

69

CONGRESO NACIONAL

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE FARMACIA HOSPITALARIA

A CORUÑA

17-19 OCT 24



PROYECTOS SEFH

SEFHUTURE

Puntos de encuentro generacional de la SEFH



EVA NEGRO VEGA

OBJETIVO:

Identificar **líneas de trabajo** que permitan **abordar el reto intergeneracional** presente y futuro de los SFH 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



Infinito

H que funciona
como puente

Símbolo
de encuentro

S E F H
F H U T U R E

SEFHUTURE

Puntos de encuentro generacional de la SEFH

69 CONGRESO
NACIONAL
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE
FARMACIA HOSPITALARIA

A CORUÑA 17-19 OCT 24

CONVENIO



- **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 de Gobierno SEFH.
- **Carles Quiñones** – SFH Hospital Josep Trueta, Girona.
- **Hilario Martínez** – SFH Hospital Sant Joan de Déu, Barcelona.

Plan estratégico SEFH 2023-2027

PERSONAS

El eje estratégico de las personas pretende trabajar en el desarrollo de proyectos que cumplan con el objetivo de cuidar de quienes conformamos las plantillas de farmacéuticos especialistas o en formación, dentro de nuestros servicios, quienes somos y estamos bajo el uniforme de nuestros puestos de trabajo. Estamos convencidos de que las personas dan lo mejor de sí en los equipos cuando comparten objetivos y proyectos, potencian sus capacidades individuales y se avanza en la búsqueda de su bienestar.

a) Ayudar al mejor desempeño profesional potenciando las capacidades individuales, de acuerdo con los puestos de trabajo.

- SOFT-ABILITIES-SEFH
- POTENCIATE
- DESINVIERTE-FH
- MENTORING-SEFH

b) Potenciar y mejorar el bienestar personal de los farmacéuticos de hospital.

- CUIDA-SEFH
- EnchuFHarte

PROFESIÓN

El eje estratégico de Profesión pretende plantear aquellos proyectos operativos que contribuyan al crecimiento y desarrollo profesional de la Farmacia Hospitalaria. Este eje incluye pues, desde propuestas para la traslación de proyectos de valor de los grupos de trabajo de la SEFH, hasta proyectos estratégicos que puedan contribuir a la mejora en aspectos estructurales y organizativos, que contribuyan al fortalecimiento de las distintas áreas de los servicios de farmacia y puedan dar lugar a un crecimiento y ampliación de las carteras de servicios; asimismo, es imprescindible que para el crecimiento asistencial nos apoyemos en el fortalecimiento de procesos transversales, como la formación y la investigación, tanto en aspectos de desarrollo de proyectos como de difusión de resultados, ya que todo ello redundará en una mejora profesional global.

a) Buscar y potenciar el establecimiento de alianzas.

- ENCUENTROS EN LA TERCERA DIMENSIÓN

c) Conseguir un avance profesional homogéneo y la definición de estrategias comunes de crecimiento profesional.

- CUIDA-SEFH
- LIDERA SEFH

RETO 7

BIENESTAR Y DESARROLLO DE LOS PROFESIONALES DEL SERVICIO DE FARMACIA

1. DEFINICIÓN

Cuidamos la salud física y emocional de cada una de las personas y del equipo, mediante un entorno acogedor y generador de oportunidades para el crecimiento personal y profesional.

2. OBJETIVOS

1.1. Promover la implantación de una política de gestión de personas en los SFH que:

- 1.1.1. Ayude a desarrollar un liderazgo horizontal y una adecuada planificación del desempeño individual
- 1.1.2. Fomente la capacitación y el desarrollo profesional
- 1.1.3. Vele por el bienestar y la seguridad de cada una de las personas.

3. ESTÁNDARES

3.2. Llevar a cabo una planificación estratégica que facilite el bienestar del equipo

3.6. Fomentar la integración, comunicación interna, conciliación y diversidad

3.7. Implantar buenas prácticas que promuevan la salud física y emocional en el trabajo

Socios SEFH

3.898 en SFH

Hasta 1964

321 / 8,23%



1965 -1980

1.252 / 32,12%



1981 -1996

2.025 / 51,95%



A partir 1997

300 / 7,7%



Segmentación por funciones y sexo



2.719 Adjuntos



50 Jefe Sección



353 Jefe Servicio



542 FIR



234 Otros

HOMBRES
1007
26%

MUJERES
2887
74%

¿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

CONVIVENCIA GENERACIONAL EN LOS SERVICIOS DE FARMACIA HOSPITALARIA

Negro-Vega, E; Fernández de Gamarra-Martínez, E; Pérez Abánades, M; Martínez-Castro, B; Colomer-Aguilar, C; Pérez Menéndez-Conde, 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

