

EXPERIENCIA DEL PROFESIONAL SANITARIO EN LA SANIDAD PRIVADA

2025



1. RESUMEN EJECUTIVO

Cuando hablamos de salud, existe un referente a nivel mundial: el Beryl Institute. Esta institución ha definido la salud mediante ocho dimensiones que, si se trabajan, mejoran la salud y vida de los pacientes. De esas ocho, siete se pueden trabajar a través de la experiencia del paciente y la experiencia de los profesionales que trabajan en el sector.

La Fundación IDIS, de la mano de Lukkap, ha decidido elaborar el **primer informe sobre la experiencia del profesional en el sector sanitario**, con el objetivo de **entender qué experiencia está viviendo un colectivo clave, cuyo papel es crucial en la experiencia de paciente**.

Para ello, hemos querido dar la voz a los profesionales sanitarios (médicos y enfermería) con el fin de entender lo que están viviendo en sus centros de trabajo y comprender los puntos clave de relación, identificando y priorizando basándonos en el impacto en los empleados.

Con este estudio hemos podido **mapear la experiencia**

actual de los dos colectivos analizados (médicos y enfermería).

En un sector en el que el talento y las capacidades y conocimientos de sus profesionales son los elementos diferenciales; en el que el interés por cuidar al personal sanitario es claro; y en el que la presión asistencial aumenta cada año, es clave entender qué viven y sienten para poder tener **herramientas para mejorar su experiencia, y con ello seguir reforzando la experiencia de los pacientes**.

Gracias a este informe podemos conocer cómo se sienten, cómo podemos ayudarles y, sobre todo, cómo, ayudándoles a ellos, conseguimos también mejorar la vida de los pacientes.

Tal y como señalábamos, se trata, por tanto, del primer estudio sobre experiencia del profesional en el sector sanitario. Un estudio que puede ayudar a grupos hospitalarios, aseguradoras y clínicas a entender lo que sus profesionales viven en su día a día y conseguir que su experiencia sea diferencial.

3. METODOLOGÍA Y MUESTRA

QUÉ HEMOS MEDIDO

Este estudio pretende entender la experiencia que viven los profesionales sanitarios de la sanidad privada (médicos y enfermería). Para ello, es importante destacar que medir experiencia es medir el *employee journey* o viaje del empleado —desde su incorporación hasta el fin de su relación laboral con su centro de trabajo—.

Así, a partir de la medición de una serie de hechos (respuestas objetivas de sí/no sobre lo que el empleado ha vivido) y percepciones (respuestas subjetivas valoradas del 1-10 acerca de lo que el empleado ha sentido) obtenemos un curva de cumplimiento de la experiencia de empleado ideal y los hechos y sensaciones asociados a ella. Esto nos permite, además, obtener una serie de indicadores principales (satisfacción, vinculación, eNPs e intención de cambio) sobre los que pivota la experiencia de empleado.

En este sentido, para poder entender y analizar cómo es la experiencia que viven como empleados los profesionales sanitarios (médicos y enfermería) hemos llevado a cabo una recopilación de información cualitativa mediante entrevistas a jefes de sección o departamento y direcciones de enfermería y, posteriormente, hemos definido un *employee journey* adaptado a la realidad de los profesionales que nos permitiese entender su vivencia en los diferentes momentos de relación con su centro y el entorno profesional que les rodea en su trabajo.

A partir de ahí, hemos profundizado momento a momento, para entender los hechos y percepciones que viven y sienten en los distintos momentos que conforman ese *journey*: incorporación (para aquellos que habían pasado por este momento en el último año); planificación y día a día; consultas y diagnósticos (en el caso de los médicos); cuidado y seguimiento de pacientes (en el caso de enfermería); día a día con su responsable; día a día como responsable de equipos; día a día con la aseguradora (en el caso de los médicos); desarrollo profesional; acompañamiento vital y salida de compañeros (en caso de haberlas vivido en el último año).

De lo vivido en cada uno de esos momentos se ha extraído el porcentaje de cumplimiento de la experiencia. Este cumplimiento se mide de 0-100% y se divide en los siguientes tramos:

- Experiencia OUCH: 0-60%
- Experiencia OK: 60-80%
- Experiencia WOW: 80-100%

Entendiendo que, aunque existen elementos comunes, cada colectivo vive una experiencia diferente, hemos separado la experiencia del colectivo médico y del colectivo de enfermería con el fin de obtener palancas de actuación concretas, para la mejora de la experiencia de empleado.



FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO

Este estudio de "Experiencia del profesional sanitario en la sanidad privada" ha sido elaborado por Lukkap para la Fundación Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad (IDIS), recogiendo la voz de 1.328 profesionales sanitarios que trabajan en la sanidad privada en España.

Target: médicos o profesionales de enfermería que trabajen en la actualidad en la sanidad privada en España. La distribución de la población encuestada en cuanto a sexo ha sido 39% (hombres) y 61% (mujeres).

Ámbito: nacional y representativo de la población que trabaja en la sanidad privada en España.

Tamaño muestral: 1.328 encuestas con un error muestral del 2,67%, para un nivel de confianza del 95%. La proporción de respuestas y el error para cada uno de los procesos es el siguiente:

▪ **Metodología:** encuesta online para profesionales sanitarios pertenecientes a una base de datos privada propiedad de IQVIA y difusión a través de la Organización Médica Colegial de España (OMC) y del Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería de España.

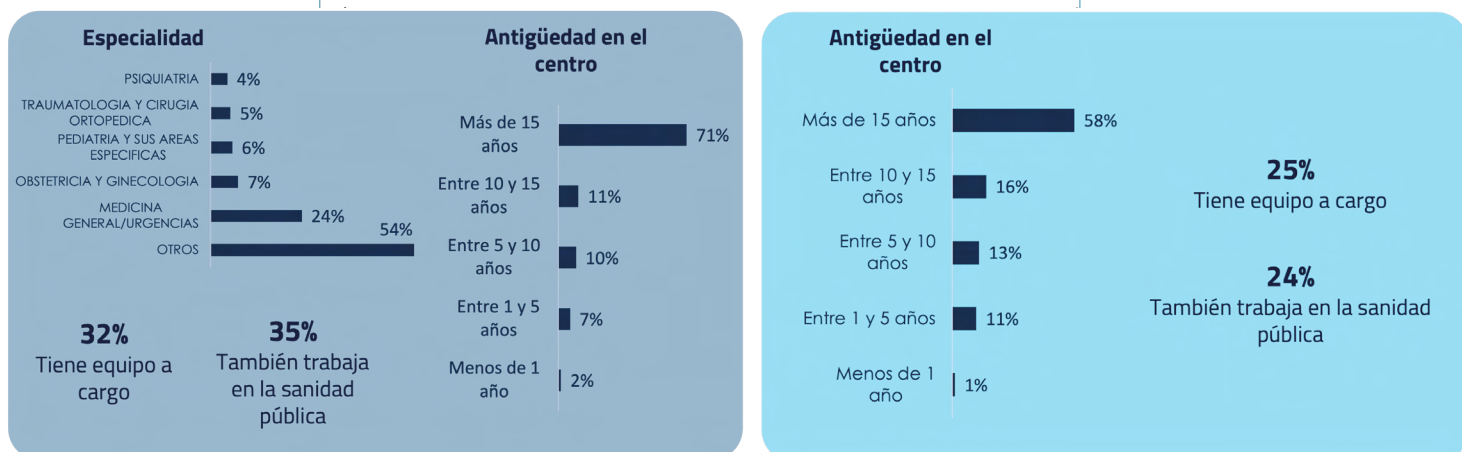
▪ **Cuestionario:** cuestionario online estructurado y auto administrado, de 15 minutos de duración, en el cual se utilizó la siguiente tipología de preguntas: dicotómicas (Sí/No); para analizar la experiencia vivida del profesional sanitario; de escala: para analizar su percepción; de clasificación: para clasificar las motivaciones, expectativas y perfil de los pacientes.

▪ **Trabajo de campo:** entre los meses de junio-diciembre de 2024.



1.328 respuestas

*Para un índice de confianza del 95%, error muestral de 2,67%



RETOS A LOS QUE SE ENFRENTA LA SANIDAD PRIVADA EN MATERIA DE TALENTO



En un contexto donde la sanidad privada española experimenta un crecimiento sostenido, la gestión de la experiencia del empleado emerge como un factor determinante para la sostenibilidad y calidad del sistema sanitario. De hecho, cuidar a los profesionales sanitarios se ha convertido en una necesidad imperativa frente a los desafíos estructurales que enfrenta el sector.

El crecimiento de la demanda de servicios sanitarios privados ha impulsado la expansión del sector, mientras que, este mismo crecimiento ha hecho que la demanda de profesionales sanitarios haya aumentado para dar respuesta a dicha expansión.

