



5

## Equipo Quirónsalud

Profesionales altamente cualificados y comprometidos

◀ Empleo de calidad	80
◀ Diversidad, Igualdad e Inclusión	88
◀ Seguridad, salud y bienestar laboral	94
◀ Formación continuada y desarrollo profesional	100



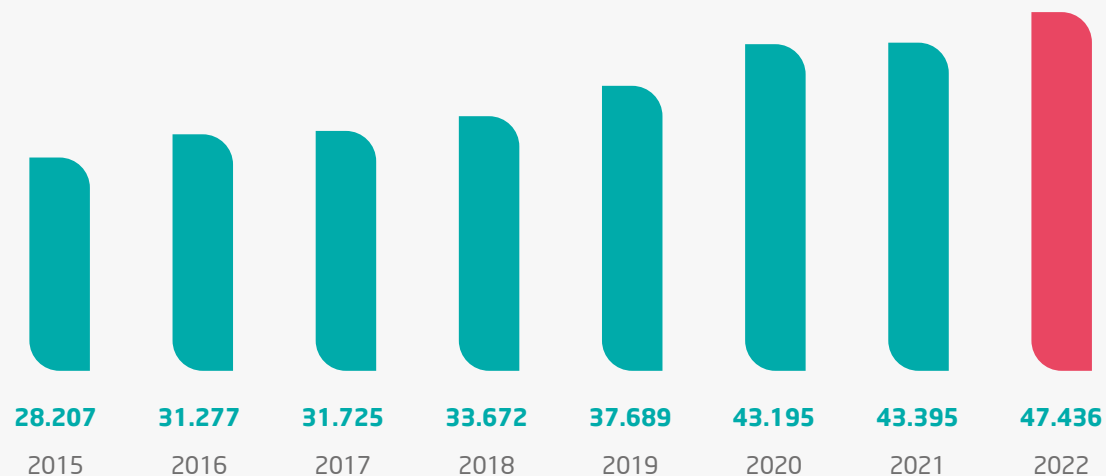
## Empleo de calidad

Seguimos generando empleo de calidad, alcanzando la cifra de **47.436 profesionales y creciendo un 2%** respecto al año anterior

Además de las personas en plantilla, contamos con la colaboración de los mejores profesionales en las diversas ramas sanitarias: alrededor del 70% de nuestro equipo está contratado para prestación de servicios, siendo mayoritario en los hospitales privados del Grupo.



Incremento del número de empleados



Desde el ejercicio 2021, el Grupo obtiene toda la información desglosada a través de su herramienta de recursos humanos acorde con los indicadores clave requeridos por la Ley 11/2018, relativa a la Información No Financiera, pudiendo mostrar los datos correspondientes al 100% de las personas, incluyendo España, Portugal y Latinoamérica.

### ⋮ Distribución de empleados por ubicación

	2021	%	2022	%
ESPAÑA	38.581	83,2%	38.719	81,6%
PORTUGAL	236	0,5%	214	0,5%
LATINOAMÉRICA	7.580	16,3%	8.503	17,9%
Colombia	6.103	13,2%	7.171	15,1%
Perú	1.425	3,1%	1.298	2,7%
Argentina	3	0,01%	4	0,01%
México	42	0,1%	30	0,1%
<b>Total</b>	<b>46.396</b>	<b>100%</b>	<b>47.436</b>	<b>100%</b>

### Clasificación por categoría profesional:

En base a los convenios y normativa aplicable a la heterogeneidad de nuestros empleados, el Grupo ha definido las siguientes categorías profesionales para el reporte de la información:

Grupo A -B	Dirección- Mandos intermedios
Grupo C	Otro personal no Sanitario
Grupo D	Otro personal sanitario
Grupo E	Personal de Enfermería y Auxiliares de Enfermería
Grupo F	Personal Facultativo

**81% de contratos indefinidos** frente al 75% del ejercicio anterior

	2021	%	2022	%
A-B	3.049	6,6%	3.243	6,8%
C	14.957	32,2%	15.545	32,8%
D	5.563	12,0%	5.783	12,2%
E	17.783	38,3%	17.649	37,2%
F	5.044	10,9%	5.216	11,0%
<b>Total</b>	<b>46.396</b>	<b>100%</b>	<b>47.436</b>	<b>100%</b>

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

Tipo contrato	Empleados a 31/12/2021		Empleados a 31/12/2022	
Permanente	34.649	74,7%	38.510	81,2%
Temporal	11.747	25,3%	8.926	18,8%
<b>Total</b>	<b>46.396</b>	<b>100%</b>	<b>47.436</b>	<b>100%</b>

Tipo jornada	Empleados a 31/12/2021		Empleados a 31/12/2022	
Completa	37.031	79,8%	38.913	82,0%
Parcial	9.365	20,2%	8.523	18,0%
<b>Total</b>	<b>46.396</b>	<b>100%</b>	<b>47.436</b>	<b>100%</b>

## 100% de empleados en España cubiertos por Convenio Colectivo

El Grupo Quirónsalud apuesta por un modelo estable de contratación con un elevado porcentaje de contratos fijos y por una mayor flexibilidad laboral favoreciendo jornadas parciales que permitan conciliar la vida laboral y personal.

Ya desde 2020 se ha puesto en marcha una política de trabajo mixto a distancia y presencial para aquellos puestos de trabajo cuyas funciones pueden realizarse desde el domicilio de la persona trabajadora. Como consecuencia de este teletrabajo total o parcial, se ha incorporado a la política del sistema mixto de trabajo el derecho a la desconexión digital.