Socios SEFH	% Socios n=3086	% Respuestas n=620
Baby boomer	8,23	6,1
X	32,12	29,5
Milenials	51,9	53,5
Z	7,7	10,8
Sexo		
Masculino	25,8	26,3
Femenino	74,1	73,2
NO contesta	0,1	0,5
Adjunto	69,8	63,1
Puesto trabajo		
jefe Sección	1,3	4,7
jefe Servicio/Responsable	9,1	9,9
R/E	33,9	22,4
OTROS	6,0	3,00

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 *Milenials*.
- 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; Milenial-7,6 y Z-7,3.
- El actual coste de la vida preocupa mucho (por encima de 8) al 80,6% con diferencias significativas entre generaciones (p=0,004).

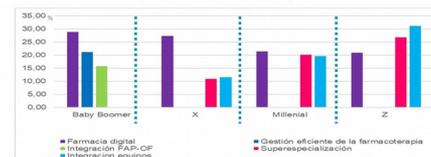
Ámbito profesional



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?



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.



ÁMBITOS DE TRABAJO IDENTIFICADOS

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

BIENESTAR (LABORAL)

estado en el que la persona se siente conectada, segura y conforme con las condiciones en las que lleva a cabo su trabajo.

Clima laboral:

- Los BB y Z son los que más valoran el buen clima laboral en su puesto de trabajo.
- El clima laboral hace referencia al entorno psicológico, organizacional y humano en el que se dan las relaciones de trabajo y que crea un ambiente laboral que puede motivar a los trabajadores o afectar su desempeño.
- Un buen clima laboral reduce el absentismo laboral.
- Una persona que desarrolla su actividad con los recursos necesarios (asiento ergonómico, herramientas y equipo adecuado y actualizado, etc.) aprovechará al máximo el tiempo. Se sentirá cuidado y valorado, y podrá cumplir los objetivos del día a día sin perder tiempo en resolver problemas técnicos o logísticos. Mayor rendimiento.
- La información sobre un nuevo puesto de trabajo y la formación ayudará a los profesionales a integrarse, a desempeñar mejor sus labores y mejorar constantemente sus habilidades.
- Si la comunicación entre los profesionales no es fluida puede haber más desconfianza, menos libertad a la hora de expresarse. Se reduce la capacidad de escuchar y la posibilidad de recibir retroalimentación.

Estrés:

- Las generaciones de los mayores valoran más tener los objetivos claros frente a los más jóvenes.
- Puede afectar de forma importante a otros ámbitos de su vida: insomnio, fatiga crónica, mal humor, desórdenes digestivos, depresión o falta de capacidad de concentración entre otras muchas consecuencias.
- Puede generar falta de motivación, baja productividad.
- Se reduce la calidad del trabajo realizado.
- Afecta a la conducta de los profesionales.
- Las cargas de trabajo excesivas, la elevada rotación del personal, la preparación insuficiente de los profesionales puede contribuir al estrés: síndrome del trabajador quemado.

Satisfacción profesional:

- Ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida.
- Repercute en la productividad, rendimiento y calidad del trabajo realizado.
- Influye en el compromiso de los profesionales con la organización.
- El puesto de trabajo debe ser acorde a los conocimientos del profesional.

Motivación para el desarrollo profesional:

- Las generaciones de los más jóvenes tienden a valorar más el reconocimiento que las generaciones BB o X.
- Los M son los más preocupados por la inestabilidad laboral.
- Los profesionales menos motivados son menos participativos, creativos y tienen menor capacidad de incorporar innovación, lo que incluye en el desarrollo del profesional y del equipo.
- Se reduce la productividad e influye en el clima laboral.
- Un plan de motivación de los profesionales contribuye a retener del talento y fortalecer la cultura del servicio (sentido de pertenencia): se reduce la rotación de los profesionales.
- Mejora la confianza y el éxito de los profesionales.

Conciliación familiar:

- Los M son los que están más preocupados por la conciliación de la vida privada y la profesional.
- Los X valoran más la autonomía en el trabajo en comparación con las generaciones más jóvenes.
- Tener la posibilidad de disfrutar de tiempo para su vida personal, pudiéndolo compatibilizar con el desarrollo de su vida profesional, sin que disfrutar de ambos planos influya de manera negativa en su salud o bienestar.
- Aporta beneficios al bienestar de las personas al reducir el estrés y mejorar su calidad de vida.
- Impulsa la productividad en el entorno laboral.

