

3d

DE ENFERMERÍA

www.enfermeriaavila.com

Depósito Legal: AV-281-93 Pie Imprenta: Colegio Oficial de Diplomados en Enfermería de Ávila. Mes de Octubre-Noviembre

Nº 8 Año 2024 Boletín Informativo del Colegio Oficial de Enfermería de Ávila.



EDITORIAL
SITUACIÓN DE LA ENFERMERÍA

RETICENCIA A VACUNAS: PAPEL DE ENFERMERÍA

BASES PARA OTORGAR EL PREMIO "LA AYUDA"
«ENFERMERA DEL AÑO 2024»

CONVOCATORIA JUNTA GENERAL ORDINARIA

COMISIÓN DEONTOLÓGICA
CLASIFICACIÓN DE AGRESIONES A PROFESIONALES.
REALIDAD DE LA VIOLENCIA A SANITARIOS.



Te cuidamos toda la vida

REDACCIÓN

COLEGIO DE ENFERMERÍA DE ÁVILA
COLABORACIONES
AGRADECEMOS VUESTRAS IDEAS

DIRECCIÓN

PRESIDENTE: ENRIQUE RUIZ FORNER
VICEPRESIDENTA: JENIFER MARCOS SIERRA
SECRETARIA: MERCEDES DUARTE MARTIN
TESORERA: ARÁNZAZU VELAYOS VELAYOS
VOCAL 1º: NURIA GALÁN MARTÍN
VOCAL 2º: FRANCISCO QUIRÓS SASTRE
VOCAL 3º: ZAHARA URIÉN PÉREZ
VOCAL 4º: LAURA GALÁN MARTÍN
VOCAL 5º: ROCÍO PINDADO SÁEZ

EDITA

ILTRE. COLEGIO OFICIAL
DE ENFERMERÍA DE ÁVILA
C/ SEGOVIA, 23
TELF: 920-222347, FAX.: 920-221008
Correo-e: colegioavila@enfermeriacyl.com
Dep.Legal.: AV-281-93

SITUACIÓN DE LA ENFERMERÍA

La enfermería en Castilla y León se enfrenta a una serie de desafíos y oportunidades que reflejan tanto las fortalezas como las áreas de mejora dentro del sistema sanitario de la región. A continuación, se presenta un análisis de la situación actual, basado en datos recientes y observaciones de expertos.

Uno de los principales desafíos es la inminente jubilación de un gran número de profesionales. Se estima que alrededor de 3.600 enfermeras y enfermeros se jubilarán en los próximos años, lo que podría generar un déficit significativo en el personal sanitario. Esta situación se agrava por la necesidad de profesionales altamente capacitados en áreas específicas como la enfermería familiar y comunitaria.

Según un estudio llevado a cabo en el año 2023 por el Consejo de Enfermería de Castilla y León, en los próximos años hasta el 2027 se prevé que en Ávila se encuentren en disposición de jubilarse un total de 87 enfermeras/os, de los cuales 76 serían enfermeras y 11 enfermeros. Además Castilla y León es la comunidad española donde mas bajas colegiales hay para el traslado a otras comunidades, con un porcentaje del numero de colegiados de 3,57, únicamente por debajo de la comunidad de Islas Baleares con



un porcentaje de 3,67, cifras que pueden trasladarse a nuestra provincia y que comprometen el relevo generacional y el

número de profesionales en la provincia.

Además, la integración de 80.000 funcionarios de Muface al sistema de salud de Castilla y León (Sacyl) plantea un riesgo de saturación, especialmente en una comunidad con un alto porcentaje de pacientes mayores de 65 años. Este cambio requiere una planificación cuidadosa para evitar la sobrecarga de los servicios de salud y garantizar una atención de calidad.

Según un reciente estudio llevado a cabo por el CGE en España serían necesarias un total de 122.993 enfermeras para llegar a la media de Europa que tiene una ratio de enfermeras paciente de 8,83/1000 pacientes, mientras que España tiene una ratio de 6,3 enfermeras por cada 1000 pacientes. En Ávila, que tiene una ratio de 6,9 enfermeras por cada 1000 pacientes, aunque es una ratio ligeramente superior a la media de España, está muy por debajo de la media de los países de nuestro entorno, con una diferencia de casi 2 enfermeras por cada 1000 pacientes, por lo que sería necesario aumentar el número de enfermeras según diferentes organismos: La Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) 212 enfermeras, La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) 346 enfermeras y La Organización Mundial de la Salud (OMS) 330 enfermeras, lo que en termino medio en Ávila serían necesarias 309 enfermeras más.