En este sentido, entre los retos más acuciantes destaca la escasez de profesionales especializados en determinadas áreas. Esta situación ha generado una competencia cada vez más intensa por el talento cualificado, tanto entre los diferentes actores del sector privado como con el sistema público de salud. La dificultad para cubrir puestos en especialidades críticas no solo limita la capacidad asistencial, sino que también incrementa la presión sobre los profesionales en activo.

A este escenario se suma una realidad demográfica preocupante: más del 50% del personal sanitario supera los 50 años de edad. Esta circunstancia proyecta un horizonte donde, en apenas 15 años, podría jubilarse la mitad de la fuerza laboral sanitaria

actual. El envejecimiento de la plantilla coincide, además, con una insuficiente incorporación de nuevos profesionales, lo que amenaza con agravar el déficit de personal cualificado en el futuro próximo.

Asimismo, el sector presenta tasas de absentismo laboral significativamente elevadas. Este absentismo no solo supone un coste económico directo, sino que deteriora la calidad asistencial y retroalimenta el círculo vicioso de sobrecarga laboral para el resto del equipo.

En este contexto, prestar atención a la experiencia del profesional sanitario deja de ser una opción para convertirse en un eje estratégico. Las organizaciones sanitarias privadas que logren crear entornos laborales satisfactorios, desarrollar estrategias efectivas de atracción y fidelización del talento, e implementar políticas que favorezcan el bienestar y desarrollo profesional, serán las que consigan no solo sobrevivir, sino destacar en un sector cada vez más competitivo y exigente.

Este informe explora los diversos aspectos que configuran la experiencia del profesional en la sanidad privada española, analizando tanto los desafíos como las oportunidades, y proponiendo líneas de actuación que permitan transformar la gestión del capital humano en una ventaja competitiva sostenible en el tiempo.

"Podemos elegir dónde queremos trabajar"

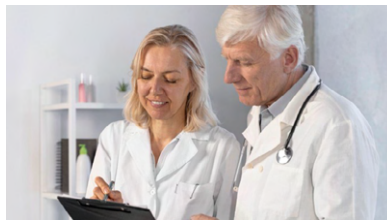


ALTA DEMANDA

El crecimiento del sector sanitario privado ha sido del **14%** en los últimos 5 años. El **58%** de los hospitales privados **tienen dificultades para cubrir algunas especialidades médicas** y el **95%** también las tienen para reclutar personal de enfermería

Fuente: ASPE

"Cada vez somos más mayores ¿tenemos reemplazo?"



CERCA DE JUBILAR

Más del 50% del personal sanitario tiene más de **50 años**, por lo que en **15 años se podrán jubilar la mitad del personal actual.**

Fuente: INE

"Nos sentimos cansados y con mucho trabajo"



CANSANCIO

La tasa de absentismo del sector sanitario en 2023 **se sitúa en el 9,4%** y el **absentismo con incapacidad temporal** se sitúa en el **6,6%**.

Fuente: Ranstad – Estudio absentismo 2023

EXPERIENCIA DEL PROFESIONAL SANITARIO EN LA **SANIDAD** **PRIVADA**



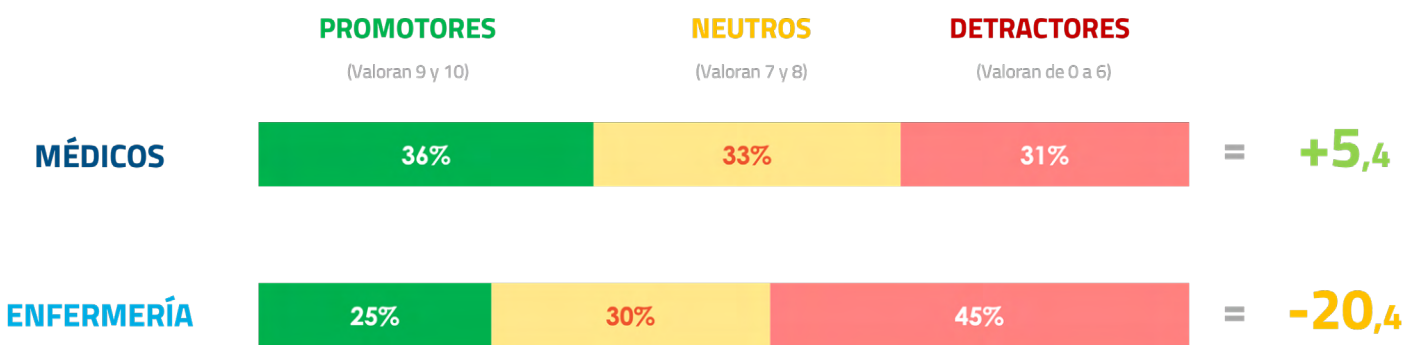
UNA EXPERIENCIA POR ENCIMA DE LA MEDIA

Cuando hablamos de experiencia de empleado hay un indicador especialmente relevante: el Employee Net Promoter Score (eNPS) o índice de recomendación. Este indicador hace referencia a la probabilidad que un empleado tiene de recomendar su empresa o centro de trabajo a un amigo o familiar.

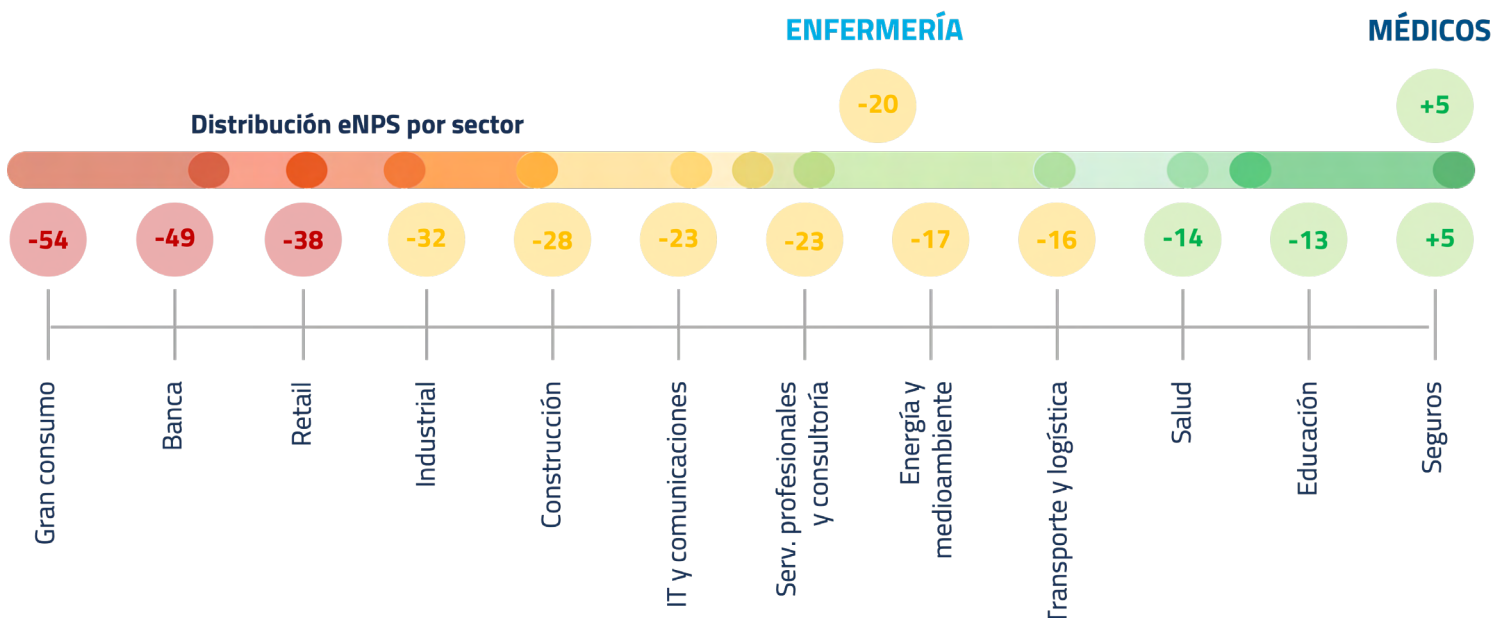
Es cierto que este indicador no debe tomarse en exclusiva, puesto que hay otros que también nos permiten obtener mucha información, como pueden ser la vinculación o la intención de cambio, pero el eNPS es un indicador universal que nos permite, sobre todo, compararnos con otros.

Aquí, cabe resaltar que el eNPS es un indicador que va de -100 a 100, por lo que la escala es muy amplia y por eso conviene analizarlo como parte de un todo.

Por ello, al analizar el eNPS en la sanidad privada en España hemos querido diferenciar entre el de médicos y enfermería, ya que sus realidades, como veremos más adelante con el detalle de su experiencia, son diferentes. Así, **el eNPS de los médicos se sitúa en 5,4, mientras que el de enfermería lo hace en -20,4**. Esto se explica porque en el caso de los médicos el porcentaje de promotores (aquellos que recomendarían su centro de trabajo con un 9 o un 10) y neutros (aquellos que recomendarían su centro de trabajo con un 7 o un 8) es del 69%, mientras que el porcentaje de promotores y neutros en enfermería es del 55%.



