

Radiografía del empleo del sector farmacéutico especializado en enfermedades raras



Análisis del impacto laboral,
talento y evolución en España

AdQualis
Human Results

Con la colaboración de:

maeImhu
asociación española de laboratorios de medicamentos huérfanos y ultrahuérfanos

Construyendo el mapa del sector

Objetivo

Obtener una **visión precisa del empleo en el sector especializado en enfermedades raras**, caracterizando a las empresas investigadoras y comercializadoras.



Metodología

Cuestionario estandarizado respondido por **más de 30 compañías con presencia en España** realizado durante el primer trimestre de 2026. La muestra incluye compañías plenamente especializadas en enfermedades raras y compañías con portafolios mixtos. Para cada indicador se ha utilizado el número de respuestas válidas disponibles.*

*La N varía según la pregunta por respuestas no facilitadas o no aplicables

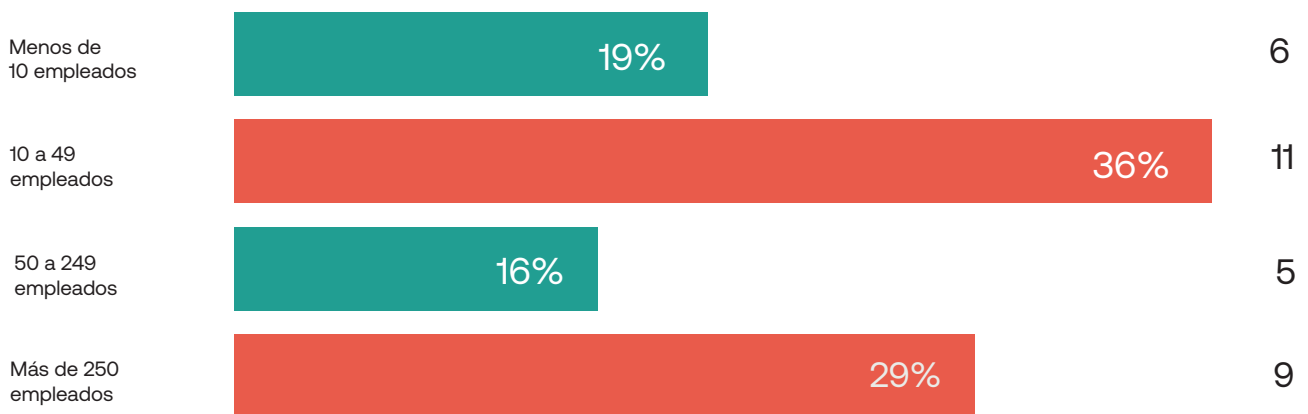
Impacto

Posicionar al sector, apoyar la toma de decisiones estratégicas y visibilizar su alta relevancia social y sanitaria.

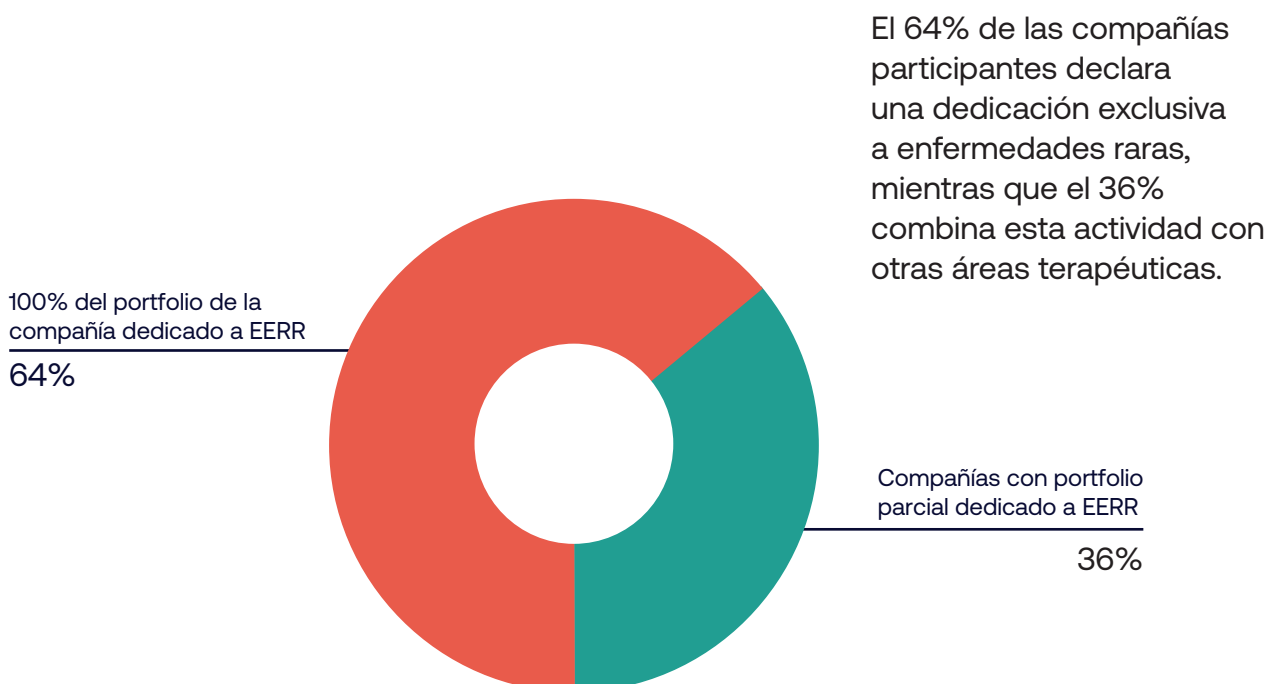


Estructura del sector: muchas pequeñas empresas, empleo concentrado en grandes compañías

