



# CONGRESO NACIONAL

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE  
FARMACIA HOSPITALARIA

MÁLAGA 15-17 OCT 25

*Sapere Aude*

Reflexión ante nuevos retos

## Proyectos SEFH

# SEFHUTURE

Puntos de encuentro generacional de la SEFH

Monike de Miguel Cascón

# Antecedentes:



**69 CONGRESO NACIONAL**  
SERVICIOS FARMACÉUTICOS HOSPITALARIOS AGENCIA



**tutores**  
Sociedad Española de Farmacia Hospitalaria

## CONVIVENCIA GENERACIONAL EN LOS SERVICIOS DE FARMACIA HOSPITALARIA

Negro-Vega, E; Fernández de Gomarra-Martínez, E; Pérez Abónades, M; Martínez-Castro, B; Colomer-Aguilar, C; Pérez Menéndez-Cande, C.

**OBJETIVO**

Presentar los resultados de una encuesta dirigida a los especialistas y residentes de Farmacia Hospitalaria para valorar la brecha generacional entre los cuatro grupos que conviven actualmente en los Servicios de Farmacia Hospitalaria (SFH).

 Baby Boomer	 Generación X	 Generación Y	 Generación Z
Análogos	1965-1981	1982-1999	2000-2014
Immigrantes digitales			
Native digitales			

**MATERIAL Y MÉTODOS**

- Diseño del formulario en Google Forms: 20 preguntas, escala Likert rango 1-10 y preguntas con opciones de respuesta predefinidas y selección múltiple, en tres bloques: **datos demográficos, ámbito general socio-laboral y ámbito profesional**.
- Encuesta validada en un grupo focal y difundida por lista de distribución de correo y redes sociales (X, Instagram) entre los socios SEFH que trabajan en SFH.
- Plazo respuesta 16-29 enero 2024.
- Ánalisis resultados: febrero 2024. Pruebas estadísticas ANOVA y Kruskal-Wallis.

## RESULTADOS

**Participación y representatividad**

Sección SEFH	% Señor	% Asistente	n=2800	n=2800
Baby Boomer	8,21	0,1	229	28
Generación X	52,11	29,1	1399	261
Generación Y	23,41	22,1	658	154
Generación Z	7,71	16,8	216	46
Total	100	100	2800	2800
Mujeres	75,48	77,1	2140	2140
No fumadoras	0,1	0,5	3	14
Adolesc.	0,01	0,1	0	1
Adultos	24,52	22,7	676	625
Adultos mayores	9,21	8,9	253	253
Teen	1,01	2,1	28	59
Co. socios	0,21	0,2	6	5
Total socios	100	100	2800	2800

**Ámbito general socio-laboral**

- El 66,1% recomendaría su hospital a cualquier profesional sanitario, sin diferencias entre generaciones y el 63,6% recomendaría un SFH aunque hay diferencias significativas entre generación X (mayor recomendación) y Millennials.
- El buen clima laboral y el balance vida/trabajo son los aspectos más valorados de un puesto de trabajo por todos los grupos (69,0% y 48,1% respectivamente).
- Los aspectos sociales obtienen una media alta en todas las generaciones (8,4 - 8,7 - 8,7 - 8,8) sin diferencias estadísticamente significativas.
- En los aspectos medioambientales, hay diferencias estadísticamente significativas entre generaciones: Baby Boomer=7,6; X=8,6; Millennial=7,6 y Z=7,3.
- El actual costo de la vida preocupa mucho (por encima de 8) al 80,8% con diferencias significativas entre generaciones ( $p<0,004$ ).

**Ámbito profesional**




La motivación mayoritaria, sin diferencias entre generaciones, es mejorar la asistencia al paciente (81,8%). Se identifican como necesidades a desarrollar (respuesta múltiple):

- 74,5% - integración del farmacéutico en unidades clínicas ( $p<0,001$ )
- 51,1% - atención y seguimiento activo del paciente (no significativo)
- 47,6% - registros para medir y evaluar resultados en salud ( $p<0,001$ )

**RETOS DE FUTURO?**



Los aspectos más valorados para el futuro son la farmacia digital (80,7%) y la regulación laboral (79,1%).