Aun así, **ambos indicadores se sitúan por encima de la media del mercado laboral español** —cuyo eNPS se sitúa en -23—, según el último *Índice de Medición de la Experiencia de Empleado en España*.



¿QUÉ ASPECTOS IMPACTAN MÁS EN LA RECOMENDACIÓN?

Cuando analizamos qué aspectos tienen más impacto en el grado de recomendación de médicos y enfermería, observamos que en el caso de los médicos se trata de elementos más relacionados con la ayuda en su día a día, mientras que en el caso de enfermería el responsable tiene un papel protagonista.

Aspectos que más impactan en la recomendación de los médicos



Tiempo con mi responsable en los primeros días

↑
33pp.



Dispongo datos de la operativa para tomar decisiones

↑
31pp.



Recibo apoyo ante una incidencia

↑
29pp.



Flexibilidad ante un momento vital

↑
28pp.



Accesibilidad del equipo médico de la aseguradora

↑
24pp.

Aspectos que más impactan en la recomendación de enfermería



Interés del responsable en mis momentos vitales

↑
94pp.



Feedback de mi responsable

↑
84pp.



Mi responsable acepta mis ideas y sugerencias

↑
80pp.



Recibo formación clínica

↑
76pp.



Mi responsable reconoce mi trabajo

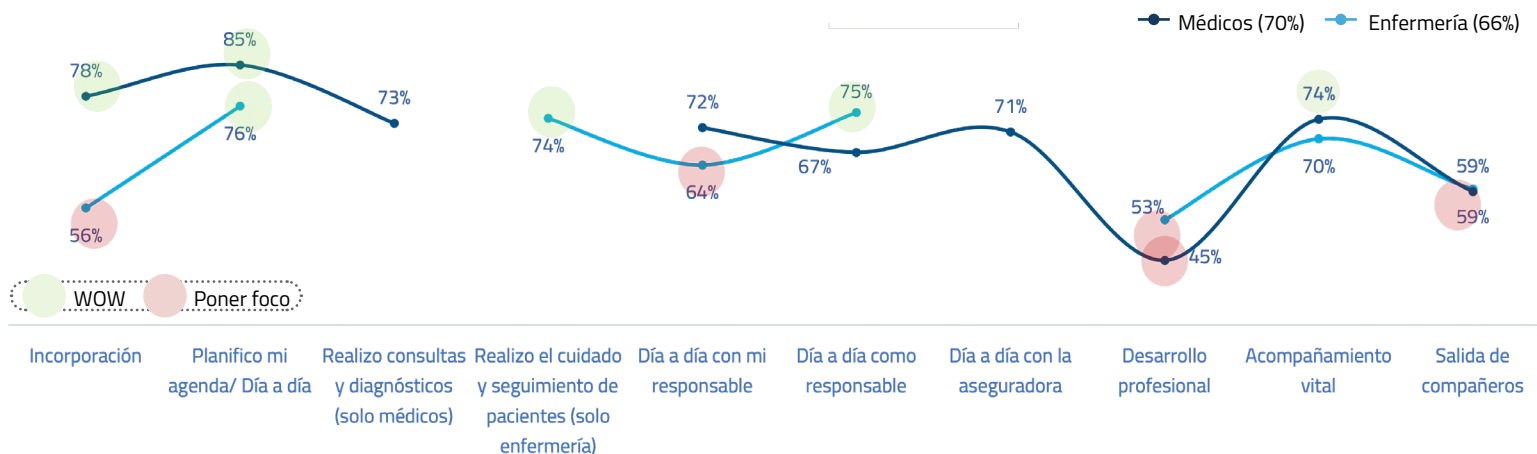
↑
75pp.

POR ENCIMA DE LA MEDIA, PERO CON OPCIÓN A MEJORAR

Al considerar la experiencia agregada de los 1.328 profesionales del estudio, se observan momentos donde ambos tienen una experiencia positiva y otros donde hay oportunidad de mejorar.

Así, en el colectivo médico podemos destacar positivamente los momentos de "Incorporación", "Día a día" y "Acompañamiento vital" y en enfermería destacaríamos "Día a día", "Cuidado y seguimiento de mis pacientes" y el "Día a día como responsable".

Hay momentos en los que habría que poner foco para mejorar, ya que el cumplimiento de la experiencia deseada desciende. Ambos colectivos coinciden en señalar los momentos de "Desarrollo profesional" y la "Salida de compañeros" como aquellos con peor experiencia, aunque en el caso de enfermería habría que prestar también atención al momento de la "Incorporación".



*Los porcentajes indican el promedio de hechos vividos por los empleados en cada uno de los momentos



Como comentábamos anteriormente, existen diversos indicadores que nos ayudan a entender la experiencia de empleado. Ya hemos profundizado sobre el eNPS —en el que ambos colectivos se sitúan por encima de la media del mercado laboral—, pero existen otra serie de indicadores a los que también debemos prestar atención.

En este sentido, **tanto el colectivo médico como el de enfermería se sitúan por encima de la media española en satisfacción y vinculación** (especialmente importante este último, ya que estaríamos hablando de que el orgullo de pertenencia es bastante elevado en la sanidad privada). Por su parte, también **la intención de cambio durante los próximos meses es más elevada que la del mercado general**. Sí es cierto que está intención de cambio también puede estar ligada a la alta demanda de profesionales sanitarios que comentábamos al inicio, que se traduce en una mayor oferta laboral.

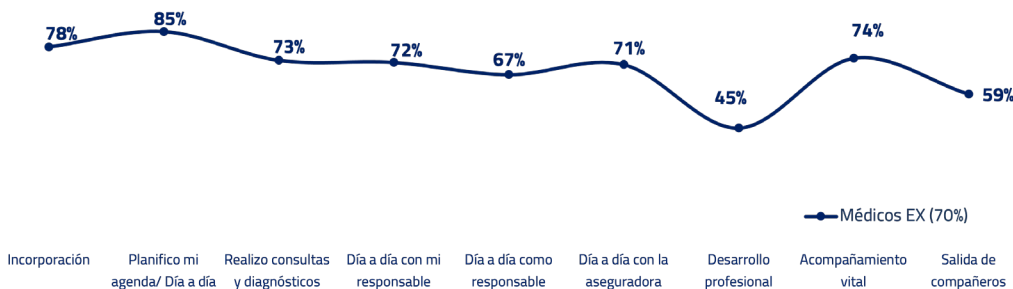
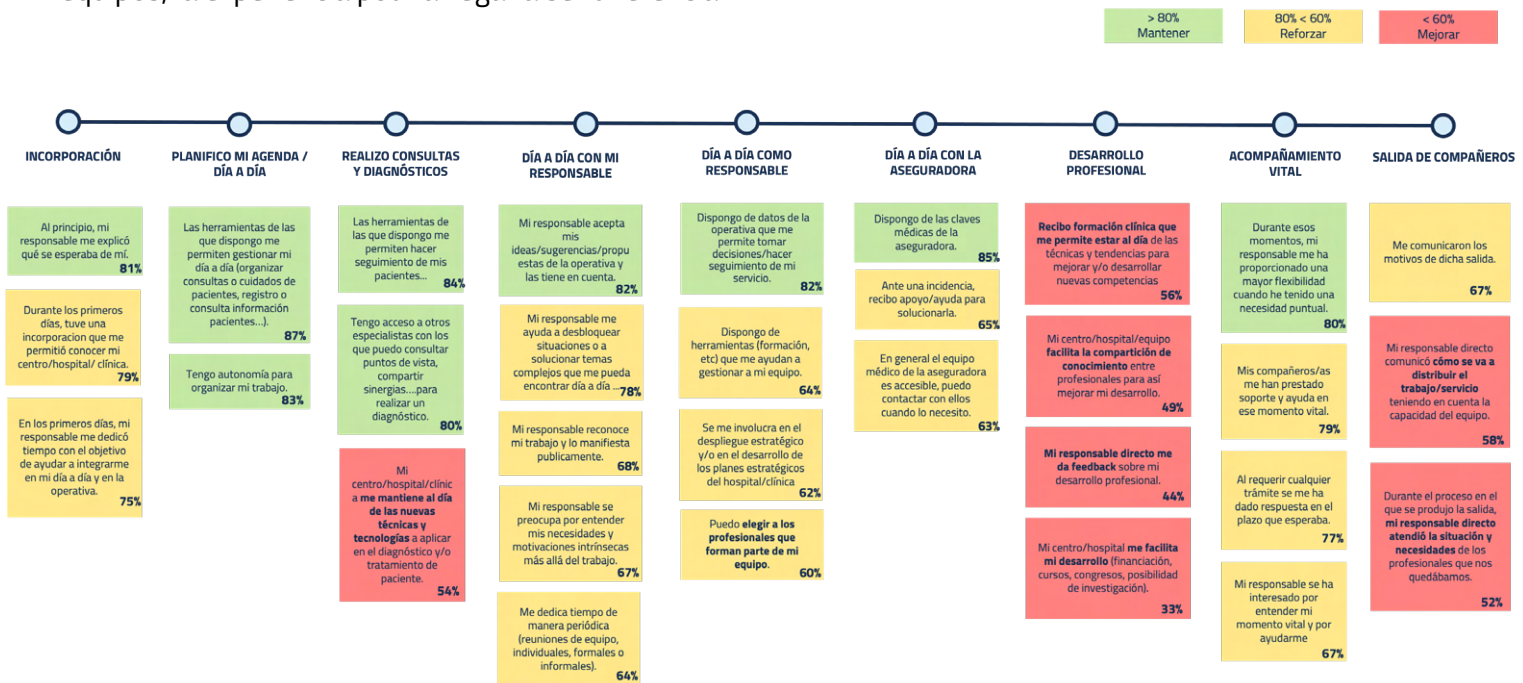
Por último, observamos que en lo que se refiere al responsable directo, lo que medimos a través del **eNPS del manager, los indicadores de la sanidad privada también son superiores a la media**, especialmente en el caso de los médicos, cuyo eNPS del manager se dispara hasta el 8,3 (casi 30pp. por encima de la media).

