



JESSICA CARMONA,
Consultora de Ágama
Consultoría y Aprendizaje, S.L.

www.agamaconsultoria.com

Mindfulness para un liderazgo consciente

Muchos trabajadores sufren el conocido estrés laboral. Se trata de uno de los principales problemas para la salud de las personas y el buen funcionamiento de las organizaciones. El estrés se produce cuando una persona no se ve con los suficientes recursos y capacidades para afrontar las exigencias de su entorno. Estas pueden provenir por ocupar puestos de responsabilidad, gestionar personas, tener excesiva carga de tareas,

falta de organización y/o priorización, estar en una continua adaptación a cambios, relaciones interpersonales insatisfactorias, etc.

El cerebro percibe estas situaciones como amenazantes para la supervivencia del individuo, activa el sistema de alerta y entonces comienza a liberar las hormonas del estrés (cortisol, adrenalina, noradrenalina, etc.). Se trata de una reacción inconsciente e involuntaria, que ante una situación

El mindfulness tiene como beneficio principal mejorar la eficacia personal y la calidad de vida. Diversos estudios científicos han demostrado que reduce los efectos nocivos del estrés porque se aprende a hacer una pausa y decidir de manera consciente la respuesta adaptativa más aconsejable para lograr el objetivo •

puntual de estrés ayuda a focalizar la atención y energía posibilitando lograr la meta u objetivo, pero cuando el estrés se convierte en habitual y no se gestiona adecuadamente, se produce el efecto inverso. Para explicarlo vamos a contemplar los dos componentes del trabajo: tarea y relación.

Los efectos del estrés continuado (también llamado distrés) sobre la tarea son los siguientes: la calidad de la atención en lo que se está haciendo disminuye, es más difícil concentrarse, por lo que se incrementan los niveles de distracción y los despistes, aumentando los errores y por tanto el rendimiento se ve afectado negativamente.

El origen de todo este proceso está en la mente. Por ejemplo, mientras se está trabajando en algo se piensa "debería ponerme con este asunto lo antes posible... y el informe que me ha pedido mi jefe también es importante...no doy abasto". En estos instantes, la mente no está en el momento presente, sino en el futuro pensando qué debería estar haciendo. Esto provoca una tensión en el cuerpo, que lleva la emoción hacia el estrés y la ansiedad.

A nivel relación, ¿qué sucede? El cuerpo al estar "intoxicado" por las hormonas del distrés es más susceptible a las relaciones con los demás y en cuanto ve y/o escucha algo que no le cuadra lo percibe como una amenaza y reacciona o bien atacando (dando una contestación desmedida y agresiva) o bloqueándose (no diciendo nada pero sintiéndose agredido). Esto provoca que las relaciones interpersonales se deterioren perjudicando la colaboración y el trabajo en equipo. Un líder debe tener mucho cuidado que el estrés no perjudique ni la tarea, ni la relación, porque su conducta impacta en sus colaboradores.

¿QUÉ ES EL MINDFULNESS Y PARA QUÉ SIRVE?]

Actualmente este término se ha puesto muy de moda, sin embargo, su práctica no es algo nuevo. Su origen procede del budismo y está basado en antiguas técnicas meditativas de la India. No obstante, en occidente el mindfulness se enseña como un

El líder resonante es capaz de inspirar a los demás, crear un clima de confianza, motivación y bienestar social que facilita el desarrollo personal y profesional de las personas •

conjunto de técnicas y/o prácticas que ayudan a mejorar el bienestar personal y está desprovisto de cualquier carga de carácter religioso. Uno de los referentes de mindfulness en la actualidad es John Kabat-Zinn (profesor emérito de Medicina en la Massachusetts University Medical School). *Mindfulness* es un término inglés que en español se ha traducido como atención plena, atención consciente o consciencia plena. Se podría definir como la habilidad de prestar atención de manera intencionada al momento presente, tanto a lo que sucede en mi interior (pensamientos, emociones y sensaciones corporales) como en el exterior circundante, con una actitud de aceptación en lugar de juicio. Y como habilidad que es, se puede entrenar y desarrollar. De esta manera, la persona se enfoca en percibir cada momento presente, en lugar de centrarse en hechos sucedidos en el pasado o en preocuparse en exceso por el futuro evitando lo que se conoce como "rumiación mental". El estar centrado en el único momento en el que se puede actuar, el presente, empodera a la persona.

El *mindfulness* tiene como beneficio principal mejorar la eficacia personal y la calidad de vida. Diversos estudios científicos han demostrado que reduce los efectos nocivos del estrés porque se aprende a hacer una pausa y decidir de manera consciente la respuesta adaptativa más aconsejable para lograr el objetivo, de esta forma se desactiva la cadena reactiva que se genera con el distrés; mejora la toma de decisiones porque enfatiza en la capacidad de observar antes de actuar; favorece la concentración, memoria y rendimiento. En definitiva, potencia la inteligencia emocional, necesaria para tener éxito en el entorno actual y, por tanto, aumenta la satisfacción personal y profesional.

Para dar solución a los efectos nocivos del distrés laboral en las personas y en las organizaciones, muchos departamentos de RRHH comienzan a introducir en sus planes de formación acciones formativas sobre *mindfulness* como una formación específica o complementaria a entrenamientos de liderazgo.

Desde nuestra experiencia en la realización de acciones formativas online de *mindfulness* en las que han participado cerca de 1000 profesionales procedentes de la empresa privada y administración pública, los resultados obtenidos son altamente satisfactorios.

En el caso de STEF, multinacional del sector del transporte bajo temperatura controlada, el programa de *mindfulness* se realizó dentro de un proyecto de desarrollo del Liderazgo. ¿Por qué? Porque la práctica regular de la atención plena por parte de los líderes permite el desarrollo de un liderazgo consciente y transformador en un contexto complejo y en continuo cambio. Consciente porque al observar la persona lo que sucede en su interior puede actuar en los cuatro ejes: auto-conocimiento, auto-aceptación, auto-regulación y por último auto-eficiencia. Transformador porque cuando un líder conduce sus emociones en una dirección positiva, es más fácil hacerlo con las emociones de sus colaboradores generando un efecto que se llama "resonancia". El líder resonante es capaz de inspirar a los demás, crear un clima de confianza, motivación y bienestar social que facilita el desarrollo personal y profesional de las personas.

Por tanto, invertir en integrar prácticas de *mindfulness* en las organizaciones es contribuir al bienestar de las personas para que puedan utilizar y potenciar sus capacidades, habilidades y recursos de una manera más eficiente.]