

capital+especial remuneración

Nuevas tendencias en la remuneración de directivos





Mesa redonda Olympia & Capital



Rita Martí, gerente de Olympia Quirónsalud

Redacción

Los nuevos modelos de remuneración de directivos incluyen desde hace años incentivos y beneficios enfocados hacia el cuidado de la salud y sus múltiples elementos vinculados. Más allá del clásico seguro sanitario, los complementos salariales relacionados con la prevención se posicionan como factores clave en las propuestas de las empresas hacia sus altos cargos.

En este contexto, Olympia Quirónsalud y Capital congregaron a principios de junio a una cuidada representación de expertos en esta materia en un encuentro celebrado en el auditorio Olympia. El evento contó con la participación de la Dra. Vanesa Pytel, especialista en Neurología Cognitiva, Cerebro Sano y Enfermedades Neurodegenerativas de Olympia Quirónsalud, y el Dr. Borja Núñez de Aysa, especialista en Medicina Deportiva y Rehabilitación y jefe del Servicio Unidad de Intervencionismo y Terapias Biológicas de Olympia Quirónsalud.

Además, en el debate participaron Victoria Gismera, socia de Peoplematters; Javier Vicente, Chief People Officer de Aysa Digital; el Dr. Juan José Muñoz Benito, gerente de Salud y Bienestar en CaixaBank y Servicios Médicos de la Federación Española de Balonmano, y el Dr. Johannes Amadeus Hammerle, responsable del Servicio Médico de Moeve. La mesa redonda fue moderada por Borja Carrascosa, director de Capital, y el catering corrió a cargo de Viena Capellanes.

EL LUGAR DE ENCUENTRO PARA EL MODELO DE SALUD INTEGRAL

Durante la introducción del encuentro, Rita Martí, gerente de Olympia Quirónsalud, agradeció su asistencia a todos los invitados y quiso poner en valor que el centro es el "lugar más adecuado para celebrar este encuentro", porque "une el bienestar al talento, el futuro de las organizaciones".

Leopoldo Álvarez, director de Relaciones Institucionales de Quirónprevención, por su parte, introdujo el concepto de "estrategia mundial de salud única", integral, como base de la sanidad del futuro. "La medicina preventiva o de diagnóstico precoz eleva a la empresa al segundo nivel de bienestar empresarial", resaltó.

El Dr. Juan José Muñoz (CaixaBank y Federación Española de Balonmano), destacó que el mercado pone de relieve una "tendencia a asegurar al directivo y a su



“

Dra. Vanesa Pytel
(Olympia Quirónsalud):

“Estamos perdiendo la capacidad de reflexionar y la flexibilidad cognitiva, el cerebro debe aprender a hacer cosas nuevas, debemos entrenarlo”



“

Dr. Borja Núñez de Aysa
(Olympia Quirónsalud):

“La gente no quiere pastillas, quiere cuidarse antes de desarrollar cualquier enfermedad y muchos directivos vienen a Olympia buscando salud activa y bienestar”

38

entorno familiar, con políticas de salud y de bienestar”. En su opinión, los altos cargos de las empresas se preocupan tanto “por el día a día de la compañía” como “por el futuro”. “Aspiran a darlo todo en las empresas y después a seguir viviendo muy bien”, resaltó.

La Dra. Vanessa Pytel (Olympia Quirónsalud) resaltó que “hoy, el gran desafío es la medición para poder optimizar y llevar al cerebro a su mayor plenitud en la etapa que cada uno esté viviendo”. Como consecuencia, “necesitamos un abordaje integral en el que estén incluidos el deporte, la nutrición, el cuidado de la microbiota o la medicina integrativa”. “El cerebro es fundamental en la toma de decisiones diarias de cualquier líder y debemos medirlo, entrenarlo, optimizarlo, llevarlo a la plenitud y mantenerlo”.

EL ESTILO DE VIDA Y EL MODELO LABORAL

Javier Vicente (Ayesa Digital), señaló que el modelo de salud integral del trabajador tiene un reto importante, que es, en cada momento del seguimiento de la salud del profesional, “encontrar los especialistas” que necesita el profesional que demanda esos servicios sanitarios. Y, además, enfatizó el “daño cognitivo que

puede generar en la salud un estilo de vida -y un modelo laboral- tóxico”.

El Dr. Borja Núñez de Aysa (Olympia Quirónsalud) resaltó que existe un “cambio generacional en la percepción de la salud”, vinculado al deporte, ya que los directivos empiezan a pensar que “les encanta su trabajo, pero quieren tener buena calidad de vida. Se empiezan a preocupar porque son conscientes de que pueden vivir más años y vivir mejor”.

Victoria Gismera (Peoplematters) destacó que las empresas deben caminar por la senda de la “personalización en el ámbito de la retribución, ya que vemos directivos en diferentes etapas de madurez y de experiencia”. Y enfatizó que las compañías también deben ser “transparentes y explicar esas diferencias, con coherencia” y buscar las “palancas de satisfacción que pueden ayudar a avanzar a las organizaciones”.





