



**ENFERMERÍA**  
UNA VOZ PARA LIDERAR  
INVERTIR EN ENFERMERÍA Y  
RESPECTAR LOS DERECHOS PARA  
GARANTIZAR LA SALUD GLOBAL

**Día Internacional  
de la Matrona**

**100 AÑOS  
DE PROGRESO**

**EUTHANASIA**  
Mesa Debate

**Unidad Docente de Pediatría**

**El termómetro**  
Espacio de Opinión Enfermera  
Resultados de la Encuesta



# Mes de la enfermería



# Enfermería

MAYO 2022

## Sumario

### 3-4 TEMA DE ACTUALIDAD

Enfermeras y matronas celebran sus días internacionales

### 5-6 ACTIVIDAD COLEGIAL (MES DE LA ENFERMERÍA)

### 7-9 TEMA PROFESIONAL Nueva unidad docente de pediatría

### 10-12 ESPECIAL Enfermeras en Ucrania

### 13 INVESTIGACIÓN ENFERMERÍA SALAMANCA

### 14-16 EL TERMÓMETRO El nivel de agotamiento y estrés de nuestras enfermeras/os

### 17-18 NUESTRA GENTE El deporte es la respuesta

## JUNTA DIRECTIVA

**Presidenta** Dña. María José García Romo **Vicepresidenta** Dña. Emilia Ruiz Antúnez **Secretaria** Dña. Yolanda Pérez Maíllo **Tesorero** D. David Sánchez Lozano **Vocal I** Dña. Nerea Sánchez Sánchez **Vocal II** Dña. Carolina Benito Vera **Vocal III** Dña. M<sup>a</sup> del Carmelo de Castro Sánchez **Vocal IV** Dña. Ainhoa Rivero Martín **Vocal V** Dña. Elena Fernández Marcos **Vocal VI** Dña. Cristina Martín Martín **Suplente I** Dña. Milagros Arbe Ochandiano

## REDACCIÓN Y COORDINACIÓN DE CONTENIDOS:

Irene Martín Martín

**MAQUETACIÓN Y DISEÑO:** Fernando Suárez Carballo

**DEPÓSITO LEGAL:** S. 1.046-1998

# Editorial

En los últimos tiempos, con más fuerza que nunca, seguimos reivindicando el papel esencial e imprescindible de la enfermera como líder de los cuidados. Ningún otro colectivo puede disputarnos esa legitimidad. Seguimos alzando la voz ante la falta de recursos humanos y por ello, la falta de motivación de las enfermeras. Luchamos por poder acceder a los puestos de gestión dentro de las instituciones, por evidenciar la necesidad de acercar las especialistas a sus puestos, por las competencias avanzadas y el reconocimiento a la labor investigadora. También, y más en los tiempos que corren, por lograr una jubilación anticipada con todos los derechos salariales.

El sistema sanitario tiene la suerte de contar con una enfermería muy cualificada, capaz de adelantarse a las necesidades de la población, que aporta seguridad y que contribuye al bienestar de los ciudadanos. **Somos una pieza clave para el sistema sanitario y la ciudadanía.** Nuestra capacidad de adaptación, nuestra fortaleza y disciplina como profesión, nuestra cualificación profesional, la sensibilidad ante el sufrimiento y la pasión por el cuidado de la población caracterizan nuestro día a día.

Enfermeras y matronas celebraremos nuestros días internacionales. El 5 de mayo, el **Día Internacional de la Matrona**, que además cumple 100 años de progreso como especialidad, cien años atendiendo el embarazo, el parto, y todos los servicios en todas las etapas de la mujer. Y el 12 de mayo, el Día Internacional de Enfermería, bajo el lema: **Enfermería: Una voz para liderar. Invertir en Enfermería y respetar los derechos para garantizar la Salud Global.**

Varios eventos, científicos y lúdicos, ocupan la agenda del colegio este mes de mayo. Destacamos la jornada científica (presencial) en la que se debatirá sobre la eutanasia, con el título: **Diferentes perspectivas de la enfermería ante la prestación de ayuda para morir.** Volvemos también a rendir homenaje tanto a los **compañeros jubilados** en los últimos años como a aquellos que han cumplido **25 años de promoción.** Dos actos tradicionales y de gran simbología, que tendrán lugar en el Colegio Arzobispo Fonseca.

Os animamos a participar en las actividades y os alentamos a seguir trabajando para aumentar nuestra presencia, liderazgo y posicionamiento social. A mostrar con orgullo quiénes somos, para que se conozca y respete nuestra labor, nuestros proyectos y los modelos de enfermería que apuestan por el cambio. Y así, cada día un poco mejor, satisfacer las necesidades de los principales beneficiarios: los pacientes, las personas.

La Junta de Gobierno

### 3 Tema de actualidad

# Enfermeras y matronas celebran sus días internacionales

El día 5 de mayo de cada año se celebra el Día Internacional de la Matrona mientras que el 12 de mayo se conmemora el Día Internacional de Enfermería.

**ENFERMERÍA**  
UNA VOZ PARA LIDERAR  
INVERTIR EN ENFERMERÍA Y  
RESPECTAR LOS DERECHOS PARA  
GARANTIZAR LA SALUD GLOBAL



12 Mayo 2022

**Enfermería:**

**Una Voz Para Liderar**

Invertir en enfermería y respetar los derechos para garantizar la salud global

#IND2022

#VoiceToLead



CONSEJO INTERNACIONAL DE ENFERMERAS

**Invertir en enfermería y garantizar los derechos para la salud global es el lema de este 2022.**

El Día internacional de la enfermera se celebra el 12 de mayo en todo el mundo con ocasión del aniversario del nacimiento de Florence Nightingale. El CIE conmemora un año más esta importante fecha con la producción y la distribución de los recursos y la evidencia del Día internacional de la enfermera (DIE). (Hasta la fecha de edición de esta publicación no hay más información disponible).

Día Internacional de la **Enfermería** 2022

# 100 años de progreso es el lema del Día Internacional de la Matrona 2022

La Confederación Internacional de Matronas (ICM) **celebra este año su centenario**. Con este motivo, **han elaborado un dossier informativo** en el que lanzan un mensaje para la comunidad global de matronas, señalan cuál es el lema de este año: '100 años de progreso'; y proporcionan numerosos recursos (mensajes, gráficos, etc.) para difundir en redes sociales y promocionar así la figura de la matrona.

La ICM recuerda en este dossier que hace cien años nació la Unión Internacional de matronas (IMU) que fue la precursora de la Confederación Internacional de Matronas, una organización global no gubernamental que, hoy en día, representa a más de 140 asociaciones de matronas en más de 120 países.

Con motivo de este 100º aniversario, la ICM anima a homenajear a las matronas no solo el próximo 5 de mayo, Día Internacional de la Matrona (#IDM2022), sino a lo largo de todo el año. Por ello, animan a todas las matronas a difundir estos mensajes no solo en el DIM, sino a lo largo de este año del centenario de la ICM.

En palabras de Carmela de Castro Sánchez, matrona y vocal del Colegio de Enfermería de Salamanca:

*“El Día Internacional de la Matrona (DIM) se celebra el 5 de mayo de cada año. Fue declarado por la OMS y se celebra desde 1992 con el objetivo de valorar y reconocer el valor de las matronas o parteras en el momento de atender a las mujeres embarazadas y el posterior nacimiento de los bebés.*

*Hoy en día son las profesionales de la sanidad que mejor preparadas están para atender el embarazo y el parto. Y se ha comprobado que las matronas proporcionan servicios de calidad en todas las etapas vitales de la mujer.*



El DIM es una oportunidad para promocionar y defender la profesión de Matrona. Este año se celebra el 100 aniversario de la Confederación Internacional de Matronas, de ahí el lema de este año para celebrar el DIM (100 años de progreso). Hace cien años nació la Unión Internacional de matronas (IMU) en Bélgica. Fue la precursora de la Confederación Internacional de Matronas (ICM). Desde entonces, la ICM se ha transformado en lo que es hoy: una organización global no gubernamental que representa a más de 140 asociaciones de matronas (AM) en más de 120 países.

En conjunto, estas asociaciones representan a más de un millón de matronas de todo el mundo. Al celebrar el centenario de la ICM tenemos como objetivo asegurarnos de que nuestra comunidad global reconozca que este aniversario es mucho más que un logro de la organización. Se trata de explorar los progresos individuales y colectivos y reconocer cuánto hemos avanzado.

Como profesionales con presencia global, como matronas individuales y asociaciones de matronas, debemos seguir avanzando y utilizando esta evidencia para asegurarnos de que los próximos 100 años sean aún más formidables para las matronas, mujeres, recién nacidos y todo el mundo.”

