



7 Noviembre, 2018

La psicóloga Inma Puig ha visitado el Basque Culinary Center para hablar de personas, de equipos de trabajo y de cómo gestionar el talento y la tensión

✍ Arantxa Lopetegui  
📷 Gorka Estrada

**DONOSTIA**— Inma Puig, psicóloga clínica, ha trabajado con equipos de alto rendimiento, gestionando egos, cuidando a la persona. Y lo ha hecho en sitios tan diferentes como Can Roca y el Fútbol Club Barcelona. En el Basque Culinary Center habló al alumnado de lo que mejor conoce: los seres humanos.

¿Qué es lo que ha querido transmitir en estas charlas del BCC?

—Que las personas son el bien máspreciado que tenemos y que hemos de cuidarlas. Eso es tan esencial que a veces no llegamos a tener conciencia de la dimensión de la palabra cuidado, es una palabra tan especial que no tiene antónimo. Una persona que no cuidas es una persona deteriorada y jamás va a rendir todo lo que puede.

¿Y cómo se materializan los cuidados en una empresa?

—Significa poner límites, porque solo el que te pone límites es el que en realidad te cuida. El que te deja hacer lo que quieras te transmite el mensaje de que no le importa lo que hagas, que si no mejoras da igual. Cuidar significa también reconocer. El ser humano necesita el reconocimiento tanto como el aire que respira. Somos absolutamente adictos al reconocimiento. Todos deseamos hacer las cosas bien para que nos las reconozcan e inmediatamente buscamos otra para volverla a hacer bien y nos la vuelvan a reconocer.

No siempre se consigue

—Pasa una cosa. Cuando nos reconocen nos sentimos muy bien, pero somos muy rácanos reconociendo. El reconocimiento es gratis y otorga grandes beneficios. Si Hacienda descubre los beneficios que genera, tributaremos por ello. Aprovechemos que es gratis.

¿Cuándo una empresa se pone en contacto con usted es para prevenir o para curar?

—Hace un tiempo, para curar. Afortunadamente ahora es para prevenir o para poder pensar en las cosas que no se han planteado hasta el momento pero que se tiene la percepción de que son fundamentales para la salud profesional y personal de las personas que trabajan allí.

¿Cuál es la labor de una psicóloga en un restaurante?

—Si tenemos en cuenta que un restaurante es un grupo de personas que trabajan en la cocina, otro que trabaja en una sala, otros que son sommeliers y que todos tienen clientes que son personas, no es descabellado que haya un profesional de las personas. La voluntad de quienes regentan el restaurante está en cuidar a los trabajadores porque cuanto mejor cuidados estén mejor atendidos estarán los clientes. Los humanos acostumbramos a hacer o que nos han hecho.

## Inma Puig

PSICÓLOGA CLÍNICA Y EXPERTA EN DESARROLLO DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

# “No todo el mundo consigue gestionar la envidia y la soledad que genera el éxito”



¿En una empresa cómo se gestionan los egos, coordinándolos o dando a cada uno su espacio?

—Cuando alguien gestiona un equipo de personas tiene que tener en cuenta dos cosas: cuál es el talento de cada una para darle su espacio y pueda rendir lo máximo en beneficio propio y del grupo, y después ser capaz de encontrar el contratalento que toda persona con talento tiene, ese punto de sabotaje a uno mismo que cada cual acaba practicando si no se siente cuidado.

¿Cómo debe responder una empresa a situaciones de celos, envidias o acosos?

—Yo recomendaría, como en cualquier otra situación, que busquen la colaboración de un profesional. En todos los trabajos, más importante que saber qué hay que hacer es saber lo que no hay que hacer. Muchas veces desde la urgencia pensemos lo que hay que hacer en vez de lo que no hay que hacer y así, en ocasiones, con la intención de ayudar empeoras la situación.

¿Se ha encontrado con situaciones ya irresolubles?

—No, pero quizá es porque soy muy peleona y hasta que no logro encontrar la solución no paro. Pero lo que a mí más me mueve a colaborar en cualquier lugar, sea cual sea la situación, es que haya voluntad de encontrar la solución. Si me he encontrado con propuestas tipo ven y no hagamos gran cosa, de hacer ruido para que nada cambie. Pero hay mucha gente que sin hacer ruido va haciendo cosas. La garantía para

### El apunte

● **El BCC, en Harvard** El director del BCC, Joxe Mari Aizega, el coordinador del BCulinaryLab, Diego Pardo y el coordinador del máster en Ciencias Gastronómicas, Juan Carlos Arbolea, presentaron el modelo interdisciplinar del centro en la universidad de Harvard.

