

FeelGood

Cuidar de tu negocio sienta bien

¿Y si pudieses cuidar de tu clínica veterinaria como cuidas de ti? Ahora, puedes hacerlo gracias a FeelGood, nuestra gama de servicios específicos para el sector de la salud y el bienestar, con soluciones digitales integrales adaptadas a tu negocio, herramientas de gestión y opciones de financiación para tus clientes que facilitarán tus ventas.

Visítanos en el salón AVEPA para ayudarte de forma personalizada con tu clínica veterinaria.



Descubre las ventajas
que te ofrecemos en una oficina
CaixaBank o en www.CaixaBank.es



CaixaBank
Negocios

FeelGood

Salarios veterinarios, un reto colectivo



Carlos Muñoz Sevilla
Veterinario, MBA
Departamento de Medicina y Cirugía Animal.
Facultad de Veterinaria.
Universidad Cardenal Herrera - CEU, CEU Universities.

Hablar de salarios en la clínica veterinaria de pequeños animales no es sencillo. Durante años, la profesión ha convivido con una paradoja: la alta exigencia académica y emocional que requiere ser veterinario frente a una retribución que, en la mayoría de los casos, no refleja ni la formación ni la dedicación que se ponen en juego. Este debate no es nuevo, pero sí cada vez más urgente.

En España, el salario medio de un veterinario clínico ronda entre 20.000 y 25.000 euros brutos anuales, cifras que se sitúan por debajo de otras profesiones sanitarias como medicina o enfermería, y también por debajo de ingenieros, arquitectos o abogados. Esta comparación ayuda a poner en perspectiva la realidad: la sociedad percibe al veterinario como profesional sanitario, pero los datos salariales no terminan de reflejarlo.

La experiencia muestra que allí donde las clínicas han apostado por una mejor gestión empresarial han podido mejorar la rentabilidad y, en consecuencia, los salarios. Disponer de indicadores como facturación por hora de trabajo clínico, ticket medio o ratio de productividad por veterinario no es un lujo: es la base para tomar decisiones que impactan directamente en la viabilidad de los centros y en las retribuciones de los equipos.

El precio de los servicios veterinarios, inevitablemente, marca el techo de los salarios. Las clínicas que fijan precios teniendo en cuenta costes, amortizaciones y tiempos invertidos aspiran a márgenes mayores y mejores salarios. Para ello hay que estructurar bien la propuesta de valor, la oferta de los servicios, valorar el tiempo clínico y evitar competir solo por precio, así lograrán ofrecer mejores condiciones laborales.

Un aspecto poco discutido pero esencial es cómo los protocolos clínicos, la calidad asistencial y la organización del trabajo repercuten en la economía de la clínica. Protocolizar no significa perder libertad médica, sino ganar en eficiencia, seguridad, valor percibido y confianza del cliente. Esa confianza se traduce en fidelidad, y la fidelidad en estabilidad financiera que permite pagar mejor.

Ahora bien, el salario no es solo un número. Está íntimamente ligado a la conciliación y a la motivación personal y profesional. Veterinarios mal retribuidos, con horarios extensos y poca capacidad de desconexión, son más proclives al desgaste y a la frustración. En cambio, cuando el sueldo es justo, se fomenta la mejora profesional y se respeta la vida fuera del trabajo, se gana en motivación, compromiso y calidad en la atención a los pacientes.

Mirando hacia adelante, hay dos palancas que pueden marcar una diferencia real en la productividad de las clínicas: el apoyo de auxiliares y el uso inteligente de la tecnología. Contar con auxiliares bien formados, con una ratio ideal de 1:3-1:4, libera al veterinario de tareas que no requieren su nivel de cualificación, optimizando tiempos y reduciendo la presión asistencial. A esto se suma la oportunidad que ofrecen las herramientas de inteligencia artificial para gestionar tareas administrativas y repetitivas que no aportan valor directo al cliente, desde recordatorios automáticos, elaboración de presupuestos, facturación, hasta la cumplimentación de los historiales clínicos. Todo ello abre la puerta a que el tiempo del veterinario se concentre en lo que realmente importa: el acto clínico y la relación con el propietario.

En los últimos 15 años, los salarios han mostrado una evolución contenida. La aprobación del Convenio de Centros Sanitarios Veterinarios marcó un hito, pero no resolvió la brecha respecto a otras profesiones. El crecimiento ha sido modesto y, en muchos casos, insuficiente para acompañar el aumento del coste de la vida. Sin embargo, el convenio sí ha supuesto un marco de referencia que ayuda a dar pasos hacia mayor homogeneidad y, en cierta medida, protección de derechos.

El reto ahora es colectivo: propietarios, gerentes y veterinarios deben alinear expectativas. No se trata solo de pedir mejores salarios, sino de dar buen servicio, fidelizar a los clientes y construir clínicas más sólidas, capaces de generar los recursos necesarios para sostener toda la estructura. Debe haber un compromiso, de todas las partes, por la mejora continua: formación, protocolos clínicos, protocolos de trabajo, calidad asistencial, atención al cliente, comunicación, precios... La clave estará en combinar gestión empresarial, visión sanitaria y compromiso con la calidad de vida de quienes ejercen una profesión tan esencial como vocacional.

El futuro del salario veterinario pasa, en definitiva, por reconocer que detrás de cada consulta hay un profesional que merece no solo respeto y admiración, sino también una retribución digna y unas condiciones laborales que hagan posible seguir ejerciendo con ilusión.

La clave no está en trabajar más, sino en trabajar mejor. El futuro de la profesión depende de todos.

Carlos Muñoz Sevilla
Veterinario, MBA

Departamento de Medicina y Cirugía Animal
Facultad de Veterinaria. Universidad Cardenal Herrera - CEU, CEU Universities