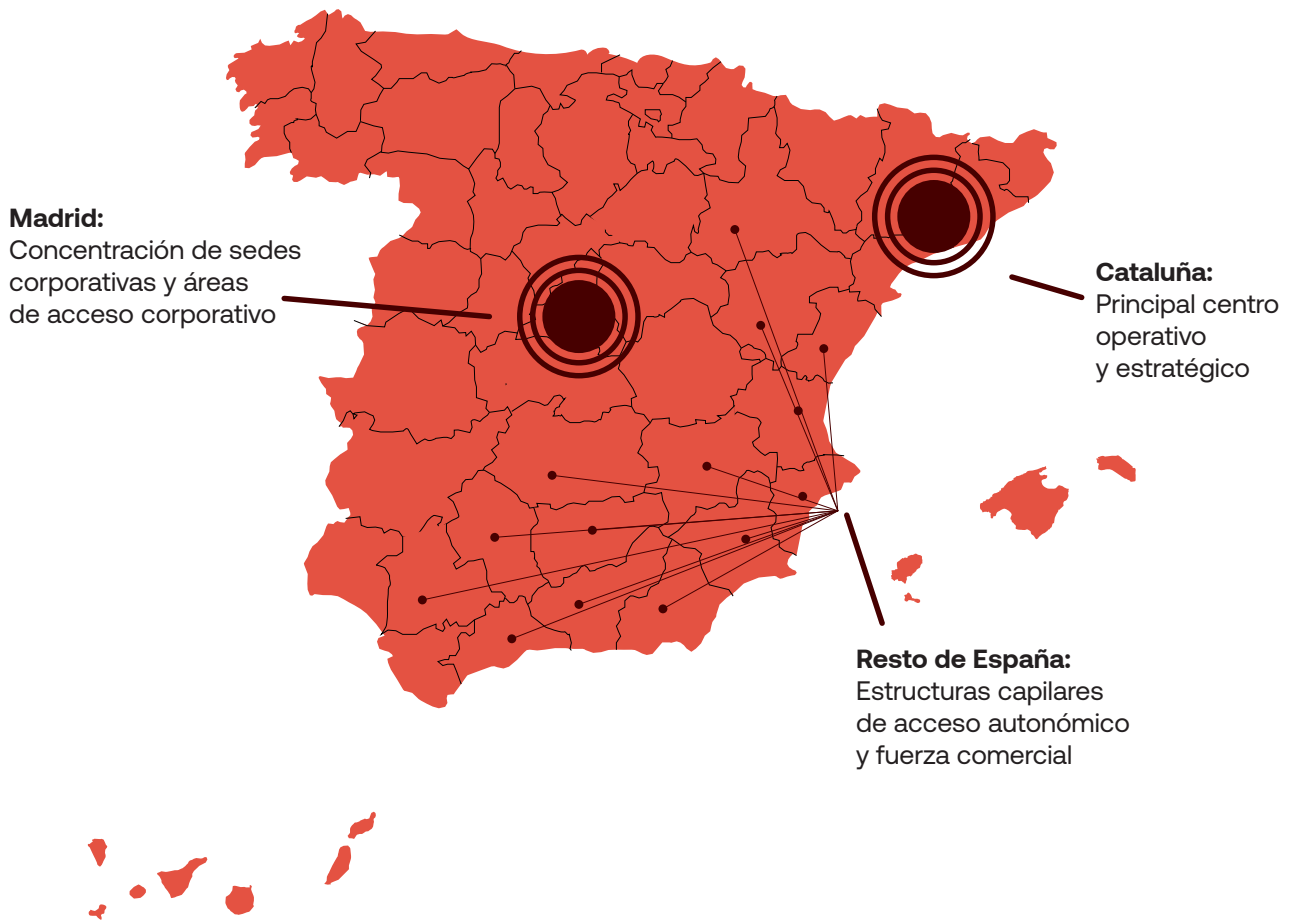
El sector combina una base amplia de pequeñas empresas con una fuerte concentración del empleo en las grandes compañías. Las empresas de menos de 50 empleados representan el 55% de la muestra analizada. Así evitamos extrapolar al “tejido empresarial” cuando realmente se habla de una muestra.



La heterogeneidad del sector



Impacto laboral del sector en España



Las compañías participantes declaran un total de 5.210 empleos directos.