La gran fiesta virtual **#IDM2022** del 5 de mayo

**El 5 de mayo de 2022 la Confederación Internacional de Matronas invitó a su comunidad a sintonizar con la fiesta virtual del #IDM2022 a través de Facebook Live.**

En el evento participaron las asociaciones miembro de la ICM, socios, donantes, matronas y mujeres de todo el mundo que celebran los 100 años de progreso que la ICM ha logrado para la profesión. La White Ribbon Alliance (WRA) ofreció un resumen de los resultados de la encuesta La voz de las matronas, las demandas de las matronas. El evento fue moderado por la presidenta de la ICM, Franka Cadée, y la directora ejecutiva de la ICM, la Dra. Sally Pairman.

Garantizar la sostenibilidad del **ICM**, objetivo del centenario

Un objetivo fundamental del centenario es garantizar la sostenibilidad de la ICM, mediante el refuerzo de las asociaciones de matronas y de toda la profesión de matrona.

**WithWomen**, la nueva organización benéfica de la ICM, respaldará el trabajo a favor de la sostenibilidad. “Nuestro objetivo es que la comunidad de matronas global reconozca que esta organización benéfica es fundamental para dar apoyo a la ICM y que esta crezca”. En el DIM se presentó esta campaña de recogida de fondos.

El ICM puso a disposición de todas las asociaciones un kit de herramientas con todo lo necesario para organizar sus propias celebraciones del #IDM2022 y participar en los festejos por todo el mundo.

[Herramientas de promoción de la ICM](#)  
[Herramientas de recursos \(PDF\)](#)

# 5 Actividad colegial (mes de la enfermería)

## ACTOS CIENTÍFICOS

### Mesa debate **Diferentes Perspectivas de Enfermería ante la prestación de ayuda para morir**



#### INFORMACIÓN DEL ACTO

**Lugar:** SALÓN DE ACTOS COLEGIO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE SALAMANCA

**Fecha de celebración:** 17 de mayo de 2022

**Horario:** 17:30 horas. Duración aproximada 1 h. 30 min.

**Plazas:** Hasta completar aforo

Por motivos organizativos, las/os interesados/as en la mesa debate deben completar el formulario de inscripción.

[Formulario de inscripción en la web del colegio](#)

#### INTERVIENEN

**María Teresa Arias Martín**

**Ética, Bioética: algunos conceptos básicos desde los que afrontar la LORE**

La Ética es una disciplina filosófica de siglos de evolución, en la Historia del pensamiento, que estudia la moral y la acción humana. La Bioética, en cambio, es un término reciente acuñado en el s. XX (1970) y determina la práctica adecuada de los actos relacionados con la vida a la luz de los principios morales y cuyos principios son la autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia.

Históricamente las éticas han sido mayoritariamente heterónomas, el deber viene marcado desde fuera y hay que cumplir con él. El individuo es responsable de sus acciones, que si no son de acuerdo a la norma tendrá las consecuencias morales, civiles o penales que correspondan. A partir del S.XX las éticas son de responsabilidad, el ser humano determina sus deberes, cada persona es responsable de las decisiones tomadas.

La ética y el derecho son los principales sistemas normativos de toda sociedad. Por la primera, los Comités de ética asistenciales (se crearon a partir de 2000) se amparan en las normativas autonómicas (Decreto 108/2002 de 12 de septiembre para el de Castilla y León). Analizan y asesoran en los conflictos de valores que puedan presentarse en la práctica clínica. Por el segundo, el derecho tiene una función promotora de valores. Las leyes son un epifenómeno de los valores.

La ley, que hoy nos convoca, 3/2021, de 24 de marzo, de regulación de la eutanasia, nos afecta laboral y emocionalmente e implica tomar conciencia de la importancia de analizar cada caso individualmente, los hechos, los valores, los deberes, las decisiones autónomas y de conciencia tomadas por ambas partes, solicitantes y sanitarios implicados, sin prejuicios y desde la conciencia individual de quien decide.

**Purificación Toribio Hernández**

**Cartera de servicios del Sistema Público de Salud de Castilla y León: Intervención de enfermería en la prestación de ayuda para morir**

Con fecha 25 de junio de 2021, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2021, de 24 de marzo, de regulación de la eutanasia (LORE), cuyo objeto es regular el derecho que corresponde a toda persona que cumpla las condiciones exigidas, a solicitar y recibir la ayuda necesaria para morir. Así mismo, incluye la prestación de ayuda para morir en la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud. Se analizará la intervención de los profesionales de enfermería en el procedimiento que establece la Ley para la aplicación de esta prestación, en los supuestos y con los requisitos establecidos en esta Ley, así como su participación en las medidas desarrolladas por la Gerencia Regional de Salud para garantizar el derecho a la prestación de ayuda para morir en Castilla y León.

**María Cristina Garzón Meló**

**Cuidados de enfermería en el contexto eutanásico**

La importancia de la implicación de las enfermeras, en qué momentos, técnica y registro en la Historia clínica, dentro del contexto eutanásico.

**M<sup>a</sup> Lourdes Sánchez Sánchez**

**Cuidados paliativos al final de vida**

¿Son los Cuidados Paliativos una alternativa a la eutanasia? La adecuación del esfuerzo terapéutico y Sedación Paliativa.

## ACTOS LÚDICOS

### Homenaje de jubilación

Se celebra el 12 de mayo a las 18.00 horas en la capilla de la Hospedería Fonseca

El evento comienza con el tradicional y simbólico **Acto de Bienvenida** y la velada finalizará con un **concierto de música** y el **vino de honor**.

Esta distinción, simbolizada con la **entrega de la insignia colegial**, es el reconocimiento a la labor de servicio a la comunidad, nunca suficientemente agradecida.



### Acto de celebración de los 25 años de fin de carrera

Un emotivo reencuentro donde reunimos a tres promociones: 1992-95, 1993-96 y 1994-97. El acto tendrá lugar el 20 de mayo de 2022 a las 18.00. en el Claustro de la Hospedería Fonseca.

Para los más pequeños

### Cuaderno de Actividades **Un Punto Curioso**

#### GRACIAS POR AYUDARNOS A CUIDAR EL MUNDO

Desde el año 2015 hasta la actualidad el Colegio de Enfermería mantiene una línea de colaboración con Unpuntocurioso, empresa salmantina de promoción de lectura y creatividad, que se dirige al público infantil y se basa en el cuidado como clave de la salud. Primero apareció Madariaga, el personaje que funciona como hilo conductor de esta actividad, y creamos para él un libro con **CONSEJOS PARA LLEVAR UNA VIDA SALUDABLE**. Después compartimos sesiones de cuentos, talleres creativos y actividades innovadoras basadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Incluso durante los meses más duros de la pandemia continuamos colaborando a través de propuestas online que querían agradecer a los más pequeños su paciencia, su cariño y su cuidado para con sus familiares – profesionales de la salud-. Y en Navidad realizamos un **CONCURSO DE ILUSTRACIÓN** que demostró su compromiso con estas propuestas y también su creatividad.

Y En el mes de la enfermería Un Punto Curioso quiere obsequiar a los más pequeños con **EL CUADERNO PARA CUIDAR EL MUNDO**.

“Ahora volvemos con un regalo para reconocerle a estos pequeños lectores su implicación: el **CUADERNO DE ACTIVIDADES PARA CUIDAR EL MUNDO**. Es un material diseñado específicamente para público infantil o familiar con ideas creativas para hacer de nuestro planeta un lugar mejor e implicarse en una aventura literaria e ilustrada en la que ellos serán los encargados de ayudar a otros a reciclar, llevar una vida más saludable o crear alianzas para cumplir estos Objetivos”.

**PUEDES RESERVAR TU EJEMPLAR EN LA WEB COLEGIAL O LLAMANDO AL COLEGIO HASTA EL DÍA 23 DE MAYO.**



Ideas creativas para hacer de nuestro planeta un lugar

### Cine infantil **Buzz Lightyear: Comando Estelar** 17 de junio - 18.00 horas

Recuperamos otra actividad e igual que en otros años asistiremos a una proyección en los cines Megarama (Estación Vialia) para disfrutar del estreno de la película infantil. **“BUZZ LIGHTYEAR: Comando estelar”**

**ENTRADA: 2 €.** Disponibles en la Sede Colegial para su retirada. Aforo limitado hasta completar la sala.



## Charla Marcha Nórdica

*Actividad al aire libre. Una solución para mantenernos activos, en forma y seguros* **Charla informativa: 16 mayo**

**Nordic walking** o marcha nórdica combina el senderismo con el disfrute de un entorno urbano al aire libre donde se puede mantener la distancia de seguridad gracias a los bastones. La actividad que se propone a los colegiados se plantea en grupos reducidos de 15 personas y en varios turnos (mañana y tarde) para dar cabida a todas las necesidades.

