio y largo plazo. En este

sentido, Sergio Vallés expone: “es una cuestión más de decisión personal que de modelo. Se puede optar por el modelo de dirección por percusión, obtiene resultados más a corto plazo, pero durante menos en el tiempo, donde la participación se limita a la escucha y las/os profesionales ven los procedimientos como algo “impuesto”, o bien optar por un modelo de liderazgo por persuasión donde la participación de todas las partes es plena, lleva más tiempo pero los resultados a medio, largo plazo son mucho mejores, además de contar con la satisfacción de los profesionales dado que las decisiones se toman teniendo en cuenta todos los puntos de vista y las/os profesionales adquieren un sentido de pertenencia. El liderazgo transformacional, donde se aliente a las personas a introducir cambios, proponer mejoras y participar en las decisiones de gestión, es clave en este sentido.”

Para entender el proceso de humanización de la gestión hay que subrayar que una la parte más compleja de cualquier dirección es la gestión de personas, además, tal y como relata el DG de Cuidados, Humanización Socio-sanitaria en el gobierno del Principado de Asturias: “El contexto no ha ayudado y la tarea es sumamente compleja, pero estamos obligados a ir dando pasos en este sentido. Cualquier propuesta de humanización debe basarse en tres pilares, personas usuarias, familiares y profesionales. En relación con los profesionales, con la gestión de personas, hay mucho que trabajar, a nivel normativo, estratégico y operativo. Además de los temas clásicos, mejora de retribuciones, estabilidad laboral, desarrollo de especialidades, ratios, etc... paralelamente se pueden ir dando pequeños pasos. Traduciendo esto en el día a día: diseñar el plan de formación de la unidad y/o servicio en base a las



necesidades y preferencias de las/os profesionales, introducir como criterio técnico para la compra de materiales la valoración de las/os profesionales, sesiones o planes de acogida a nuevos profesionales, mentorizar a nuevos mandos intermedios, realización de encuestas de clima laboral, valoración de competencias de profesionales anualmente como herramienta de mejora, etc. podrían ser algunos ejemplos.”

En este proceso el mando intermedio cobra un papel protagonista. “Son un elemento clave, si bien es cierto que debe ir acompañado de una Dirección, que como les comentaba anteriormente apueste por un liderazgo transformacional. Por un lado, son las personas encargadas de liderar la planificación operativa del día a día, pero, además, son las máximas conocedoras del contexto y del clima laboral que repercute directamente sobre la calidad de los cuidados proporcionados. La interacción mando intermedio - profesional, debe verse valorada positivamente por las dos partes, solo así el equipo de trabajo

podrá crecer. Son imprescindibles para potenciar el desarrollo personal y profesional de las personas de su unidad y/o servicio.”, asegura Sergio Vallés García.

PERFIL PROFESIONAL DE LA NUEVA DIRECCIÓN GENERAL

Al hilo de esta información surge la pregunta de cómo debería ser el perfil profesional de la persona encargada de la dirección de enfermería en hospitales. Para El DG de Humanización del gobierno de Asturias: “En mi opinión, debe disponer de habilidades de información, comunicación y liderazgo, debe conocer estrategias de gestión del cambio y tener competencias para planificar, organizar, dirigir y evaluar los recursos humanos, de conocimiento, tecnológicos, materiales y de espacio de su ámbito de referencia, con el objetivo principal de conseguir resultados que mejoren la salud, la calidad de vida y los cuidados de las personas y sociedad. Todo ello, además, apoyado en un sistema de gestión de calidad y promoviendo las prácticas seguras

y basadas en la mejor evidencia científica disponible. Algunos de estos aspectos vienen ya ordenados en la resolución número 6/2021 por la que se ordenan determinados aspectos del ejercicio profesional de enfermeras y enfermeros gestores y líderes en cuidados de salud, y publicada en el BOE el pasado 24 de marzo de 2021.”

Por esto, para Sergio Vallés, la creación de una figura con ese cargo es, sin duda, necesaria. “La justificación ya la comenté al inicio de la entrevista y porque en nuestra CCAA apostamos por la creación de esta nueva DG. Entre las competencias incluiría, al menos, el impulso de las políticas de cuidados y autocuidados de la población, el desarrollo y evaluación de estrategias de cuidados a pacientes con enfermedades crónicas, y en general, a personas en situación de fragilidad y el desarrollo y seguimiento de políticas de cuidados socio sanitarios, todo ello en base a la evidencia científica y desde una perspectiva de equidad.”