Facilitamos asimismo el acceso de jóvenes al mercado laboral a través de la concesión de becas bajo convenios con diferentes entidades académicas.

En el Grupo Quirónsalud se manejan más de 90 Convenios Colectivos diferentes, además de las normas que se tengan que aplicar en función de las Leyes de índole laboral en Latinoamérica.

Estos convenios aglutinan sectores por actividad (limpieza, hostelería, mantenimiento de instalaciones, contact center), convenios colectivos sanitarios aplicables incluso a personal subrogado, y acuerdos de centro de trabajo celebrados ante la ausencia de convenios de sector.

Actualmente se está diseñando un proyecto que simplifique el número de convenios colectivos gestionados y que permita homogeneizar las relaciones laborales en el marco de una empresa multiactividad.

El dialogo social, que permite informar, consultar y negociar con el personal, se lleva a cabo a través de la representación sindical: Secciones Sindicales, delegados LOLS a nivel estatal y a través de la representación unitaria, Comités de Empresa y delegados de Personal en los centros de trabajo.

El Grupo define los criterios de la organización del trabajo respetando las limitaciones establecidas en los diferentes convenios colectivos que le son de aplicación. Algunas de las medidas establecidas por convenios, para una organización eficiente del trabajo que respete las obligaciones adquiridas en la norma colectiva, son las siguientes:

- ▶ Jornada de trabajo
- ▶ Trabajo a turnos y trabajo nocturno
- ▶ Horas extraordinarias
- ▶ Distribución irregular de la jornada
- ▶ Horario flexible
- ▶ Política de movilidad interna
- ▶ Movilidad entre centros de trabajo.
- ▶ Promoción Interna y cobertura de vacantes.

En el informe público donde se reflejan los **Estados de Información No Financiera del Grupo Quirónsalud (EINF 2022)** se pueden consultar datos detallados y desglosados, por grupos funcionales, relativos al empleo y a las modalidades de contratación, así como otra información relativa a remuneraciones y brecha salarial.

## PeopleFirst: talento y experiencia de empleado



En el marco de nuestro proyecto **PeopleFirst**, en 2022 hemos continuado desarrollando iniciativas para la atracción y fidelización de talento, así como para la experiencia del empleado y candidato.



### #PeopleFirst + de 60 iniciativas

Horizonte temporal de 3 a 5 años

Agrupadas en 7 ejes	Mejores profesionales	Orgullo de Pertenencia y Compromiso	Mejor Lugar para Trabajar
1. Fundamentos de la función de personas		●	
2. Políticas de personas	●	●	
3. Procesos de personas	●		●
4. Desarrollo en Quirónsalud	●		
5. El día a día del profesional		●	
6. Profesionales mercantiles	●	●	
7. Tecnología HR			

## Experiencia de Candidato: Reclutamiento y Selección

- ▶ Digitalización: Implantación de la herramienta "Talent Clue".
- ▶ Trazabilidad de los procesos de reclutamiento y selección, desde el área de personas y negocio.
- ▶ Definición, implantación y aprobación de la Política de Reclutamiento y Selección.
- ▶ Definición, implantación y aprobación de la Política Vacantes Internas.
- ▶ BBDD conjunta de Reclutamiento y Selección del Grupo Quirónsalud.
- ▶ Homogeneización del rol de las personas.
- ▶ Definición de roles y responsabilidades.
- ▶ Definición de KPI. Nivel de Servicio.
- ▶ Atracción de los mejores profesionales.
- ▶ Política de selección y desvinculación de directivos: Incorporación del programa "Outplacement".

## Experiencia de Candidato: Onboarding

Buscamos acelerar la incorporación de los nuevos profesionales al Grupo, ayudándoles a adaptarse e integrarse de manera ágil y cercana en la cultura empresarial y los valores que caracterizan a Quirónsalud.

- ▶ Modelo de acogida "ON Quirónsalud", único para todo el Grupo.
- ▶ Mismos circuitos, roles y responsabilidades en todo el Grupo.
- ▶ Experiencia de incorporación unificada, cercana, ágil y digital.
- ▶ Análisis y homogenización de la documentación de acogida.
- ▶ Itinerarios formativos únicos por perfil.
- ▶ Digitalización.
- ▶ Planes de acción enfocados a ser "Mejor lugar para trabajar".
- ▶ Mensaje de bienvenida del CEO y otros miembros clave de la Compañía.

## Experiencia de Empleado: e-NPS

Queremos hacer partícipes a nuestros empleados, escuchándolos y dándoles voz y oportunidades.

Para ello, queremos medir y relacionar la experiencia del empleado (eNPS) con la de paciente (NPS), lanzando la Encuesta Grupo Quirónsalud España.

Impulsando el cambio que  
necesitan las personas,  
contando con las personas.

## Comunicación Interna y Marca Empleadora

Como iniciativas en estos aspectos destacamos:

- ▶ Nuevos canales de comunicación Interna:
  - Herramienta de envíos de email para segmentar y medir.
  - Herramienta streamings y eventos online.
  - Creación de tres newsletters: actualidad, formación e investigación.
- ▶ Transmisión de mensajes de compañía y cultura de Grupo:
  - Noticias y principales hitos de los ejes estratégicos del Grupo.
  - Semana de la enfermería en el año internacional de Enfermería.
  - Semana del medio ambiente con motivo del día internacional de Medio Ambiente
  - Campaña de seguridad del paciente: 6 meses, 6 objetivos de seguridad del paciente.
  - **"POR SER QUIRÓNSALUD"**: programa de ventajas exclusivas para empleados del Grupo.

