

Así elevó Quique Dacosta su productividad

ALTA COCINA Con siete estrellas Michelin, recurrió al método de Agustín Peralt para optimizar la organización de su grupo.

Marta Fernández Guadaño, Madrid
Hasta que empezó a trabajar con Quique Dacosta hace más de seis años, Agustín Peralt estaba acostumbrado a codearse con directivos de grandes empresas y multinacionales con los que trabajaba para mejorar su productividad. El chef que suma siete estrellas Michelin –entre sus restaurantes de Denia, Valencia y Madrid– rompió los esquemas de este experto en productividad y gestión del tiempo, al que recurrió para mejorar la organización y productividad de su casa madre triestrellada y, en realidad, de todos sus negocios. “Cuando uno identifica que tiene una necesidad en su empresa, empieza a buscar algo que lo solucione. Gestionar una cocina puede ser relativamente fácil; se buscan las técnicas o productos para hacer los platos que queremos crear. Pero identifiqué que podíamos mejorar nuestra organización en Quique Dacosta Restaurante y como empresa”, detalla el chef.

Fue Andrea Arias Talero, *managing director* del Grupo Quique Dacosta, quien ayudó a resolver esta necesidad de mejora organizativa al contactar con Agustín Peralt, doctor en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Politécnica de Valencia. Con una decena de restaurantes entre Denia, Valencia, Madrid y Londres –donde tiene Arros QD– y una agenda anual propia de un gran chef repleto de compromisos y viajes, Dacosta pensaba que no daba abasto. “Pasé de la sensación de *no llego, no llego a todo*, a poner por escrito todas las cosas que me preocupaban y no me dejaban dormir para luego priorizarlas, de más a menos importantes. Parece lógico, pero hay que ponerlo en el contexto de darme cuenta hace seis años de la necesidad de una transparencia estructural para mejorar la gestión, la estructura del tiempo, incluso identificar gente del equipo que podíamos calificar como *robotiemplos*. Para eso, tuvimos que poner el espejo delante de las personas en sesiones grupales para ver quiénes estaban interrumpiendo el trabajo de los demás en algunas circunstancias”, detalla el cocinero y empresario.

Así es el 'MétodoFASE'

Autor del libro superventas *Lidérate*, Agustín Peralt es creador del *MétodoFASE*, que “transforma en noventa días la forma de trabajar y organizarse para conseguir más resultados, más control y menos estrés”. Creado en 2015, ya ha ayudado –a través de su firma Agustín Peralt & Co.– a más de cien organizaciones y quinientos directivos de treinta sectores diferentes. Se basa en esta tesis: “El éxito no es trabajar más, sino conseguir los



Quique Dacosta, chef y empresario con siete estrellas Michelin y una decena de restaurantes entre Denia, Valencia, Madrid y Londres.

Dacosta: “Nuestro organigrama es diferente al de otros sectores. No somos una oficina con varias plantas”

Peralt: “Nadie se planteaba nada sobre organización en alta cocina. Quique fue muy pionero”

mejores resultados con un adecuado balance laboral y personal. El liderazgo equilibrado ayuda a conseguir ocho horas de alto rendimiento, ocho para recargar energía y ocho para disfrutar”.

El trabajo de Peralt comenzó con Quique Dacosta Restaurante, espacio de alta cocina con tres estrellas Michelin y uno de los cinco negocios españoles presentes en la lista *The World's 50 Best Restaurants* –en el puesto 14–. Por cierto, acaba de arrancar su temporada 2025. “Quique fue muy pionero en todo esto. Una vez más, demostró lo innovador y visionario que es. Para mí, ser atrevido es un rasgo de liderazgo”, reflexiona este experto. “Nos contactó cuando nadie se planteaba nada sobre organización en alta cocina, que era un campo donde nunca había-

