

69

CONGRESO NACIONAL

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE FARMACIA HOSPITALARIA

A CORUÑA

17-19 OCT 24

CUIDANDO 360º AL PROFESIONAL

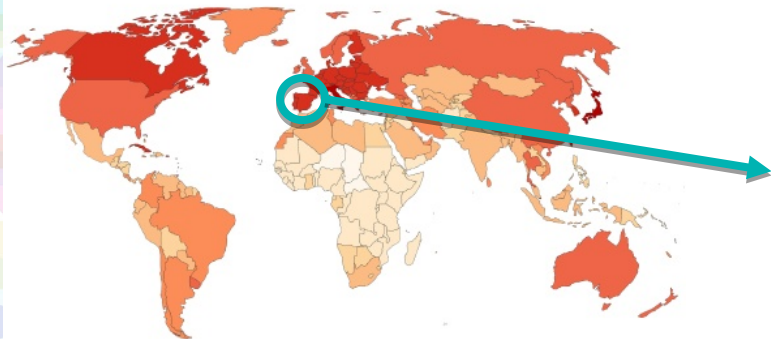
Convivencia generacional en el Servicio de Farmacia Hospitalaria

EVA NEGRO VEGA
GRUPO TUTORES SEFH

SF HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GETAFE



CONTEXTO



Media edad a nivel mundial: 30 años

España puesto 17: edad media 43,9



- El 40% de los profesionales sanitarios >50 años
- En 2025 entre 30-40% no estarán en activo
- Reto convivencia 4-5 generaciones

Fuente: OMS



PERFILES POR GENERACIONES



Baby Boomers
1946-1964

Conservadores y ordenados

Experiencia análoga

Tecnología en el hogar

Grandes lectores

Hasta 1964

321 / 8.22

Analógicos

Nombre de la Generación

Boomers

Entorno Histórico

Paz y explosión demográfica

Rasgo Característico

Ambición

PERFILES POR GENERACIONES



Generación X
1965-1980


Enfoque en preparación académica


Niñez análoga y adultez digital


Fácil adaptación a los cambios tecnológicos


Gusto por las manifestaciones culturales

1965 -1980

Inmigrantes Digitales

Nombre de Generación

Generación X

Entorno Histórico

Crisis del 73 y Transición

Rasgo Característico

Obsesión por el éxito

PERFILES POR GENERACIONES

Generación Y
Milenials
1981-1996

Emprendedores

Alto uso de dispositivos
móviles

Alto manejo de las TIC

Rechazo a los medios
tradicionales

Nativos Digitales

Nombre Generación

1980-2000

2.025 millones

Entorno Histórico

Inicio de la Digitalización

Rasgo Característico

Frustración

PERFILES POR GENERACIONES

Generación **Z**
desde 1997

Multitareas

Acceso a internet

Alto manejo de las TIC

Generan nuevos contenidos

Redes sociales, principal medio de comunicación

Nativos Digitales

Nombre Generación

Generación **Z**

Desde 20

Entorno Histórico

Expansión Masiva Internet

Rasgo Característico

Irreverencia

¿Qué aporta a las organizaciones la diversidad generacional?

Colaboración intergeneracional

Maximizar experiencia y conocimientos

Innovación y creatividad

Retención de talento

Mejora de la imagen de la compañía

Más agilidad

MOTIVACIÓN



- Reconocimiento
- Ser consultores
- Ser mentores



- Estimular creatividad
- Libertad en trabajo
- Feedback continuo



- Flexibilidad horaria
- Oportunidad aprender
- Ser escuchados



- Causas sociales
- Trabajar por objetivos
- Proyectos simultáneos
- Nuevos sistemas trabajo