El 9 de mayo tendrá lugar una charla informativa en el colegio donde se ofrecerán todos los detalles a los interesados en esta actividad. Los impulsores señalan que se comenzará practicando en la ciudad un día a la semana durante aproximadamente 1 hora y media y después en la naturaleza para poder practicar todo lo aprendido en estas sesiones en un paraje más natural. Así que ¡a caminar en la ciudad!

Apúntate a la charla informativa [aquí](#).



## Vuelve la Revista Enfermería en papel

Si desea un ejemplar impreso de esta revista puede recogerlo en la sede colegial hasta agotar las existencias.



## Obsequio especial mayo

Los colegiados que lo deseen pueden recoger en la sede colegial, a partir del 23 de Mayo, el llavero con el logo de Colegial como obsequio con motivo de la celebración del Día Internacional de Enfermería.

## Atención Psicológica Gratuita Telefónica

*Apoyo psicológico a sanitarios*

Desde la asociación empresarial del seguro UNESPA se ha puesto en marcha una iniciativa para contribuir en la lucha contra la COVID-19 y sus consecuencias. En concreto, el sector asegurador ha realizado una donación a la Fundación Salud y Persona, para habilitar una línea telefónica de atención psicológica gratuita para quienes han cuidado de todos durante la crisis sanitaria generada por la pandemia y entre ellos a nuestras/os enfermeras/os.

De este modo, todas/os aquellas/os enfermeras/os que lo precisen, disponen de apoyo psicológico en esta línea telefónica habilitada que ya está operativa 24 horas los 365 días del año. La atención es prestada por psicólogos clínicos titulados y con experiencia. El servicio es anónimo y confidencial. Las personas que hagan uso del mismo podrán realizar tantas llamadas como necesiten y de la duración que haga falta. El servicio estará vigente durante, al menos, un período de un año y está disponible tanto para los profesionales como para sus familiares más próximos

**UNESPA**

900 293 162

24 horas /365 días



# NUEVA UNIDAD DOCENTE ENFERMERÍA PEDIÁTRICA

Alba Vicente Cornejo, futura coordinadora  
de los EIR de pediatría



*“Me supone una gran satisfacción personal poder ser tutora coordinadora de la primera promoción de enfermeras especialistas de pediatría en Salamanca”*

**A**LBA VICENTE CORNEJO, 30 años, es diplomada en enfermería por la Escuela de Enfermería y Fisioterapia de Salamanca (2009-2012). Realizó el curso adaptación al grado de enfermería en 2013 y es especialista vía EIR en enfermería pediátrica por el Hospital Clínico de Valladolid (2013-2015). Obtuvo su plaza de enfermera en el Hospital de Salamanca en la última convocatoria.

Actualmente, es especialista en enfermería pediátrica por promoción interna en la unidad de Hospitalización de pediatría del CAUSA. Es la futura tutora coordinadora de los EIR de pediatría.

En esta Actualización 4 de la Estrategia se revisa la evidencia científica sobre la utilización de las vacunas y su impacto, revisando y añadiendo los próximos grupos de población a vacunar a medio plazo, con la intención de ir planificando la administración de las dosis que se reciban en el segundo trimestre de 2021. Como se menciona en el documento original de la Estrategia de vacunación frente a COVID-19 en España y en sus sucesivas actualizaciones, la Estrategia es un documento vivo y se va modificando a medida que se van recibiendo las vacunas en nuestro país y autorizando diferentes vacunas, se va ampliando el conocimiento y el contexto de la pandemia va cambiando. Por ello, siendo importante establecer una planificación a medio plazo, se realiza sin perjuicio de que habrá que seguir evaluando todos estos elementos.

### 1. ¿Qué supone para Salamanca la creación de la Unidad Docente de Pediatría?

El haber obtenido la acreditación de la Unidad Docente Multiprofesional (UDM) supone la formación de 2 especialistas en Enfermería Pediátrica.

Dicha acreditación supone un reconocimiento favorable del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a la buena calidad de nuestro programa formativo.

Gracias a las Unidades Docentes Multiprofesionales (UDM) iniciamos un nuevo periodo en el que enfermeras y médicos compartimos una experiencia común formando a futuros Pediatras y Enfermeras Especialistas de Pediatría.

### 2. ¿Cuándo se aprueba y cuándo comenzará a funcionar?

El trabajo para conseguir la acreditación comenzó en febrero 2021 y ha supuesto un gran esfuerzo por parte del grupo de trabajo. El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad dictó la resolución favorable el 07 de junio de 2021.

En la última convocatoria de plazas de MIR y EIR publicada en el BOE del 11 de septiembre de 2021 aparece ya la oferta de plazas para residentes y enfermeras de pediatría en nuestro centro. Este año se ha mantenido la oferta de 7 plazas MIR, pero por primera vez se han ofertado 2 plazas para enfermeras EIR de pediatría. Su incorporación está prevista en junio de 2022.

### 3. ¿Dónde tendrá su espacio de trabajo o localización?

El itinerario formativo de la Especialidad de Enfermería Pediátrica tiene una duración de dos años, tal como

establece el programa de especialidad y se accede tras la obtención del Grado de Enfermería y la adjudicación de plazas en las distintas unidades docentes conforme a la puntuación obtenida en el examen EIR.

En el ámbito de pediatría es Unidad de Referencia Regional de Trasplante de Progenitores Hematopoyéticos y Unidad de Referencia de Diagnóstico Avanzado en Enfermedades Raras de Castilla y León (DiERCyL)

La formación clínica de la enfermera residente en pediatría, se desarrollará en Atención Primaria y en Atención Especializada, siguiendo la siguiente distribución en las rotaciones:

Atención Primaria: 7 meses

Urgencias Pediátricas: 2 meses.

Unidades de Pediatría: 5 meses.

Unidad Neonatal: 2 meses.

Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN): 3 meses.

Cuidados Intensivos Pediátricos (UCIP): 3 meses.

Durante del segundo año de residencia, el residente podrá realizar una rotación externa en un centro de excelencia preferentemente acreditado para la formación especializada.

El periodo de rotación no podrá superar los 4 meses en el conjunto del periodo formativo.

Los servicios prestados en concepto de atención continuada (guardias) tienen carácter formativo. Conforme al plan elaborado por la Comisión Nacional de Especialidades, los residentes realizarán entre tres y cuatro guardias al mes.

### 4. ¿Quién dirige la UDM.

El máximo órgano gestor de la docencia en Hospital Clínico Universitario de Salamanca es la Comisión de Docencia (CD), cuyo presidente es la Dra. Lourdes Vázquez López y jefe de estudios en funciones es el Dr. Rubén García Sánchez. Dependiente de la comisión de docencia se ha creado una Subcomisión de docencia de Enfermería (SDE) que está presidida por D. María Teresa Abad González.

### 5. Miembros del equipo.

La unidad docente de enfermería pediátrica estará formada, con carácter general, por las siguientes figuras docentes:

- Tutor coordinador: es el profesional especialista en servicio activo que, estando acreditado como tutor, asume la responsabilidad de llevar a cabo la coordinación y gestión de la formación de los residentes.

- Tutor principal: a cada residente se le asigna un tutor principal, el cual es el responsable directo de la planificación de la formación, el apoyo, seguimiento y evaluación del residente.

- Tutores de apoyo: existe uno por cada área de rotación obligatoria y/o área de capacitación. Es el responsable de la planificación de actividades de formación, seguimiento, apoyo y evaluación del residente durante la rotación. En el caso de los centros de salud, existe un tutor de apoyo específico por cada centro de salud.

- Colaboradores docentes: profesionales que colaboran en la formación del residente, si bien no tienen responsabilidades directas en la evaluación, pero si el deber

**Gracias a las Unidades Docentes Multiprofesionales (UDM) iniciamos un nuevo periodo en el que enfermeras y médicos compartimos una experiencia común formando a futuros Pediatras y Enfermeras Especialistas de Pediatría**

de información al tutor sobre la evolución del residente. Actúan en coordinación con el tutor principal del residente y el tutor de apoyo del área asistencial.

