



MINDFULNESS: ROMPIENDO BARRERAS

ANA POYATOS es experta en **mindfulness** y en **comunicación no verbal** y tiene una experiencia de más de 20 años en los departamentos de back office de varias entidades financieras.

¿Qué es mindfulness? Intentar explicar el término es tan fácil como complejo. Sería como intentar definir lo que es comerse una onza de chocolate. Su color, textura y sabor son inseparables de sensaciones, emociones, ideas, sutilezas, detalles o recuerdos que nos evoca el cacao en nuestra boca. Pero por mucho que nos lo cuenten, hasta que no se prueba “ná de ná”.

Se podría llegar a entender lo que es mindfulness a través de lo que no es: no es levitación, ni delirar; no es una ideología, ni una religión, ni una medicina alternativa; no se trata de irnos a otro lugar sino de estar aquí; no es un hobby ni tampoco es relajación. No es resignación ni lucha, sino aceptación. No es ponerse a prueba, ni competir en los ejercicios corporales conscientes, y por supuesto, no es ponerse una careta porque me he “transformado”.

Jon Kabat-Zinn define mindfulness como “prestar atención consciente y de manera intencionada a la experiencia del momento presente, sin juzgarla, con interés, curiosidad y aceptación”. Se trataría por tanto de una práctica que invitaría a la apertura mental, a abrirse a nuevas vías y posibilidades, ya que es ahí desde donde nos llegarían el inte-

rés y la curiosidad, facilitando así la aceptación de la experiencia que no ha sido previamente enjuiciada.

¿Os acordáis de esas cajas, que al abrirlas de golpe saltaba un cabezudo en un muelle que no paraba de moverse? La caja contendría nuestras emociones, pensamientos, creencias y otros fenómenos de la

“Es una práctica que invitaría a la apertura mental, a abrirse a nuevas vías y posibilidades”

mente. Mindfulness sería el arte de abrir lentamente esa caja, con sabiduría y desde el autocuidado y el autoconocimiento. Abrirla sin prisas, porque al único sitio que hay que llegar es a uno mismo.

Mindfulness es una capacidad innata que tenemos los seres humanos de atender plenamente al momento presente. Pero, ¿por qué no somos conscientes de ello y ni siquiera nos damos cuenta? Hacer demasiadas cosas se ha convertido en un hábito que nos tiraniza y esclaviza: tenemos la agenda llena de cosas sin tiempo para hacerlas (libros, películas, viajes... ¿te suena?), no prestamos atención a nuestra respiración, no escuchamos ni nos escuchamos, vemos sin mirar y el parar nos produce ansiedad. ¿Qué está pasando? Simplemente, estamos en piloto automático, “haciendo” sin “ser”.

Un estilo de vida

Mindfulness no es sólo un término que se pueda traducir, sino que es también una actitud y un estilo de vida. Mindfulness se vive desde la humildad y el compromiso, viviendo cada experiencia como única, estando atento a lo que acontece en cada momento, parando para decidir libremente, dejando pasar los pensamientos ruminantes, no dejándose arrastrar por las emociones sino viviéndolas con ecuanimidad, siendo compasivo con nosotros mismos y con los demás, y desarrollando nuestra propia sabiduría.

Es curioso, pero a través de la práctica de mindfulness más que a “coger”, se tiende a “soltar” lo que sobra. Soltar peso de la carga emocional; soltar pensamientos ruminantes que interfieren en la toma de decisiones saludables; soltar aquello que nos impide crecer y desarrollarnos; soltar aquello que nos empobrece como seres humanos.

“Hacer demasiadas cosas se ha convertido en un hábito que nos tiraniza y esclaviza; estamos en piloto automático, “haciendo” sin “ser”

Desde ahí, se llegaría a una relación más plena, saludable y amable con nosotros mismos, que repercutiría positivamente en nuestro entorno más cercano.

Todo es cuestión de práctica

Laurence Freeman decía que “lo difícil es entender que la meditación es algo muy sencillo”. Y así es. Sin embargo, la teoría toma sentido a través de la práctica.

Existen dos tipos de prácticas: la formal, que es la meditación atendiendo a distintos fenómenos (pensamientos, respiración, sonidos, corporalidad, etc) y la informal, que es la conexión del ser con el hacer y que se alimenta de la práctica for-

mal: escucha activa, caminar, leer, comer, ponerse crema, afeitarse, trabajar, jugar, escribir, hacer deporte, dibujar, y todo aquello que ocupa nuestro hacer diario.