RECOMPENSA

- Mejorar estilo vida
- Hedonismo

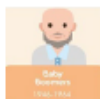
- Tiempo libre
- €

- Coaching/Mentoring
- Viajar

- Tecnología
- Intercambios exteriores

Hasta 1964

321 / 8,23%



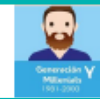
1965 -1980

1.252 / 32,12%



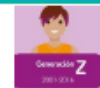
1981 -1996

2.025 / 51,95%



A partir 1997

300 / 7,7%



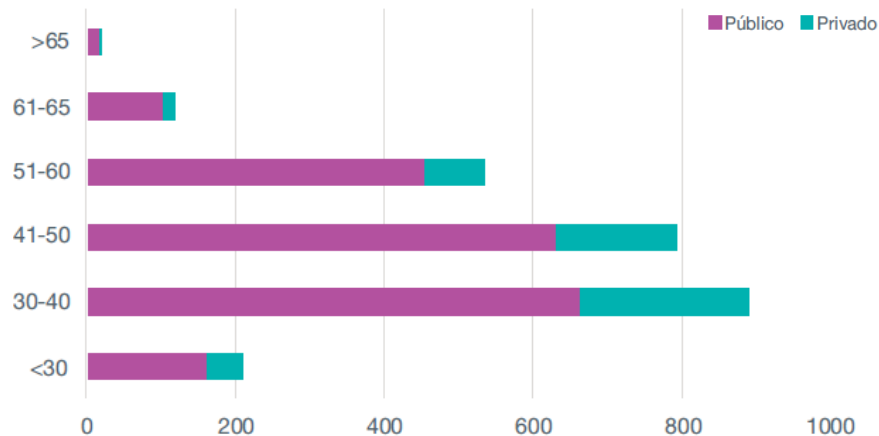
3.898 FH
EN SFH



EL LIBRO BLANCO
DE LA FARMACIA
HOSPITALARIA 20
22

SITUACIÓN DE LOS SERVICIOS
DE FARMACIA HOSPITALARIA
EN ESPAÑA:

Infraestructura, recursos y actividad



Respecto 2019, la profesión se rejuvenece, el 66% de los farmacéuticos tienen entre 30-50 años y sólo un 5% es mayor de 61 años.

ENCUESTA INTERGENERACIONAL FARMACIA HOSPITALARIA

- **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 socios de la SEFH que trabajan en SFH.**
- **Plazo respuesta 16-29 enero 2024.**
- **Análisis resultados: febrero 2024. Pruebas estadísticas ANOVA y Kruskal-Wallis.**

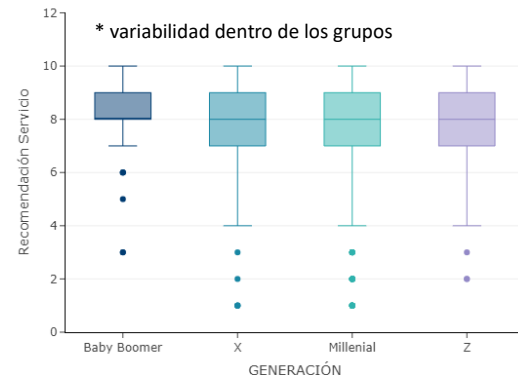




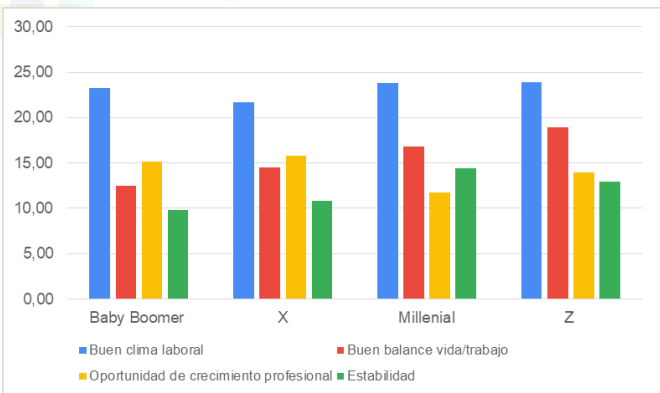
La participación en la encuesta fue del 16% con un perfil representativo en edad, sexo y puesto de trabajo de los FH.