“

Victoria Gismera (Peplematters):

“Las empresas deben avanzar en la personalización en el ámbito de la retribución, con directivos en diferentes etapas de madurez y de experiencia y con modelos de salud integral”

Además, el Dr. Johannes Amadeus (Moeve) puso en valor la importancia de la “sostenibilidad del rendimiento”, que integra el bienestar del empleado y de los equipos como indicador clave incluso para la retribución de los directivos. De esta forma, “incentivan la participación en campañas de bienestar y de vigilancia de la salud”. Hay indicadores, resaltó, que detallan que el retorno de la inversión en salud de los empleados es cada vez más alto.

El Dr. Juan José Muñoz también resaltó que las empresas, cada vez más, ponen la salud en el centro y, tratándose de directivos, aún más. “Nos interesa que tengan buena salud y que, además, la mantengan”, en el contexto de envejecimiento de la población, dijo. “Lo primero es la seguridad, lo segundo es la salud, y lo tercero, el bienestar”. Y, en este contexto, destacó la importancia de la “predicción, la prevención y la personalización”. Los



“

Javier Vicente (Ayesa Digital):

“Utilizamos la IA para extraer patrones de conducta relacionados con los estilos de dirección o cultura organizacional que dañen la salud mental”

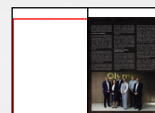
directivos necesitan “un cerebro joven, ejecutivo y sano”, dijo.

LAS HORAS DE SUEÑO Y EL DESARROLLO COGNITIVO

En el contexto de la neurología, la Dra. Vanesa Pytel puso en valor la necesidad de dormir al menos siete horas al día. “La eficiencia del cerebro disminuye” en caso contrario, señaló, y puso en valor la importancia del “bienestar emocional”, al que no se le da la importancia que debería. “Estamos perdiendo la capacidad de reflexionar y la flexibilidad cognitiva”, dijo. “El cerebro debe aprender a hacer cosas nuevas, tenemos que ponerlo en jaque y entrenarlo”, aseguró Pytel. “Debemos empezar a entender el cerebro como parte de ese abordaje integral de la salud de ese líder que necesita tomar decisiones”.

Javier Vicente identificó algunos de los principales problemas de salud que sufren los directivos. “En primer lugar, los trastornos musculoesqueléticos y, en segundo lugar, los problemas de salud mental”. “Estamos utilizando la inteligencia artificial (IA) para ver si logramos extraer patrones de conducta relacionados con los estilos de dirección o cultura





Dr. Juan José Muñoz Benito
(CaixaBank y Federación
Española de Balonmano):

*“El mundo de la empresa y el mundo
del deporte tienen muchísimas
similitudes, el alto directivo comparte
características con los deportistas
de alto rendimiento”*



**Dr. Johannes Amadeus
Hammerle (Moeve):**

*“Las empresas pierden más
dinero por el presentismo que por
el absentismo de los directivos,
muchos siguen trabajando a pesar
de estar enfermos y eso impacta
en su salud”*

40

organizacional que dañen la salud mental”. “La tecnología nos va a ayudar muchísimo”, dijo.

El Dr. Borja Núñez de Aysa resaltó, por su parte, que las personas “ya no quieren que les diagnostiquen con la enfermedad, lo que antes era un logro con un chequeo, ahora ya implica que estamos llegando tarde”. “La gente no quiere pastillas, quiere cuidarse antes de desarrollar cualquier enfermedad”, afirmó. “Muchos directivos vienen a Olympia buscando una salud activa, el bienestar, sentirse bien” y “la práctica del deporte, en este contexto, es salud, es un estatus”.

Johannes Amadeus apuntó, por su parte, que “el gran problema, donde las empresas pierden dinero por la salud de los directivos, no es el absentismo, sino el presentismo”. “Los directivos son personas que normalmente están expuestos a situaciones que causan problemas de salud, como el estrés crónico”. “Hay trabajadores que siguen trabajando cuando están enfermos y eso disminuye el rendimiento”.

Amadeus también añadió, en la línea de lo expuesto por el resto de los participan-

tes en la mesa, que, “para tener un buen rendimiento, hay que tener buena salud, porque esto influye en la capacidad de decidir, en la capacidad cognitiva y en el liderazgo”. Y “las generaciones más jóvenes valoran mucho un entorno laboral saludable, que se preocupa de verdad por la gente y no solo por los números”.

UN MODELO PARA LAS PLANTILLAS

Por todo lo anterior, Johannes Amadeus consideró que “hay que empezar con los directivos, porque son el modelo. Un directivo que valora la salud, que se cuida y que se hace chequeos, también anima a todos los empleados a que lo hagan”. “Así es como se consigue un cambio cultural en la empresa”, apuntó.