● **Conferencia** Los tres representantes del BCC impartieron a estudiantes y docentes la conferencia *Ciencias Gastronómicas: el enfoque interdisciplinar de la investigación y la innovación en el Basque Culinary Center*.

cambiar una situación, por complicada que sea, es tener voluntad de hacerlo.

Ha trabajado mucho con empresas familiares. ¿Es más complicado intervenir en estos casos?

—Se da la circunstancia de que hay gran cantidad de restaurantes que son empresas familiares y si tienen una característica diferencial: que el nivel e intensidad de las emociones es mucho mayor. No es lo mismo discutir o llevarte mal con alguien y luego te vas a tu casa y no lo ves, o que esa persona sea tu pareja, tu hermano, tu padre. Pero tiene también ventajas: que el nivel de comprensión es muy grande. En ocasiones los que vienen de fuera no entienden situaciones que forman parte de la historia familiar.

¿En estos casos resolver los problemas se complica?

—Es algo más delicado, porque hay en juego mucho sentimiento y mucha historia. Hay tendencia a repetir comportamientos y es difícil cambiarlos. Está la figura del que dice *llevo muchos años y qué me vas a enseñar* y la del joven que tiene ganas de aportar algo nuevo y le cuesta. Hay situaciones que son difíciles porque son con tu familia. Entran en juego los afectos. Es muy importante hablar las cosas, porque lo peor en una empresa familiar es todo lo que no se habla.



**Dice usted que todos buscamos el éxito y no nos preparamos para sus consecuencias.**

–Nos preparan más para sobreponernos a un fracaso que a un éxito y nos empujan más a buscar el éxito que a tolerar un fracaso. Hay mucha gente que tiene éxito y me dice que no ha cambiado y eso no es posible, porque cuando se tiene éxito la mirada de los demás hacia ti, sus expectativas, cambian y tú también respondes de forma diferente.

**¿Nos podemos proteger ante ese éxito?**

–Protegerse es difícil porque si uno se protege no consigue el éxito. Hay que encontrar el equilibrio de protegerse un poco pero disfrutarlo del éxito. Y es que hay que disfrutarlo para poder construir uno nuevo.

**¿No podemos llegar a prepararnos demasiado para el fracaso y acabar fracasando siempre?**

–Hay más riesgo de temer el éxito por la envidia que genera. Si tienes éxito pones de manifiesto a tu entorno profesional que es posible y que ellos no lo han logrado y tú sí. Esto genera una vivencia de envidias y de celos. Hay saber gestionar la envidia que genera el éxito y no todo el mundo lo consigue, porque el éxito es muy solitario. El que quiere convivir con el éxito debe ser capaz de convivir con la soledad. La gente perdona menos a quien tiene éxito.

**¿En equipos como el Fútbol Club Barcelona el vestuario es un campo de batalla de egos?**

–En los vestuarios de cualquier equipo hay los mismos egos que en la redacción de un periódico o en otra empresa. El ego está visto como algo malo y es imprescindible para salir de tu casa y hacer lo que te encomiendan. Lo importante es mantener el equilibrio con tu ego. El ego significa autoestima, necesaria para hacer tu trabajo con calidad. Cuando están juntos todos no hay diferencia, están en la misma situación. La diferencia es entre los que están fuera y los que están dentro, porque son los que están fuera, los que pagan por ser socios, los fan, los que compran los periódicos, los que alimentan el ego y los que luego les critican por tenerlo. Es envidia y tienen que aprender a convivir con ella.

**¿La figura del entrenador es clave en esta gestión de egos?**

–Cada psicólogo tiene su forma de trabajar. Yo, personalmente, creo que para trabajar con el equipo hay que empezar a trabajar con el staff técnico, porque es el eslabón más débil de la cadena. La junta no va a dimitir y los jugadores no van a ser despedidos en bloque, pero el staff técnico sí. Hay que empezar a trabajar con ellos para darles herramientas para su propio trabajo y para que trabaje con los jugadores.

**¿Y cómo se trabaja desde dentro, con un planteamiento conjunto o individualmente?**

–Yo trabajo a la carta, a medida. Lo más importante es saber qué necesidades tienen, qué necesidades creen que tienen y qué posibilidades hay para hacer el trabajo con rigor. Hay que avanzar poco a poco y se va rediseñando lo que se necesita en función de lo que se detecta. No es algo estricto que se impone.●