### 6. ¿Qué pasos has dado para estar en esta unidad? ¿Cuál es tu trayectoria?

Desde la dirección se planteó la necesidad de crear una UDM de pediatría y de inmediato iniciamos un grupo de trabajo formado por enfermeras especialistas en pediatría. En la primera reunión me ofrecí de forma voluntaria para ser tutora coordinadora y a partir de ese momento comenzó un arduo trabajo para conseguir cumplir los requisitos establecidos, y que el Ministerio nos acreditara la unidad.

Comenzamos a elaborar un sinfín de protocolos y a coordinar las diferentes unidades por las que rotan los residentes.

Mi trayectoria profesional empieza en el momento que me doy cuenta que tengo una tremenda vocación por la enfermería, quizás un poco influida por mi madre, que era una gran TCAE y siempre me ha transmitido los valores tan bonitos de esta profesión.

Comienzo mis estudios en enfermería con mucha ilusión y los finalizo con ganas de seguir formándome. En ese momento me planteo la opción del EIR y me preparo el primer año sin muchas esperanzas de conseguir la plaza, pero para mi sorpresa lo consigo.

Y de nuevo aparecen dudas a la hora de la elección de la especialidad. Pero tras mucho pensar, decido elegir enfermería pediátrica en Valladolid. Dos años de mucho esfuerzo y dedicación, pero a la vez una experiencia que siempre recomiendo a los alumnos de último año de enfermería cuando se plantean su futuro profesional. Es una experiencia altamente enriquecedora tanto en el ámbito profesional como personal.

Termino mi formación como especialista y comienza la búsqueda de trabajo. Tras pasar por diferentes servicios que nada tenían que ver con la pediatría me ofrecen una vacante de especialista en enfermería pediátrica en 2019 en Salamanca y desde entonces aquí sigo con todas las ganas de seguir aprendiendo y ahora inmersa en este nuevo proyecto como docente.

### 7. ¿Qué supone para ti en tu carrera profesional formar parte de la unidad?

En primer lugar, me supone una gran satisfacción personal poder ser tutora coordinadora de la primera promoción de enfermeras especialistas de pediatría en Salamanca. Ha sido un esfuerzo tremendo crear una unidad desde cero junto con mis compañeras, pero a la vez es una oportunidad de la que me siento muy agradecida. A nivel profesional supone un reconocimiento al esfuerzo y a la dedicación.

### 8. ¿Cuáles son los objetivos principales de esta unidad?

El programa elaborado por la Unidad Docente de Pediatría del CAUSA se desarrollará con los objetivos de abarcar la formación integral de los futuros enfermeros

especialistas en el complejo ámbito de la Pediatría, que va desde la concepción a la adolescencia, incluyendo todas las facetas del crecimiento y desarrollo.

La unidad pediátrica del Hospital Universitario de Salamanca ofrece a los enfermeros residentes de nuestra especialidad una dotación de personal de enfermería, formada en parte por especialistas que, con ayuda del tutor, trabajan de forma personalizada para que cada residente desarrolle todas sus capacidades y aptitudes, logrando así, unos objetivos docentes excelentes.

### 9. Metodología docente

La metodología docente dará prioridad al autoaprendizaje tutorizado, con la utilización de métodos educativos creativos que aseguren la participación activa y el aprendizaje basado en la experiencia.

Este tipo de aprendizaje en servicio, requiere que la enfermera interna residente (EIR) asuma responsabilidades de forma progresiva en relación con la adquisición de las competencias definidas en el Programa.

Para integrar los conocimientos teóricos y prácticos se utilizarán métodos que implican una participación activa del residente.

### 10. ¿Cuáles son tus funciones centro de la unidad?

Como tutora coordinadora soy la encargada de coordinar la actividad de los tutores y representar a la tutoría de la especialidad en sus relaciones con la Comisión de Docencia y la Jefatura de la UDM.

Por otro lado, asumir la responsabilidad de llevar a cabo la coordinación y gestión de la formación de los enfermeros residentes que se incorporan a la correspondiente unidad docente en calidad de enfermero/a en formación, a fin de adquirir, bajo la supervisión de dicha

unidad, los conocimientos teóricos y prácticos que figuran previstos en el programa de la especialidad.

### 11. ¿Cuál es el reto más importante al que te enfrentas en esta nueva etapa en la unidad?

Lo más difícil será plasmar en la práctica diaria de nuestro trabajo todos los protocolos que hemos elaborado estos meses en papel y que hemos elaborado con la ilusión de un día hacerlos realidad.

Sin duda mi mayor reto es conseguir en dos años que los futuros residentes se hayan convertido en dos enfermeros especialistas orgullosos de haberse formado en nuestra Unidad y estén altamente cualificados para desarrollar sus funciones.

### ¡GRACIAS!

**Gracias a todos mis compañeros** que han hecho posible que hoy estemos hablando de la UDM de pediatría y que han dedicado su tiempo para conseguirlo.

Muchas gracias por la entrevista y contar conmigo para **visibilizar la especialización de la enfermería, que sin duda alguna es el futuro de nuestra profesión.**

No me quiero despedir sin antes felicitar a todos los futuros residentes por superar la prueba de acceso a plazas de formación de especialidades de Enfermería y os animo a formar parte de nuestra primera promoción de EIR de pediatría.

**Comienzo mis estudios en enfermería con mucha ilusión y los finalizo con ganas de seguir formándome. En ese momento me planteo la opción del EIR y me preparo el primer año sin muchas esperanzas de conseguir la plaza, pero para mi sorpresa lo consigo.**

# Enfermeras en Ucrania

**Laura García Gómez**, enfermera salmantina, relata en primera persona cinco días en la frontera de Ucrania acompañada de Carlos García Cabezas y Víctor Sánchez Sánchez

Laura, no lo pensó dos veces, y en 24 horas emprendía viaje para ayudar donde más se necesita. Acompañada de Carlos García Cabezas y Víctor Sánchez Sánchez, los tres sanitarios salmantinos, llegaron a Hrebenne, una de las fronteras de Polonia con Ucrania. Allí pasaron cinco días de vivencias profesionales y personales imborrables de su memoria para siempre. Quizá no lo crean, pero seguro que generosa iniciativa y su saber dejó huella en las personas a las que cuidaron.

## NUESTRA EXPERIENCIA EN HREBENE, POR LAURA GARCÍA GÓMEZ

**E**n esta aventura nos hemos embarcado tres sanitarios, dos enfermeros del servicio de Urgencias del Complejo Asistencial Universitario de Salamanca, Carlos, y yo, Laura; y un técnico en emergencias sanitarias, 112 de Salamanca, Víctor.

Carlos García y yo, Laura García Gómez, trabajamos como enfermeros en las urgencias del hospital nuevo de Salamanca y Víctor Sánchez es técnico de emergencias en el 112 de Salamanca. Hemos estado allí cinco días y otro dedicado a los viajes de ida y vuelta.

Los tres somos salmantinos y nos une la vocación por nuestro trabajo, sobre todo por la urgencia y la emergencia. Es una labor muy complicada pero muy agradecida.

De izquierda a derecha, Víctor Sánchez, Laura García y Carlos García

**P.- ¿Cómo surgió la idea de ir a la frontera de un país en guerra?**

R.- Todo surgió de improviso, de manera muy rápida y casi sin pensarlo mucho en realidad.

Carlos ya había estado allí hacia unas semanas, durante una mañana de trabajo me estuvo contando qué hicieron, cómo fue la experiencia y toda la ayuda que se necesitaba. También me comentó que quería volver a ir para seguir ayudando. Me dijo las fechas que él tenía pensado. Inmediatamente saqué mi cartelería y vi que solo tenía que cambiar tres días para poder irme con él. Se lo dije a Víctor y sin dudarlo ni un momento me dijo que sí, que nos íbamos. Así que hice los cambios necesarios y a la mañana siguiente ya teníamos los vuelos cogidos. A partir de ahí ya no había vuelta atrás.

**P.- ¿Por qué decidiste hacerlo?**

R.- Tanto Carlos como yo tenemos un máster en urgencias, emergencias y críticos.

Lo hicimos porque pensábamos que podía ser una gran experiencia tanto a nivel profesional como personal. Sentíamos que nuestras manos allí podían ser de gran ayuda, que esas personas necesitan más solidaridad que nunca, y pensamos que por qué no ayudar cuando nos creíamos capaces de ello.

Ves las noticias y piensas “no puedo quedarme de brazos cruzados, hay que hacer algo”. Y una oportunidad así nos lo puso muy fácil.

El viaje comenzó en Salamanca. Fuimos en coche hasta el aeropuerto de Madrid. Allí cogimos un avión hasta Varsovia. Al llegar a la ciudad polaca alquilamos un coche



y fuimos hasta la frontera, que está a unas 5 horas por carretera aproximadamente.