| | SATISFACCIÓN ¿Cómo valorarías tu satisfacción global como profesional? Escala 1-10 | VINCULACIÓN ¿Cómo valorarías tu grado de vinculación con tu centro / clínica / hospital? Escala 1-10 | INTENCIÓN DE CAMBIO Durante los próximos 12 meses, ¿tienes pensado cambiar de situación profesional? Escala 0-100% | eNPS LÍDER ¿En qué grado recomendarías como jefe a tu responsable directo? Escala -100 a 100 | eNPS ¿Con qué probabilidad recomendarías tu lugar de trabajo para trabajar a otro profesional? Escala -100 a 100 |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|
| MÉDICOS | 7,8 +1,4 | 8,1 +1,6 | 20% +7% | +8,3 +29,3 | +5,4 +28,4 |
| ENFERMERÍA | 6,9 +0,5 | 7,4 +0,9 | 31% +18% | -20,7 +1,7 | -20,4 +2,6 |
| MERCADO GENERAL ESPAÑA 2024 | 6,4 | 6,5 | 13% | -21 | -23 |



ZOOM AL DIAGNÓSTICO DE LOS MÉDICOS

Como se puede observar, la experiencia general de los médicos es buena, alrededor del 70% de cumplimiento en casi todos los momentos, pero con margen de mejora en el desarrollo profesional y el acompañamiento durante las salidas de compañeros. Si, además, trabajamos en la figura del responsable de equipos, la experiencia podría llegar a ser diferencial.



INDICADORES PRINCIPALES



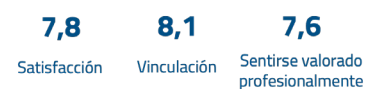
ASPECTOS CLAVE DE SU EXPERIENCIA

Fortalezas de su experiencia

- ✓ **Son promotores**, y por lo tanto recomiendan los centros en los que trabajan
- ✓ **Valoran** de manera muy positiva a sus **responsables**, sintiendo que **toman en cuenta sus propuestas**
- ✓ Piensan que en la sanidad privada tienen la **autonomía** que necesitan en su operativa diaria
- ✓ El centro está **cerca** cuando más lo necesitan

Oportunidades de su experiencia

- ▲ En un ámbito en el que la innovación y avances son ágiles y necesarios, solicitan **que se impulse y se facilite su desarrollo profesional**.
- ▲ Responsables bien valorados, pero con necesidad de **acercarse** más a los médicos.

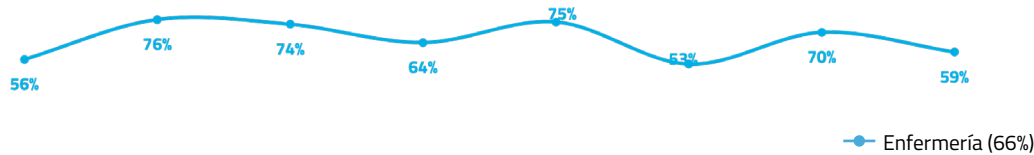
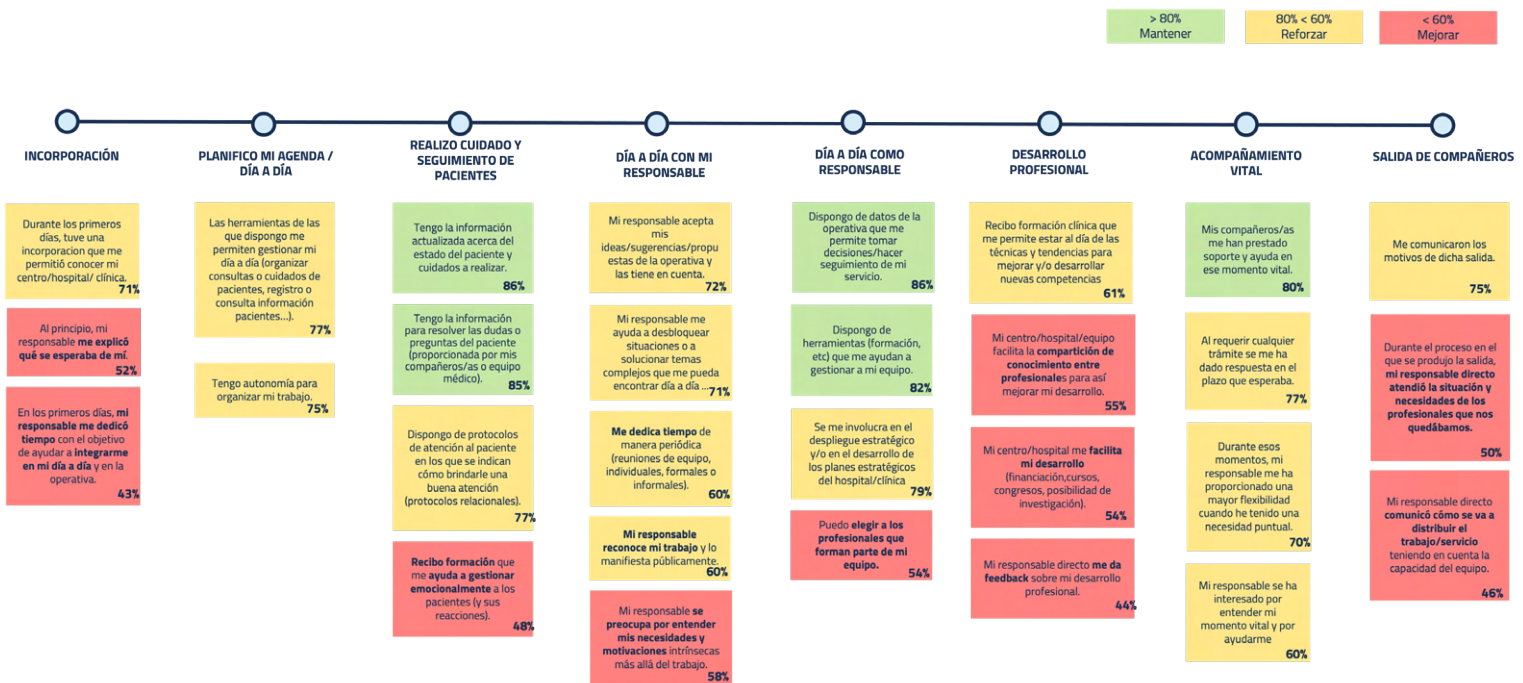


PRINCIPALES IMPULSORES DE LA MOTIVACIÓN

- ✓ Ante una **incidencia**, **apoyo** para solucionarla
- ✓ Que el **responsable** le ayude a **integrarse** en sus primeros días
- ✓ Disponer de **datos** que le permitan **tomar decisiones/hacer seguimiento** de si servicio

ZOOM AL DIAGNÓSTICO DE ENFERMERÍA

En enfermería destaca la autonomía en la operativa del día a día y el acompañamiento de los compañeros. Y, aunque el cumplimiento de la experiencia deseada tan solo baja un 4% con respecto a la de los médicos, sí existe mayor margen de mejora.



| Categoría | Puntuación |
|---|------------|
| Incorporación | 56% |
| Planifico agenda / Día a día | 76% |
| Realizo el cuidado y seguimiento de pacientes | 74% |
| Día a día con mi responsable | 64% |
| Día a día como responsable | 75% |
| Desarrollo profesional | 52% |
| Acompañamiento vital | 70% |
| Salida de compañeros | 59% |

