

| | GUIPÚZCOA – PAÍS VASCO |
|-----------------------|--|
| UNIDAD DOCENTE | Unidad Docente Multiprofesional de Medicina del Trabajo de Euskadi – Hospital General Universitario Donostia. |
| ROTACIONES | <p>Primer año de residencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rotaciones 4 semanas: Urgencias generales y Atención Primaria. - Rotaciones 2 semanas: Servicio gestión administrativa (OSALAN/Inspección), Urgencias traumatológicas, Oftalmología, Dermatología, Alergología, Pruebas funcionales respiratorias, Pruebas funcionales cardiológicas, Rehabilitación y Radiodiagnóstico. - Rotaciones 1 semana: Otorrinolaringología y Medicina Preventiva. - Rotación 2 meses: Unidad Básica de Prevención. <p>2º año de residencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rotación 11 meses: Unidad Básica de Prevención <p>Rotaciones externas: SÍ existe la posibilidad de realizar rotaciones externas, la gestión debe realizarla el residente.</p> <p>El máximo tiempo son dos meses, recomiendan dos rotaciones de un mes cada una. De momento no se ha autorizado ninguna rotación en el extranjero, sin embargo, tampoco se tiene constancia de si algún residente la ha solicitado. El convenio con empresas para Enfermería es escaso, la mayoría de las empresas que tienen convenio con la unidad docente son para MIR.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>TURNOS Y GUARDIAS</p> | <p>Las guardias obligatorias están distribuidas de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 tardes de 7 horas en Urgencias Generales. - 12 horas en fin de semana (R-1 en PAC y R-2 en Ambulancia Medicalizada). <p>No se realizan noches y no hay derecho a saliente. Las guardias Sí están remuneradas, 15 euros/hora aproximadamente las de tarde y 17 euros/hora las de fin de semana.</p> |
| <p>VACACIONES</p> | <p>24 días de vacaciones de lunes a viernes y 4 sábados + 6 días de asuntos propios.</p> <p>Existe libertad para elegir las fechas de las vacaciones, solo debes tener en cuenta que no pueden coincidir con rotaciones cortas.</p> |
| <p>SALARIO</p> | <p>El suelo bruto de R-1 ronda los 1.040. En R-2 existe un incremento sobre el sueldo base de 80 euros. A este sueldo hay que sumarle el importe de las guardias remuneradas.</p> <p>Hay dos pagas extra de 814 euros de R-1 y 899 euros de R-2.</p> |
| <p>FORMACIÓN COMPLEMENTARIA</p> | <p>La única formación que ofrece la unidad docente es la que se realiza en el CUSET. Esta formación es online excepto 2 semanas/año que son presenciales, la unidad docente no costea los gastos de acudir a esa formación que se imparte en Madrid. Los residentes acuden a los cursos que da la unidad docente del hospital para los MIR pero no están relacionados con la Enfermería ni con la especialidad. En el servicio no se hacen formaciones ni sesiones, solos las que dan los residentes, los cuales están obligados a dar dos sesiones.</p> |
| <p>TRABAJO FIN DE RESIDENCIA</p> | <p>Sí hay Trabajo de Fin de Residencia. El TFR lo tutorizan desde el Instituto Carlos III como parte del CUSET y se puede hacer en grupo, siendo preferible llevarlo a la práctica.</p> |
| <p>OTROS DATOS DE INTERÉS</p> | <p>Se oferta una plaza por año. Sí se realizan jornadas de puertas abiertas pero las fechas están pendientes de publicación para el año vigente.</p> <p>El hospital está ubicado a las afueras de la ciudad, pero existen varias líneas de autobús, además el hospital proporciona un servicio de autobús gratuito para trabajadores desde varios puntos de la ciudad. Para acudir en coche hay poca disponibilidad de aparcamiento.</p> |

OPINIÓN PERSONAL

No repetiría la especialidad en esta unidad docente porque están poco implicados con la formación hacia los enfermeros y en el caso concreto de este hospital las enfermeras al cargo de tutorizar residentes no se implican y no tienen formación para ser docentes ni en investigación. Su papel como tutora se limita a aspectos burocráticos con la unidad docente pero no a formar al residente como tal. Además, a lo largo de estos dos años han excusado todos los problemas en que son los primeros años de especialidad y en que hay una pandemia mundial en lugar de buscar soluciones. En este hospital no es tan frecuente como en otros la presencia de residentes de enfermería por lo que en muchos servicios no saben de nuestras competencias y nos tratan como alumnos de enfermería. Existe una Subcomisión de Especialidades de Enfermería, de la que formo parte, donde se intentan solventar este tipo de problemas, pero a día de hoy, solo he conseguido que avisen en los servicios de que voy a ir a rotar en unas determinadas fechas.

En mi servicio todos los trabajadores son enfermeras especialistas, pero desde que se formaron con la especialidad antigua o la obtención del título por vía excepcional no han recibido más formación a modo de reciclaje, por lo que se hace difícil que te enseñen o te transmitan conocimientos lejos de su quehacer diario en el servicio. El ambiente de trabajo es mejorable, tanto entre compañeros como con las residentes. Además, como residente no tienes tareas asignadas y si quieres hacer algo durante tu jornada laboral tienes que encargarte de buscar a alguien en el servicio que quiera darte trabajo. Hay días en los que he llegado a sentir que no hay nadie que quiera implicarse en mi formación llegando a pensar incluso en renunciar a la plaza porque considero que no estoy invirtiendo el tiempo como debería.

Al ser una unidad docente multiprofesional para todo Euskadi se encuentran en otra provincia y el único contacto que tenemos con ellos es el día que firmamos el contrato. Tras ello solo nos comunicamos por email para temas relacionados con el pago de guardias, permisos de vacaciones o asistencia a congresos. Para temas de formación es la Unidad docente del hospital la que nos incluye en sus formaciones, pero al tratarse de una unidad médica las formaciones están destinadas a los MIR.

Un aspecto negativo de esta especialidad es que al existir pocos especialistas vía EIR trabajando en los hospitales es difícil encontrar referentes o trabajadores que se quieran implicar en nuestra formación.

Lo que más me gusta de la especialidad es la posibilidad de acercar la salud al lugar de trabajo. La posición cercana de la enfermera como fuente de cuidados al trabajador y como fuente de formación e información.