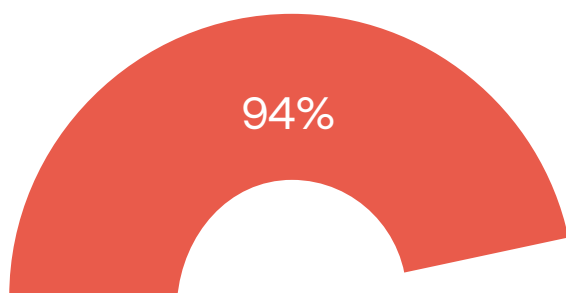
Las compañías estiman la generación de 1.752 empleos indirectos asociados, vinculados a CROs, logística, proveedores y otros servicios especializados.

Por cada 3 empleos directos se genera aproximadamente 1 empleo indirecto asociado.

168 empleados de media por compañía, con una mediana de 31.

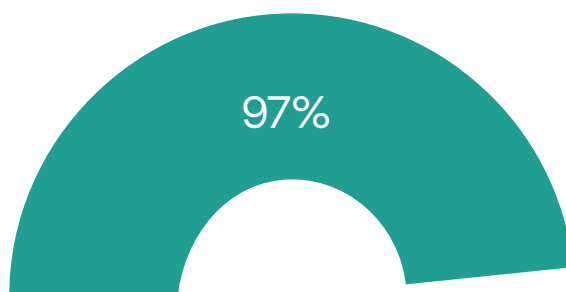


Un motor de empleo estable y de extrema cualificación*



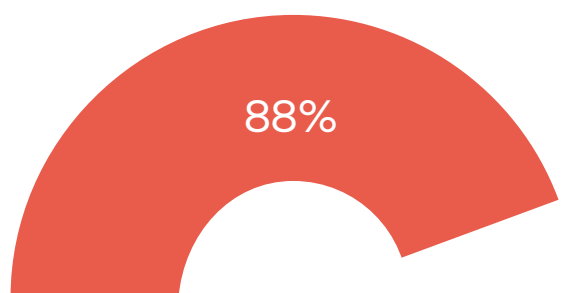
Contratación indefinida:

Representa la estabilidad estructural del sector.



Jornada completa:

Dedicación absoluta a proyectos de alta complejidad.



Titulación universitaria:

El estándar base para la entrada al ecosistema.

*Los datos de contratación indefinida y jornada completa están calculados como media ponderada por empleo declarado. El dato de titulación universitaria corresponde a la media simple sobre respuestas válidas

Estabilidad y especialización: El sector no solo retiene talento, sino que actúa como un refugio de conocimiento avanzado, donde la temporalidad es marginal frente a la necesidad de expertise a largo plazo. El sector destaca por una elevada estabilidad contractual, dedicación completa y alta cualificación académica. La mediana de titulación universitaria alcanza el 99%, aunque el dato ponderado se reduce por la presencia de compañías de mayor tamaño con plantillas funcionalmente más diversas.

Crecimiento del empleo

El sector muestra **crecimiento neto positivo en 2025** y **previsión favorable para 2026**, aunque con grandes diferencias entre compañías.

La diferencia entre la media (+26%) y la mediana (+10%) refleja que **un pequeño grupo de empresas concentra buena parte de la expansión del empleo**.

Indicador	Resultado
Creación neta de empleo en 2025	Más de 800 empleos
Mediana de crecimiento absoluto	+4 empleados por compañía
Variación porcentual media	26%
Mediana de variación porcentual	10%
Previsión creación empleo 2026	+197 empleos
Previsión mediana crecimiento 2026	5%