INDICADORES PRINCIPALES

eNPS

Recomendación de su centro como lugar para trabajar

-20,4

eNPS Manager

Recomendación del responsable directo

-20,7

6,9

Satisfacción

7,4

Vinculación

6,4

Sentirse valorado profesionalmente

Fortalezas de su experiencia

- ✓ Afirman que tienen **estabilidad laboral** en el centro donde trabajan
- ✓ En el entorno del día a día **los compañeros juegan un papel importante** y hacen que la experiencia sea positiva
- ✓ La **autonomía en la operativa** es algo que este perfil destaca positivamente tanto internamente como de cara al paciente

Oportunidades de su experiencia

- ▲ La relación con sus **responsables** es un punto que debe reforzarse
- ▲ Aspiran un **mayor desarrollo técnico** que les permita estar al día y mejorar como profesionales
- ▲ La **relación que tienen con los médicos** es un aspecto para potenciar

PRINCIPALES IMPULSORES DE LA MOTIVACIÓN

- ✓ **Responsables acepten sus ideas/sugerencias/propuestas** de la operativa y las tiene en cuenta
- ✓ Tener la **información actualizada** acerca del estado del paciente y sus cuidados
- ✓ Tener las **herramientas** que le permitan gestionar su día a día

PRINCIPALES HALLAZGOS



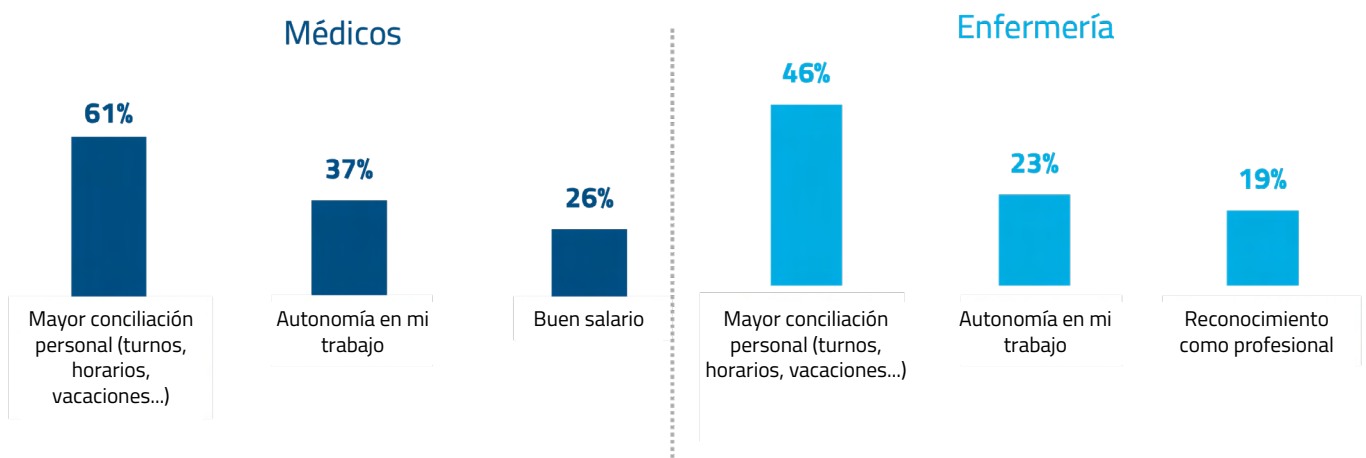
1. MEJORES INDICADORES EN LOS QUE TRABAJAN EXCLUSIVAMENTE EN LA SANIDAD PRIVADA

Aquellos que trabajan exclusivamente en la sanidad privada presentan mejores indicadores que los que combinan dos trabajos, especialmente en el caso de enfermería.

| | eNPS | | Experiencia WOW | |
|---------------------------------------|---------|------------|-----------------|------------|
| | Médicos | Enfermería | Médicos | Enfermería |
| Trabajo solo en la sanidad privada | 6,6 | -11,5 | 72% | 69% |
| Trabajo también en la sanidad pública | 2,5 | -51,7 | 67% | 58% |

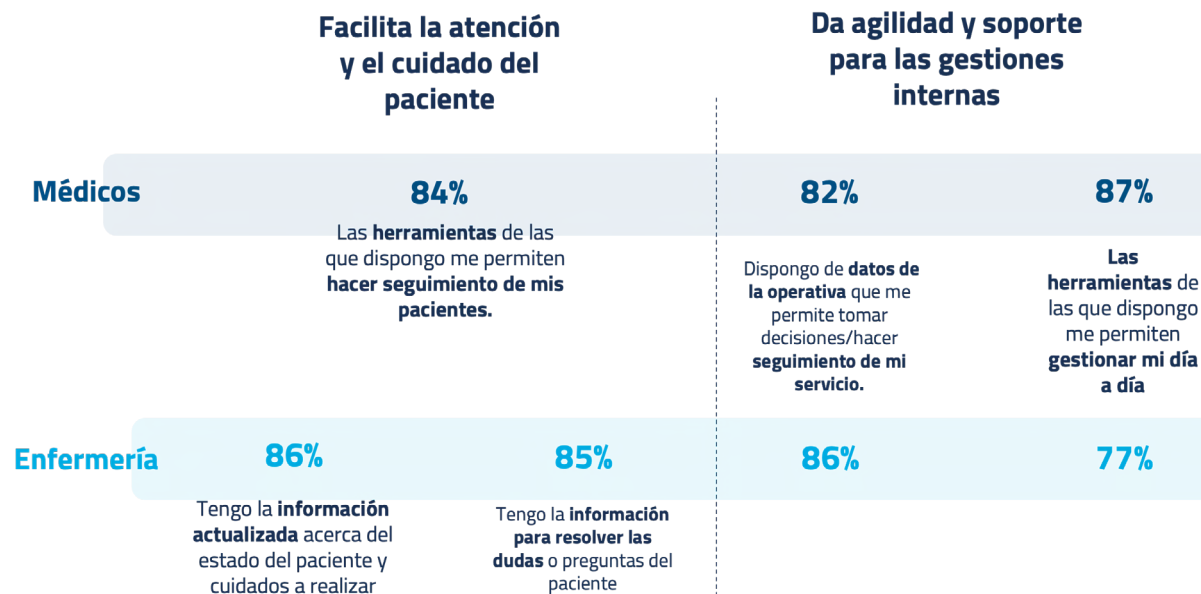
Si indagamos acerca de los posibles motivos, encontramos que la conciliación y la autonomía se repiten entre médicos y enfermería, además del salario (médicos) y el reconocimiento como profesional (enfermería).

Ventajas que ven de la sanidad privada



2. MÉDICOS Y ENFERMERÍA VALORAN POSITIVAMENTE DISPONER DE INFORMACIÓN ACTUALIZADA EN SUS CENTROS

El hecho de disponer de información actualizada sobre el paciente, ayuda a mejorar tanto la experiencia del profesional sanitario como la experiencia de paciente. Cuando no pasa, los resultados se desploman.



PX



EX



3. MOTIVOS PARA CAMBIAR DE CENTRO

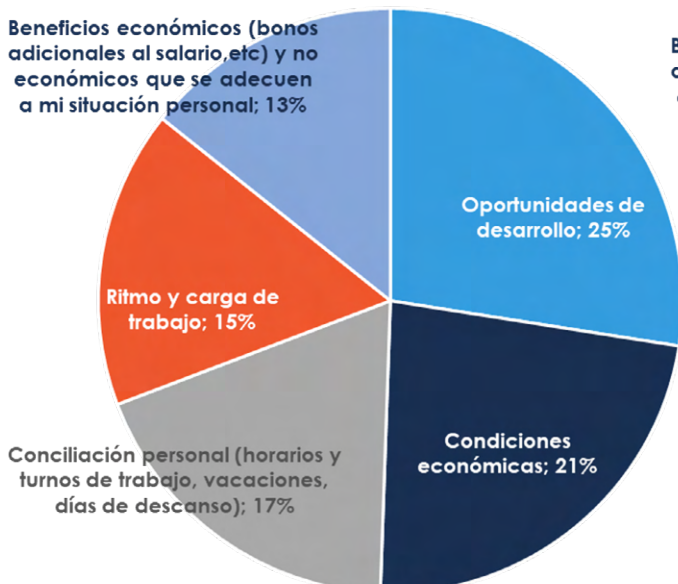
Cuando indagamos en los motivos más comunes para que médicos o enfermería decidan cambiarse de centro de trabajo, nos encontramos con que el desarrollo profesional, la conciliación y las condiciones económicas son los principales.

Así, en el caso de los médicos las oportunidades de desarrollo se presentan como el principal motivo (25%), las condiciones económicas (21%) como el segundo y la conciliación personal (17%) como el tercero. El ritmo y la carga de trabajo también aparecen en la foto.