ESTRATEGIAS PARA LA REFORMA DE ATENCIÓN PRIMARIA

REUNIÓN DE CONSENSO CON LA CONSEJERÍA DE SANIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

24 DE SEPTIEMBRE DE 2021



Informamos de los datos aportados en la reunión del pasado viernes 24 de septiembre sobre la Reordenación y Refuerzo de la Atención Primaria expuestas por la Consejera de Sanidad de Castilla y León.

SITUACIÓN ACTUAL EN ATENCIÓN PRIMARIA

Área de Salud	Población adscrita			Médicos familia EAP			Enfermeras EAP		
	Número de centros de salud	Tarjetas Sanitarias	%	Nº médicos	%	Nº médicos / 10.000 TSI	Nº enfermeras	%	Nº enfermeras / 10.000 TSI
Soria	14	87.300	100%	111	100%	14,3	102	100%	11,7
CS urbanos + CS semiurbanos	2	42.745	49%	26	23%	6,9	31	30%	7,3
CS rurales	12	44.555	51%	85	77%	21,1	71	70%	15,9

ESTRATEGIAS

- Estrategia Nacional de Atención Primaria. Reunión CISNS finales de septiembre
- Sanidad y Despoblación. Castilla la Mancha, Aragón y Castilla León. 21 de Septiembre
- Estrategia Atención Primaria de Castilla y León
- Documento de consenso con las SSCC para la atención continuada
- Pacto por la recuperación
- Propuestas GdT No-Covid en Atención Primaria

PROPUESTAS

PROPUESTAS EN CURSO

- Mejorar sistemas información de microbiología
- Establecer almacén sanitario avanzado
- Potenciar consultas telemáticas y videollamadas
- Mejoras unidades de críticos y equipamiento
- Reducir listas de espera
- Mejorar coordinación entre Salud Pública y Primaria
- Actualizar la distribución de las ZBS
- Cita previa como modo de acceso al sistema
- Extender la cita previa a toda la comunidad
- Mejorar la dotación de Atención Primaria y resolutiveidad
- Desburocratizar consultas
- Evaluar y mejorar la atención continuada
- Potenciar asistencia a patologías tiempo-dependientes
- Planificar renovación de plantillas
- Incentivar la figura del docente
- Mejorar la transparencia del sistema sanitario
- Mejorar la financiación de la sanidad

PROPUESTAS FINALIZADAS

Garantizar suministros COVID-19

Colaborar con universidades en detección COVID-19

Mantener dobles circuitos

Crear un plan de humanización

Plan Integral Paciente COVID-19

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

- Aumentar la capacidad de resolución de la Atención Primaria
- Potenciar el papel de la enfermería e incorporar nuevos profesionales
- Organizar la atención y agenda de los profesionales viendo positivamente la cita previa telefónica y telemática

ATENCIÓN PRIMARIA

- Asegurar que todo ciudadano de esta Comunidad tenga médico y enfermera asignados
- Aumentar la calidad de la asistencia
- Aumentar la inversión consiguiendo el 20% del presupuesto dedicado a Atención Primaria
- Crear más de 1.500 puestos de trabajo en el sistema sanitario
- Aumentar la equidad en el acceso a la atención sanitaria en situación de requerimiento urgente de atención, especialmente en zonas con alta despoblación
- Modernizar los PAC
- Aumentar la resolutiveidad del sistema (maletín digital)
- Aumentar la conectividad (profesional conectado)
- Hacer más eficiente el sistema mediante la eficacia de nivel

**JUNTA GENERAL ORDINARIA**

C/ ALBERCA, 8 - bajo
42003 – SORIA
Tel.: 975.213.755

En esta convocatoria se fija nueve fecha para celebrar le Junta General Ordinaria anual aplazada por la crisis sanitaria del Covid-19.

Según acuerdo de la Junta de Gobierno de Colegio Profesional de Enfermería de Soria y de conformidad con los vigentes Estatutos, se convoca Junta General Ordinaria, a celebrar el próximo día **24 de noviembre de 2021** a las 17:30 horas en primera convocatoria y a las 18:00 horas en segunda, en el Círculo Amistad Numancia (C/ Collado, 23 – 1ª planta. Soria), con arreglo al siguiente,

ORDEN DEL DIA

1. Lectura y aprobación, si procede, del Acta anterior.
2. Aprobación, si procede, del Balance del Ejercicio 2020.
3. Ruegos y preguntas.

Soria, 25 de octubre de 2021
LA SECRETARIA



Fdo. Ana Isabel López Gonzalo

EL COLEGIO DE ENFERMERÍA DE SORIA OFRECE RECURSOS A SUS COLEGIADOS PARA LA GESTIÓN DE SITUACIONES DE ESTRÉS Y ANSIEDAD

Los meses más duros de la pandemia parecen haber pasado y ahora más que nunca se acusa el desgaste sufrido por los profesionales sanitarios. Por este motivo, el Colegio de Enfermería de Soria ofrece a sus colegiados y colegiadas el acceso a la sección 'Bienestar Emocional' incluida dentro de la plataforma online SalusOne.