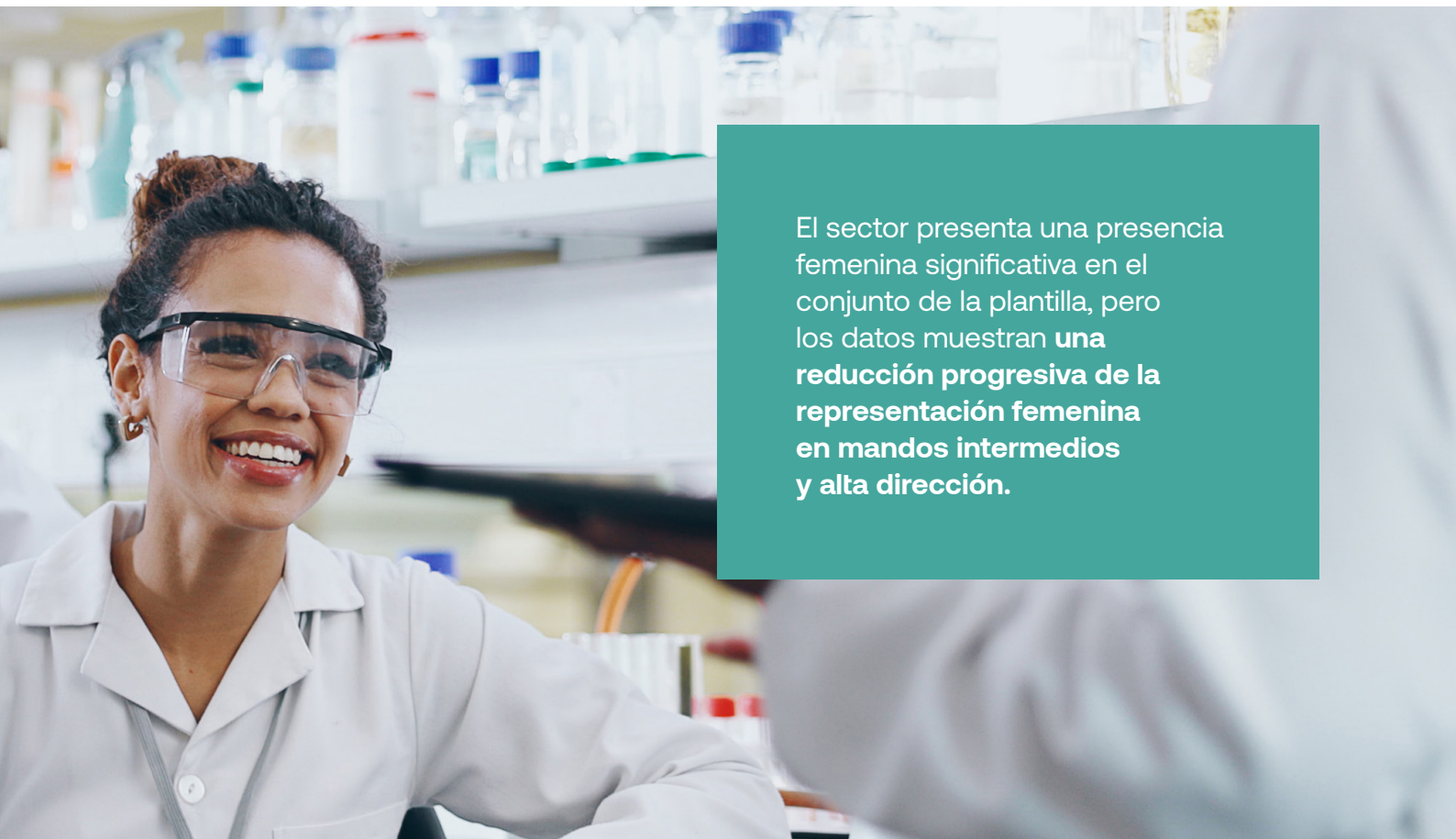
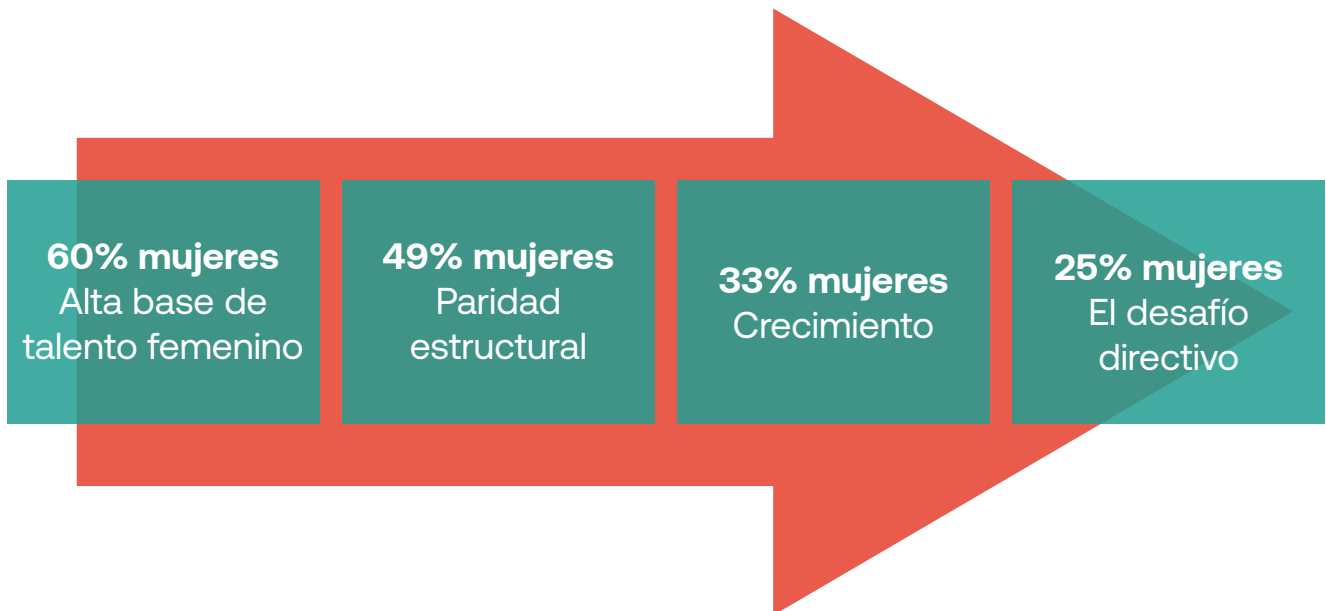
Diversidad y liderazgo: el recorrido del talento femenino

