

Las terapias de psicología se abren paso en el mundo de la economía

## Empresas en el diván

FUTURO



Hace años la gente iba al psicólogo o al psiquiatra a escondidas. Hoy, incluso da prestigio que una empresa recurra a un terapeuta para solucionar los conflictos surgidos en la plantilla. No se trata de que las cosas estén peor, dicen los expertos, sino de que los afectados reconocen que les pasa algo y quieren arreglarlo

MAR GALTÉS  
Barcelona

Tenía a un alto directivo con problemas para manejar a su equipo, pero mi filosofía es que en la empresa no hay lugar para los enfrentamientos personales, y decidí acudir al psicólogo. Nos recomendó hacer *coaching* al directivo con problemas y también a su inmediato superior y a mí", dice el presidente de una importante compañía con sede en Barcelona. El *coaching* es un proceso guiado para conseguir un objetivo. "Afloraron enfrentamientos silenciados pero que, al hablarlo, tenían fácil solución y conseguimos que el equipo volviera a funcionar", concluye.

Este ejemplo no lleva nombre ni apellidos por respeto a sus protagonistas, pero la empresa no tiene reparos en explicar que va al psicólogo. "Al principio, la gente casi venía a escondidas, pero hoy incluso da prestigio tener un terapeuta", asegura Inma Puig, psicóloga con veinticinco años de pacientes a sus espaldas, que se ha especializado en el entorno de la empresa y el deporte de élite. "Los empresarios y los deportistas de élite tienen una problemática similar: mucha dedicación y presión de objetivos, y trabajan de cara al escaparate".

Si las terapias de psicología cuajan en el mundo de la empresa es porque el factor humano tiene más relevancia en los mecanismos de gestión. La multinacional Pepsico ha cambiado su sistema de evaluación de objetivos: antes ponderaba un 66% los resultados y un 34% la gestión del equipo, pero ahora lo ha fijado en un 50%-50%. Y por esta misma razón, cada vez más empresas se preocupan por resolver los conflictos de relaciones que generan sus empleados. Inma Puig constata que ahora "hay mucha demanda, tengo más trabajo del que puedo hacer. La gente y las empresas van a la consulta cuando les duele algo, cuando hay malestar. No significa que estén peor, sino que reconocen que les pasa algo y quieren arreglarlo".

La filial española del fabricante suizo de radiadores Runtal decidió buscar ayuda externa cuando se



LIBERT TEXIDO

Tino Prat, consultor

dio cuenta de las tensiones con que su plantilla vivía el proceso de crecimiento. "Entraba gente nueva y los papeles tenían que cambiar, pero la gente es reacia al cambio", explica José Ramon Ferrer, gerente de Runtal. Acudieron a Tino Prat, un empresario reconvertido en consultor que ha desarrollado una metodología de análisis y diagnóstico de las relaciones humanas que aplica al mundo de la empresa para diagnosticar y resolver conflictos. Tino Prat, formado en Esade, llegó a esta especialización desde sus éxitos y fracasos en el terreno empresarial y personal, y amplió conocimientos en Harvard y en Florida.

Prat ha desarrollado un mapa "para que uno pueda posicionarse y comprender cuál es su papel en la

relación". "En seguida nos damos cuenta de que no vale la visión simplista de que la culpa es del otro porque yo lo hago lo mejor que sé", dice. El mapa tiene los ejes miedo-amor y consenso-discrepancia, que dibujan los cuadrantes denominados estabilidad, inestabilidad, conflicto e innovación. "Muchas empresas cuando ven escrita la palabra *amor* se echan para atrás. No entienden que les hablo de un estilo de gestión, de implicación, confianza y colaboración, y no de relaciones sexuales", apunta Prat. "Mi idea era hacer psicoterapia de empresa. Si la gente es feliz en el trabajo da más rendimiento, entonces la empresa va mejor y gana más dinero", sentencia Prat, que dirige las terapias y también imparte "cursos de sinergias" para hacer el seguimiento. "Este modelo funciona para empresas y para parejas: todos somos personas", dice Prat. Lo mismo constata Inma Puig: "En las empresas pasa lo mismo que en las familias, pero amplificado. Los temas son los mismos". Puig no tiene una receta mágica: "No asisto a las reuniones familiares ni

*La problemática que padecen las empresas habitualmente es similar a la de cualquier familia, pero amplificada*

a las de la empresa. Sólo ejerzo de catalizador: no soluciono problemas, sino que pensamos juntos qué sucede y ellos encuentran la solución".

Algunas de las historias que han pasado por la consulta de Inma Puig las ha plasmado en el libro *Retratos de familia. Lo que quiso saber y nunca se atrevió a preguntar sobre la empresa familiar* (Empresa Activa). Puig reproduce testimonios reales de padres que no confían en sus hijos, enfrentamientos entre hermanos y/o cuñados, problemas de herencias, y malentendidos varios: "Además de atender a empresarios en su consulta, Inma Puig también imparte en la escuela de negocios Esade clases de análisis de comportamiento de las personas. "A los estudiantes de administración de empresas les planteo temas que pueden vivir como jefes o como subordinados". La envidia y los celos, el acoso psicológico, el resentimiento o la resistencia a los cambios. Una manera de ahorrarse posibles pacientes en el futuro.●

futuro@lavanguardia.es