- Evaluar el clima laboral mediante encuestas.
- Crear un espacio de trabajo confortable para el empleado.
- Planes de acogida para nuevas incorporaciones.
- Capacitación: Plan formativo individualizado.
- Plan de comunicación

- Identificar el estrés y localizar su fuente.
- Mindfulness o técnicas de relajación.
- Establecer y respetar tiempos de descanso.
- Fomentar rutinas saludables: ejercicio físico y alimentación.
- Medición "Burnout"

- Medir la satisfacción de los profesionales.
- Desarrollar una cultura organizacional de la que estar orgullosos.
- Evaluación de competencias.
- Incentivos no salariales.

- Involucrar en la toma de decisiones.
- Conferir cierta autonomía y responsabilidad en base a la experiencia y el tipo de tarea.
- Identificar posibilidades de desarrollo profesional.
- Mecanismos de reconocimiento y retroalimentación.

- Promover políticas que permitan a los profesionales administrar su tiempo y energía de manera eficiente:
 - Horarios flexibles
 - Teletrabajo
 - Autonomía en la gestión del tiempo
 - Cambios de turno o trabajo compartido



Propuesta de soluciones recogidas

Mentoring

Canales de Networking
(ej. Estancias extranjero)

Líderes energizantes

Formación
(soft skills y canales digitales)

Plan formativo individualizado

Innovación en métodos formativos

Análisis de competencias requeridas

Planes de desarrollo individualizados

Políticas de gestión del talento (tipo
cuadrantes 2x2)

Incorporación de ODS, ESG, etc.

Incentivos no salariales

Políticas de gestión del conocimiento
(al incorporarse, salir, etc.)

Medición de clima laboral

Políticas de bienestar/ conciliación

Cultura organizativa atractiva

Favorecer y fomentar cultura innovadora y emprendimiento

Employee Lifecycle



- 1 Our people, the "human capital" of the company define, deliver and enable our corporate strategy. The company's HR plan should enable the requirements of the company strategy
- 2 Attracting people to join the company is about our corporate reputation, the information that potential candidates hear about us, and can find out about us
- 3 Our recruitment process is to be free of bias, clearly signals our interest in diverse candidates, supports applications from diverse candidates, and defines expectations of recruitment
- 4 Onboarding is an opportunity for new joiners to understand expectations and to be aware of the support and opportunities available so that they can be completely themselves at work
- 5 Every learning & development programme is a DEI awareness opportunity. All L&D should have diverse candidates. Specific L&D available for all talent where appropriate
- 6 All staff are to be treated equitably. All staff benefits should be inclusive of all diversity aspects. Specific additional services may be required for specific groups
- 7 Work allocation and performance management of all staff should be consistent irrespective of diversity aspects, succession planning, pay & performance should be monitored
- 8 Talent of all types should want to stay with the company. We should act upon feedback and large workforce inclusion programmes. We should learn from diverse staff exits, and avoid exits due to lack of inclusion

LIVE IT.

MSD

DESCONECTAR

Jesús Viana

- Inicio
- Mis datos
- Beneficios
- MSDContigo
- Vive LIVE IT
- Tu Retribución
- Parking
- Flex
- Cesta
- Contacto
- Legal

Beneficios | Tu retribución | Parking | MSD Contigo | FLEX | Mis Datos

Redes de Empleados

- Women Network** Fostering Gender Diversity & Equal Opportunities
 
- Next Generations** Building intergenerational collaboration
 
- Rainbow Alliance**: Inclusion & visibility of LGBTBI diversity
 
- Giving** : Supporting Volunteering & Social Corporate Responsibility
 
- Network**




network

✓
**KICK OFF
GRUPO
TRABAJO**

19-Junio



✓
**ANALISIS
IDENTIFICACION
AREAS DE
TRABAJO**

11-Julio



✓
**PRIORIZACION
AREAS DE
TRABJO**

6- Agosto



✓
**PUESTA EN
COMÚN
SOLUCIONES**

26- Septiembre



✓
**PRERSENTACIÓN
CONGRESO**



17- Octubre



**CONCLUSIONES
HOJA DE RUTA**

Compromiso de la SEFH para abordar este reto intergeneracional, impulsando la transferencia efectiva de conocimiento, actitudes y valores entre generaciones como palanca de innovación, crecimiento e impacto positivo en las organizaciones.

Voluntarios????





A CORUÑA
17-19 OCT 24

Gracias por su atención

eva.negro@salud.madrid.org

69

**CONGRESO
NACIONAL**

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE
FARMACIA HOSPITALARIA