- El **66,1%** recomendaría su hospital a cualquier profesional sanitario, sin diferencias entre generaciones o sexos.
- El **63,6%** recomendaría su SFH. Hay diferencias significativas*:
 - ✓ entre generaciones X-Milenial ($p=0,002$)
 - ✓ sexos: 7,9 mujeres vs 7,2 hombres ($p=0,004$).
 - ✓ categoría: ↑ los jefes ↓ los FIR



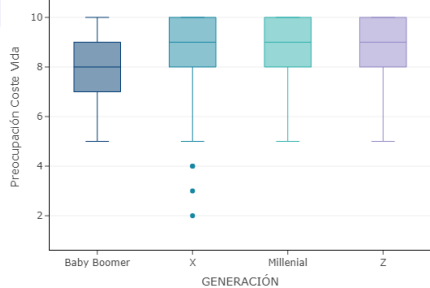
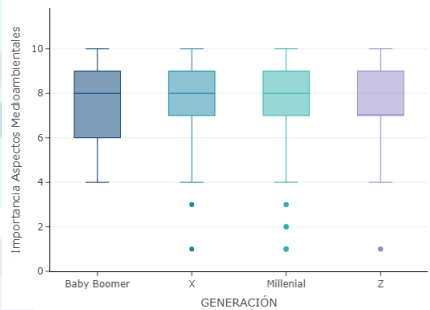
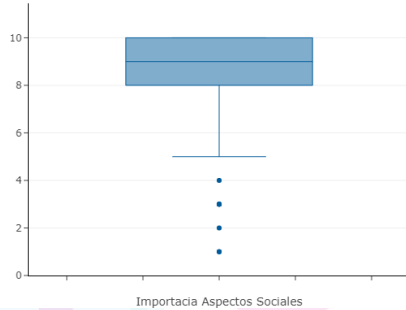
¿ Qué valores de UN puesto trabajo



- El buen **clima laboral** (69,0%) y el balance **vida/trabajo** (48,1%) son los aspectos más valorados por todos los grupos (no significativo). Se encuentran diferencias significativas en horario y autonomía, menos valorados por los jóvenes, vs docencia y reconocimiento más valorados.
- Sexos: ↑ hombres, salario e investigación
↓ mujeres, participación grupos trabajo

Ámbito general socio-laboral (II)

- Los **aspectos sociales**, puntuados sobre 10, obtienen una mediana alta en todas las generaciones 9, sin diferencias estadísticamente significativas. Por sexos, las mujeres valoran más $p < 0,001$.
- En los **aspectos medioambientales**, mediana 8-8-7-8 hay diferencias estadísticamente significativas ($p = 0,042$). Entre generaciones X-Milenials y X-Z. Por sexos, las mujeres valoran más $p < 0,05$.
- El **coste de la vida** preocupa mucho (por encima de 8) al 80,6%, con diferencias significativas entre generaciones ($p = 0,004$). No diferencia por sexos.



Por generaciones:

Milenials: ↑ conciliación, inestabilidad
↓ responsabilidad, exigencia

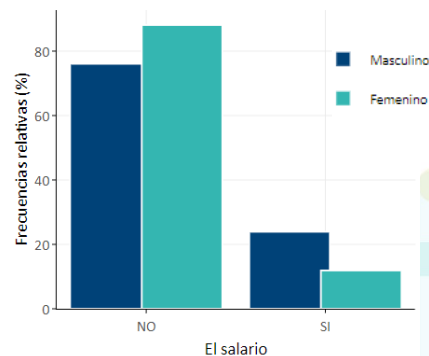
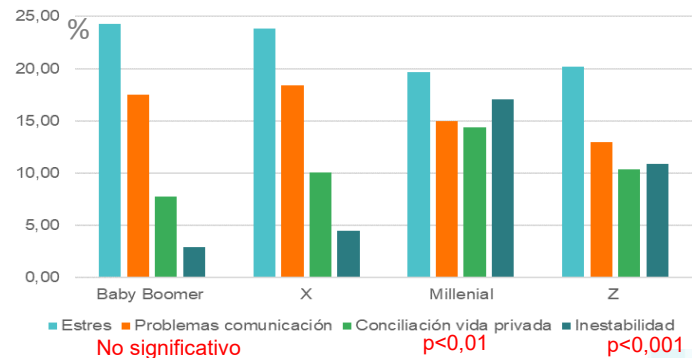
Z: ↑ horario y salario

