

MINDFULNESS EN EMPRESAS ¿RIESGO O BENEFICIO?

JUNIO 2018

MINDFULNESS EN EMPRESAS
¿RIESGO O BENEFICIO?

Marcia Ramos Fuentes
Departamento Salud Ocupacional

Junio 2018

MINDFULNESS EN EMPRESAS

¿RIESGO O BENEFICIO?

I. INTRODUCCIÓN

Mindfulness o “atención plena” son términos que están de moda, los podemos ver en los medios de comunicación, en la creciente oferta de cursos y de publicaciones relacionadas con el tema, las escuelas que imparten formación en esta técnica están proliferando a un ritmo acelerado y son cada vez más las personas que aplican la técnica sin tener los conocimientos ni la experiencia necesaria.

Al igual que se puede mejorar la forma física mediante el ejercicio regular, la atención plena puede desarrollarse mediante prácticas mentales deliberadas, que implican una introducción y práctica de la meditación. Mindfulness se aplica trabajando prácticas formales (forma de estar, respirar, caminar y comer) e informales (que se van integrando en las actividades cotidianas).

Es un estado mental en el que permanecemos en el momento presente, aceptando la experiencia sin juzgarla. Aquí, la actitud de observador no implica una aceptación pasiva, sino una toma de conciencia de nuestra realidad, facilitando la posibilidad de eventuales cambios.

Aunque se trata de una práctica que tiene más de 2.500 años de antigüedad, en occidente no aparece hasta los años setenta como técnica aplicada al tratamiento de problemas asociados al estrés y el dolor crónico. Los actuales avances en neurociencia han permitido demostrar resultados que confirman los efectos de programas de mindfulness en diferentes grupos de población, desde los niños a la tercera edad y es un recurso cada vez más utilizado por las empresas para incrementar los niveles de productividad de sus trabajadores.

Mindfulness ayuda a estar más concentrado y gestionar el estrés. Asimismo, favorece la comunicación y la empatía porque fortalece la inteligencia emocional y da fluidez a la creatividad y la innovación. No reduce la carga laboral pero ayuda a canalizar y gestionar nuestra atención y nos permite responder de forma más funcional, despierta y adaptada a la situación. Compañías como Google, General Electric, Apple, Nike, eBay, Ford Motor y American Express comenzaron hace unos años a realizar talleres de Mindfulness para sus empleados.

Durante las últimas décadas, la práctica de Mindfulness ha ido integrándose a la medicina y psicología de occidente. Es aplicada, estudiada científicamente y por ello reconocida como una manera efectiva de reducir el estrés, aumentar la autoconciencia, reducir los síntomas físicos y psicológicos asociados al estrés y mejorar el bienestar general.

El Dr. Jon Kabat-Zinn, eminente biólogo, profesor de la Escuela de Medicina de la Universidad de Massachusetts, introdujo esta práctica dentro del modelo médico de occidente. En 1979, fundó la Clínica de Reducción de Estrés en el Centro Médico de la Universidad de Massachusetts, incorporando allí la práctica de Mindfulness para el tratamiento de problemas físicos, psicológicos, dolor crónico, y otros síntomas asociados al estrés.

A partir de la introducción de Mindfulness y la reducción de estrés basada en Mindfulness en la medicina y el cuidado de la salud en occidente, existe un gran número de investigaciones y evidencia clínica que demuestran la eficacia de este y otros abordajes basados en Mindfulness.

Actualmente, se están implementando nuevos modelos clínicos basados en Mindfulness y éstos son evaluados e investigados científicamente. El National Institutes of Health (NIH) en los Estados Unidos está invirtiendo millones de dólares en la investigación de abordajes con una orientación en Mindfulness, y clínicos e investigadores de todo el mundo están desarrollando novedosas aplicaciones de Mindfulness para diversas poblaciones.