¿Cómo se cultiva mindfulness? Es tan fácil como difícil: práctica, práctica y más práctica. Una sentada tras otra, día a día. Lo que hace la mente por sabotearla no tiene nombre: “Con lo bien que estoy en la cama”, “en otro momento”, “no tengo tiempo”, “por un día no pasa nada” (¡y una semana después seguimos igual!), ¡¿qué te voy a contar?! A veces, hay que ponerse a ello sin más, antes de que la mente nos haga una de las suyas. Sólo depende de cada uno el dejarse o no sabotear por ella.



“A través de la práctica de mindfulness más que a “coger”, se tiende a “soltar” lo que sobra”

Es muy frecuente escuchar eso de “no tengo tiempo para meditar”. ¿Tú lo tienes? Si no tienes un espacio diario para meditar, quizás necesites una hora diaria para hacerlo. Es así de simple y así de complejo en ocasiones. Hay hábitos que creemos difíciles de cambiar. Sin embargo, conforme va aumentando la sensación de bienestar, los cambios cederían a favor de la práctica.

La práctica de mindfulness implica una regulación emocional, si no, no es mindfulness. Esto es importante aclararlo, porque si antes de ir a dormir la intención es la relajación para rendirse a los brazos de Morfeo, se trataría de un estupendo ejercicio de relax, pero no de una práctica formal de mindfulness. De hecho, la práctica de mindfulness no siempre derivaría en la tan ansiada relajación, por eso, ante determinados estados, procesos o patologías, su práctica no estaría recomendada.

Humildad, ecuanimidad, amabilidad, gratitud, generosidad, paciencia, aceptación, confianza, disciplina, motivación, honestidad, curiosidad,

no enjuiciamiento, no forzar y mente de principiante, serían los principales valores y aptitudes, que se cultivarían a través de la práctica diaria de mindfulness. A todos les acompañaría su propio lenguaje (verbal y no verbal), su propia actitud y un comportamiento que podría o no pasar desapercibido para los demás, pero no para nosotros mismos.

La práctica permitiría abrirse a nuevas posibilidades, que una mente ajetreada o una sobreidentificación con la emoción no dejarían ver. La integración de mindfulness es un proceso dinámico, en el que los cambios llegan cuando tienen que llegar, de ahí que la paciencia sea uno de sus pilares. Se trataría de no esperar nada extraordinario, porque lo extraordinario no está fuera, sino en nosotros mismos.

Beneficios de mindfulness

La práctica de mindfulness implicaría una serie de beneficios científicamente demostrados. Además de una regulación emocional o desarrollar una mayor consciencia

interoceptiva, se podría decir que, a través de la práctica de mindfulness, se desarrollarían una serie de habilidades, como un lenguaje positivo, honesto, amable y humilde; una corporalidad digna que invitaría al acercamiento, a la apertura, y al servicio (que no servilismo) o desarrollar una actitud activa y positiva ante la vida.

Esta habilidad del lenguaje (verbal y no verbal), se manifestaría en una mejora de las relaciones personales y sociales. La escucha consciente se convertiría en una habilidad estrella, porque la escucha propia que nace desde la amabilidad, la ecuanimidad y sin enjuiciar es la que daríamos a los demás. Se adquiriría la habilidad de pasar de la reacción a la acción, del modo “hacer” al modo “ser”, lo que permitiría vivir con consciencia plena sin pasar de puntillas por la vida. Simplemente, VIVIR.

El estrés no desaparece, ya que tiene su función en nuestras vidas, sin embargo, es a través de la práctica cuando se desarrollaría una nueva forma de relación con él. Desidentificarnos de pensamientos, emociones, creencias o cualquier otro fenómeno estresor es la llave para tomar decisiones sabias y saludables. Sin embargo, insisto en que sin práctica, no hay beneficios.



Nos ponemos en situación

Actualmente, nos encontramos en un momento de cambios disruptivos, en el que todas las organizaciones han de adaptarse a las nuevas necesidades del mercado que, a su vez, va cambiando a una velocidad mayor que ellas mismas. En este momento tan dinámico, las organizaciones han de tomar decisiones críticas y estratégicas que afectan directamente a las personas que trabajan en ellas, y que sufren en primera persona los cambios propios del momento que están viviendo.