**P.- ¿Cuáles fueron tus primeras impresiones al llegar a la frontera? ¿Dónde estabais ubicados exactamente?**

R.- Estábamos ubicados en Hrebenne, una de las fronteras de Polonia con Ucrania.

Al llegar todo era incertidumbre. Teníamos que presentarnos y ofrecer nuestra ayuda para donde más se necesitase ya que no íbamos con ningún organismo oficial ni nadie que nos organizara ni respaldara nuestro trabajo.

Así que llegamos allí. Nos presentamos. Conocimos a un paramédico de Reino Unido al que le contábamos quien éramos y que queríamos ayudar en todo lo posible. Él nos dijo que estupendo y nos comenzamos a organizar: dividimos el trabajo e hicimos turnos para que el mayor tiempo posible hubiese alguna referencia sanitaria en la frontera.

Allí había una carpa, donde se encontraba el “punto medico”. Teníamos medicación, material de curas, aparataje para tomar constantes, camilla...

**P.- ¿Cómo es un día en la frontera?**



R.- En la frontera las 24h son muy parecidas. Siempre es lo mismo. Todo el trabajo es a demanda, según llegan los refugiados hay que satisfacer sus necesidades sanitarias, medicación, constantes, alguna cura...

La gente llega continuamente, a todas horas, en autobús, en coche particular, en coches de voluntarios, con los bomberos, caminando... cada uno como puede.

Hay ciertas horas que el volumen de gente es mayor, desde las 12h del mediodía hasta las 18h.

Cuando había menos demanda de trabajo sanitario colaborábamos con el resto de voluntarios, descargando furgonetas de ropa, material de primeras necesidades, comida..., colocando un pequeño almacén, jugando con los más pequeños, conociendo gente y sus historias.

**P.- ¿Qué cuidados enfermeros has llevado a cabo?**

R.- Los cuidados sanitarios más habituales eran a pacientes con problemas gástricos, diarreas, vómitos, dolores de garganta... Sobretudo nos pedían algún medicamento para poder dormir y descansar un poco. También intentábamos facilitar alguna medicación crónica, hipertensión, tiroides... ya que los pacientes habían salido prácticamente con lo puesto y no tenían medicación para sus patologías para estos días, hasta que consiguieran asentarse en algún lugar.

Toma de constantes, glucemias, tensiones...cura de heridas.

Incluso ayudamos a un joven a realizarse su diálisis peritoneal.

**P.- ¿Qué supone (a nivel personal y profesional) atender, cuidar a personas en una situación tan dolorosa y difícil?**

R.- A nivel personal estos días allí nos han supuesto una gran satisfacción al poder aportar nuestro granito de arena, ya que ves que a mínima que sea tu ayuda ellos lo sienten como una gran aportación. A la vez, tienes sentimientos encontrados porque ves que se necesitan tantas cosas que parece que todo lo que pudimos hacer se quedaba muy escaso. Eran sentimientos cambiantes todo el rato.

A nivel profesional nos dimos cuenta de que nuestro trabajo es pura vocación y ha sido un refuerzo muy positivo para seguir creyendo en nuestras profesiones sobre todo después de estos dos años tan duros que llevamos.

**P.- ¿Disponíais de material necesario, equipamiento, etc.?**

R.- Sí, allí había bastante material y medicación. Todo eso gracias a todas las personas que lo han donado desde todas las partes de Europa. Los medicamentos estaban escritos en muchos idiomas diferentes (cosa que nos complicaba bastante el trabajo).

Alguna vez si nos faltó algún medicamento específico, pero de los más utilizados, había de todos y en cantidades abundantes.

Desde nuestro servicio de Urgencias de Salamanca también nos facilitaron algo de material de curas para poder llevarlo hasta allí.

**P.- ¿Cuáles son los sentimientos que has tenido durante el tiempo que has permanecido allí?**

R.- Los sentimientos eran muy cambiantes, de repente sentías impotencia, rabia, tristeza...al ver las caras de esas madres desoladas. Pero cuando ayudabas a alguien y te lo agradecían tantísimo, te sentías tan bien. Esa satisfacción del trabajo bien hecho. Pero el mejor sentimiento y con el



que nos quedamos los tres, es con esa cara de felicidad de los niños cuando les dábamos un juguete o un globo hecho con un guante y pasábamos un rato jugando con ellos. Ver esa cara, esa sonrisa en medio de tanta tristeza...

**P.- Supongo... que estar in situ es completamente diferente a verlo en la televisión o leer medios y redes sociales... ¿Cómo lo describirías?**

R.- Cuando ves la televisión o redes sociales te da la sensación de que todo está lejos y no parece tan real. Pero cuando estás allí, te das cuenta de que esto está muy cerca y que la realidad es muy, muy dura.

**P.- ¿Qué escena, (persona, familia, situación...) te llevas en la retina y en el corazón?**

R.- La verdad que en pocos días nos llevamos muchas escenas en la retina y también muchas personas que hemos conocido allí con una bondad increíble.

La escena que destacaríamos es la que he contado anteriormente de los niños. Ver esa cara al darles un simple globo.... escuchar esas risas en medio de esa carpa enmudecida por el dolor y la tristeza...eso se nos quedara grabado en nuestros corazones para siempre.

Pero otra imagen que yo tengo grabada es cuando nos pidieron ayuda para trasladar a una señora mayor de un vehículo a otro. Fuimos para allá y era una señora muy mayor, totalmente dependiente, venía tumbada malamente entre los sillones de una furgoneta y la querían pasar a otra furgoneta para continuar hacia su destino. Su marido, de más o menos la misma edad, venía sujetándola la cabeza para que no se golpease y cuando la queríamos pasar le dijimos que nos dejara para hacerlo mejor. Tenía tanto miedo de que la pasase algo que no quería separarse

de ella ni un minuto. Él quería colaborar a pesar de que apenas podía caminar. Le convencimos para que pasara el primero y así nosotros poder trabajar mejor.

Víctor, que es el que más experiencia tiene en esto, organizo cómo hacerlo para no hacerla daño y entre Carlos y él trasladaron a la señora. Ver la cara del señor y como la familia nos dio las gracias es algo que tampoco vamos a olvidar.

**Gracias a los amigos y compañeros del Servicio de Urgencias del Complejo Universitario de Salamanca**

Por último, me gustaría destacar la colaboración de varios amigos y compañeros del Servicio de Urgencias del Hospital de Salamanca, que en cuanto se enteraron de que nos íbamos quisieron colaborar con nosotros de la manera que fuese.

Decidimos que sus donaciones fueran en forma de dinero para nosotros entregarlo allí al que mejor consideráramos. Y así lo hicimos.

Ese dinero se lo dimos a unos voluntarios lituanos que llevaban allí cinco semanas turnándose entre ellos, sin ningún respaldo económico, ni de asociaciones ni nada. Un grupo de amigos-conocidos que ponían todo de su bolsillo). Todos los días hacían comida caliente para todos los voluntarios y refugiados. Les dimos el dinero para que pudiesen seguir haciendo esa labor tan bonita durante unos días más.

También colaboramos con una asociación de voluntarios que se dedicaban a entrar en Ucrania, recoger gente y llevarla hasta la frontera (el coche que se ve en la foto es el de esta asociación).

Gracias al convenio firmado con la **Fundación INDEX (20-05-2021)**, contamos con datos sobre la producción científica de las enfermeras de Salamanca y podemos desde estas páginas visibilizar la labor investigadora de nuestros profesionales

## El síndrome de burnout en trabajadores de centros socio sanitarios

Herrero Teijón, María. Complejo Asistencial Universitario de Salamanca

Complejo Asistencial Universitario de Salamanca (Salamanca, España)

Metas Enferm. 2021 feb; 24(1):15-24.

<https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81698/el-sindrome-de-burnout-en-trabajadores-de-centros-sociosanitarios/>

### Objetivo

Determinar el grado de burnout de los profesionales de los centros socio-sanitarios de la provincia de Salamanca, así como explorar cuál es la influencia de factores socio-demográficos y laborales en este problema.

Se llevó a cabo un estudio descriptivo transversal con una muestra escogida por conveniencia de trabajadores de centros socio-sanitarios de la provincia de Salamanca (n= 461). Se administró el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

Se realizó un análisis descriptivo y para la comparación entre variables se utilizó el test estadístico de Chi cuadrado con un nivel de significación elegido de  $p < 0,05$ .

