



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

CONVIVENCIA GENERACIONAL EN LOS SERVICIOS DE FARMACIA HOSPITALARIA

Negro-Vega, E; Fernández de Gamarra-Martínez, E; Pérez Abdnades, 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).



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.
- Análisis resultados: febrero 2024. Pruebas estadísticas ANOVA y Kruskal-Wallis.

RESULTADOS

Participación y representatividad			
Grupos SFH	N. Socios	% Respuestas	% Representatividad
Grupos SFH			
Baby Boomers	6,272	61,1	61,1
X	82,473	29,3	29,3
Millennials	71,67	13,5	13,5
Z	1,7	10,6	10,6
Grupos SFH			
Residentes	29,24	29,2	29,2
Especialistas	29,24	29,2	29,2
Grupos SFH			
Residentes	61,1	61,1	61,1
Especialistas	61,1	61,1	61,1
Grupos SFH			
Residentes	61,1	61,1	61,1
Especialistas	61,1	61,1	61,1
Grupos SFH			
Residentes	61,1	61,1	61,1
Especialistas	61,1	61,1	61,1

Ámbito general socio-laboral			
El 66,1% recomendaría su hospital a cualquier profesional sanitario, sin diferencias entre generaciones y el 63,6% recomendaría su 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-8,0; Millennial-7,6 y Z-7,3.			
El actual coste de la vida preocupa mucho (por encima de 8) al 80,8% con diferencias significativas entre generaciones (p<0,004).			

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.



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)



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.



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

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



KICK OFF
GRUPO
TRABAJO

19-Junio



ANALISIS
IDENTIFICACION
AREAS DE
TRABAJO

11-Julio



PRIORIZACION
AREAS DE
TRABAJO

6- Agosto



PUESTA EN
COMÚN
SOLUCIONES

26- Septiembre



PRERSENTACIÓN
CONGRESO



17- Octubre



CONCLUSIONES
HOJA DE RUTA

“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

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.



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







OBJETIVO:

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

“CARTAS A UN JOVEN FARMACEUTICO”





Sapere Aude

Reflexión ante nuevos retos



**CONGRESO
NACIONAL**

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE
FARMACIA HOSPITALARIA

MÁLAGA 15-17 OCT 25



Gracias

monike.demiguelcascon@osakidetza.eus