BB: ↑ clima laboral

Por sexos: a los hombres ↑ el salario

Por puesto: becarios y FIR ↑ el salario
jefes ↑ responsabilidad

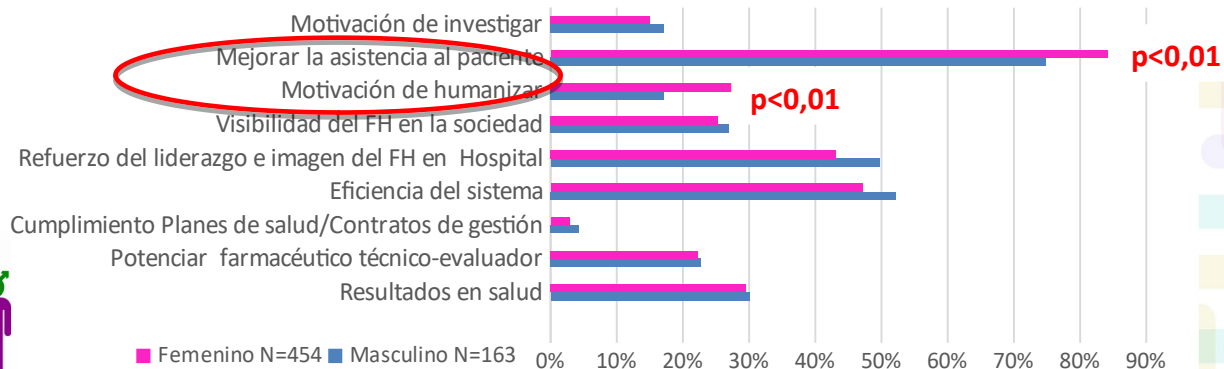
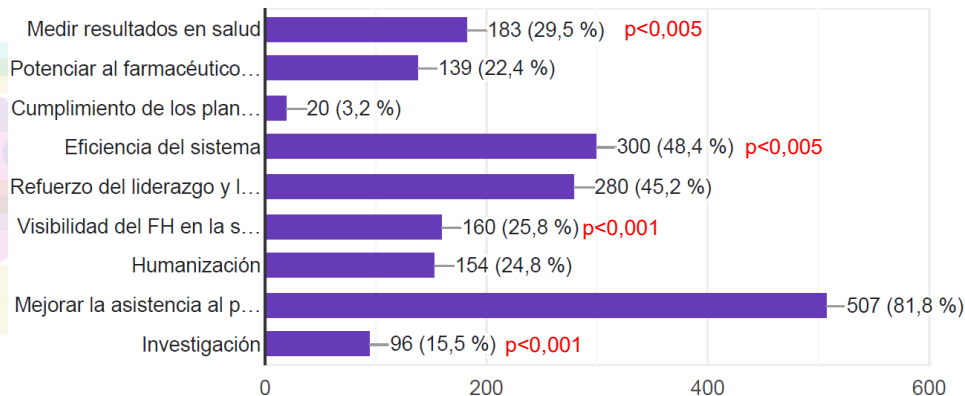
¿ Qué le preocupa de SU PUESTO?

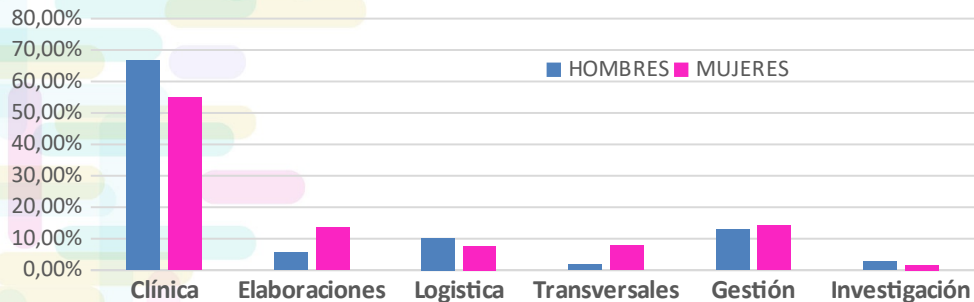


Ámbito profesional (II): MOTIVACIÓN

X: ↑ medir resultados, eficiencia
↓ investigación
Z: visibilidad FH

Por sexos: mujeres mayor motivación por mejorar la asistencia y la humanización.