Plantilla
total

Posiciones
técnicas

Mandos
intermedios

Alta
dirección

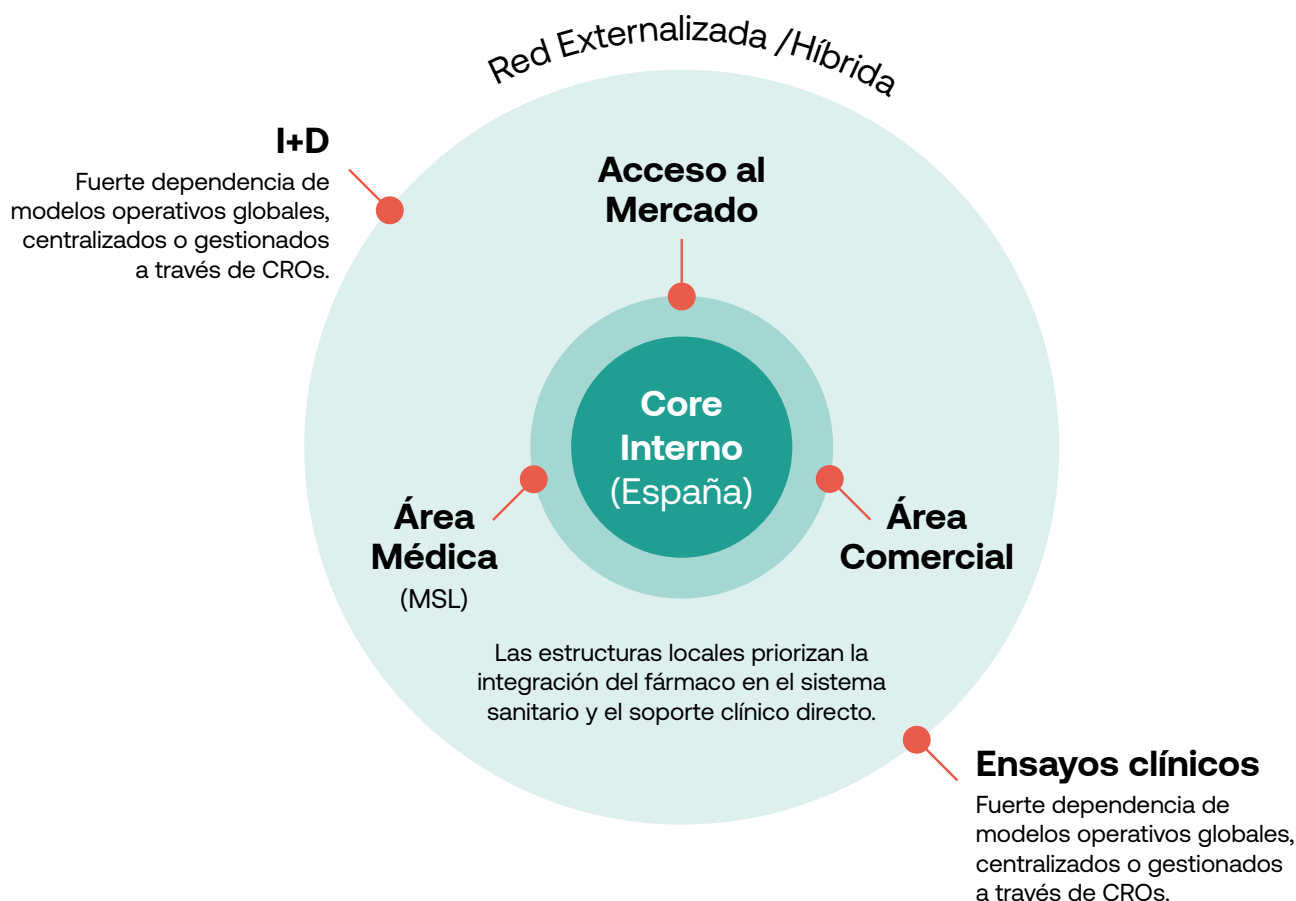


El sector presenta una presencia femenina significativa en el conjunto de la plantilla, pero los datos muestran **una reducción progresiva de la representación femenina en mandos intermedios y alta dirección.**

Arquitectura operativa: core estratégico vs red global

El empleo declarado se concentra principalmente en funciones comerciales, marketing, área médica, soporte y acceso al mercado.

Las funciones de I+D y ensayos clínicos tienen menor peso medio en plantilla local, aunque existen compañías con presencia relevante en estas áreas.



Modelo operativo en I+D y ensayos clínicos

El modelo operativo en I+D y ensayos clínicos se apoya mayoritariamente en fórmulas externalizadas o mixtas: **el 77% de las compañías declara externalización completa o parcial.**

43%

Externalización completa

35%

Externalización parcial

22%

Equipo interno

La batalla por el talento

Principales fuentes de reclutamiento

- Redes profesionales (LinkedIn)
- Referencias internas
- Head Hunters especializados

Perfiles más difíciles de atraer

- Área médica (MSL)
- Acceso al Mercado
- Posiciones comerciales especializadas

“Las respuestas identifican de forma recurrente **perfiles médicos/MSL, acceso al mercado y posiciones comerciales especializadas** como los más difíciles de atraer.”