La situación de la enfermería en Castilla y León, y por consiguiente en Ávila, es un reflejo de los retos y avances que enfrenta el sistema sanitario en su conjunto. La jubilación de un gran número de profesionales y la integración de nuevos pacientes al sistema son desafíos significativos, pero las iniciativas en marcha y la dedicación de los profesionales de la salud ofrecen una base sólida para afrontar el futuro con optimismo. Es esencial continuar apoyando y desarrollando estas iniciativas para garantizar una atención sanitaria de calidad para todos los ciudadanos de nuestra provincia.

PORTADA .-	- 1
- SITUACIÓN DE LA ENFERMERÍA	- 2
- COMISIÓN DEONTOLÓGICA. CLASIFICACIÓN DE AGRESIONES A PROFESIONALES. REALIDAD DE LA VIOLENCIA A SANITARIOS.	- 3
- RETICENCIA A VACUNAS: PAPEL DE ENFERMERÍA	- 4, 5
- BASES PARA OTORGAR EL PREMIO «ENFERMERA DEL AÑO 2024»	- 5
- CONVOCATORIA JUNTA GENERAL ORDINARIA	- 6
- SUDOKUMANÍA	- 7
- PUBLICIDAD HALCÓN VIAJE	
- FORMACIÓN CONTINUADA	
- HORARIO NAVIDEÑO DE LA SEDE COLEGIAL	
- PUBLICIDAD AMA.	- 8

COMISIÓN DE ONTOLÓGICA

CLASIFICACIÓN DE AGRESIONES A PROFESIONALES. REALIDAD DE LA VIOLENCIA A SANITARIOS.

La violencia contra los profesionales sanitarios es un fenómeno creciente que afecta tanto a la calidad de la atención, como a la seguridad y bienestar de quienes brindan cuidados. Este problema no se limita a un país o región específicos; es un desafío global que requiere atención urgente. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), una de cada tres enfermeras y un alto porcentaje de médicos han experimentado algún tipo de agresión durante su carrera. Estas agresiones pueden clasificarse en diferentes tipos, incluyendo la violencia física, psicológica y verbal.

La **violencia física** es, sin duda, la forma más drástica y evidente de agresión que pueden sufrir los trabajadores de la salud. Este tipo de agresión incluye golpes, empujones y cualquier acción que comprometa la integridad física del profesional. En muchos casos, la violencia física puede ser el resultado de un brote de frustración del paciente o de sus familiares, generalmente en situaciones de estrés o descontrol emocional, como durante una emergencia médica o ante noticias adversas sobre el estado de salud.

Por otro lado, la **violencia psicológica** también representa un grave problema. Esto abarca situaciones de hostigamiento, acoso y amenazas que, aunque no implican contacto físico, generan un daño emocional significativo. La violencia psicológica puede ocurrir en cualquier entorno sanitario, desde hospitales y clínicas hasta centros de atención primaria. Aunque la violencia psicológica no siempre se denuncia, sus efectos son profundos y duraderos, llevando a problemas como el agotamiento profesional, la depresión y la ansiedad.

La **violencia verbal** es quizás la forma más común de agresión que enfrentan los profesionales de salud. Esta puede incluir insultos, gritos o comentarios despectivos dirigidos hacia el personal sanitario, y aunque no involucra contacto físico, puede ser igual de perjudicial. El impacto de la agresión verbal puede tener repercusiones en la salud mental y emocional de los profesionales, afectando su desempeño y la relación con los pacientes. Un entorno hostil puede conducir a una disminución en la calidad de atención proporcionada, así como a una mayor rotación de personal.

Los motivos detrás de estas agresiones son variados y complejos. Entre ellos se incluyen la insatisfacción del paciente con la atención recibida, la percepción de negligencia médica, el estado emocional alterado de los pacientes y

sus familias, y una falta de recursos que pueda generar frustración. También se destaca que, en algunos contextos, la cultura organizacional de las instituciones sanitarias puede no favorecer un ambiente seguro, lo que contribuye a la normalización de este tipo de conductas agresivas.

La legislación y las políticas de protección laboral juegan un papel crucial en la mitigación de estas agresiones. Sin embargo, en muchos casos, la formación y sensibilización sobre el manejo de conflictos y la violencia en el entorno sanitario son inadecuadas. Implementar programas de capacitación que permitan a los profesionales de la salud manejar situaciones de crisis y comunicarse eficazmente puede ser clave para prevenir la violencia.