- ▶ **Programa Talent Beats**: iniciativa puesta en marcha en colaboración con la Universidad Francisco de Vitoria, para acercar al alumnado de grado de enfermería al mundo laboral en un entorno seguro y de excelencia. El alumno elige su hospital de referencia durante todo el Grado de Enfermería y cuenta con una tutorización personalizada y actividades de aprendizaje dirigidas. Al finalizar su formación pasa a formar parte del equipo del hospital con un contrato mínimo de 2 años de duración.

Talent Beats ha obtenido varios reconocimientos, como el premio Tea Cegos en la categoría de atracción e integración del Talento, que reconocen las Mejores Prácticas en Recursos Humanos, y el premio Cinco Días a la acción empresarial más innovadora ligada a la Universidad.

En Mayo de 2022, Quirónsalud Madrid despedía a la primera promoción de enfermería del programa Talent Beats, participando 25 enfermeras/os junto con sus tutores y familiares.

Quirónsalud se sitúa como la empresa más atractiva para los estudiantes de Ciencias de la Salud y Medicina, según el estudio **Universum Most Attractive Employers**.

**Talent**  **Beats**





# ⋮ Diversidad, Igualdad e Inclusión



## ⋮ Diversidad de género ⋮ en 2022:

Quirónsalud apuesta por un equipo humano **diverso e inclusivo** que favorece la suma de **talento** y en el que conviven diferentes culturas, generaciones, perfiles y habilidades.

El colectivo de mujeres tiene una presencia muy relevante en Quirónsalud; es prioritario para el Grupo dar respuesta a sus demandas y necesidades.

### Distribución de empleados por sexo:

	2021	%	2022	%
Mujeres	34.259	73,8%	35.004	73,8%
Hombres	12.137	26,2%	12.432	26,2%
<b>Total</b>	<b>46.396</b>	<b>100%</b>	<b>47.436</b>	<b>100%</b>



Formando parte de la Alta Dirección del Grupo, en la que se incluyen los miembros del Comité de Dirección y Direcciones territoriales, hay un 28% de mujeres en 2022, dato muy similar al del ejercicio anterior. En 2018, este dato fue del 18% y en 2019 del 23%, reflejando la tendencia favorable en este indicador de diversidad.

El Grupo lleva a cabo diferentes iniciativas a favor de la igualdad de género, dando respuesta a las necesidades y roles de las mujeres tanto en la empresa como en la familia. Se han implementado medidas y beneficios sociales con el objetivo de mejorar la conciliación

familiar y laboral de los empleados, tales como mejoras a la maternidad, principalmente en materia de lactancia y de derecho de reserva de puesto de trabajo en los supuestos de excedencia voluntaria por guarda legal de un hijo/a menor de 12 años, retribución flexible (cheques guardería), ampliación de permisos retribuidos y no retribuidos que permitan mejorar la conciliación, y ayuda al estudio para hijos menores de edad y hasta diferentes niveles de formación.

En los centros de trabajo se han implementado **protocolos contra el acoso sexual y laboral y Decálogos del**

**Lenguaje de la Igualdad**, siendo conscientes del poder del lenguaje tanto en ámbitos cotidianos como en entornos profesionales, y cómo este influye en las percepciones, las actitudes y el comportamiento. Asimismo, en determinados centros se ha creado una **Comisión de Violencia Laboral**, así como **Comisiones de igualdad** para asegurar el seguimiento y la vigilancia de estos aspectos.

El seguimiento de nuestros principales indicadores muestra una **tendencia favorable hacia la adopción de las mejores prácticas para la igualdad y la conciliación.**

Indicadores de IGUALDAD Y CONCILIACIÓN	2020	2021	2022
% Mujeres en plantilla	73%	74%	74%
% Mujeres en Alta Dirección	25%	29%	28%
Nº de incorporaciones a la plantilla	11.216	12.666	1.040
Nº de mujeres incorporadas a la plantilla	8.591	9.586	8.354
Permisos maternales	1.118	1.326	1.214
Permisos paternales	340	484	496
% de reincorporación tras permisos	82%	89%	96%
% Mujeres con jornada reducida	2.130	2.300	2.294
% Hombres con jornada reducida	161	203	204

## ⋮ Diversidad generacional

La diversidad generacional aporta capacidades y competencias diferentes y complementarias: promovemos equipos integrados que suman talento para innovar, superar retos y alcanzar los mejores resultados.

### Distribución de empleados por edad:

	2021	%	2022	%
<30 años	9.610	20,7%	9.316	19,6%
30-50 años	26.467	57,0%	28.054	59,1%
>50 años	10.319	22,3%	10.066	21,2%
<b>Total</b>	<b>46.396</b>	<b>100%</b>	<b>47.436</b>	<b>100%</b>

Quirónsalud se ha adherido al **Código de Principios de Diversidad Generacional** impulsado por el **Observatorio Generación & Talento**, institución con la que colabora desde su creación. Este compromiso implica el reconocimiento, como objetivo estratégico, del desarrollo favorable de la gestión de personas basado en la igualdad de oportunidades, con total independencia de su edad, la no discriminación y el respeto a la diversidad generacional, promoviendo un entorno favorable y respetando en cada caso la legislación vigente.