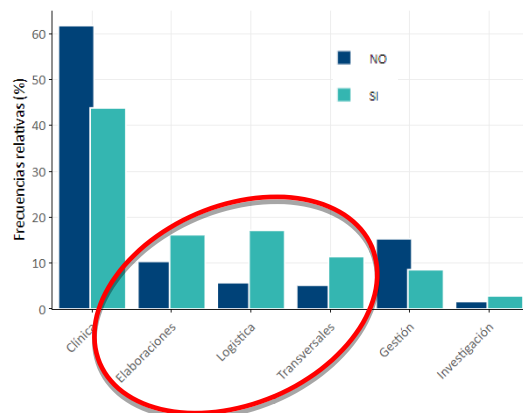
¿Cambiaría de área de responsabilidad?

SI: 22,4% global

♂ 32,4 %

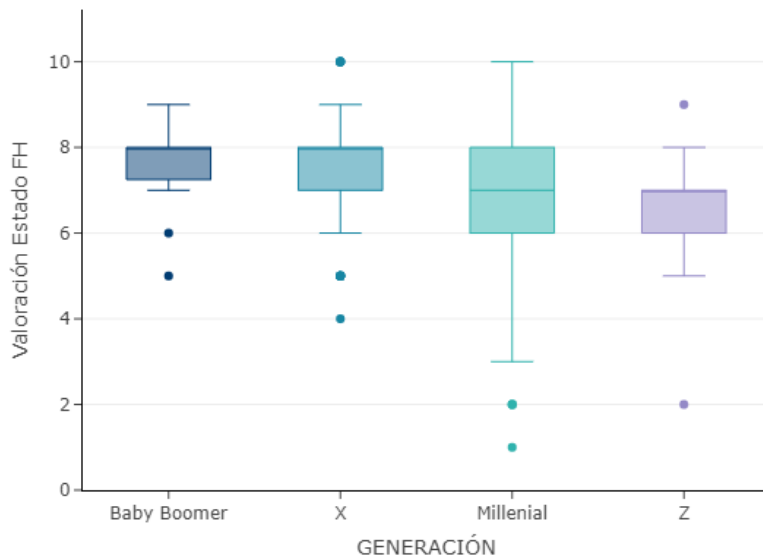
♀ 19,5 %

$p < 0.01$



El valor $p=0,002$ indica que hay una asociación estadísticamente significativa entre el deseo de cambio de área y las áreas actuales de trabajo. Las áreas de logística, elaboraciones y transversales presentan una mayor prevalencia del grupo "Desea cambio".

- Diferencias significativas entre generaciones, medianas 8-8-7-7 $p < 0,001$
- Dos bloques: BB-X, Milenials-Z con diferencias
- Por sexo: no hay diferencias significativas