El Programa de Reducción de Estrés se ha convertido en el modelo de intervención más destacado y estudiado en la medicina mente-cuerpo desde 1980 y representa de mejor manera la medicina integrativa. Publicaciones científicas de los efectos médicos en personas que participaron en los programas MBSR han demostrado una reducción del 35% en los síntomas médicos y una reducción de un 40% en los síntomas psicológicos de manera estable durante cuatro años. (Kabat-Zinn, 1982, 1986, 1992, 1998, Millar et al 1995, etc).

La práctica de Mindfulness dota a las personas de un mayor bienestar y de una forma de comportarse mucho más adaptativa y productiva. No obstante, al parecer, se ha convertido también en una “moda”, una práctica comercial exitosa y una nueva industria de salud en el trabajo, que incluye diversas aplicaciones para teléfonos inteligentes. La aplicación de meditación Headspace cuenta con más de 523.000 usuarios tan sólo en el Reino Unido.

II. ¿QUÉ ES MINDFULNESS?

La palabra Mindfulness es la traducción al inglés del término “sati” que implica “consciencia, atención y recuerdo”. En castellano no existe una palabra exacta y se suele traducir como “consciencia plena” o “atención plena”; sin embargo, la mayoría de los autores opta por emplear el término en inglés.

La definición más conocida corresponde a Jon Kabat-Zinn (1994): “mindfulness significa prestar atención de manera especial, intencionadamente, en el momento presente y sin juzgar”.

Desde el punto de vista científico, podemos definir mindfulness como un estado en el que el practicante es capaz de “mantener la atención centrada en un objeto por un período de tiempo teóricamente ilimitado” (Lutz, Dunne y Davidson, 2007). Para Thich Naht Hanh, mindfulness es “mantener viva la consciencia en la realidad del presente”.

La práctica de prestar atención plena a la experiencia del presente, aceptando la realidad que ya existe, sin juzgarla, es el eje de mindfulness. Ser capaces de ver las cosas como si fuera la primera vez, desprovistas de la distorsión que imponen experiencias previas. Un viejo refrán castellano señala: “todo es según el color del cristal con que se mira”, la práctica trata de “quitar” el cristal para poder ver las cosas sin deformación.

En relación con la actitud que se adopta de cara a la experiencia, Bishop y cols. (2004) resaltan la curiosidad, la apertura y la aceptación. Kabat-Zinn (2003) recomienda: no juzgar, aceptación, mente de principiante, no esforzarse, paciencia, desapego, confianza y constancia. Siegel (2007) reduce la actitud correcta a curiosidad, apertura, aceptación y amor.

III. MINDFULNESS EN EL ÁMBITO LABORAL

Mindfulness se aplica en muchos ámbitos: la escuela, terapia psicológica (principalmente con el Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) o el Mindfulness-based cognitive therapy (MBCT)), en el mundo del deporte y también el entorno laboral.

La práctica de mindfulness beneficia al capital humano de una empresa y a su bienestar, y por tanto, a la productividad de ésta y el rendimiento de sus trabajadores. Entre sus beneficios se destacan:

1. Mejora la capacidad de liderazgo

A.D. Amar y colaboradores de la Universidad de Westminster, midieron la autopercepción de las habilidades de liderazgo de un grupo de gerentes de alto nivel en el área de Londres antes y después de haber asistido a un programa de Mindfulness durante 12 semanas. De sus resultados se desprende que Mindfulness es positivo para los cargos medios y superiores de una empresa porque ayuda a éstos a ser más conscientes, más emocionalmente inteligentes, les ayuda a relacionarse mejor con los subordinados, a inspirarles una visión compartida y a gozar de una mayor autoconfianza.

2. Aumenta el bienestar de los empleados

Son muchas las investigaciones que han encontrado que Mindfulness mejora el bienestar de los empleados porque les ayuda a tener una actitud más positiva frente a los problemas y les ayuda a resolver conflictos tanto internos como externos.

3. Reduce el estrés

El Mindfulness Based Stress Reduction Program (MBSR) es sumamente efectivo para reducir la ansiedad y el nivel de estrés de los trabajadores. La reducción de estrés y la mejora en el control de las emociones pueden tener beneficios sobre el sueño.