Es de destacar el compromiso de **Quironprevención** con el **"Chárter de la Diversidad"**, renovado en 2021 y con validez hasta 2023, siendo empresa signataria como garantía de compromiso con los siguientes principios básicos:

- ▶ Sensibilizar sobre los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad.
- ▶ Avanzar en la construcción de una plantilla diversa.
- ▶ Promover la inclusión, favoreciendo la integración efectiva, evitando cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo.
- ▶ Considerar la diversidad en todas las políticas de recursos humanos.
- ▶ Impulsar la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio.
- ▶ Reconocer la diversidad de sus clientes, siendo fuente de innovación y desarrollo.
- ▶ Extender y comunicar el compromiso hacia su personal, compartiendo y extendiendo a toda la empresa la responsabilidad que la organización adquiere al ser signataria del Charter.
- ▶ Difundir el compromiso entre sus empresas proveedoras.
- ▶ Trasladar y hacer llegar este compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos, y demás agentes sociales.
- ▶ Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación.



## ⋮ Diversidad funcional

Quirónsalud impulsa la **diversidad funcional** mediante la integración de personas con discapacidad en el Grupo a través de iniciativas y convenios con diferentes entidades sociales, como es el caso del convenio firmado con la Fundación Inserta para los procesos de selección.

En 2022, el número de empleados con discapacidad fue de 449 a cierre del ejercicio, un dato ligeramente inferior al del año anterior, pero por encima del de los últimos tres años en el Grupo.

El Grupo cumple con lo estipulado en la normativa y destaca por su implicación con la diversidad funcional: cuenta con un elevado porcentaje de personal con discapacidad para varios servicios como los de lavandería, selecciona proveedores promoviendo la contratación de personas con discapacidad. Varios centros disponen de declaración de excepcionalidad conforme a la normativa de aplicación para suplir, con medidas alternativas, el porcentaje de personal con discapacidad hasta alcanzar el 2%.

En este sentido, se ha optado por las medidas alternativas previstas en el artículo 2.1.a) y b) del Real Decreto 364/2005, a través de la contratación con **Centros Especiales de Empleo** equivalentes al número de trabajadores con discapacidad, tales como Ilunion, Fundosa, Lantegui, Batuak, Viajes 2000, Aqua Integra y Consenur.

El objetivo de todas las empresas es la incorporación de personas con discapacidad que permita la integración en el mundo laboral, no obstante, no siempre es posible cubrir puestos asistenciales como consecuencia del alto grado de exigencia física y psíquica que exige el trato y asistencia al paciente.

## ∴ Accesibilidad universal

La accesibilidad universal hace referencia a que todos los entornos, bienes, productos y servicios deben poder ser utilizados por todas las personas de forma autónoma, segura y eficiente, garantizando que las necesidades especiales no interrumpen la actividad.

En Quirónsalud entendemos que la gestión de la discapacidad debe llevarnos a contemplar esta diversidad desde nuestros propios empleados y por supuesto hacia nuestros pacientes y la sociedad en su conjunto.

Esta visión nos exige actuar en diferentes niveles de gestión técnica y sostenible, contemplando en nuestros proyectos de diseño y construcción todos los criterios de accesibilidad universal recogidos en la normativa de aplicación y los más altos estándares sobre la materia. Esto implica que **todos nuestros entornos y servicios puedan ser utilizados por todas las personas de forma autónoma, segura y eficiente.**

Así mismo, el concepto de accesibilidad universal atañe también a entornos digitales, por lo que se ha realizado una amplia labor de adaptación en este sentido.

La normativa que aplica el Grupo Quirónsalud en materia de accesibilidad es la siguiente:

- ▶ Normativa de obligado cumplimiento de Accesibilidad: CTE DB SUA 9
- ▶ Normativa Señalización en Braille según Manual de Señalización Interior Corporativo: Norma UNE 170002:2009

Asimismo, el **Portal del Paciente** de los hospitales de Quirónsalud integrados en la red pública de Madrid, aplicación de desarrollo propio del Grupo, cuenta con la **distinción doble AA** según la Norma **UNE 139803:2004** y las **Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web 1.0 del W3C**, la máxima acreditación a la accesibilidad para personas con discapacidad y necesidades especiales que puede tener una herramienta digital.

En la construcción de este portal web se han adoptado una serie de medidas con el objetivo de que el mayor número posible de personas puedan llegar a la información que se transmite y utilicen los servicios que a través de ella se prestan, independientemente de las limitaciones de la persona o de las que se deriven del contexto de uso.

Todos los requisitos de Prioridad 1 y Prioridad 2 y un subconjunto de los requisitos de Prioridad 3 han sido comprobados con un análisis manual de la accesibilidad a través de diferentes herramientas semiautomáticas, agentes de usuario y técnicos especializados.



## ⋮ Diversidad cultural

Nuestro promedio anual es de **81 nacionalidades** en plantilla

Para Quirónsalud resulta estratégico integrar la diversidad cultural en nuestro equipo humano, no sólo desde una perspectiva interna, sino también para poder prestar la atención adecuada a la multiculturalidad presente en nuestros pacientes.

En el siguiente desglose por nacionalidad detallamos aquéllas que tienen más representatividad de empleados a cierre de año, aglutinando las de menor número en "Otras".