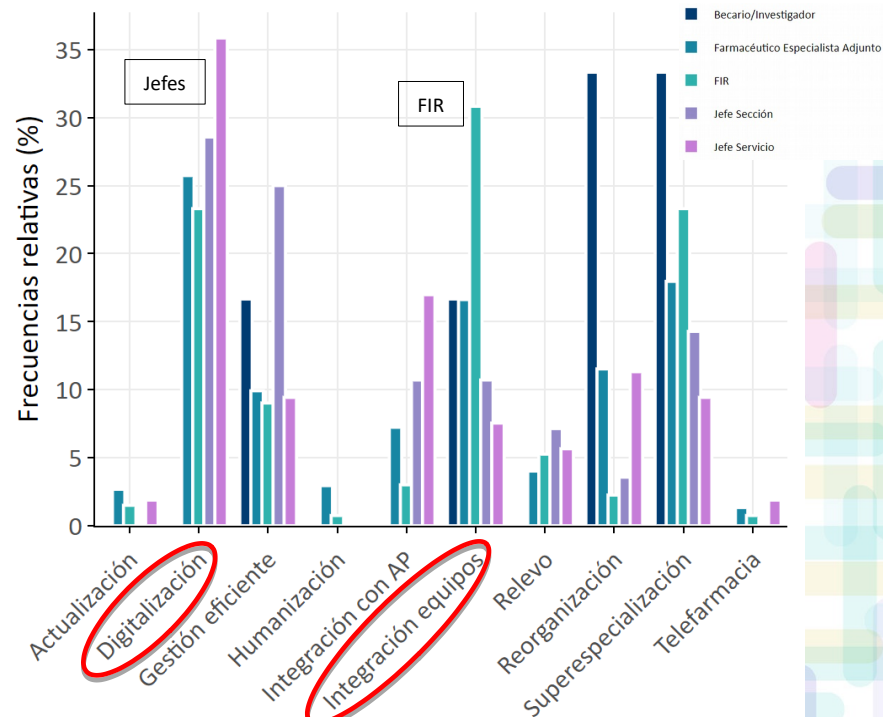
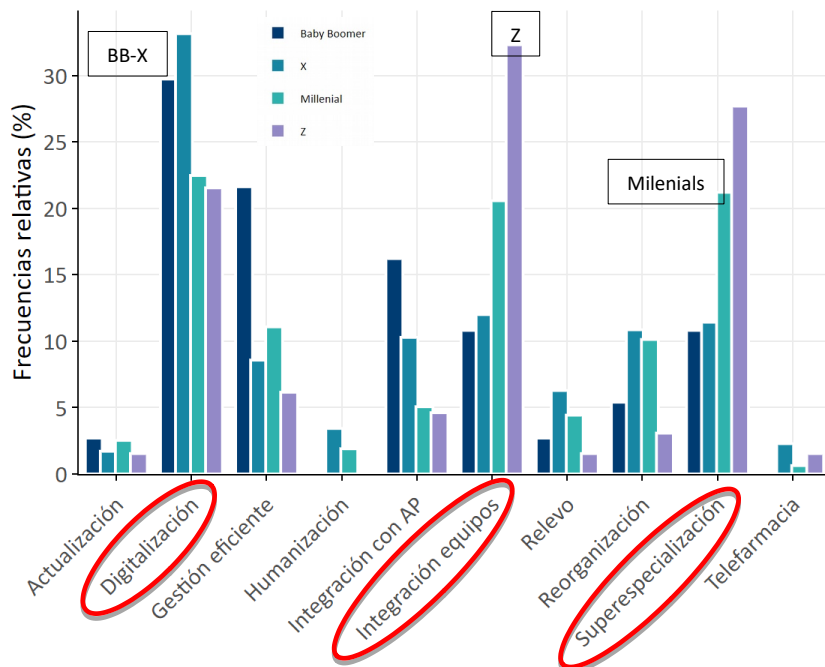


6,95



7,24

- Diferencias significativas por generaciones y puesto trabajo $p < 0,01$
- No diferencias por sexo



Diferencias significativas

	DIVERSIDAD	PREOCUPA	MOTIVA	NECESIDAD	RETO FUTURO
G E N E R A C I O N E S	BB	CLIMA LABORAL		SISTEMAS REGISTRO PLANES COMUNICACIÓN	DIGITALIZACIÓN
	X		MEDIR RS EFICIENCIA		
	MILENIAL	CONCILIACIÓN INESTABILIDAD			SUPERESPECIALIZACIÓN
	Z	HORARIO SALARIO	VISIBILIDAD	DOCENCIA INVESTIGACIÓN	INTEGRACIÓN EQUIPOS
S E X O	MASCULINO	SALARIO		CONTROL GASTO	
	FEMENINO		MEJORAR ASISTENCIA HUMANIZACIÓN	PLANES COMUNICACIÓN	
P U E S T O	JEFES	RESPONSABILIDAD	MEDIR RS EFICIENCIA LIDERAZGO FH	TECNOLOGÍA SISTEMAS REGISTRO PLANES COMUNICACIÓN	DIGITALIZACIÓN
	ADJUNTOS	INESTABILIDAD	HUMANIZACIÓN		
	FIR		VISIBILIDAD SOCIAL	DOCENCIA	INTEGRACIÓN EQUIPOS
	BECARIOS	SALARIO	INVESTIGACIÓN		

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.



A CORUÑA
17-19 OCT 24

Gracias por su atención

eva.negro@salud.madrid.org

69

**CONGRESO
NACIONAL**

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE
FARMACIA HOSPITALARIA

