

# Beneficios del Mindfulness en las empresas

Federico García Berro  
Asyxma

*El mundo corporativo de hoy requiere maximizar el potencial humano para producir sustentablemente y un liderazgo que inspire y modele. Aprender a hacer un alto en la carrera y desarrollar una visión interna es una de las habilidades del nuevo management. El Mindfulness aparece hace unos años como una de las propuestas más efectivas en temas de desarrollo humano.*

## **El fenómeno del stress laboral**

Desde hace ya varios años que el mundo de la empresa pide a sus colaboradores una performance que a veces supera sus capacidades mentales, emocionales y espirituales. El stress que provoca la "carrera hacia los resultados" es demasiado alto respecto de lo que una persona debería o puede soportar. La presión por lograr los objetivos año tras año es excesiva y desmedida. Por otro lado las relaciones humanas dentro de las empresas muchas veces provocan emociones negativas, situaciones desequilibrantes y poca armonía interior, fruto de esa presión y stress. El precio de la efectividad organizacional es todavía demasiado caro.

Es normal ver en las empresas personas con breakdown emocional, picos de stress, hipertensión, apatía, malhumor, irritabilidad, migrañas y todos los demás derivados de esta forma de vida. Por ejemplo, en Europa, el 28% de los trabajadores europeos padece de stress, o sea que 3 de cada 10 trabajadores sufre de stress laboral.

Otro de los fenómenos clásicos del stress organizacional es la incapacidad para poder parar el piloto automático constante de pensamientos en cadena acerca de los que hay que resolver, cómo será el futuro, las decisiones que hay tomar, lo que sucedió, etc. Es muy difícil para los trabajadores parar ese flujo de pensamientos para poder estar presentes cuando dejan sus trabajos. Muchas veces las personas vuelven a sus casas y solo sus cuerpos están presentes, ya que sus mentes todavía están enganchadas en el trabajo, perdiéndose momentos preciosos con sus familias, con ellos mismos y con el entorno.

Por otro lado los líderes organizacionales, con poca formación en el tema, muchas veces son desafiados y hasta casi "obligados" a ser modelo de inspiración, integridad, transparencia, humildad y muchas cualidades humanas que no son fáciles de tener ni de desarrollar. Cada nueva generación de líderes es empujada a tener esas capacidades sin ningún tipo de entrenamiento ni formación en ello. Hoy día, por ejemplo, es clásico hablar del líder inspirador cuando ningún futuro líder es preparado para serlo y cuando llegan al rol deben enfrentar a toda una empresa, direccionar sus equipos, lograr y producir resultados, motivar, inspirar y crear cultura. Se trata a los ejecutivos y los líderes corporativos como *superhumanos*, cuando ni lo son ni están preparados para ello.

## **La apuesta de las empresas a la calidad de vida**

Por supuesto que a lo largo de los últimos años la apuesta de las empresas por mejorar la calidad de vida y del desarrollo humano de las personas ha ido en aumento y se han logrado grandes avances en el tema. Pero muchas de las

acciones son soluciones de forma más que de fondo; concretas, específicas y momentáneas pero que muchas veces carecen de contexto y sentido profundo.

Si bien ayudan, son soluciones que pretenden cambiar desde afuera para adentro. Y quizás este es uno de los puntos críticos del tema. Quizás el desarrollo de estas nuevas habilidades es un trabajo desde adentro para afuera. Enseñar y educar a las personas en como tener dominio, control y manejo de sus estados mentales y emocionales de manera de poder lograr mayor autodomínio no se logra con cursos de capacitación de un par de jornadas, es el fruto de un intenso encuentro con el interior de cada uno.

Por supuesto que el marco corporativo y las culturas de las empresas seguirán siendo desafiantes y estresantes; pero si las personas aprenden a dar respuestas diferentes a esta realidad es probable que los niveles de stress se reduzcan mucho. Si las personas aprenden a generar estados mentales distintos, aprender a tener mayor consciencia emocional y relacional, muchos de sus problemas se pueden resolver y con mayor sustentabilidad. Si las personas aprenden nuevas formas de estar y de ser en la empresa, este aprendizaje perdura en el tiempo y brinda resultados sostenibles respecto de la calidad de vida, el liderazgo y la inteligencia emocional y social, mejorando seguramente la cultura de la organización y sus resultados.