<b>Española</b>	<b>Colombiana</b>	<b>Peruana</b>	<b>Portuguesa</b>	<b>Venezolana</b>
36.463	7.430	1.429	299	244
<b>Italiana</b>	<b>Rumana</b>	<b>Argentina</b>	<b>Ecuatoriana</b>	<b>Marroquí</b>
233	211	102	99	83
<b>Cubana</b>	<b>Boliviana</b>	<b>Mexicana</b>	<b>Dominicana</b>	<b>Ucraniana</b>
76	67	59	45	42
<b>Rusa</b>	<b>Alemana</b>	<b>Paraguaya</b>	<b>Búlgara</b>	<b>Hondureña</b>
41	39	36	36	34
<b>Polaca</b>	<b>Chilena</b>	<b>Francesa</b>	<b>Brasileña</b>	<b>Otras*</b>
34	33	28	27	246

\*otras (congolesa - uruguaya - salvadoreña - belga - húngara - argelina - nicaragüense - sueca - georgiana - armenia - neerlandesa - moldava - china - checa - británica - guatemalteca - angoleña - senegalesa - austriaca - guineana - costarricense - guineana - andorrana - eslovaca - bielorrusa - irlandesa - india - filipina - somalí - lituana - estadounidense - camerunesa - serbia - iraquí - eslovena - keniana - suiza - danesa - japonesa - panameña - letona - libanesa - haitiana - ghanesa - sierraleonesa - luxemburguesa - albanesa - bosnia - tailandesa - paquistaní - danesa - vietnamita - finlandesa)



# Seguridad, salud y bienestar laboral



En el año 2022 mejoramos los sistemas de control y seguimiento de la actividad preventiva, a la vez que ampliamos y consolidamos nuestro programa de bienestar y empresa saludable: **“Contigo”**

A lo largo del 2022 hemos mantenido los objetivos y planes operativos en materia de prevención de riesgos laborales y se han abordado los siguientes proyectos:

- ✓ Proyecto de integración de procesos y requerimientos para la Coordinación de Actividades Empresariales con el **Portal de Profesional**.
- ✓ **Cambio de plataforma de formación:** pruebas piloto que culminarán en el uso de la nueva plataforma en el 2023.
- ✓ **Proyecto de adaptación de procedimientos al nuevo canal de denuncia**s, definiendo los procesos y flujos de respuesta que permitan dar cumplimiento y tener la trazabilidad de los casos denunciados.
- ✓ **Proyecto de adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.** Incorporamos en la valoración de riesgos la violencia sexual, iniciando el proceso para incluir en las formaciones e informaciones generales de riesgos este nuevo requerimiento legal.
- ✓ **Proyecto de guía para la preparación de la Joint Commission International**, con el objetivo de uniformizar criterios y facilitar el trabajo.
- ✓ Mantenimiento de la certificación **ISO 45001**.

## ► **Certificación en ISO 45001 / OHSAS 18001:**

Durante el 2022 se ha mantenido la certificación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en ISO 45001 del Servicio de Prevención Mancomunado de los Hospitales Públicos y del Servicio de Prevención Mancomunado de Quirónsalud, así como todos los centros de Quironprevención, las empresas QSafety y MEDYCSA, el centro Ruber Internacional y los centros de Health Diagnostic Francisco Silvela y Hospital Universitario General de Cataluña.

## ► **Organización preventiva en 2022:**

El Grupo Quirónsalud mantiene una organización preventiva formada por **2 Servicios de Prevención** que, en dependencia de la Dirección Corporativa de Prevención de Riesgos Laborales, asumen en su ámbito de actuación las disciplinas de Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología y Vigilancia de la Salud.



### ► Comités de Seguridad y Salud:

Cumpliendo con lo requerido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 18 relativo a “Información, consulta y participación de los trabajadores”, así como su desarrollo en el capítulo V dedicado a la “Consulta y participación de los trabajadores”, y específicamente en los artículos 38 y 39 “Comités de Seguridad y Salud” y “Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud”, la consulta y participación se desarrolla dentro de los Comités de Seguridad y Salud de cada centro, tratando en los mismos las cuestiones exigidas en la ley de prevención.

	2021	2022
N.º Comités de Seguridad y Salud	392	454

### ► Indicadores de seguridad y salud 2021:

Durante el año 2022 no ha habido accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales mortales.

Se ha consolidado el reporte y seguimiento de los indicadores estadísticos de siniestralidad en el Servicio de Prevención Mancomunado de Quirónsalud mediante el cuadro de mando corporativo.

#### ◀ Absentismo:

Para los cálculos, se ha considerado un convenio medio con 1.680 horas laborables/año. Considerando 220 días laborables/año, se obtiene una jornada diaria de 7,64 horas/día laborable.

	2021	2022
Absentismo (h)*	3.662.362	3.899.198

\* Se incluyen las horas de jornadas perdidas por accidente de trabajo (in labore + in itinere), enfermedad profesional y contingencia común, considerando los centros del Grupo en España y Latinoamérica. En 2022 hay 1.100 trabajadores más que en 2021.



Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

	2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidentes de trabajo (Nº)*	482	994	359	1.093
Índice de frecuencia (de accidentes) **	21,4	15,58	16,50	20,17
Índice de gravedad (de accidentes) ***	0,41	0,49	0,44	0,52
Enfermedades profesionales (Nº)	114	364	437	1.431

\* Se incluyen los accidentes de trabajo in labore con baja.

\*\* Índice de frecuencia = (N.º de accidentes de trabajo in labore con baja\*1.000.000) /N.º de horas anuales trabajadas.