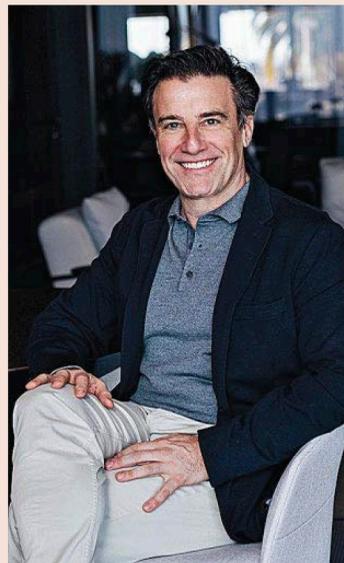
mos trabajado. Al final, provocó mejoras en personas de los equipos de sala y cocina del restaurante de Quique en Denia, que son auténticos *Ferrari* en su campo. Afortunadamente, fue un éxito y permitió adaptar nuestra metodología a su organización”, añade Peralt.

Organización propia

Eso dio pie, en realidad, a una metodología propia adaptada a la *organización Dacosta*, como señala el chef, ya que no es lo mismo una empresa de otro sector que un restaurante de alta cocina o el grupo del que forma parte. “Nuestro organigrama físico es diferente al de otros sectores. No somos una oficina con varias plantas. En Denia, somos un equipo de unas 50 personas; tenemos una oficina en el piso de arriba del restaurante donde todo está abierto y comunicado. Nos ayudó el *MétodoFASE*, que Andrea pulió para nuestra compañía. Así, generamos nuestro propio método para reorganizar equipos, gestión del tiempo, creatividad o relación con proveedores”, desgrana Dacosta. “Hemos querido siempre ser una empresa modélica en todo; nos hemos querido adelantar siempre en digitalización, horarios o gestión del talento. Con Agustín, conseguimos mejorar en productividad hace casi siete años”, agrega.



Quique Dacosta Restaurante, sede central triestrellada del chef en Denia.



Agustín Peralt, creador del 'MétodoFASE' y autor del libro superventas 'Lidérate'.

Agustín Peralt cuenta que el trabajo con el chef “fue por etapas. Primero, trabajamos con Quique y la organización de su agenda. Luego, con su equipo directo de gestión, con Andrea al frente. Más tarde, con sus primeros espadas en cocina y sala. Y, al final, le ayudamos en el resto de sus restaurantes en Valencia, como Vuelve Carolina y El Poblet, donde decidí que trabajáramos con las personas clave para ayudarles a organizarse”.

Efectivamente, con el modelo organizativo replanteado para mejorar su productividad, el cocinero decidió aplicar las mismas pautas a sus negocios de Valencia y, más tarde, a su llegada a Madrid al asumir la dirección gastronómica de Mandarin Oriental Ritz en su apertura en 2021, donde hoy luce dos estrellas en

Deessa, uno de los conceptos creados por Dacosta para el hotel de lujo madrileño. “Significaba unimos a una organización de nivel mundial con sus protocolos de actuación que debíamos aprender a manejar”, reconoce el chef.

¿Se puede medir?

¿Se mide lo que plantea Peralt? Planes semanales, mensuales y anuales se someten a autoevaluaciones para medir su grado de cumplimiento. “Siempre debe haber *stop & think* con periodicidad mensual con papel y boli, porque lo que no está escrito no existe”, asegura el experto, para quien los mayores riesgos derivados de organizaciones poco eficientes y poco productivas se centran “en llegar al *burnt out* y perder personas clave del equipo”, algo que aún cobró más relevancia a raíz de la pande-

mia, detonante de un grave problema de falta de personal en hostelería y, en concreto, en alta cocina. “Ya no se trata de ofrecer mejores sueldos, sino de tener mejores vidas”, apunta.

Según Dacosta, “estamos en un sector que cada vez se ha ido profesionalizando más, pero donde está claro que debemos aprender a parametrizar. Lo que me vale a mí no le tiene que valer a Joan Roca, porque nuestras empresas son diferentes. Hay herramientas válidas que hay que dimensionar a nuestras propias necesidades”.

Después del caso de Dacosta, organización con la que Peralt sigue trabajando periódicamente, el experto ha ayudado a algún otro chef como el valenciano Ricard Camarena y a grupos hoteleros como Gastrodictos.