### Resultados

Se analizaron 368 cuestionarios; un 81% era mujer, un 64,4% auxiliar de enfermería. La puntuación media en el MBI fue de 66,75 (DE: 12,14): un nivel medio-alto de burnout y casi el 16% padecía de burnout. Un 29,9% presentó nivel alto de cansancio emocional, un 64,4% nivel alto de despersonalización y un 26,6% un bajo nivel de realización personal. Se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre el burnout global con el estado civil, la categoría profesional, la antigüedad en la profesión y tener alguna persona dependiente económicamente, aunque otras variables como la edad o la zona geográfica también estaban relacionadas con el cansancio emocional y la despersonalización, así como el sexo con la realización personal.

### Conclusiones

Los profesionales presentaban un nivel medio-alto de burnout. Todas las variables sociodemográficas tenían asociación con alguna de las dimensiones del burnout. Se debe ofrecer formación a los profesionales para prevenir el burnout y mejorar la salud de los trabajadores y sus pacientes.

## Desarrollo de una escala de calidad de vida subjetiva en residencias de personas mayores (CVS-R)

Nuria Carcavilla González [<https://orcid.org/0000-0003-4301-2514>] (1); Juan J. García Meilán [<https://orcid.org/0000-0002-8440-6272>] (1,2); Juan Carro Ramos [<https://orcid.org/0000-0002-7556-9782>] (1,2); Israel Martínez Nicolás [<https://orcid.org/0000-0003-2961-6311>] (1,2) y Thide E. Llorente Llorente [<https://orcid.org/0000-0001-6543-0026>] (1,2)

(1) Instituto de Neurociencias de Castilla y León, INCYL. Salamanca. España. (2) Facultad de Psicología. Universidad de Salamanca. Salamanca. España.

Rev Esp Salud Pública. 2021; 95:1-13.

[https://www.msrebs.es/biblioPublic/publicaciones/recursos\\_propios/resp/revista\\_cdrom/VOL95/OBREVES/RS95C\\_202102020.pdf](https://www.msrebs.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL95/OBREVES/RS95C_202102020.pdf)

### Fundamentos

La calidad de vida en residencias de personas mayores es una preocupación creciente. Su evaluación requiere instrumentos que consideren las necesidades subjetivas de residentes, familias y profesionales, como el cuestionario (CVS-R) que se desarrolló y validó en el presente estudio.

### Métodos

La versión original de 100 ítems fue aplicada a 99 personas procedentes de tres residencias (36,4% profesionales, 30,30% residentes y 33,33% familiares). Del análisis de los ítems se obtuvo un cuestionario de 27 preguntas y 9 dimensiones que, posteriormente, rellenaron de forma online 225 personas de otras residencias de España (62% profesionales, 23% residentes y 14% familiares). Se analizó la validez de contenido mediante valoración por expertos y la validez de constructo mediante análisis factorial. Se evaluó la fiabilidad analizando la consistencia interna con el alfa de Cronbach.

### Resultados

El análisis factorial confirmó la existencia de un solo factor que explica el 62,35% de la varianza total del cuestionario. El alfa de Cronbach fue de 0,97. No se encontró relación entre el sexo y la puntuación final del cuestionario.

### Conclusiones

Las propiedades psicométricas del CVS-R apoyan su uso para la evaluación de la CV subjetiva de residencias de personas mayores de España. El CVS-R recoge, por primera vez, la percepción de residentes, familias y profesionales.

## EL TERMÓMETRO

### Espacio de Opinión Enfermera

En nuestro segundo termómetro le tomamos el pulso al nivel de agotamiento y estrés de nuestras enfermeras/os



**E**l objeto de nuestro termómetro de marzo, cuyos resultados de las preguntas cerradas publicamos en esta revista de mayo, no tiene mayor pretensión que la de mostrar la percepción de agotamiento y estrés de las enfermeras/os de Salamanca. La preocupación sobre el agotamiento de la profesión a nivel global se evidencia en la multitud de estudios y encuestas llevadas a cabo desde otros colegios profesionales, así como desde otras instituciones sanitarias y en la cantidad de noticias que los medios de comunicación dedican a este asunto.

A la encuesta, disponible durante el mes de marzo a través de la página web del colegio, respondieron 359 colegiados de una muestra total de 2632 colegiados en Salamanca. Aunque la pretensión no es darle el rigor de una investigación científica, el número de respuestas obtenidas nos indica, de inicio, la relevancia o preocupación que nuestros profesionales tienen sobre ello y también, su interés en responder dado el alto grado de participación.

Para seleccionar las preguntas revisamos recientes investigaciones publicadas que nos permitieran emplear variables de análisis correctas ya validadas en otros estudios sobre el mismo tema. En concreto, las variables que se presentan, están validadas metodológicamente por una investigación publicada en el artículo revista de Harvard Business Review en su número de febrero 2021, "Six Lessons on Fighting Burnout from Boston's. Biggest

Hospitai", de los autores Joshua J. Baugh and Ali S. Raja. (February 10, 2021).

Los postulados teóricos citados en el artículo indican que debemos partir de la premisa de que el agotamiento de los empleados es un problema organizacional, así como individual. Administrarlo, señalan, es complejo y desafiante, incluso cuando el mundo no está en medio de una pandemia, pero en estos tiempos, y si los trabajadores están en la primera línea de una crisis en curso, su complejidad es aún mayor.

Se describe también como necesario el apoyo por parte de líderes y directivos a enfermeras y todo el personal sanitario y administrativo que han atendido a los pacientes durante toda la pandemia. De las experiencias pasadas abordando el agotamiento en los hospitales, y dada la magnitud de la crisis de la Covid-19, se evidencia que el agotamiento es un gran riesgo.

No hay respuestas fáciles o soluciones seguras para el agotamiento durante una crisis, y como suele decirse, el papel todo lo aguanta. La falta de recursos es evidente. Solo esperamos que compartir las respuestas obtenidas nos ayude a todos los que queremos a la profesión a mejorar y colaborar, cada uno desde su rol, con un ánimo solo constructivo para cuidar cada día mejor a los profesionales de la enfermería.

A continuación, describimos las variables utilizadas en

esta aproximación al tema, solo con el objetivo de tomar la temperatura a la percepción de agotamiento y estrés de las enfermeras/os de Salamanca.

La encuesta se dividió en seis categorías que se alinean con los factores que, según los psicólogos Christina Maslach y Michael Leiter (nota al pie), impulsa el compromiso de los empleados y reduce el agotamiento: trabajo gratificante, autonomía, equidad y transparencia, una carga de trabajo razonable, un sentido de comunidad y valores consistentes.

**Trabajo gratificante**

Como se observa en el gráfico, un 28%, la respuesta mayoritaria es 1, nada gratificante. Sumando todos los porcentajes por encima de 5, un 30% considera o percibe entre 5 y 10 su trabajo como gratificante. Un 5% lo califica como muy gratificante.

Otras fuentes consultadas y citadas en el referido artículo (Baugh and Raja, 2021) señalan que hacer que el trabajo sea satisfactorio es esencial para prevenir el agotamiento. Esta variable implica recompensas no solo salariales sino también emocionales. Ambas son importantes y una herramienta eficaz para mantener a los empleados motivados. En consecuencia, reforzar el mensaje de que el trabajo de todos es significativo y apreciado resulta de gran utilidad.

**Autonomía**

Los porcentajes en esta pregunta (que no presentan grandes diferencias) solo nos permiten señalar que las respuestas a partir de una valoración de nivel de autonomía entre 5 y 10 representan un 55 por ciento frente al 45 por ciento que considera por debajo de 4 su nivel de autonomía en el trabajo.

Si recurrimos a conclusiones de otros estudios similares, las restricciones asociadas a la pandemia han obstaculizado gravemente el sentido de control de muchas personas sobre sus vidas, y eso puede tener un gran impacto en la satisfacción laboral. Para abordar esto, señalan, se requiere un triple enfoque.

- En primer lugar, es difícil sentirse en control si no se siente seguro. Así que medidas de seguridad básicas pero vitales como el acceso a protección personal adecuada (o cualquier medida para disminuir el riesgo tanto como sea posible) repercuten en ese nivel de autonomía.

- En segundo lugar, tener la opción de atención virtual, en los puestos donde eso fuese posible, permite tener mayor sensación de autonomía y control.

- En tercer lugar, poder participar en la solución de los nuevos desafíos ha ayudado a mejorar procesos de trabajo clave y ha demostrado que las contribuciones de los individuos podrían tener un impacto real para sentirse más autónomos y menos quemados.

**Carga de trabajo razonable**

La respuesta mayoritaria, con un 28% es la puntuación 1, "Nada aceptable". El 41% de los que han respondido consideran entre 1 (nada adecuada) y 4 la carga de trabajo, con lo que podemos deducir que la consideran por encima de lo adecuado (o por debajo...).