En conclusión, los diferentes tipos de agresiones a profesionales sanitarios son un problema que debe ser abordado desde múltiples frentes: creando conciencia en la población sobre la importancia del respeto hacia estos trabajadores, implementando medidas de seguridad adecuadas, y proporcionando capacitación y apoyo psicológico para el personal afectado. Solo a través de un enfoque integral podremos comenzar a reducir la violencia en el ámbito sanitario y asegurar un entorno de trabajo más seguro y saludable para todos.

Bibliografía

1. World Health Organization. *Violence against health workers [Internet]. Geneva: WHO; 2019 [cited 2023 Oct 15]. Available from: <https://www.who.int>*
2. Dall'Ora C, Griffiths P, Ball J, et al. *Association of nurse staffing levels with patient outcomes: a systematic review and meta-analysis. Nurs Outlook. 2019;67(4):510-518.*
3. Egger T, Hays S, Adhikari R. *Violence against healthcare workers: A global issue. J Glob Health. 2020;10(1):010202.*
4. Arnetz JE, Hamblin L, Hirschi L, et al. *The impact of an intervention to reduce workplace violence in emergency departments. J Emerg Med. 2018;54(2):139-145.*
5. Spence Laschinger HK, Read E. *The influence of workplace empowerment on staff nurses' changes in job satisfaction and organizational commitment. Nurs Leadersh (Tor Ont). 2019;32(2):26-38*

María Teresa Meneses Jiménez.
Enfermera, Vocal de la Comisión Deontológica del Colegio
Oficial de Enfermería de Ávila

RETICENCIA A VACUNAS: PAPEL DE ENFERMERÍA

La reticencia vacunal en España ha cobrado una relevancia cada vez mayor, especialmente tras la pandemia de COVID-19. A pesar de los avances científicos y los datos que demuestran la seguridad y efectividad de las vacunas, un número creciente de personas muestra dudas o desconfianza hacia ellas. Estas preocupaciones se han visto alimentadas por una combinación de desinformación, teorías conspirativas y la falta de conocimiento sobre los procesos de desarrollo y autorización de las vacunas.

Uno de los principales factores que contribuyen a la reticencia vacunal es la circulación de información errónea a través de las redes sociales y otros medios no verificados. Los mitos más comunes incluyen temores infundados sobre efectos secundarios graves o la creencia de que las vacunas son innecesarias si no se percibe una amenaza inminente de enfermedad. A menudo, estas narrativas generan miedo y confusión, llevando a las personas a cuestionar la seguridad de las vacunas, aun cuando la evidencia científica las respalda.

Este fenómeno ha tenido consecuencias graves, como el resurgimiento de enfermedades prevenibles, entre ellas el sarampión, que ha reaparecido en ciertas regiones debido a una cobertura vacunal insuficiente. A pesar de que la vacunación es una herramienta fundamental para la prevención de brotes epidémicos, las tasas de inmunización en algunos grupos poblacionales han disminuido, creando vulnerabilidades en la salud pública.

Enfrentar la reticencia vacunal requiere un enfoque multidisciplinar. La colaboración entre gobiernos, profesionales sanitarios y medios de comunicación es esencial para fomentar un entorno informativo saludable y fortalecer el compromiso colectivo con la vacunación. Solo a través de un esfuerzo conjunto se podrá garantizar que más personas comprendan la importancia de vacunarse y, por ende, proteger a la comunidad frente a enfermedades infecciosas. La vacunación no solo es una responsabilidad personal, sino también un acto de solidaridad social.

La enfermería desempeña un papel crucial en la promoción, administración y seguimiento de las vacunas, siendo uno de los principales actores en la lucha contra la reticencia vacunal. Los profesionales de la enfermería están en una posición única para influir positivamente en la aceptación de las vacunas debido a su proximidad y relación de confianza con los pacientes. A continuación, se detallan algunas de las principales áreas en las que la enfermería tiene un impacto directo en la vacunación:

1. Administración de las Vacunas

Las enfermeras somos las responsables de administrar las vacunas en muchos contextos, desde centros de salud hasta campañas de vacunación masiva. Esto implica no solo aplicar la vacuna de forma segura y eficaz, sino también asegurarse de que se sigan todas las pautas de manejo adecuado, como la conservación de las vacunas en condiciones adecuadas de temperatura, lugares de administración, registro y seguimiento, etc.