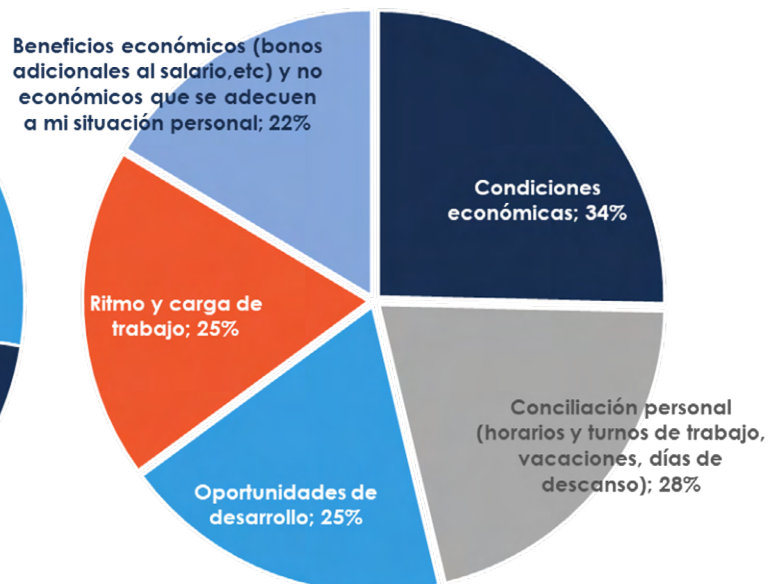
En cuanto a enfermería, el orden varía, pero los motivos son los mismos: condiciones económicas (34%), conciliación personal (28%) y oportunidades de desarrollo y el ritmo y la carga de trabajo (25%) cierran el podio.

5 motivos principales para cambiar de centro

MÉDICOS



ENFERMERÍA



● Alto impacto en la intención de salida

4. MAYOR DESARROLLO PROFESIONAL: UNA AMBICIÓN COMPARTIDA

De los resultado de la encuesta se desprende que el desarrollo profesional es un punto a mejorar, ya que la falta de desarrollo es uno de los principales motivos para cambiar de centro de trabajo.

Hay **cuatro puntos clave**, cuyo cumplimiento ahora mismo es bajo y que, además, en el caso de enfermería tienen gran impacto sobre el eNPS, **que pueden reforzarse a través de los centros y responsables de equipo**.

FORMACIÓN

Recibo formación clínica que me permite estar al día de las técnicas y tendencias para mejorar y/o desarrollar nuevas competencias.

MÉDICOS ENFERMERÍA

56%

61%



APOYO

Mi centro/hospital me facilita mi desarrollo (financiación, cursos, congresos, posibilidad de investigación).

33%

54%

CONOCIMIENTO COMPARTIDO

Mi centro / hospital / equipo facilita la **compartición de conocimiento entre profesionales para así mejorar mi desarrollo**.

49%

55%

CULTURA DE FEEBDACK

Mi responsable directo me da feedback sobre mi desarrollo profesional.

44%

44%



Alto impacto en el eNPS de enfermería

5. ¿QUÉ HACE QUE LOS RESPONSABLES SEAN MEJORES JEFES?

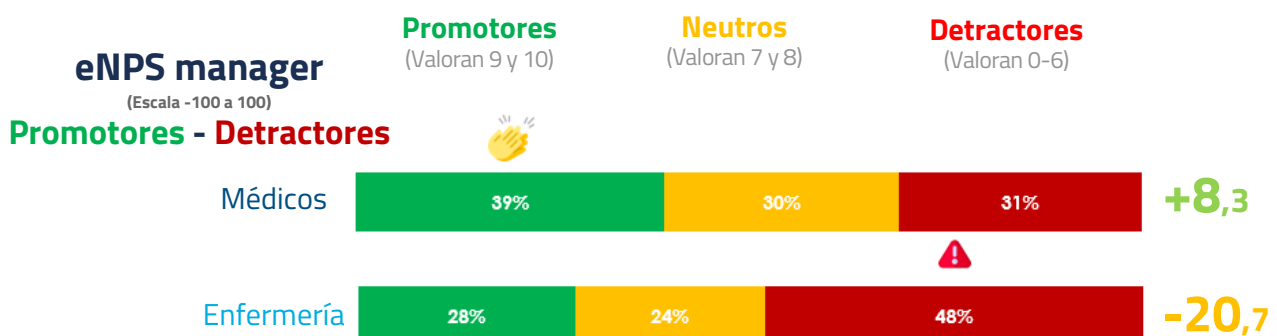
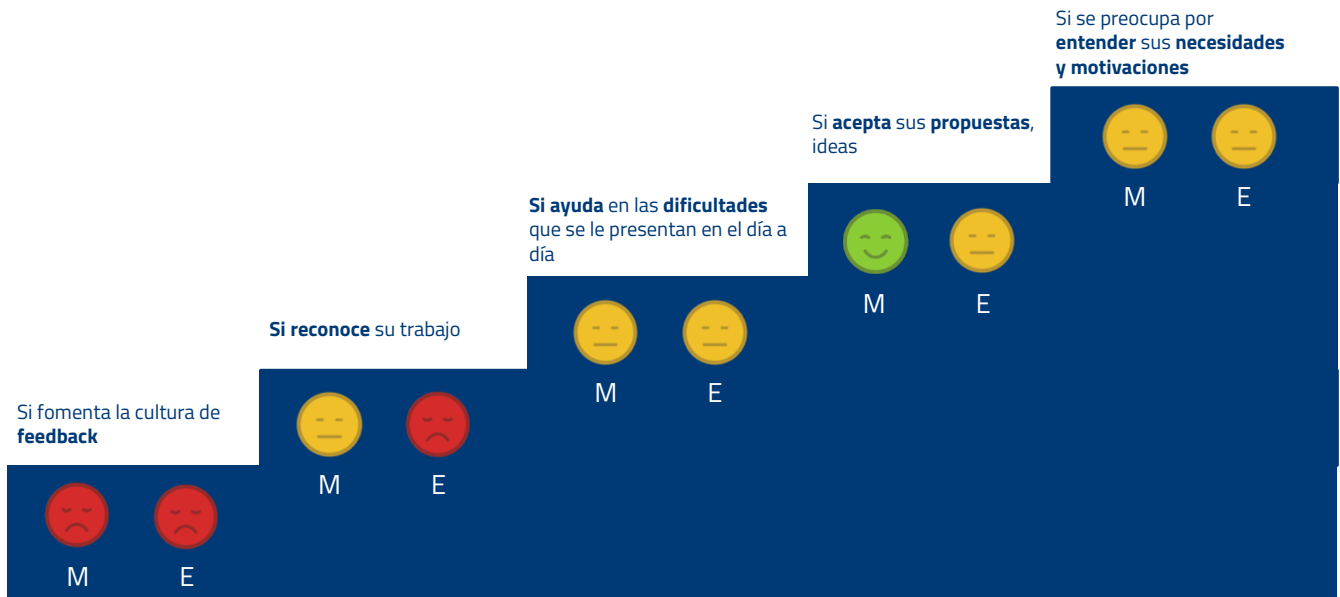
Como veíamos anteriormente, el eNPS del manager se sitúa por encima de la media en España, tanto en médicos como en enfermería. Esto no quita que exista margen de mejora, ya que se observa una **falta de dedicación de tiempo a los equipos**, reconocida por ambas partes (responsables y empleados), tanto en médicos como en enfermería, que genera cierto malestar.

En este sentido, es necesario señalar que, cuando analizamos la figura del manager o responsable de equipo en sanidad, no se puede comparar con un

responsable de equipo de una empresa, cuya carga de trabajo suele descender para asumir más carga de gestión. En el caso de los médicos o enfermería, existe una carga de trabajo, inherente a su rol, que no desciende por el hecho de contar con equipo a cargo.

Partiendo de esto, hemos querido analizar qué otra serie de parámetros se pueden trabajar y que impactan directamente en el eNPS. Así, hemos visto que hacer o no ciertas cosas puede mover la aguja por completo, llegando a modificar el eNPS en más de 100 pp.

¿Qué es lo que más les importa de sus responsables y cómo lo están viviendo?














6. EL RECONOCIMIENTO MARCA LA DIFERENCIA

Cuando los profesionales sanitarios se sienten reconocidos por parte de su responsable, los indicadores se disparan. Ocurre tanto en médicos, como en enfermería, pero en el caso de enfermería es especialmente llamativo.

Y es que, sentirse reconocido, tanto en público como en privado, es algo que impacta mucho en nuestra satisfacción, en nuestra recomendación o, incluso, en querer cambiarnos o no de trabajo.

Sentirse valorado puede marcar la diferencia.