Un estudio, publicado en el Journal of Occupational and Environmental Medicine, orientado a evaluar la eficacia de este programa en un grupo de trabajadores de la multinacional Dow Chemical Company, demostró que los empleados se volvieron más resistentes al estrés y mejoraron su satisfacción en el trabajo.

4. Mejora la concentración y la capacidad de atención

Una de estas evidencias fue encontrada por Yi- Yuan Tang, de la Universidad Tecnológica Dalian, en China, al poner a prueba una técnica de meditación. Su equipo dividió aleatoriamente a 80 estudiantes en dos grupos para que realizaran 20 minutos diarios de prácticas: el primero hacía técnicas de relajación muscular y el segundo practicó la meditación. Apenas cinco días después, los sujetos que recibieron el entrenamiento en meditación tuvieron mejores resultados en pruebas de atención y de estado de ánimo que los del otro grupo. También producían menores niveles de la hormona cortisol, indicadora de estrés, durante la realización de algún ejercicio mental de aritmética con cierto grado de dificultad. Esta investigación se publicó en 2007 en la revista Proceedings of the National Academy of Sciences.

Otro estudio dirigido por Amishi Jha, profesor de Psicología y Director de Neurociencia Contemplativa en la Universidad de Miami, aplicando un programa de Mindfulness durante ocho semanas a un grupo de estudiantes, orienta a que el entrenamiento de la atención plena puede ayudar a incrementar la capacidad de atención y concentración.

5. Mejora la memoria

El estudio anterior también encontró que el Mindfulness mejora la memoria, y en otra investigación llevada a cabo en 2013 por la Universidad de California en Santa Bárbara halló que un curso de dos semanas de atención plena mejoró las puntuaciones de un grupo de estudiantes en la Universidad e incrementó su memoria de trabajo a través de la reducción de la distracción y los pensamientos intrusivos.

6. Mejora la comunicación

La práctica de la atención plena mejora las habilidades comunicativas como la escucha activa. Son muchos los estudios que lo han comprobado y según afirma Javier García Campayo, director de Máster en Mindfulness de la Universidad de Zaragoza, “el Mindfulness mejora la comunicación interna en las organizaciones porque nos ayuda a ser más conscientes y a expresarnos de manera más eficiente”.

7. Mejora la relaciones con los compañeros de trabajo

Mindfulness nos ayuda a estar centrados en el momento presente con una mentalidad no enjuiciadora, esto nos permite relacionarnos mejor con otras personas y mejorar la comunicación con éstas. Mindfulness ayuda a reducir la frecuencia de los conflictos y favorece la cohesión grupal, tan necesaria para el trabajo en equipo.

8. Mejora la creatividad

El estar más relajados, con la mente calmada, contribuye a crear un espacio para generar ideas nuevas.

9. Mejora la productividad

Todos estos beneficios anteriores incrementan la productividad de las empresas.

IV. ¿EXISTEN RIESGOS EN LA PRÁCTICA DE MINDFULNESS?

Los beneficios de la práctica de mindfulness están cada vez mejor documentados, pero se ha prestado poca atención a los riesgos potenciales.

En los últimos años, la ciencia ha empezado a investigar las contraindicaciones de la atención plena. Se trata de evidenciar que, igual que sucede con los deportes, resulta beneficiosa siempre que se realice bajo una pauta de entrenamiento correcta.

Uno de los proyectos más referenciados es “The Dark Night Project”, de la Universidad de Brown (USA), conducido por la psiquiatra Willoughby Britton, quien describe casos puntuales de alucinaciones, descompensaciones psicóticas y cuadros depresivos severos relacionados con la práctica intensa de mindfulness. El artículo cita también aumentos significativos de los niveles de estrés y angustia que derivaron en episodios de despersonalización y desrealización, es decir, situaciones en las que alguien no se reconoce a sí mismo cuando se mira en el espejo, o percibe como si de repente todo se moviese a cámara lenta.