\*\*\* Índice de gravedad = (N.º de jornadas perdidas por accidentes de trabajo in labore con baja\*1.000.000) /N.º de horas anuales trabajadas.

\*\*\*\* En el caso de Perú y Colombia las enfermedades profesionales también incluyen los casos reconocidos de COVID-19. En la MNF del 2021 Perú estaba pendiente de que se reconocieran por parte del Sistema Público de Salud los casos presentados, en 2022 el total de enfermedades profesionales ha sido 1.868, de las cuales 1.858 han ocurrido en Perú y Colombia y de estas solo 1 tiene como causa la laboral no COVID-19, siendo el total 11 enfermedades profesionales de origen laboral no COVID-19, 4 hombres y 7 mujeres.

Reconocimientos médicos y adaptaciones/reubicaciones de puestos

A lo largo del 2022 hemos ejecutado **más de 15.000 reconocimientos médicos**, hemos hecho del orden de **600 adaptaciones o reubicaciones** a trabajadores especialmente sensibles y a cerca de **600 mujeres en estado de gestación**, a las que igualmente se ha adaptado su puesto de trabajo o reubicado en otro puesto. Estas cifras se mantienen similares al ejercicio anterior.

Formación en Prevención de Riesgos Laborales

En 2022 se han impartido un total de **75.218 horas** de formación en prevención de riesgos laborales, por la que han pasado un total de **20.523 empleados**. Esto supone que en torno a un 43% de la plantilla ha recibido formación en este ámbito, cifra inferior a la del 2021, en el que todavía el foco de la acción preventiva seguía puesto en el COVID-19.

## Asociaciones y reconocimientos

A lo largo del 2022, la Dirección Corporativa de Prevención de Riesgos Laborales continúa formando parte de la junta directiva de AESPLA y participando en PRL Innovación, trabajando de manera activa en sus asambleas y compartiendo buenas prácticas en materia de prevención.

Ya en 2021 se lanzó un ambicioso proyecto de Salud y Bienestar a nivel corporativo en España denominado “Contigo”, desarrollado en tres ejes fundamentales para apoyar al equipo que conforma el Grupo Quirónsalud:



## “Contigo”: Programa de Empresa Saludable y Promoción de la Salud



2.610 talleres



7.143 usuarios



133 nuevos casos de apoyo psicológico

### Contigo bienestar: talleres online y gimnasio virtual

En 2022 se realizaron 2.610 talleres de temas relacionados con la salud física y emocional: alimentación, mindfulness, gestión del tiempo, sueño, gestión de conflictos, deshabituación tabáquica, running, yoga y pilates, entre otros.

La participación ha sido de un total de 7.143 usuarios.

### Contigo Equilibrio: gabinete de psicología para apoyo emocional

Se contabilizaron 133 nuevos casos de apoyo psicológico, contactando de forma anónima a través de chat y video consulta.

### Contigo Salud:

Iniciativa para ayudar a promover la salud global de nuestros profesionales, ofreciéndoles de forma gratuita el acceso al Hospital Digital de Quirónsalud.

Con este proyecto aportamos una visión de protección de la salud global: cuidado de la salud laboral a través del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, cuidado de la salud personal a través de “Contigo Salud” y “Contigo Equilibrio”, a la vez que promovemos el bienestar y los hábitos saludables a través de “Contigo Bienestar”.

## “Programa Empresa Saludable” de Quironprevención

Los trabajadores son el principal valor que tiene una empresa. Todos tenemos una “salud única” que compartimos en el entorno laboral, en el familiar y en nuestra sociedad: una nutrición desequilibrada, baja actividad física, una salud emocional desatendida u otros hábitos no saludables son circunstancias que afectan a la salud y por lo tanto al trabajador como persona.

El cuidado a las personas en su ámbito personal y en su entorno laboral, velando en consecuencia, por el propio bienestar de la empresa.



**Quironprevención** ha desarrollado una **app** y plataforma con el fin de facilitar a cada trabajador toda la información médica al alcance de la mano.

Al descargar los reconocimientos médicos, se puede ver la evolución de los parámetros más significativos y mejorar con las actividades y retos que la empresa proponga.



#### Nivel de bienestar

Conoce el estado de la evolución histórica de tu bienestar



#### Analíticas

Seguimiento de los parámetros analíticos



#### Reconocimientos médicos

Activa todos los informes de salud



#### Campañas y objetivos

Campañas de salud y objetivos para trabajadores



#### Pedir cita

Autocitación para el reconocimiento médico

# Formación continuada y desarrollo profesional



La formación en **Quirónsalud** no es sólo un objetivo estratégico, sino una herramienta que permite el desarrollo de nuestros empleados tanto a nivel profesional como personal.

## Universidad Corporativa Quirónsalud

Durante el año 2022 ha empezado a dar sus frutos la creación de la **Universidad Corporativa**, para el apoyo en la estrategia y objetivos de la compañía, aumentando a la vez la productividad y satisfacción de los empleados.

Ha continuado la actividad del **Consejo Asesor** cuyas funciones son:

- ▶ Conocer las principales actividades y proyectos que desarrolla la Universidad Quirónsalud
- ▶ Alinear las nuevas iniciativas formativas con la estrategia de la compañía y necesidades de los centros.
- ▶ Apoyar los proyectos corporativos de aprendizaje que permitan una diferencia competitiva en el mercado.
- ▶ Validar y aprobar las principales políticas formativas de la compañía e iniciativas corporativas.