Cuando “Mi responsable reconoce mi trabajo y lo manifiesta públicamente”

| | MÉDICOS | ENFERMERÍA |
|---|---|---|
|  Recomendación (eNPS) |  20 pts |  79 pts |
|  Recomendación responsable (eNPS manager) |  96 pts |  103 pts |
|  Deseabilidad de cambio |  -25% de 21% a 17% |  /3 de 50% a 16% |
|  Satisfacción | |  3 pts |

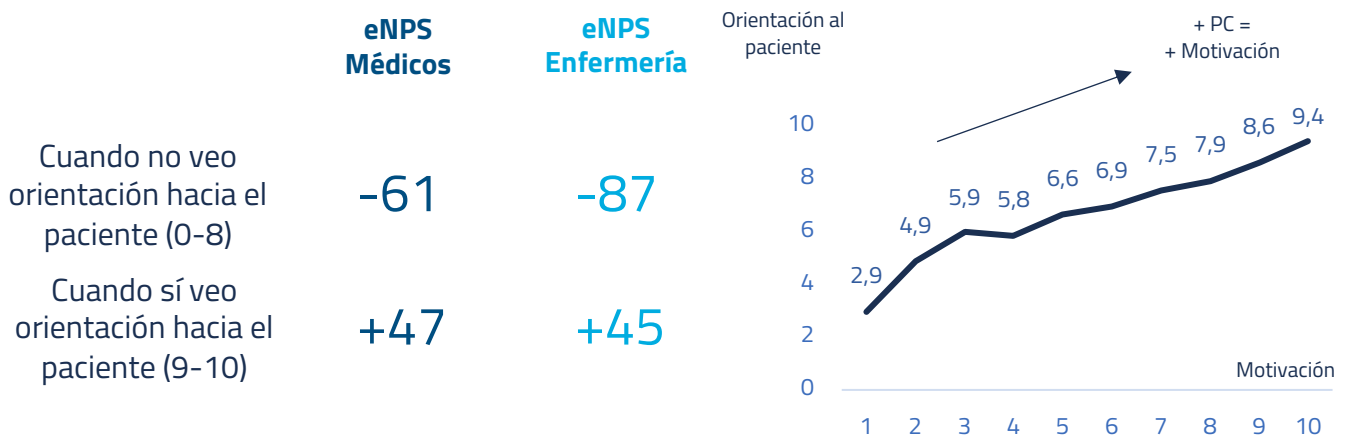


7. PONER AL PACIENTE EN EL CENTRO TAMBIÉN ES MOTIVO DE RECOMENDACIÓN Y MOTIVACIÓN

Hasta ahora sabíamos que, cuando mejora la experiencia de paciente, también lo hace la percepción de mejora de la salud. Esto es algo que hemos constatar tras varias investigaciones y que, ahora, hemos podido correlacionar, también, con la experiencia de empleado.

De esta forma, conseguimos **cerrar un círculo en el que paciente, profesional sanitario y centro de trabajo, se unen con un mismo fin último: mejorar la salud de las personas.**

Y es que, según los datos, hemos podido observar que, **cuando los profesionales sanitarios sienten que su centro de trabajo está orientado al paciente, su recomendación y motivación aumenta.** Así, cuanto más orientados estén los centros al paciente, mejor será la percepción de mejora de la salud del paciente y mayor la recomendación y motivación del profesional sanitario.



8. LA RELACIÓN ENTRE MÉDICOS Y ENFERMERÍA, UN LAZO A ESTRECHAR

Fomentar una comunicación y coordinación más fluida entre los profesionales sanitarios es clave, tanto para la experiencia del profesional sanitario como para la experiencia del paciente.

Así, **existen ciertos parámetros que se podrían mejorar en esta relación y que impactarían positivamente en ambas experiencias.**

MÉDICOS

Siento que existe una buena comunicación y coordinación con enfermería.

7,8

ENFERMERÍA

Siento que existe una buena comunicación y coordinación con los médicos.

6,7

Siento que se tiene en cuenta mi opinión y/o punto de vista sobre el paciente por parte del equipo médico.

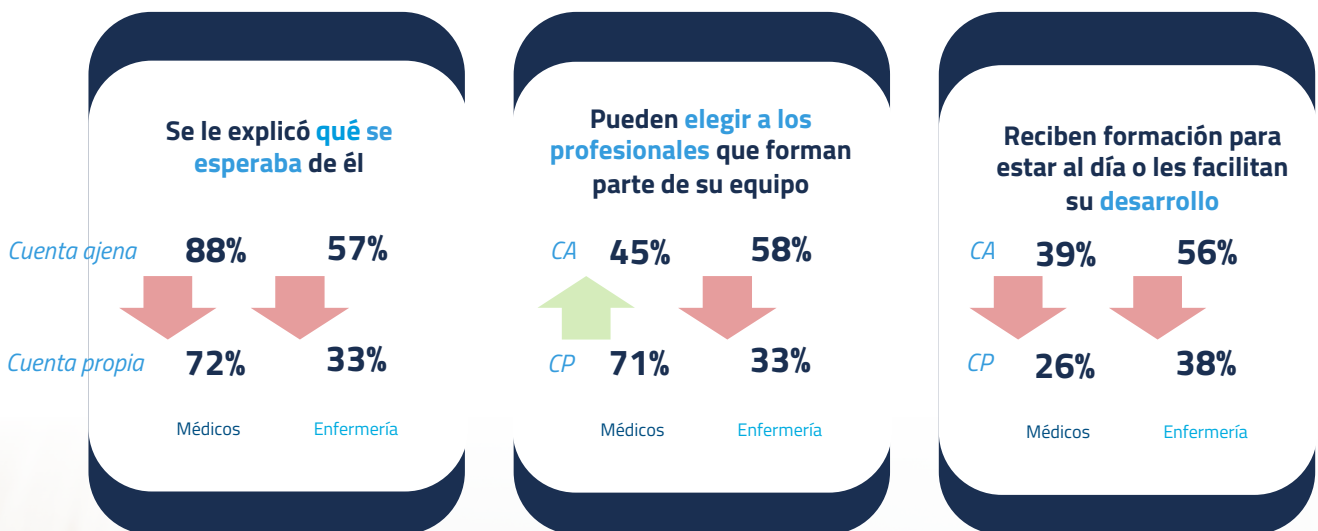
6,8



9. NO EXISTEN GRANDES DIFERENCIAS POR TIPO DE CONTRATO CON EL CENTRO

Haciendo zoom en los profesionales sanitarios que trabajan por cuenta ajena (43%) y los que lo hacen por cuenta propia (20%) no se aprecian grandes diferencias con relación al centro.

Hechos en los que se encuentran mayores diferencias por tipo de contrato



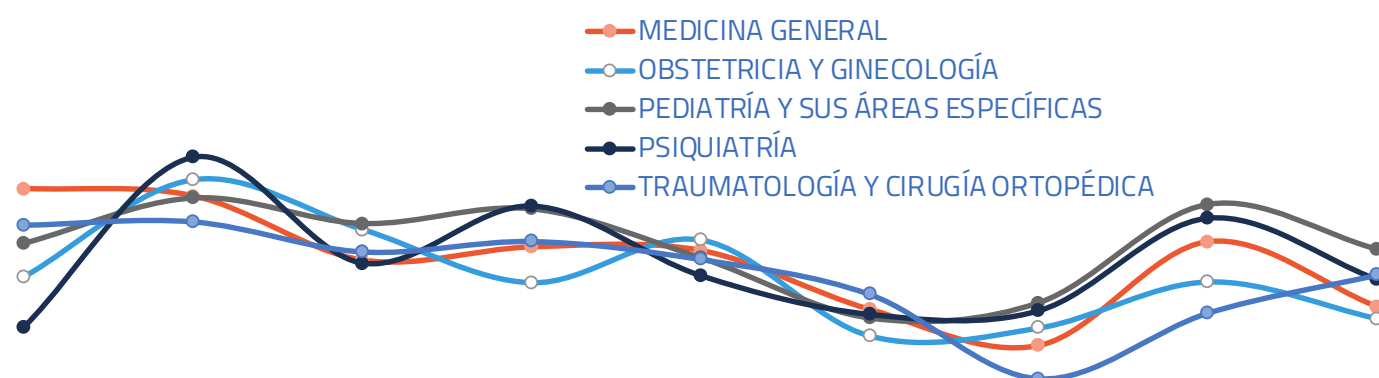
10. LA PERSONALIZACIÓN SERÁ CLAVE SI QUEREMOS TRABAJAR LA EXPERIENCIA POR ESPECIALIDAD

Si analizamos la experiencia por especialidad, observamos que existen puntos comunes y diferencias entre ellas. Esto nos permite saber en cuáles de ellas tendremos que enfocarnos más y, sobre todo, dónde debemos incidir.

Así observamos que medicina general es la que mejores indicadores tiene, sin embargo, es la que peor día a día vive. Asimismo, aunque su eNPS es el mejor por especialidad, cuenta con una tasa de intención de cambio superior a otras especialidades.

Por otra parte, aunque en todas las especialidades existe una demanda acerca del desarrollo profesional, observamos que la que mayor cuidado demanda en este punto es traumatología.