Dimensionar correctamente las cargas de trabajo de los empleados para obtener la máxima productividad es siempre un acto de equilibrio delicado.

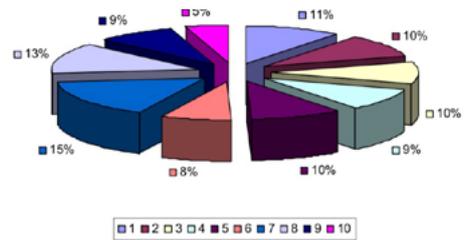
Para muchas personas, la pandemia ha hecho que cada hora en el trabajo sea significativamente más estresante y desafiante que antes, por lo que sería poco realista (y contraproducente) esperar que su rendimiento se mantenga en los niveles previos a la pandemia.

Pensar cuidadosamente sobre lo que pide a los empleados es vital para evitar agotamiento.

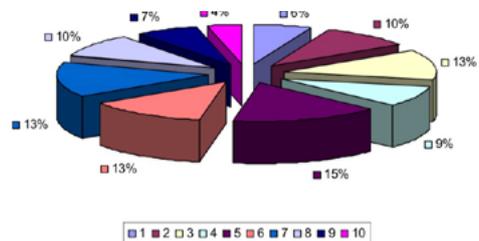
identificación con los Valores corporativos consistentes  
 Más de la mitad de los que han respondido califican su conocimiento e identificación con los valores corporativos entre 1 y 5.

Las teorías sobre el tema afirman que demostrar valores consistentes significa asegurarse de que las decisiones y el entorno de trabajo están alineados con los objetivos y valores abrazados por sus líderes. Esto es esencial, señalan, para evitar el agotamiento, ya que hay no hay camino más seguro hacia una fuerza de trabajo desilusionada que la percepción de que los que mandan están alejados de estos valores.

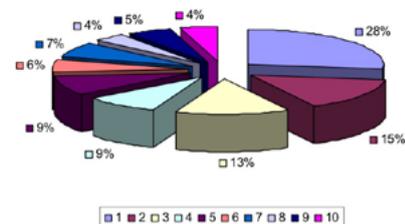
**1. Trabajo gratificante.** ¿Sientes, consideras que tu trabajo es gratificante a pesar de los problemas diarios? (Puntúa de a 1 a 10, siendo 1 nada gratificante, 10 muy gratificante).



**2. Nivel de autonomía.** ¿Cuál consideras que es tu nivel de autonomía para poder realizar tus rutinas diarias y tomar decisiones? (siendo 1 el nivel más bajo de autonomía y 10 el más alto)



**3. Carga de trabajo.** ¿Consideras adecuada la carga de trabajo diaria (tanto en tiempo, horas, como en responsabilidades)? (Siendo 1, carga de trabajo nada adecuada a 10, carga de trabajo idónea)



**Equidad y Transparencia**

Más del 50% de las personas que han respondido a esta cuestión considera o percibe por debajo de 5 la equidad y/o la transparencia en su trabajo.

Los estudios referenciados señalan que frente al miedo y la incertidumbre asociados con la pandemia, las personas quieren saber que están siendo tratados de manera justa. Una de las formas más efectivas de ofrecer tranquilidad al respecto es a través de comunicación clara y transparente, especialmente en tiempos de crisis. Incluso si no se pueden proporcionar todas las respuestas, es mejor compartir abiertamente lo que es — y no es conocido, que permanecer en silencio y dejar que los empleados especulen sobre lo que se discute a puerta cerrada.

Es el momento de aumentar la transparencia, proporcionar orientación sobre los cambios, abordar las preocupaciones apremiantes y discutir cambios de protocolo en rápida evolución.

La comunicación frecuente y la toma de decisiones transparente y justa se presentan entre los factores clave que ayudan a mantener la confianza en la institución y mantener el compromiso con el trabajo.

**Sentimiento de comunidad**

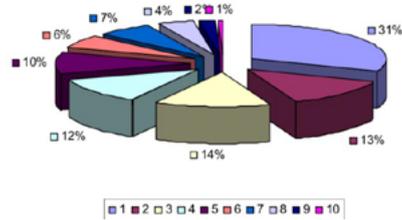
Casi la mitad de los que han respondido consideran o perciben que existe en su entorno laboral sentimiento de comunidad (porcentajes entre 10 y 5).

Aunque el distanciamiento físico ha prohibido muchas formas tradicionales de interacción, mantener un sentido de comunidad entre los empleados se presenta como más importante que nunca en investigaciones consultadas. Ayudar a los equipos a que se sientan más conectados y alentar una mayor colaboración interdepartamental fomenta un sentido de comunidad y un propósito, lo que refuerza su bienestar emocional.

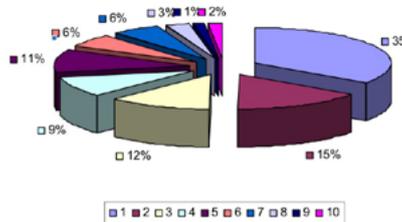
Finalmente, nos atrevimos a preguntar si nuestros profesionales, en los últimos tiempos, habían pensado en abandonar su trabajo, solicitar una baja o la jubilación anticipada. La respuesta del 79% no deja duda del altísimo coste emocional del agotamiento actual.

Las crisis siempre crean estrés. La mejor manera de prevenir el agotamiento y el desgaste es ayudar a las personas para que puedan realizar su trabajo de manera efectiva, en un entorno seguro y de apoyo. Cuando las organizaciones fomentan este tipo de lugar de trabajo positivo (ya sea en persona o a distancia), la productividad se resiente menos, incluso frente a una crisis tan volátil como una pandemia mundial. La falta de recursos es un hecho y la necesidad de hacer cambios en la forma de organizarnos es también un asunto urgente.

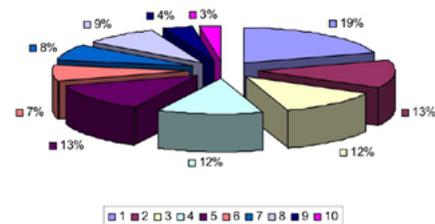
**4. Identificación con los valores corporativos de tu centro de trabajo.** ¿Te consideras identificado con los valores corporativos de tu centro de trabajo? (Siendo 1, no me siento en absoluto identificado, ni siquiera los conozco, a 10 muy identificada)



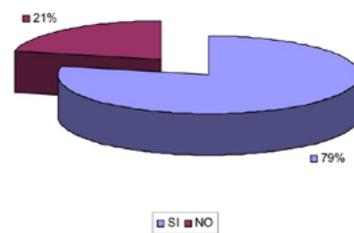
**5. Equidad y Transparencia informativa** ¿Consideras que la equidad y la transparencia en la toma de decisiones son cuestiones bien gestionadas en tu centro de trabajo? (siendo 1, no hay equidad ni transparencia, 10 la equidad y transparencia están eficazmente gestionadas)



**6. Sentimiento de comunidad** ¿Te sientes comprometido con los problemas diarios y puedes de alguna manera (formal o informal) compartir y ideas y soluciones con tus compañeros y jefes? (siendo 1, no hay espacios de participación ni opinión, 10 existen distintos espacios de participación)



Finalmente, ¿Has pensado en los últimos meses en **abandonar tu trabajo**, pedir una baja o una jubilación anticipada por estrés o agotamiento?



<sup>1</sup> Maslach y Jackson<sup>39</sup> entienden que el burnout, en español, desgaste profesional, es una respuesta al estrés laboral crónico, conformado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, y hacia el propio rol profesional. Siendo un síndrome caracterizado por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, la doctora Maslach concluye que el burnout se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal”. Más tarde, Maslach et al.,<sup>3</sup> añaden que el burnout es una respuesta a los estresores interpersonales crónicos que se desarrollan en el trabajo, donde los síntomas dominantes de esta respuesta están caracterizados por la presencia de un agotamiento abrumador, sensaciones de cinismo en el trabajo, y un sentido de ineficacia y carencia de la realización personal. Agotamiento emocional es el elemento clave del síndrome, y se refiere a que los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales.