Otro psiquiatra, Florian Ruths, del Hospital Maudsley, en Londres, también comenzó una investigación sobre las reacciones adversas de la meditación, en la que se observaron algunos casos de despersonalización: las personas se sienten como si se vieran en una película.

La meditación trabaja con las experiencias más íntimas y profundas, por ello Britton y Ruths han señalado que los maestros de meditación, además de ser verdaderamente experimentados en su práctica, deberían comprender cuestiones básicas sobre trastornos mentales como ansiedad y depresión, y saber cuándo referir a personas que los padezcan con un especialista.

Arnold Lazarus, co-fundador de la Terapia Cognitiva Conductual, en 1976 criticó fuertemente la idea de que “la meditación es para todo el mundo”, creía que podría ser utilizada como una herramienta terapéutica, pero no con todo el mundo - y en general, que podría ser utilizada con moderación como técnica “pensamiento-distrayente” “relajante”. “Al igual que los tranquilizantes”, escribió, “puede tener efectos tanto buenos como malos - sobre todo, la consecuencia nociva de alentar a la gente a desentenderse de algunos de sus problemas principales, y a abstenerse de realmente poner en tela de juicio y renunciar a sus convicciones causantes de las alteraciones.”

Por otra parte, una investigación de la Universidad de Valencia, dirigida por el Doctor en Psicología Ausiàs Cebolla, a partir de una encuesta a 342 meditadores formados en distintos contextos culturales muestra que un 25,4% de ellos habría sufrido efectos no esperados relacionados con la práctica. El investigador matiza: “Puede parecer una cifra alta, pero, si se analiza cada caso, la mayoría se debe a episodios transitorios, como ansiedad o pequeños ataques de pánico, que se podrían minimizar y prevenir con un buen entrenamiento. Esto nos ayuda a entender que el mindfulness no es inocuo en todos los casos”.

Advierte que, como intervención de salud, “exige unos requisitos a los instructores, tanto éticos como formativos”. El investigador también desaconseja iniciarse en mindfulness de forma intensa mediante retiros de muchas horas o días: “La gente tiene que entender bien el concepto. Esto no va de poner la mente en blanco, ni de relajarse ni de alcanzar un estado mental excepcional. Busca aceptar la experiencia tal y como es; una forma de optimizar los recursos para aliviar el sufrimiento. De hecho, lo que las personas nos transmiten después no es ‘ya sé estar en el presente’ o ‘focalizo correctamente mi atención’, sino más bien ‘he aprendido a cuidarme’”.

El riesgo de generar daño aumenta con las prácticas de mindfulness en formas inadecuadas. Los 3 factores que Ruth Baer y Willem Kuyken, del Centro de Mindfulness de Oxford, identifican como claves para controlar los riesgos asociados a la práctica de mindfulness son:

1. La intensidad de la práctica

Los retiros de meditación en general son catalogados como de moderada a alta intensidad y, obviamente, es donde pueden surgir con mayor probabilidad efectos adversos. Por esta razón, dichos retiros deben ser dirigidos con profesores senior acreditados, con una experiencia de muchos años, profundo conocimiento y supervisión adecuada.

2. La vulnerabilidad del participante

Hay consenso que cuanto más vulnerable sea la persona, mayor es la necesidad de evaluar con cuidado cuándo, cómo y si se debe enseñar mindfulness. Las contraindicaciones más frecuentes son:

- Pacientes en fase aguda de cualquier trastorno (depresión severa, trastorno bipolar, psicosis, etc.).
- Pacientes en riesgo o antecedentes de crisis disociativa (PTSD, conversión, trastornos de la personalidad, etc.).
- Pacientes con deterioro cognitivo grave, agitación, percepción limitada o muy medicados.
- Personas con baja motivación, hipercríticas o con actitud de oposición

Lamentablemente, se sabe muy poco acerca de por qué algunas personas son más vulnerables que otros a problemas psicológicos provocados por la práctica de mindfulness. Estudios recientes muestran que incluso participantes altamente vulnerables pueden practicar mindfulness de forma segura si se satisfacen sus necesidades cuidadosamente, lo cual demuestra la importancia de las entrevistas previas a la aplicación del programa.