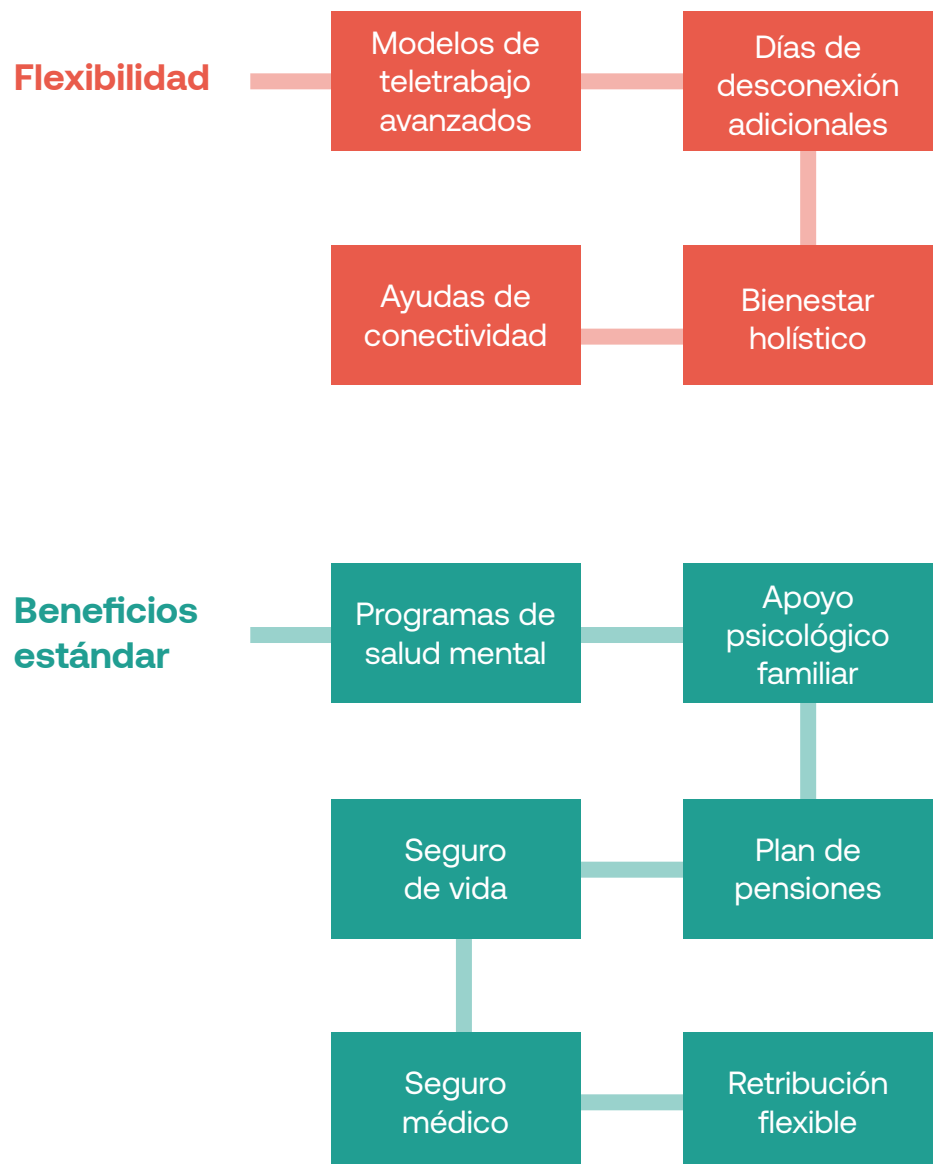




Propuesta de Valor al Empleado (EVP)

La mayoría de las compañías declara ofrecer una propuesta de valor amplia, con alta implantación de seguro médico, medidas de conciliación, retribución flexible, programas de bienestar y planes de pensiones.

- Políticas de conciliación avanzadas
- Planes de igualdad consolidados
- Políticas de inclusión para diversidad y minorías
- Programas de salud mental y corporativa