## EL DEPORTE ES LA RESPUESTA

LARA ENRIQUE CRIADO



*“Lo bueno del deporte, es que siempre hay personas en el camino que lo hacen con el mismo objetivo que tú: quitarse esas piedras de la mochila. Entonces, ya no estás solo, y te planteas otras metas como, por ejemplo, correr una maratón”*

### **¿Cómo compaginar turnos interminables en el hospital, tu vida personal y deporte?**

Ser enfermero no sólo es ir al hospital, ponerte el uniforme y realizar tu trabajo. Cada día, llegas a tu turno lleno de empatía y energía para dársela al paciente, al familiar e incluso a compañeros que la necesitan; 8 horas después, te vuelves a poner tu ropa, coges la mochila o el bolso y vuelves a ser TÚ. De camino a tu hogar te sientes cansado, notas que te has vaciado, pero allí te espera tu vida, que también te necesita. Y entonces, ¿Cuándo recargas tus pilas vacías? ¿De dónde sacas las fuerzas para seguir, para mantenerte al 100% en todas las esferas de tu vida?

Para mí, la respuesta a esas preguntas la tiene el deporte. Darte cada día un tiempo para ti, para encontrarte, para recargarte, para soltar las piedras que se van acumulando cada día en nuestra mochila personal. Y así, es como empezó mi historia con el running.

Al principio sólo lo utilizaba como herramienta para sanarme, para poner en orden mis sentimientos y pensamientos, para poder compaginar ser Enfermera con ser Lara. La empatía es una virtud que se puede convertir en una piedra enorme cuando los problemas de los demás los haces tuyos, cuando llegas a casa y sólo puedes pensar en ese paciente de la habitación 114A al que le han diagnosticado una enfermedad terminal, o el de la habitación 120B que ha fallecido en tu turno y has tenido que darle un abrazo a su hija o mujer.

Así que, Lara se ponía la sudadera, las mallas, las deportivas y se iba a correr para quitarse el nudo en el estómago que tenía ese día, y así poder sentarse con su familia y echarse unas risas con ellos. Y así pasaban los días, e incluso te miras al espejo y ves resultados estéticos, y te sientes más guapa, más fuerte.

Lo bueno del deporte, es que siempre hay personas

en el camino que lo hacen con el mismo objetivo que tú: quitarse esas piedras de la mochila. Entonces, ya no estás solo, y te planteas otras metas como, por ejemplo, correr una maratón.

“- ¿Entrenar una maratón y compaginarlo con tu vida personal y además con turno rotatorio de enfermería? ¿Estás loca? ¿Y tus amigos? ¿Y tu pareja? ¿Y cuándo vas a descansar? Vas a caer enferma”. Todas esas preguntas, todas esas frases te las repiten cada día, pero si se quiere, se puede. **Somos capaces de salvar vidas, de adelantarnos a complicaciones y de asumir situaciones complejas, así que por qué no vamos a conseguir todo lo que nos propongamos.**

El 15 de Julio de 2019 comenzó el desafío, en ese momento estaba trabajando en el servicio de medicina interna. La preparación de una maratón es un largo recorrido en el que se debe entrenar y preparar a tu cuerpo y cabeza para conseguir correr 42,192 km.

Me puse en manos de uno de los mejores entrenadores en larga distancia de Salamanca, Rafael Iglesias, y manos a la obra. Los inconvenientes que tenía por delante: los turnos rotatorios, el calor del verano salmantino y sacar tiempo para pasarlo con mis amigos y familiares.

Rafael Iglesias, adaptó los entrenamientos a todas esas circunstancias que marcaban mi día a día, pero el sacrificio sale de uno mismo. Intentábamos colocar los entrenamientos más duros y exigentes en días de descanso o de turno de tarde para poder salir a primera hora de la mañana, ya que el calor no era tan sofocante y además tenías el descanso de haber dormido toda la noche. No fue un camino de rosas, tuve muchos días en los que me preguntaba “¿Para qué? ¿Qué necesidad? Si yo esto solo lo hago para desconectar y solo quiero descansar.” Y compañeros, esos días, son los que más necesitas salir y demostrarte a

ti misma que puedes. Además, por el cansancio del día a día los entrenamientos no salían como me hubieran gustado, pero ahí estaba Rafa con sus palabras de ánimo y haciéndome ver que todo cuenta.

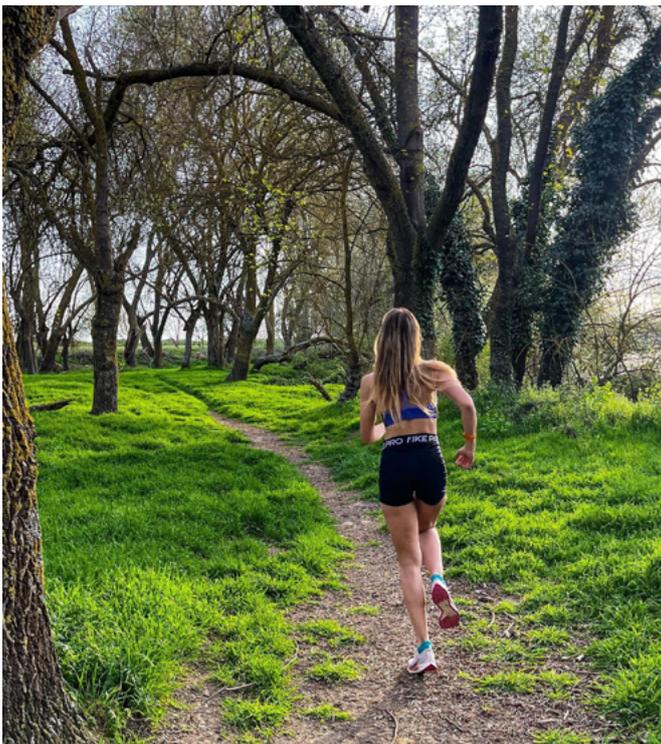
Para que os hagáis una idea, los entrenamientos en la preparación específica de maratón son como mínimo de 1 hora más gimnasio, y de ahí para adelante.

Pasó el mes de julio y llegamos a agosto, y claro, quién no quiere ir a la playa y pasar unos días desconectando del calor seco de Castilla. Haces malabares en el hospital para conseguir juntar cinco días y te vas. Y ahora ¿qué?, pues toca madrugar y sacar los entrenamientos mientras toda la familia duerme para después dedicarles todo el día a ellos.

**Al final llegó el día 0, el 13 de octubre de 2019, en Chicago, y tocaba poner la guinda al pastel en el que tanto trabajo y sacrificio tiene. Y os aseguro que la satisfacción personal de conseguir tu objetivo no tiene precio.**

Al final, considero que el ser humano es la mejor máquina que existe, sólo hay que creer en nosotros mismos, y ser constantes y luchar. Tomar una bocanada de aire, escucharnos y marcar un objetivo al que se quiera llegar y conseguir. La sanidad es un ámbito en el que tratamos con personas que están en uno de los momentos más delicados de su vida, en los que se sienten indefensas y que te dejan su problema, más o menos grave, en tus manos. Por eso, considero que nuestra vida tiene que ser, en la medida de lo posible, un bálsamo de agua calmada.

Hemos elegido una de las profesiones más humanitarias que existen, y tenemos que actuar como tal. Pero cualquier sistema sometido a una presión constante tiene que tener una válvula de escape para que no estalle, así que espero que cada persona que lea estola busque y la encuentre.



Descubra las  
**OFERTAS EXCLUSIVAS**  
que A.M.A. le ofrece  
por pertenecer al  
**Colegio Profesional  
de Enfermería de Salamanca**

 Seguro de Automóvil

- Servicios exclusivos de ITV, Gestoría y "Manitas Auto".
- Amplia red de talleres preferentes.
- Reparación y sustitución de lunas a domicilio con descuentos de un 50% por no siniestralidad.
- Pólizas de remolque.
- Libre elección de taller.
- Asistencia en viaje 24 horas desde Km. 0.
- Peritaciones en 24-48 horas.
- Recursos de multas.
- Declaración de siniestros por teléfono e internet.

Un seguro de total *confianza*  
para tu coche y para ti



**Y ahora, además, le regalamos Tarjetas de Combustible, según la modalidad que contrate:**

Contratando  
**TERCEROS +  
LUNAS**

**REGALO**  
 **20 €**  
EN COMBUSTIBLE

Contratando  
**TERCEROS  
AMPLIADO**

**REGALO**  
 **30 €**  
EN COMBUSTIBLE

Contratando  
**TODO RIESGO  
con FRANQUICIA**

**REGALO**  
 **40 €**  
EN COMBUSTIBLE

A.M.A. SALAMANCA Bermejeros, 22 Tel. 923 26 31 68 salamanca@amaseguros.com

**LA MUTUA DE LOS PROFESIONALES SANITARIOS**

www.amaseguros.com 923 26 31 68 / 902 30 30 10

Síguenos en     

o en nuestra APP 



**A.M.A.**  
agrupación mutual  
aseguradora