Pero si hay una especialidad sobre la que conviene poner el foco es ginecología y obstetricia, ya que es la especialidad con peores indicadores y cuya intención de cambio es más elevada.



| Indicador | MEDICINA GENERAL | OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA | PEDIATRÍA Y SUS ÁREAS ESPECÍFICAS | PSIQUIATRÍA | TRAUMATOLOGÍA Y CIRUGÍA ORTOPÉDICA |
|-------------------------------------|------------------|---------------------------|-----------------------------------|-------------|------------------------------------|
| Satisfacción con su práctica médica | 8,2 | 8,2 | 8,5 | 8,2 | 7,9 |
| Vinculación | 8,6 | 8,0 | 9,3 | 8,4 | 8,0 |
| Tasa de cambio | 18% | 29% | 19% | 13% | 13% |
| eNPS | +11 | -13 | +8 | -2 | +4 |

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



El análisis realizado a lo largo de este informe sobre la experiencia del profesional en la sanidad privada en España nos permite extraer conclusiones valiosas que señalan un camino claro hacia la mejora continua.

Los datos analizados confirman una realidad positiva: los profesionales que trabajan exclusivamente en la sanidad privada disfrutan de una mejor experiencia, presentando indicadores superiores a la media nacional y notablemente mejores que aquellos que compaginan su actividad. La conciliación, la autonomía, las condiciones o el reconocimiento son los aspectos señalados como los más valorados de la sanidad privada.

Así, observamos que 8 de cada 10 médicos y 7 de cada 10 profesionales de enfermería afirman querer permanecer en su actual puesto de trabajo. Su vinculación es alta y no tienen intención de buscar nuevas oportunidades. En los casos en los que sí afirman tener esa intención de salida, los motivos señalados son: condiciones económicas, oportunidades de desarrollo o conciliación personal.

Si indagamos en los aspectos que mayor impacto tienen en el día a día de los profesionales sanitarios observamos que existen ciertos aspectos, como puede ser el hecho de disponer de información actualizada del paciente, que, si cuidamos desde los centros de trabajo, no solo estaremos impactando positivamente en la experiencia de los profesionales

sanitarios, sino también en la experiencia del paciente.

Otro aspecto sobre el que podríamos incidir es la relación entre médicos y enfermería. Aunque parte de una buena base (recordemos que la percepción de los médicos es algo mejor que la de enfermería, pero ambas son buenas), si fomentamos una comunicación fluida entre ambos colectivos y ayudamos a que la opinión de ambos sea tenida en cuenta, estaremos mejorando la experiencia de los profesionales e impactando favorablemente en la de los pacientes.

Y es que, como ya hemos dicho en numerosas ocasiones, la orientación al paciente tiene un papel clave en el día a día de los profesionales sanitarios. De hecho, a raíz de nuestros informes sobre experiencia de paciente, ya sabíamos que a mejor experiencia de paciente, mejor percepción sobre el estado de salud y mayor fidelización del paciente. Ahora, podemos confirmar que, cuanto mayor es la orientación hacia el paciente en los centros, mayor es la recomendación del profesional sanitario.

Al mismo tiempo, existe una ambición común entre médicos y enfermería acerca de un mayor desarrollo profesional. Y es que, existen cuatro necesidades —formación clínica, facilidades para el desarrollo, conocimiento compartido y una cultura de feedback— que hoy no están del todo cubiertas y que pueden reforzarse desde los centros y por parte de los responsables.



De hecho, los responsables de equipo son otra pieza clara del puzzle. Ambas partes (responsables y equipo) reconocen que existe una falta de dedicación de tiempo a sus equipos, pero hemos querido saber qué es lo que más impacta y cómo puede ayudar a que se mitigue. Así, observamos que hay ciertos aspectos que podrían ayudar a mejorar el eNPS del manager: entender las necesidades y motivaciones de los profesionales, aceptar sus propuestas e ideas, ayudarles en las dificultades que se presentan en su día a día, reconocer su trabajo o promover una cultura del feedback.

Cobra especial relevancia el tema del reconocimiento, ya que, cuando los profesionales se sienten reconocidos, todos sus indicadores de experiencia mejoran. Así, es clave poner foco en este aspecto, ya que puede darle la vuelta a ciertas situaciones, entre las que destaca la intención de salida. Si dedicamos

el tiempo y los recursos para reconocer a nuestros profesionales, podemos llegar a reducir su intención de salida notablemente. Conseguiremos que nuestros profesionales quieran quedarse porque sientan que se les valora y reconoce públicamente.

En definitiva, este informe nos da la oportunidad de entender la experiencia de los profesionales sanitarios, qué viven en su día a día, cómo podemos ayudarles, a qué colectivos o especialidades debemos prestar más atención o saber por dónde empezar a actuar, entre otras cosas.

Nos encontramos ante una oportunidad clara, en un momento clave en el que, más que nunca, tenemos que demostrar cómo queremos ser. Así, no solo se conseguirán equipos más estables, sino que se establecerá un elemento diferencial determinante para su crecimiento futuro.



ANEXOS



COMITÉ DE EXPERTOS

- Dr. Carlos González (Medicina Interna)
- Dr. Juan Ignacio Martínez Salamanca (Urología)
- Dra. María Martínez (Medicina Interna)
- Marilia Segarra (Responsable de enfermería)
- Dra. Paula Villares (Medicina Interna)
- Sonia Aparicio (Responsable de enfermería)
- Luis Mayero, ASISA
- Patxi Amutio, Sanitas

GRUPO DE TRABAJO

El equipo responsable del trabajo de campo del estudio "Experiencia del profesional sanitario en la sanidad privada" está formado por profesionales de la Fundación IDIS y de Lukkap:

Coordinación: Marta Villanueva, Directora General de la Fundación IDIS, Alberto Córdoba, director general de Lukkap, y José Luis Pascual, socio-director de Experiencia de Empleado en Lukkap.

Equipo de trabajo:

- Ángel de Benito, Fundación IDIS
- Rosa Roldán, Fundación IDIS
- José Luis Pascual, Lukkap
- María Beamonte, Lukkap
- Arancha Pérez, Lukkap
- Victoria Cedeño, Lukkap
- María Matés, Lukkap

PATRONOS IDIS

- ACES
- AEGON
- ANALIZA
- ASISA
- AXA
- BALLE SOL
- CASER
- CIGNA
- CLARIANE
- CLÍNICA UNIV. NAVARRA (CUN)
- DIVINA SEGUROS
- DKV
- DOMUSVI
- DONTE GROUP
- EMEIS
- FARMAINDUSTRIA
- FENIN
- GRUPO HOSP. RECOLETAS
- GRUPO VIVO
- HOSPITALES CATÓLICOS MADRID
- HM HOSPITALES
- HOSP. PERPETUO SOCORRO
- HOSPITEN
- IMED HOSPITALES
- IMQ
- MAPFRE
- NUEVA MUTUA SANITARIA
- OCCIDENT
- O.H. SAN JUAN DE DIOS
- QUIRÓNSALUD
- RIBERA SALUD
- SANITAS
- SEGURCAIXA ADESLAS
- TELADOC HEALTH
- UNILABS
- VALDELUZ
- VIAMED
- VITHAS

PATRONOS DE LIBRE DESIGNACIÓN

- ANEFP
- ASEBIO
- CONSEJO GRAL COLEGIOS ENFERMERÍA
- CONSEJO GRAL COLEG. OFIC. FARMACÉUTICOS
- CONS GRAL FISIOTERAPEUTAS
- CONSEJO DENTISTAS

- CONS. GRAL. PODÓLOGOS
- FORO ESPAÑOL PACIENTES
- FUNDACIÓN EDAD&VIDA
- ORGANIZACIÓN MÉDICA COLEGIAL
- PLATAFORMA ORGANIZACIONES PACIENTES

PATROCINADORES

- ABBOTT
- ACCENTURE
- ASTRAZENECA
- BOEHRINGER INGELHEIM
- CARDIVA
- COFARES
- DRÄGER
- GE HEALTHCARE
- GILEAD
- GSK
- HERSILL
- IQVIA
- LILLY
- MINDRAY
- MSD
- NOVARTIS
- NOVO NORDISK
- PFIZER
- PHILIPS
- PRIM
- ROCHE FARMA
- ROVI
- SIEMENS HEALTHINEERS
- TIREA

ASOCIADOS IDIS

- AFFIDEA
- ASCIRES
- ATRYS HEALTH
- CENTRO MÉDICO ASTURIAS
- FIATC
- FUNDACIÓN TEJERINA
- GENESISCARE
- HMM GLOBAL
- IEC TRIALS
- MIRANZA
- VISTA OFTALMÓLOGOS

COLABORADORES IDIS

- A.M.A.
- AMGEN
- AON
- APR
- BAXTER
- BD
- CARBUROS MEDICA
- INSUD PHARMA
- MBA
- MEDTRONIC
- OXIMESA NIPPON GASES
- PALEX
- PHARMAMAR
- PROMEDE
- ROCHE DIAGNOSTICS
- TOP DOCTORS
- WILLIS TOWERS WATSON

EXPERIENCIA DEL PROFESIONAL SANITARIO EN LA SANIDAD PRIVADA

2025