### **¿Qué es el Mindfulness?**

Es en este momento de la historia organizacional y con estos desafíos donde entra el Mindfulness como una solución a esta problemática humano-corporativa. Muchas empresas de las más importantes del mundo están implementando y desarrollando programas de Mindfulness con gran éxito. Por ejemplo, más de 400 empleados de Google han pasado por el programa "Search inside yourself" y en General Mills (una de las multinacionales más grandes del mundo) el mindfulness está revolucionando la compañía con su programa Mindful Leadership, por el que han pasado cientos de ejecutivos. Otras empresas que están implementando programas de Mindfulness en el mundo son Apple, Nike, AOL, Toyota y Starbucks.

Si bien no hay una traducción 100% fiel de la palabra, Mindfulness significa atención plena, en el momento presente con aceptación total de la realidad tal como se presenta. Mindfulness es una experiencia interna de presencia plena en el aquí y ahora. Con la práctica y un entrenamiento constante y disciplinado se adquiere esa nueva consciencia emocional (emociones), mental (pensamientos) y física (cuerpo).

Su filosofía está basada en práctica milenarias orientales que hoy son validadas a nivel científico y académico. Numerosas universidades y centros de investigación, neurocientíficos y psicólogos han realizado investigaciones y estudios que comprueban los beneficios de las prácticas del Mindfulness. Si bien las prácticas del Mindfulness tienen como base la meditación, la respiración, el movimiento consciente y otras técnicas más, hay distintas formas y maneras de lograr esa presencia o atención plena por lo cual, más allá de la forma, lo interesante es practicar ese estado interno hasta hacer de él un hábito.

La práctica de las técnicas del Mindfulness tiene como consecuencia, en las empresas:

- Desarrollo de la consciencia emocional
- Mejora la capacidad de estar presentes desde una escucha profunda y rigurosa

- Potencia la capacidad cognitiva de la atención
- Mejora la capacidad de gestionar el stress
- Mejora la capacidad para manejar la incertidumbre y la gestión del cambio
- Mejora la capacidad para la toma de decisiones (asertividad)
- Mejora la empatía en las relaciones
- Desarrolla la creatividad y la capacidad innovadora
- Potencia la capacidad de generación de nuevos hábitos y actitudes
- Desarrolla una mirada profunda sobre valores virtuosos
- Mejora habilidades intra e interpersonales desde una nueva consciencia

Y si bien todavía parece no interesar mucho, el Mindfulness y su práctica generan felicidad, bienestar, paz y quietud interior (estados cada vez más valorados en la sociedad).

### **La importancia del desarrollo interior**

Los líderes de las empresas deben romper con antiguos mitos y creencias acerca de lo que significa formarse como tales para poder acceder a entrenamientos como el Mindfulness, ya que aunque parezca paradójico, esa quietud y calma interior que brinda la atención plena, permite a todo líder de las empresas tener la capacidad de enfocar su mente hacia donde desean, lograr estados emocionales óptimos para el desarrollo de su rol, parar el piloto automático, y una de las cosas más relevantes que permite la práctica del Mindfulness: la capacidad de relacionarse con los demás desde una real empatía y comprensión profunda de lo que significa estar con otros. La consecuencia directa de esta forma de relación con los demás es transformarse en una persona altamente inspiradora y un claro ejemplo de lo que significa ser un líder humano y efectivo: lograr resultados desde una base de valores y comportamientos virtuosos.

La nueva ciencia ha hecho un gran aporte a nuestra sociedad y el siglo XXI nos encuentra pudiendo corroborar a través de investigaciones científicas las bondades, potencialidades y beneficios de prácticas y técnicas milenarias que en oriente se conocen hace más de 2.500 años.

Si una de las características de un líder o de una empresa innovadora es abrir nuevos caminos para encontrar nuevas soluciones y perspectivas, es momento para el mundo de la empresa a abrirse a esta nueva forma de entender la formación de sus líderes y colaboradores y darles herramientas para que sus vidas sean mejores y su rendimiento se potencie. Por los resultados visibles y comprobables de las investigaciones acerca de la práctica del Mindfulness, pareciera que esta herramienta llegó en las empresas para hacer una gran diferencia y quedarse por largo tiempo.