2. Educación y Orientación a los Pacientes

Una de las funciones clave de la enfermería es

proporcionar información clara y precisa sobre las vacunas. Las enfermeras tenemos la capacidad de explicar los beneficios de la inmunización, aclarar dudas y desmitificar los mitos y conceptos erróneos sobre las vacunas. Esta labor educativa es fundamental, ya que muchas personas confían en los profesionales de la salud, como nosotras, para obtener información veraz.

3. Promoción de la Salud Comunitaria

Las enfermeras están involucradas en campañas de vacunación tanto a nivel individual como comunitario. Participan en iniciativas para aumentar la cobertura vacunal, organizando jornadas de vacunación y realizando seguimientos para garantizar que las personas reciban todas las dosis recomendadas. Además, fomentan la importancia de las vacunas en la prevención de enfermedades y el bienestar general de la comunidad.

4. Vigilancia y Seguimiento de Efectos Secundarios

El personal de enfermería también tiene un papel importante en la monitorización de los efectos adversos de las vacunas. Tras la administración de la vacuna, debemos observar al paciente durante el tiempo recomendado para detectar posibles reacciones adversas y ofrecer apoyo inmediato si es necesario. También somos responsables de registrar y comunicar cualquier evento adverso a las autoridades sanitarias.

5. Identificación de Barreras y Resistencia a la Vacunación

Las enfermeras tenemos un contacto cercano con los pacientes, lo que nos permite identificar actitudes negativas o dudas sobre las vacunas. Debemos ofrecer un espacio para que los pacientes expresen sus temores y preocupaciones y, a partir de allí, proporcionar información y orientación adecuada para superar la reticencia vacunal. Esto es particularmente importante en poblaciones vulnerables o desinformadas.

6. Liderazgo en la Promoción de la Vacunación

Los profesionales de enfermería no solo administramos vacunas, sino que también debemos liderar y participar activamente en proyectos educativos, investigaciones y actividades de sensibilización sobre la importancia de la vacunación. Podemos trabajar junto a otras entidades sanitarias y en campañas locales para aumentar la cobertura vacunal y reducir el miedo o las dudas en la población.

7. Empoderamiento y Confianza

El rol de enfermería es clave para construir y mantener la confianza en el sistema de salud. Como profesionales accesibles, confiables y formados, podemos ayudar a los pacientes a tomar decisiones informadas sobre su salud. Al empoderar a las personas a través de la educación y el apoyo, las enfermeras desempeñamos una función esencial en el fortalecimiento de la aceptación de la vacunación en la sociedad.

Debemos tener muy claro que la vacunación es fundamental para la protección individual y colectiva, y que la vacunación:

<https://www.sanidad.gob.es/campanas/campanas16/vacunacionBeneficios.htm>

1. Salva vidas cada año.
2. Ayuda a combatir enfermedades, haciendo posible su control, eliminación y hasta incluso su erradicación.
3. Vacunarse es un acto de solidaridad, te protege a ti y nos protege a todos.
4. La vacunación es importante a lo largo de toda la vida, no acaba en la infancia.
5. Previene complicaciones de enfermedades infecciosas y algunos tipos de cáncer.

6. Proporciona beneficios sociales y económicos.
7. Es un derecho básico de los ciudadanos.
8. Forma parte de un estilo de vida saludable.
9. Las vacunas son seguras.
10. Aprovecha cualquier visita al Centro de Salud para comprobar si estás bien vacunado.

#YomeVacunoSeguro

Jenifer Marcos Sierra Vicepresidenta del Colegio Oficial de Enfermería de Ávila

BASES PARA OTORGAR EL PREMIO “LA AYUDA” «ENFERMERA DEL AÑO 2024»



1. Se podrán presentar candidaturas de colegiadas/os de este Colegio Oficial de Enfermería de Ávila que estén activos en el momento de la convocatoria, al corriente de sus obligaciones colegiales y vengán avaladas como mínimo por 10 colegiadas/os del Colegio Oficial de Enfermería de Ávila.

Aunque la propuesta debe venir avalada por 10 colegiadas/os, una vez conocidas las distintas propuestas presentadas toda/o colegiada/o que quiera adherirse a cualquiera de ellas lo podrá hacer presencialmente apoyando la misma en la votación que al efecto tendrá lugar en el transcurso de la Junta General que se celebrará en diciembre de 2024.