Durante el año 2022 hemos implantado las nuevas **políticas de formación del Grupo Quirónsalud**, que comprenden:

- ▶ Política global de formación
- ▶ Política de formación individual
- ▶ Política de nuevas iniciativas médicas
- ▶ Política de propiedad intelectual
- ▶ Política de permanencia
- ▶ Política de formación en idiomas.

Disponemos de un **espacio digital para el acceso directo y único a toda la oferta formativa del Grupo Quirónsalud**, un espacio único para que nuestros profesionales puedan desarrollar todo su potencial, poniendo a su alcance todo lo que necesitan para el aprendizaje a través de esta nueva plataforma de creación y transferencia del conocimiento.

La plataforma garantiza una experiencia digital, inspiradora, interactiva y de autoaprendizaje. Asimismo, los usuarios pueden disfrutar de contenidos virtualizados, abiertos, segmentados, gamificados y mucho más, teniendo a su disposición un catálogo de libre acceso con formaciones abiertas, webinars internos y otros tipos de acciones formativas específicas.

En 2022, hemos incluido en este espacio digital a los profesionales mercantiles de la compañía, así como toda la formación asociada a la implantación de Casiopea.



## Plan anual de formación 2022

Cumpliendo los objetivos marcados, se ha continuado trabajando en proyectos clave:

### ✓ Escuelas Técnicas:

- Escuela Medicina: Más de 150 formaciones disponibles. Formaciones de todas las disciplinas. Programas acreditados.
- Escuela Enfermería: Más de 100 formaciones disponibles. Formaciones acreditadas de cara a la especialización y creación de itinerarios formativos.

### ✓ Iniciativa de mejora de la calidad asistencial y Seguridad del Paciente

De cara a impulsar el conocimiento en dos temáticas clave en el tratamiento de los pacientes críticos en nuestros días, hemos desarrollado formaciones para mejorar la calidad asistencial y la Seguridad del Paciente, como Manejo del Código Sepsis en las urgencias y Realización de accesos vasculares, así como formaciones en Seguridad del Paciente e Higiene de manos para todo el personal de los centros.

### ✓ Iniciativa de mejora de la experiencia de paciente

De cara a mejorar la experiencia de paciente dentro del Grupo Quirónsalud, se han lanzado diferentes iniciativas formativas con tres colectivos clave: personal de nueva incorporación, personal de primer contacto, y mandos intermedios y directores.

### ✓ QS Lives

Hemos impulsado charlas y cursos inspiracionales online con el objetivo de formar y divulgar el conocimiento más novedoso del Grupo Quirónsalud: más de 20 actividades, más de 500 inscripciones y 4,5/5 de valoración.

### ✓ Formación en habilidades para mandos intermedios

Con el objetivo de impulsar la formación de los mandos intermedios, junto a Gestión de Talento, hemos diseñado formaciones online para trabajar los siguientes aspectos clave del día a día de este colectivo:

- Comunicación
- Gestión de equipos
- Gestión del conflicto
- Gestión del cambio
- Toma de decisiones
- Orientación al cliente
- Creatividad
- Digitalización



### ✓ **Iniciativas médicas**

Implicamos a nuestros/as profesionales en su desarrollo profesional desde el inicio; por eso, con el objetivo de canalizar y validar cualquier propuesta médica que sea de aplicación para todo el Grupo Quirónsalud y que el Consejo Asesor cuente con un informe para tomar decisiones al respecto contamos con el **Comité Evaluador de iniciativas médicas**. A este comité llegan las propuestas relacionadas con la formaciones o proyectos médicos que se quieren poner en marcha para toda la compañía o que se hayan detectado como necesidad relevante.

Las iniciativas más relevantes realizadas en 2022 han sido la II Edición del Máster de Urgencias para Médicos, el curso sobre Evaluación de Resultados en Salud, el Programa Medical Mentoring y las sesiones clínicas en el área de oncología.

### ✓ **Máster de Urgencias y Emergencias Quirónsalud para Médicos**

Realizado en colaboración con la Universidad Alfonso X El Sabio, nos ayuda a profesionalizar a nuestros/as médicos de Urgencias y a atraer talento externo.

Ante la inexistencia de la especialidad de Urgencias, desde Quirónsalud se ha desarrollado un máster que cubre estas necesidades y se diferencia de las formaciones existentes en el mercado por su elevado número de horas prácticas en hospital y en áreas de simulación. Esto permitirá a los médicos formados, enfrentarse a su labor asistencial en las Urgencias con unos conocimientos sólidos y asentados.

Tras el éxito de la 1ª edición, en la que se formaron 22 médicos de nuestras urgencias y 3 externos, se lanza la 2ª edición con 27 plazas ocupadas por nuestros profesionales y 3 externos.

### ✓ **Programa Medical Mentoring**

Ya en el año 2021 nos adherimos a la **Red Española de Mentoring**. El programa cubre las áreas de Asistencia, Gestión, Docencia e Investigación. Nos nutrimos de nuestro propio talento para mentorizar a los/as profesionales más jóvenes, además de ofrecer a nuestros profesionales la posibilidad de certificarse como mentores.

La primera edición se ha extendido hasta mitad del año 2022, en el que 62 participantes finalizaron su relación de mentoría con una satisfacción de 3,7 sobre 4.

### ✓ **Key People**

A mediados de 2020 se comenzó a trabajar un programa piloto de desarrollo de talento, cuyo objetivo es el de desarrollar talento de forma individual y dar continuidad a posiciones críticas de la organización.