**CONCLUSIONES:** La encuesta ha identificado diferencias intergeneracionales en aspectos medioambientales, valoración del clima laboral, preocupación por la inestabilidad y la conciliación, expectativas profesionales y retos de futuro. Estos datos nos pueden ayudar a diseñar estrategias para conseguir alinear a los profesionales del SFH potenciando y complementando el perfil de cada generación.

## Grupo de Trabajo

- Eva Negro – Coordinadora. SFH Hospital Universitario de Getafe
- Monike de Miguel – Junta Directiva SEFH.
- Edurne Fernández de Gamarra - Directora de Formación SEFH
- Begoña Tortajada – Delegada Andalucía Junta Gobierno SEFH.
- María Alfonsín - vocal de residentes en la Junta Gobierno SEFH.
- Carles Quiñones – SFH Hospital Josep Trueta, Girona.
- Hilario Martínez – SFH Hospital Sant Joan de Déu, Barcelona.



# SEFHUTURE

Puntos de encuentro generacional de la SEFH

## OBJETIVO:

Identificar **líneas de trabajo** que permitan abordar el **reto intergeneracional** presente y futuro de los Servicios de Farmacia Hospitalaria en España

**Configurar una Hoja de Ruta** que apoye su desarrollo en beneficio del bienestar del paciente y mejore la comunicación entre profesionales considerando su diversidad

# Retos y oportunidades asociados al relevo generacional

## EJE PROFESIÓN

### Innovación y mejora continua:

importancia de apoyarnos en la tecnología para esta transformación, Networking, emprendimiento



**Transferencia de conocimiento:**  
necesario para garantizar continuidad y calidad asistencial



**Expectativas de la profesión:**  
valores FH, mapa competencias, nuevos perfiles profesionales, escasez profesionales, ODS

## EJE PERSONAS

### Gestión personas:

Identificar y retener talento, liderazgo transversal, reconocimiento, derechos vs deberes



### Bienestar:

clima laboral, conciliación, autonomía, satisfacción



### Relaciones interpersonales:

habilidades de comunicación, resolución conflictos, empatía, diversidad, igualdad

# FCH 2024



# “Diálogos intergeneracionales”

## OBJETIVO:

**GENERAL:** concienciar al colectivo de Farmacéuticos de Hospital de la importancia de valorar y considerar la diversidad generacional en el ámbito de trabajo como una oportunidad para mejorar y evitar brechas en los equipos.

**SECUNDARIO:** Pilotar un modelo de trabajo que se replique en las reuniones de zona de cada CCAA



sefh  
Sociedad Española  
de Farmacia Hospitalaria

Metodología:

## Círculos de Escucha



**(Diálogo, Empatía, Construcción Colectiva)**

- Espacio participativo para **expresarse y escucharse mutuamente**.
- Se promueve la **escucha activa, el respeto y la confianza**.
- Se centran en **comprender**, no en debatir ni juzgar.



# Retos y oportunidades asociados al relevo generacional

## EJE PROFESIÓN

### Innovación y mejora continua:

importancia de apoyarnos en la tecnología para esta transformación, Networking, emprendimiento



**Transferencia de conocimiento:**  
necesario para garantizar continuidad y calidad asistencial



**Expectativas de la profesión:**  
valores FH, mapa competencias, nuevos perfiles profesionales, escasez profesionales, ODS



## EJE PERSONAS

### Gestión personas:

Identificar y retener talento, liderazgo transversal, reconocimiento, derechos vs deberes



### Bienestar:

clima laboral, conciliación, autonomía, satisfacción



### Relaciones interpersonales:

habilidades de comunicación, resolución conflictos, empatía, diversidad, igualdad





**70**  
**CONGRESO  
NACIONAL**  
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE  
FARMACIA HOSPITALARIA  
MÁLAGA 15-17 OCT 25





## OBJETIVO:

**SECUNDARIO:** Pilotar un modelo de trabajo que se replique en las reuniones de zona de cada CCAA



**FCH** 2026

# “CARTAS A UN JOVEN FARMACEUTICO”





*Sapere Aude*

Reflexión ante nuevos retos



CONGRESO  
NACIONAL

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE  
FARMACIA HOSPITALARIA

MÁLAGA 15-17 OCT 25



Sociedad Española  
de Farmacia Hospitalaria

Gracias  
[monike.demiguelcascon@osakidetza.eus](mailto:monike.demiguelcascon@osakidetza.eus)