2. En la propuesta se harán constar los méritos concurrentes del candidato/a relativos a su trayectoria profesional y/o valores profesionales y/o humanos.

Este reconocimiento que el Colegio otorga debe implicar a todas/os las/os colegiadas/os y que, por lo tanto, sea un reconocimiento de las/os propias/os compañeras/os. Nadie conoce mejor a aquellas/os que tenemos a nuestro lado que nosotras/os mismas/os, sabemos que son merecedoras/es de un reconocimiento social y profesional que, por suerte o por desgracia, a la enfermería casi nunca se reconoce. Hay compañeros/as con trayectorias y actos profesionales notables que ensalcen la condición humana de nuestra profesión como sanitarios. No se trata solo de valorar los conocimientos, sino de reconocer la aplicación de estos de una manera profesional y humana que honre y dignifique la labor profesional que desarrollamos y que quedan sin proyección social porque

no se valoran o porque nadie ha pensado en valorar.

Hay compañeros/as que practican la enfermería inspirados por unos valores profesionales que hacen que permanentemente busquen la excelencia en su práctica profesional, o simplemente la humanizan en cada acto que acometen con los pacientes porque siempre están dispuestos a ayudarles.

3. Las propuestas que se realicen tendrán que presentarse antes de las 13:45 horas del 11 de diciembre de 2024.

Pero, ¿quien puede ser merecedor de un premio así? cualquiera de nosotras/os puede ser merecedor/a del galardón, siempre hay alguien que lo merece por derecho propio. Haz una lista de sus méritos o de un único mérito que haya sido significativo pasado o presente, cuéntaselo a otras/os 9 colegiadas/os más y preséntalo en el Colegio.

4. Vosotros/as, las/os colegiadas/os, seleccionaréis entre las distintas candidaturas avaladas mediante una votación presencial, que tendrá lugar en la Junta General de diciembre de 2024; para ello se os informará, con anterioridad a la Junta, por medio de la página web: www.enfermeriaavila.com y por SMS, de las candidaturas presentadas, para que seamos todas/os los que elijamos LA ENFERMERA DEL AÑO.

Si importante es que las candidaturas vengán avaladas por un buen número de firmas, más importante es apoyar la candidatura de nuestra/o compañera/o con el voto en la Junta General.

5. En caso de que en el plazo establecido en la base 3 no se haya recibido en la oficina colegial ninguna candidatura, la Junta de Gobierno podrá proponer, previo acuerdo del Pleno de la misma, una candidatura que deberá ser ratificada en la Junta General citada en la base 4.

6. La entrega del premio se realizará dentro de los actos a celebrar con motivo de la Fiesta del Patrón de 2025.

7. El premio consiste en una escultura de diseño exclusivo titulado «Alegoría de la enfermería: la ayuda»; de la escultora abulense Elena González Sánchez.

TABLÓN DE ANUNCIOS



ORGANIZACIÓN
COLEGIAL DE ENFERMERÍA
Colegio Oficial
de Ávila

Colegio Oficial de
Enfermería de Ávila

18 NOV 2024

Salida nº 222

CIRCULAR 2/24

JUNTA GENERAL ORDINARIA

Fecha.: Jueves 19 de diciembre de 2024.
Hora....: 18,00 horas en primera convocatoria y 18,30 horas en segunda.
Lugar.: Sede Colegial. (C/ Segovia, nº 23.)

CONVOCATORIA

La Junta de Gobierno, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 14 y 15 de los Estatutos del Colegio Profesional de Diplomados de Enfermería de Ávila aprobados el día 1 de diciembre de 1.998, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 8/1997 de la Comunidad de Castilla y León y de acuerdo con toda la normativa de la Organización Colegial aplicable, se complace en convocar a Vd. a la Junta General, que tendrá lugar en Sesión Ordinaria, en el día, hora y lugar señalados para tratar los puntos comprendidos en el siguiente Orden del Día:

1. Lectura y aprobación si procede del Acta de la Sesión Anterior.
2. Informe del Presidente.
3. Lectura y aprobación si procede de Presupuestos para el año 2025.
4. Presentación de Propuestas para Enfermera del Año y elección de la misma.
5. Ruegos y Preguntas.

Ávila, 18 de noviembre de 2024.