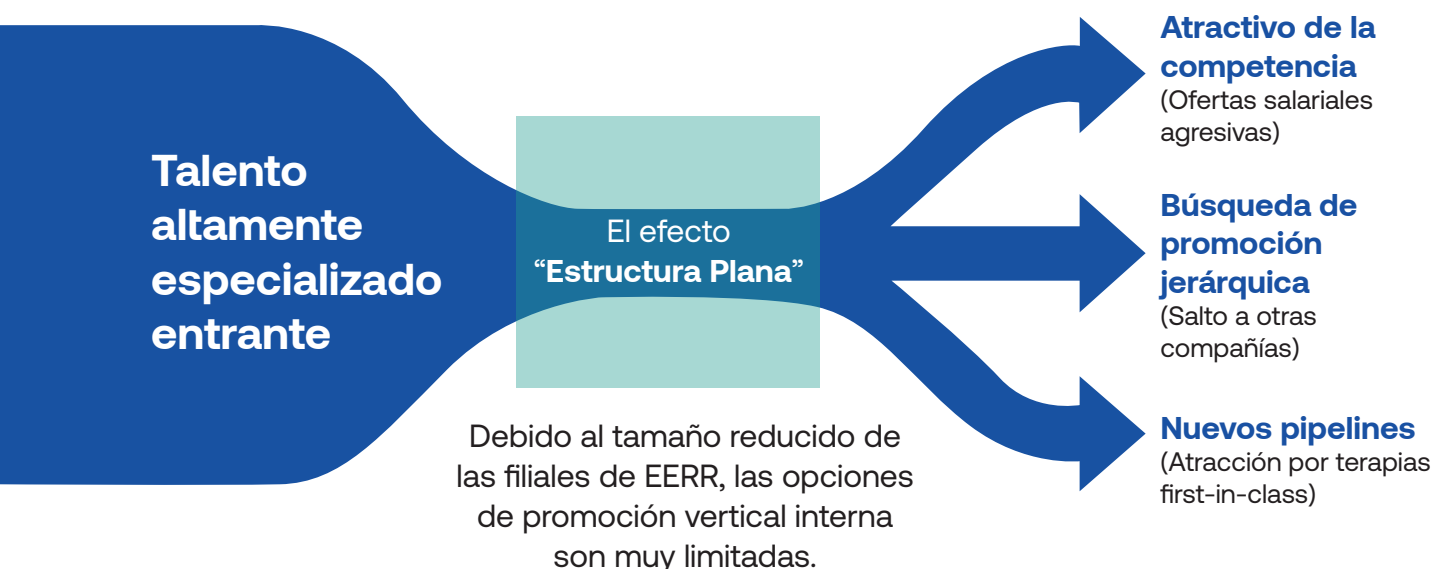




Dinámicas de rotación: el techo de las estructuras planas

La rotación voluntaria declarada es baja o moderada, con una media del 4,1% y una mediana del 2%. Las causas mencionadas apuntan principalmente al desarrollo profesional, a oportunidades externas, a reorganizaciones internas o a mejores condiciones económicas.

Rotación contenida y permanencia relevante del talento especializado



Colaboración con Asociaciones de Pacientes

El paciente como parte del proceso

En las enfermedades raras, el paciente no es el final de la cadena, forma parte del modelo operativo.

Una amplia mayoría (88%) de las empresas analizadas integra programas de colaboración activa con grupos de pacientes, un sello identitario de este sector.



El propósito

Las respuestas cualitativas destacan de forma recurrente: el impacto en los pacientes, la mejora de su calidad de vida, la innovación científica y la respuesta a necesidades médicas no cubiertas, como principales atractivos del sector.

“

Dar visibilidad, respuesta y esperanza a pacientes de diagnóstico complejo.

”

“

Mejorar de manera indiscutible la calidad de vida de minorías desatendidas por el sistema.

”

“

Participar en la aceleración de la innovación científica: desde la terapia génica hasta la equidad en salud.

”

Formación continua y colaboración con universidades

La formación continua está prácticamente universalizada en el sector.

Indicador	Resultado
Plantilla con formación continua	91% media
Mediana	100%
Horas de formación media	38
Mediana horas formación	20
Convenios con universidades/ centros de investigación	19 de 31 (61%)

La colaboración académica refuerza el acceso al talento y facilita la transferencia de conocimiento.



Matriz de retos estratégicos

Dimensión tecnológica

Integración digital e IA

Upskilling acelerado de plantillas para operar en la salud digital

Acceso

Diseñar modelos innovadores de acceso y financiación para terapias avanzadas y de alto coste