Se trata de un nuevo servicio para cuidar del bienestar emocional de sus enfermeras/os a través de una serie de ejercicios de mindfulness, relajación y metacognición, que los colegiados pueden realizar gratuitamente a través de la plataforma en Internet.

A través de dicha plataforma, las/os enfermeras/os colegiadas/os en el Colegio de Enfermería de Soria podrán disfrutar gratuitamente todas las semanas de nuevas sesiones de mindfulness, relajación y metacognición, tres disciplinas que



estarán impartidas por dos enfermeras especialistas en salud mental y una psicóloga. El objetivo de estas sesiones será formar a las/os enfermeras/os para que aprendan a gestionar las situaciones de estrés y la ansiedad.

Al respecto, cabe explicar que el mindfulness o atención plena, también llamada consciencia plena, es una técnica de meditación, que al igual que las demás, tiene como objetivo lograr un profundo estado de consciencia libre de juicios sobre nuestras sensaciones, sentimientos o pensamientos, prestar atención a lo que acontece en nuestro interior en cada momento. Lo que comúnmente se conoce como vivir aquí y ahora, en el instante presente.

También se ofrecen ejercicios de relajación para conseguir mantener el cuerpo sin tensión, completamente relajado, y la mente en calma. También en este tipo de dinámicas se busca la consciencia plena del momento presente, pues es el camino hacia el bienestar.

Por último, la metacognición es la consciencia de los propios procesos de pensamiento y la comprensión de los patrones detrás de ellos.



IX CONCURSO DE DIBUJO DE TARJETAS NAVIDEÑAS

El Colegio de Enfermería de Soria convoca, para este año 2021, el IX Concurso de Tarjetas Navideñas entre sus colegiados.

Bases:

- * El autor tiene que ser un/a colegiado/a y no niños. Podrán participar todos los colegiados al corriente de las cuotas colegiales.
- * El dibujo de la tarjeta deberá ser un motivo navideño.
- * El dibujo tendrá que ser original y artístico, es decir, realizado a mano.
- * El tamaño de la tarjeta será de 15,70 cm. x 11,00 cm
- * Sólo se podrá presentar una tarjeta por colegiado.
- * Las tarjetas se entregarán dentro de un sobre cerrado en blanco (anónimo) adjuntando en otro sobre los datos de filiación del colegiado.
- * Con la tarjeta premiada se felicitarán las Navidades a todas/os las/os compañeras/os colegidas/os.
- * El premio a la tarjeta premiada será de 300 euros.
- * El plazo de presentación de tarjetas será hasta el día 15 de noviembre de 2021.



LOTERÍA DE NAVIDAD 2021



Como en años anteriores, el Colegio de Enfermería de Soria ha reservado décimos de lotería, del número arriba indicado, para el tradicional sorteo de la Lotería de Navidad del día 22 de diciembre de 2021, en la Administración de lotería nº 6, sita en calle Claustrilla (Soria).



¿Conoce las *ventajas* del Seguro de Automóvil de A.M.A.?



Ventajas en nuestros talleres preferentes
Recogida y entrega gratuita, limpieza exterior, prioridad en la reparación, 50% dto. sobre el precio de la franquicia, vehículo de cortesía según disponibilidad...



Reparación y sustitución de lunas
En nuestra red de talleres colaboradores de lunas a través del 912 74 86 95 o del click to call de nuestra página web.



Servicios gratuitos de ITV y Gestoría
Inspección audiovisual y manual previa, gestión de cita con la ITV y servicio de chófer para pasar la inspección. Servicio gratuito e ilimitado de trámites administrativos relativos a la documentación del conductor principal. Tasas e impuestos oficiales no incluidos.



Servicio Manitas Auto
Pequeñas operaciones en el vehículo asegurado y en las que no sea necesario acudir al taller, como sustitución de consumibles, configuración de dispositivos electrónicos, instalación de accesorios, etc.
1 servicio de hasta 2 horas gratis al año.



Y ahora le ofrecemos asesoramiento personalizado para planificar la forma de pago de su seguro.

A.M.A. SORIA Avda. Mariano Vicén, 31; 1ª planta Tel. 975 23 02 24 soria@amaseguros.com

LA MUTUA DE LOS PROFESIONALES SANITARIOS

www.amaseguros.com 913 43 47 00 / 975 23 02 24 Sigamos en y en nuestra APP