LA SECRETARIA.-

VºBº
EL PRESIDENTE



Fdo.: Enrique Ruíz Forner.-

Fdo.: Mª de las Mercedes Duarte Martín.-



En la Administración de Lotería de la Calle San Millán puedes adquirir, los décimos del número reservado para el Colegio de Enfermería de Ávila



COLEGIO CULTURAL

6					7			5
5	1		4	3	6	2	8	
		8						
8					9		1	
		1						9
9		2	5				4	
4	3	5		6	2	9		
1								
		6		7	1		5	4

SUDOKUMANÍA

7-2-8-1-9-5-4-3-6-9-7-2-5-1-3-6-4-8 2-8-6-9-7-1-3-5-4
 5-1-9-4-3-6-2-8-7-3-5-1-6-4-8-7-2-9-1-9-7-3-5-4-8-6-2
 6-4-3-2-8-7-1-9-5-8-6-4-7-2-9-5-1-3-4-3-5-8-6-2-9-7-1

DEL 31 DE MAYO AL 7 DE JUNIO DE 2025

Montenegro y Bosnia

1.850 €

SALIDA EN GRUPO DESDE AVILA

EL PRECIO INCLUYE:

- Traslados Avila - Madrid - Avila + Billetes de avión +
- Guía acompañante desde Avila + Guía local de Iubica
- Hospedaje durante todo el recorrido + 3 noches en
- Zvornik + 1 noche en Trebinje + 1 noche en Mostar
- 2 noches en Sarajevo + Pensión completa según
- programa + Traslados privados durante todo el circuito +
- Viáticos según itinerario + Seguro de asistencia
- y asistencia en viaje + Propinas generales
- + tasa turística (7,5 €)

El precio no incluye: Seguro de cancelación en el extranjero + Seguro incluye.

Consulta condiciones en nuestra oficina de
 Avda. de Portugal 12 • 05001 Avila • Tel. 920229650

Halcón Viajes

FORMACION CONTINUADA

CURSOS ONLINE GRATUITOS PARA COLEGIADAS/OS

PRÓXIMOS CURSOS:



CURSO "Valoración del paciente politraumatizado en urgencias y emergencias prehospitalarias"

- Del 28 de octubre al 27 de diciembre.
- 11,06 créditos CFC
- 80 Horas



NOVEDADES:

- Enfermería Quirúrgica IV; Cirugía Vasculuar y Neurocirugía
- Salud a distancia; Telesalud y Aplicaciones Móviles
- Enfermería Quirúrgica III; Cirugía Cardíaca, Torácica y Ginecológica
- Curso EIR Extensivo. Promoción Especial para Colegiados

Mas información en enfermeriavila.com o en info@salusplay.com

CURSOS CON DESCUENTOS POR COLEGIACIÓN



• Metodología de Investigación Cualitativa en Salud (Nivel 1 -Introductorio) (Noviembre 2024)

- Desde el 25 de septiembre al 23 de diciembre
- Metodología Online
- 60 hs.
- 6,48 créditos CFC
- Inscripción: 82 € (colegiadas/os de Castilla y León)

• Cuidado cultural: Cómo incorporarlo a la práctica (Noviembre 2024)

- Desde el 1 de octubre al 2 de diciembre
- Metodología Online
- 30 hs.
- 4,05 créditos CFC
- Inscripción: 82 € (colegiadas/os de Castilla y León)

Más información en enfermeriavila.com



Horario Navideño

Con motivo de las fiestas de Navidad el horario de la Oficina Colegial entre el 23 de diciembre y el 6 de enero (ambos inclusive) será de 08:00 a 14:00 hs., permaneciendo cerrado los días 24, 25 de diciembre y 1 y 6 de enero.

Conduce tranquilo con nuestro seguro de automóvil



A.M.A.
agrupación mutual
aseguradora

Hasta un
45% DTO.

Confianza

S PORQUE
somos
sanitarios


**Seguro
de Automóvil**

Nuevas coberturas y exclusivas ventajas para ti y tu familia:

Cobertura completa para tu vehículo: sustitución, valoración, accidentes, lunas y más.

Elige el seguro que mejor se adapte a tus necesidades: terceros básico, ampliado, todo riesgo, premium y más.



900 82 20 82 / 920 25 31 88
www.amaseguros.com



A.M.A. ÁVILA
Plaza de Santa Ana, 2 Tel. 920 25 31 88 avila@amaseguros.com



La Mutua de los Profesionales Sanitarios...y sus familiares.