Durante 2021 y 2022 se han puesto en marcha los diferentes planes de desarrollo para los 59 participantes hasta la fecha. Se han formado 39 personas y 26 participantes han recibido coaching.



✓ **Programa de desarrollo de Directores/  
Responsables de Experiencia de Paciente**

A mediados de 2021 comenzamos a trabajar, en coordinación con el área corporativa de Calidad Asistencial, el Proyecto para potenciar y desarrollar el rol de las direcciones y los responsables de experiencia de paciente del Grupo.

Este programa consta de varias fases: definición del perfil, evaluación y diseño de planes de desarrollo individual. Actualmente hay 46 participantes y a lo largo del 2022 se han puesto en marcha los planes para su desarrollo individual.

✓ **Programa de Desarrollo para mandos intermedios**

Hemos puesto en marcha un proyecto para impulsar el perfil y dotar de herramientas a los mandos intermedios de segundo nivel, de cara a potenciar su liderazgo.

El proyecto consta de varias fases: definición de perfil, assessment y planes de desarrollo individual. Actualmente, participan en la experiencia piloto 44 personas de un área territorial.

## Indicadores de formación

A lo largo de 2022 se han impartido en el Grupo un total de **521.570 horas de formación**, lo que supone un crecimiento de un 29% respecto al año anterior.

Categoría profesional	2021	2022
A-B	50.068	65.964
C	123.000	147.033
D	35.393	43.408
E	171.534	240.794
F	23.232	24.372
<b>Total</b>	<b>403.227</b>	<b>521.570</b>

(\*) Incluye dato de España y de Clínica El Prado (Colombia) y Clínica Ricardo Palma (Perú)

Grupo A -B	Dirección - Mandos intermedios
Grupo C	Otro personal no Sanitario
Grupo D	Otro personal sanitario
Grupo E	Personal de Enfermería
Grupo F	Personal Facultativo

## ∴ Campus Quirónsalud: un espacio para el desarrollo del talento del Grupo

A lo largo de 2022,  
**1.654 profesionales** han pasado  
por nuestro Campus, con un nivel de  
satisfacción media de **3,8/4**.

Campus Quirónsalud es nuestro espacio de conocimiento, talento e innovación abierto tanto a nuestros profesionales como a la sociedad en su conjunto e integrado dentro de la Universidad Corporativa Quirónsalud. Dando un empuje en la transformación digital, diseñando una nueva imagen del Campus Quirónsalud, una web, una plataforma 3D y materiales utilizados en cada uno de los eventos, hemos conseguido que los/as profesionales puedan desarrollar su talento desde cualquier lugar.

En 2022 se han desarrollado los siguientes eventos:

- VIII Seminario Internacional de Seguridad del Paciente y Excelencia Clínica
- III Seminario Internacional de Experiencia del Paciente
- III Jornada de Investigación Quirónsalud
- Encuentro Prime investigadores Quirónsalud
- VI Jornada de Cuidados Quirónsalud
- IV Jornada Cooperación Internacional
- II Jornada actualización Covid
- II Encuentro de Urgencias
- I Encuentro Direcciones Médicas

Todo ello facilitado por nuestra plataforma 3D que posibilita la realización de los eventos con gran calidad en un formato híbrido, llegando en 2022 a 1.654 profesionales, 831 asistentes presenciales y 823 asistentes virtuales, obteniendo una satisfacción media de 3,8/4.



**Destacamos asimismo los siguientes programas:**

► **Programa Gestión Sanitaria avanzada Quirónsalud - IESE Business School**

Objetivo: Preparar a los/las profesionales del Grupo Quirónsalud para dirigir y liderar los hospitales del futuro, todo ello a través de un espacio de reflexión, debate y generación de conocimiento para afrontar los retos a los que se enfrenta el Grupo, comprometido por la excelencia en el servicio, el uso de tecnología y una misión clara encaminada a mejorar la salud y el bienestar de los pacientes y empleados.

**122 participantes**

En la I y II edición del programa

► **Master en gestión e innovación digital del cuidado**, en colaboración con la Universidad Europea de Madrid:

Un total de 5 ediciones hasta el 2022, cursado por 159 profesionales, mandos intermedios y Direcciones de Enfermería.

**159 participantes**

5 ediciones hasta 2022

► **Master Experto en Accesos Vasculares**, con la EUE FJD:

Dos ediciones y 30 alumnos formados.

**30 participantes**

2 ediciones hasta 2022

► **Master Experto en Gestión del Bloque Quirúrgico y Esterilización**, con la EUE FJD:

Dos ediciones y un total de 57 alumnos participantes.

**57 participantes**

2 ediciones hasta 2022

► **Master de Anestesia**, con la EUE FJD 22/23:

Ya impartidas 4 ediciones y becados un total de 32 profesionales.

**32 participantes**

4 ediciones hasta 2022

Para el Grupo Quirónsalud resulta estratégico seguir generando **Másteres y Programas Formativos Propios** en colaboración con las principales Universidades, ya que nos permiten alcanzar mayores niveles de formación y prestigio para nuestro equipo de profesionales, **compartiendo además su conocimiento y aportando al sistema sanitario español** para lograr una mejora continua en la atención sanitaria.

Nuestro **compromiso con la docencia** se detalla con mayor alcance en el capítulo de esta Memoria relativo al **compromiso de Quirónsalud con la sociedad**.