Victoria Gismera apuntó que, en este contexto, los modelos de salud integral como los que ofrece Olympia Quirónsalud son “fundamentales”. “El salario emocional es una parte decisiva, aunque el foco importante está en la salud y el bienestar, no debemos obviar el papel que juega en este entorno laboral la exigencia de cuidados que tienen que ofrecer las empresas a sus plantillas”.

“El desempeño se mide a través de muchos indicadores y la palanca social cada vez tiene más peso, es incluso una obligación para la empresa demostrar ese cuidado de las personas. El directivo tiene que tener muy interiorizado, que así es como hay que gestionar, así es como hay que prevenir y trabajar en la salud de las personas. Crear entornos saludables en todos los ámbitos es una palanca de atracción y retención de talento”.

La Dra. Vanesa Pytel apuntó que los directivos y, en general, las personas, deben “empezar a ocuparse del cerebro, en cualquier etapa que estemos de nuestra vida”. “Tenemos que cuidarlo, abrirle nuevos caminos alternativos y abordarlo desde una visión multimodal. Nosotros lideramos desde hace dos años una unidad de neuromodulación cerebral no invasiva que utiliza realidad virtual, estimulación magnética transcraneal y nuevas tecnologías como la inteligencia artificial para poder entrenar el cerebro”.

“Debemos cuidar todos los pilares que sostienen la salud cerebral: el sueño, la alimentación, el movimiento físico y una estimulación cognitiva de calidad, inte-



grándolos dentro de un abordaje verdaderamente global”, apuntó la Dra. Pytel. “Sin un cerebro sano, ni nos sentimos bien, ni podemos liderar bien, ni podemos tomar buenas decisiones”, concluyó.

LA VUELTA A LOS ORÍGENES

El Dr. Borja Núñez de Aysa finalizó su intervención haciendo hincapié “en las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial (IA), dentro de nuestro campo de las terapias neurológicas”. En su opinión, “el futuro va a ser volver a lo básico: al campo, a desconectar, a hacer deporte... Por supuesto, vamos a seguir avanzando en las nuevas tecnologías, pero tenemos que evitar las situaciones de estrés”.

“Antes, los grandes directivos llegaban a casa y no había teléfono móvil, el mundo laboral entraba en pausa y había un descanso, deporte, sueño... Me gusta mucho aplicar las nuevas tecnologías, es mi trabajo, pero la gente que mantiene una buena salud es la que sabe parar la cabeza y el cuerpo, dar un paseo, volver a lo básico, a la naturaleza”.

El Dr. Juan José Muñoz puso de relieve que “el mundo de la empresa y el mundo del deporte tienen muchísimas similitudes, el directivo comparte características con los deportistas de alto rendimiento.

Un directivo es el capitán del equipo y, en un deporte colectivo, todo el equipo es decisivo”. Y apuntó que “hay equipos que no tienen figuras deslumbrantes, pero, sin embargo, tienen un rendimiento mayor y esto mismo es lo que pasa en la empresa”.

“Para las direcciones de Personas, la clave es encontrar ese perfil idóneo del buen directivo, que haga un buen equipo, y hacer un seguimiento constante de su salud”. “Si ese directivo está bien, su equipo va a estar bien, y si, además de ser el capitán del equipo, es un buen líder, entonces hemos conseguido un Fórmula Uno que tenemos que cuidar”, apuntó el Dr. Muñoz.

AUTOCUIDADO Y BIENESTAR CONTRA EL ESTRÉS

El Dr. Johannes Amadeus dijo que, para manejar el estrés, “hay factores externos que nosotros no podemos cambiar, pero hay otros que sí. Cualquier acción de autocuidado y de bienestar va a tener un efecto beneficioso para las personas. Es el caso del *running* o del *mindfulness*, que derivan en otras acciones como comer más sano. Esto permite que, automáticamente, desciendan los niveles de ansiedad, porque lo que pasa alrededor pierde relevancia y la gana el bienestar y la salud”.

Victoria Gismera quiso añadir, por su parte, que “los directivos tienen que ser conscientes de la importancia de la salud, de su bienestar y del cuidado de las personas. Lo fundamental es que se posicionen como ejemplos para el resto del equipo y que entiendan muy bien las capacidades de las diferentes personas y personalidades que puedan tener en la plantilla”. Además, añadió que “la toma de decisiones con respecto a la gestión de los equipos debe ser estratégica y debe estar en el núcleo de la compañía”.

Javier Vicente, por último, utilizó su última intervención en el debate para recomendar a los directivos que hagan una “escucha activa de sus plantillas, con todas las herramientas con las que cuentan a su alrededor, tanto internas, como externas, con socios como Olympia Quirónsalud”. Además, aconsejó a las empresas que presten especial atención a “las diferentes generaciones que se dan la mano en las empresas”.

Según su visión, “debemos controlar la salud en todos los grupos de edad de las plantillas”, y alertó sobre el fenómeno de la “infoxicación” como elemento generador de estrés en los profesionales. “Debemos medir bien el volumen de información, ya que no todo el mundo está capacitado para absorber tanta”.x