3. La calidad de las instrucciones

Marie Johansson, responsable del Centro de Mindfulness de la Universidad de Oxford, ha remarcado la necesidad de una adecuada formación de al menos un año para que los profesionales puedan enseñar el mindfulness, ya que de lo contrario podrían promover la emergencia de experiencias muy dolorosas. Sin embargo, el interés en las clases de mindfulness se ha extendido tanto que no hay suficientes profesores acreditados disponibles.

Algunos instructores tienen muy poca formación y pueden no estar preparados para ayudar a los participantes, ya sea con las experiencias desagradables normales y esperadas que se plantean o los efectos secundarios inesperados más atípicos de la práctica de mindfulness.

V. CONCLUSIONES

1. Actualmente, la práctica y enseñanza del Mindfulness alcanza los cinco continentes y su eficacia en la ayuda en distintas condiciones de salud, tanto física como mental, es ampliamente reconocida por el mundo académico.
2. Ser consciente aumenta el compromiso con el momento presente y permite una comprensión más clara de cómo los pensamientos y las emociones pueden afectar nuestra salud y calidad de vida.
3. Los participantes en cualquier forma de práctica de Mindfulness deben recordar:
 - a. Mindfulness no tiene como objetivo ser una experiencia maravillosa. Al igual que el ejercicio, puede ser incómodo. De hecho, mindfulness se trata de aprender a reconocer, permitir y estar con todas nuestras experiencias, sean agradables, desagradables o neutras, por lo que podemos empezar a hacer elecciones y desarrollar una capacidad de respuesta creativa en nuestras vidas.
 - b. La práctica de Mindfulness no es la panacea. No es la única manera de reducir el estrés o aumentar el bienestar, ni es adecuado para todos. Las personas deben seleccionar un enfoque que se ajuste a sus intereses y necesidades.
 - c. La práctica de Mindfulness se pretende que sea invitacional y empírica. Los participantes están invitados a experimentar con las prácticas de una manera abierta y curiosa y ser guiados por la evidencia de su propia experiencia, continuando con las prácticas que les funcionan y dejando de lado aquellas que no lo hacen.
 - d. Mindfulness puede ayudarnos, siempre y cuando sea enseñado por un guía experimentado y se aplique en un momento adecuado. Mindfulness no es una psicoterapia, no fue diseñada como tal y siempre ha formado parte de un programa más completo de evolución personal.

“Los verdaderos viajes de descubrimiento no consisten en conocer nuevos territorios, sino en ver las cosas con diferentes ojos”. **Marcel Proust.**

VI. BIBLIOGRAFÍA.

- Hanh, Tich Nath (2014). El Milagro de Mindfulness. Ebook
- Hanh, Tich Nath (2014). Hacia la Paz Interior. Ebook
- Kabat-Zinn, Jon(2003). Vivir con plenitud las crisis. Cómo utilizar la sabiduría del cuerpo y de la mente para afrontar el estrés, el dolor y la enfermedad. Kairós. Barcelona
- <http://maribelium.blogspot.com.es/2014/10/puede-producir-la-meditacion-efectos.html?q=meditaci3n>
- <http://www.breathworks-mindfulness.org.uk/research>
- <http://mindfulness.cl>
- www.amys.es
- www.cultivarlamente.org
- <http://mindfulnessenchile.cl/>
- www.mindfulness-salud-chile.blogspot.com
- www.rebapinternacional.com/
- www.mindfulnessvicentesimon.com/index.php
- www.mindfulness-salud.org
- <http://www.uai.cl/facultades-y-carreras/escuela-de-psicologia/cursos-y-seminarios/mindfulness-para-profesionales/que-es-mindfulness>