Dimensión humana

Retención en estructuras limitadas

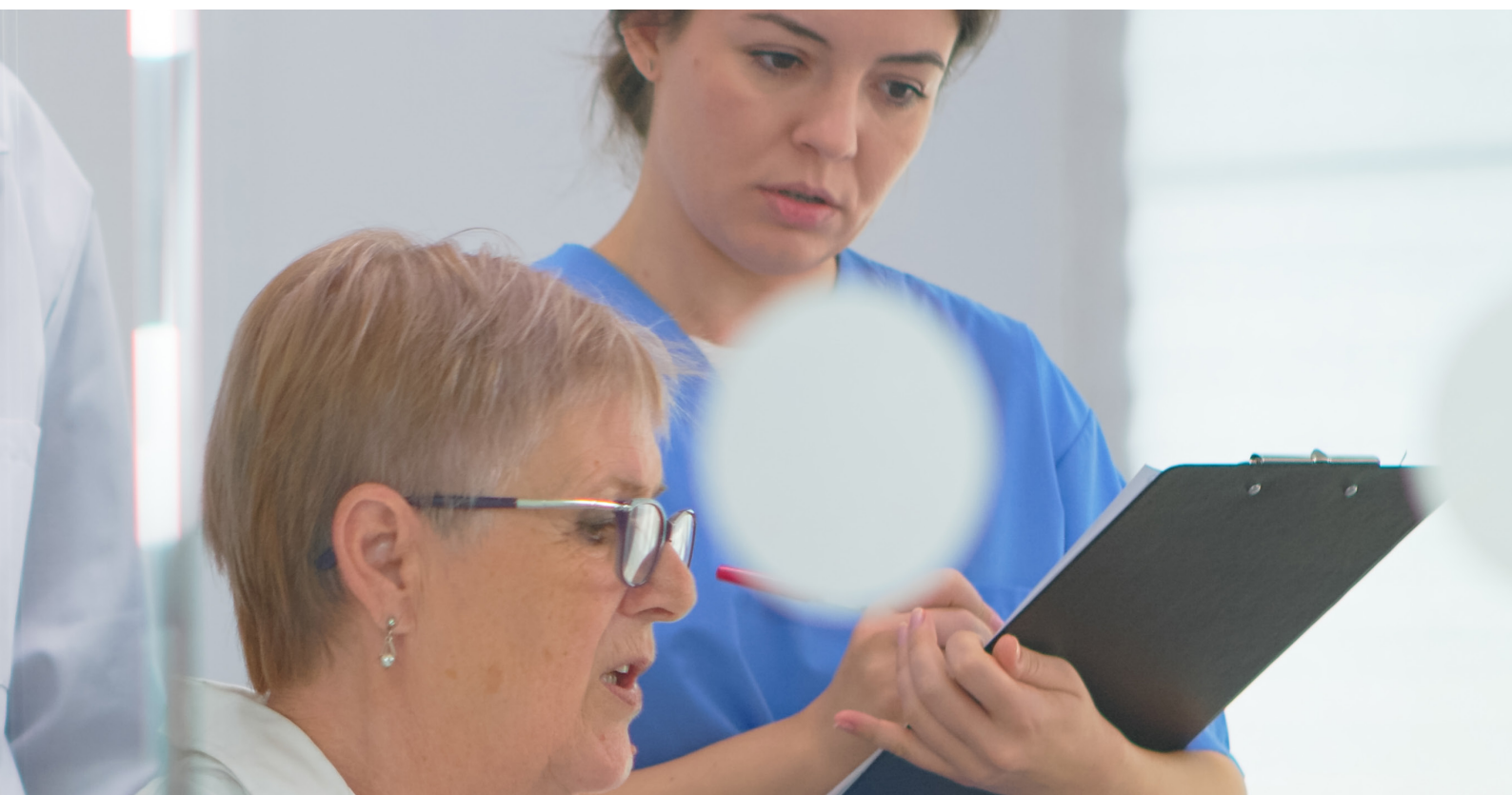
Diseñar trayectorias de desarrollo en organizaciones planas

Relevo generacional

La urgencia de relevo generacional y la competencia por el mismo pool de talento

Estructura interna

Ecosistema externo



Conclusiones ejecutivas y visión de futuro



1. Empleo de calidad

El sector es un bastión de empleo indefinido, cualificado y estable, generando además alto impacto multiplicador indirecto.

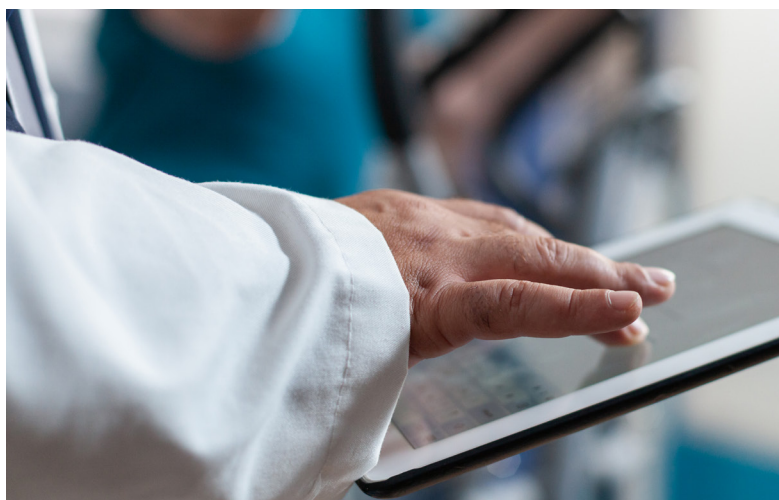
2. Talento especializado

Existe una competencia por perfiles clave (Médico y Acceso). La escasez exige reimaginar las vías de entrada para el talento joven.



3. Evolución de capacidades

Las necesidades futuras de formación se concentran en IA, digitalización, datos, acceso, comunicación y liderazgo.



4. Impacto social

La colaboración con asociaciones de pacientes y el impacto en enfermedades con necesidades no cubiertas aparecen como principales elementos atractivos del sector.



5. Heterogeneidad

Un ecosistema diverso donde conviven compañías multinacionales con un amplio portfolio y pequeñas y medianas empresas centradas exclusivamente en enfermedades raras.

Las enfermedades raras son una prioridad sanitaria y, al mismo tiempo, **un activo estratégico para el empleo, la innovación y la competitividad de nuestro país**, configurando un sector capaz de generar talento especializado, impulsar el conocimiento y contribuir al progreso económico y social de España.

Radiografía del empleo del sector farmacéutico especializado en enfermedades raras

Análisis del impacto laboral,
talento y evolución en España

AQ

Human Results

BARCELONA

Muntaner, 479-483, Ático 4
08021 Barcelona
T. +34 93 434 23 10

MADRID

Ps. de la Castellana 129, 1
28046 Madrid
T. +34 91 330 46 38

Con la colaboración de:

 **aelmhu**
Asociación Española de Laboratorios de Medicamentos Huérfanos y Ultrahuérfanos

www.adqualis.com