El entorno profesional es cada vez más exigente, no sólo en su cuenta de resultados, sino también en la necesidad de liderar un factor diferenciador entre las organizaciones, como pueda ser ofrecer un servicio o producto determinado, la financiación de proyectos con fines sociales, la formación activa que reciben las personas que las integran o prestar especial atención a la calidad de vida y bienestar de las mismas.

En este último caso, y partiendo de mi experiencia profesional de más de 20 años en entidades financieras internacionales, siempre he percibido algunas carencias, tanto en las estructuras internas como en la gestión de los equipos, que no guardarían coherencia con las políticas de bienestar que se estarían intentando implementar. La realidad podría ser bien distinta, y sirva esto no como una crítica, sino como una invitación a reflexionar sobre la verdadera intención de dichas políticas de bienestar en las organizaciones y su auténtica implementación dentro de ellas.

La percepción de estancamiento o de pérdida de su carrera profesional, los cambios acelerados, la incertidumbre y el temor a salir de la zona de confort en medio de una

crisis mundial son factores estresores a los que se estarían enfrentando a diario las personas que trabajan en el sector financiero y que podrían derivar en un alto nivel de estrés, tanto físico como mental y emocional.

Mindfulness en organizaciones

En este contexto, mindfulness se presentaría como una herramienta que podría mejorar el bienestar de las personas, lo que repercutiría directamente en el entorno y ambiente laboral, siempre y cuando se ofrezca al 100% de las personas que integran las organizaciones. Y esta es una condición sine qua non, porque mindfulness no entiende de puestos, sino de personas. Todas y cada una de las personas que integran una organización juegan un papel clave en la rentabilidad, ambiente o reputación de su organización. Un craso error es “invitar” un año tras otro sólo a directivos a que asistan a cursos que trabajan desde el “hacer” y no desde el “ser”, por lo que pronto se les olvida lo que “tenían que hacer”. Propondría abrir el abanico a todas las personas y cambiar el focus del hacer al ser.

El principal objetivo de una organización es ser rentable, en el más amplio sentido de la palabra. La cuenta de resultados tiene que cuadrar y han de tomarse importantes decisiones, previamente analizadas y aprobadas por sus altos responsables. Hasta aquí todos de acuerdo. Sin embargo, hay cierta tendencia a pensar que en el modus operandi, firmeza y amabilidad no pueden ir de la mano (¡ojo!, que una cosa es ser

firme y otra borde, y que una cosa es ser amable y otra, blandengue). O peor aún, al pensar erróneamente que la humanización de las organizaciones es de débiles, cuando realmente requiere de mucha fortaleza, compromiso y seguridad.

Capital humano

El principal capital de toda organización es, sin duda, su capital humano: los seres humanos que las integran. Es plenamente compatible tener empresas rentables, con una visión humanística que ponga en valor a las personas que las integran. Esto no tiene precio. Poner en valor significaría, entre otras cosas, reconocer las habilidades o las competencias (¡ojo, que no es lo mismo!) de la persona y potenciarlas hasta la excelencia, trabajando desde el “ser” y no desde el “hacer”.

Significaría poner límites (no imponerlos), velar por su salud (física, mental, emocional), establecer una comunicación transparente y considerada, empleando desde la ecuanimidad, un lenguaje constructivo y de apoyo. Se trataría de ponerse delante del ser humano y no del empleado (¿cómo ha sido el último feedback que has dado o recibido?) Esto es tan necesario en nuestras organizaciones como en nuestra sociedad, por lo que la humanización de las mismas es en sí un acto de generosidad y de transformación social.

Para que mindfulness forme parte de una organización requiere del compromiso y la implicación directa de sus responsables para con la

“Mindfulness se presentaría como una herramienta que podría mejorar el bienestar de las personas, lo que repercutiría directamente en el entorno y ambiente laboral”

misma, convirtiéndose también en un compromiso con la sociedad. Trabajadores felices, organizaciones felices, pero el tema no se queda sólo ahí. Una madre, un padre, una hermana, un vecino o una amiga que trabaja en un entorno laboral donde se siente cuidado, donde percibe que sus niveles de estrés pueden ser bien gestionados, donde se invita a la participación, al compromiso y a la realización profesional, serán sin duda personas que nos hagan la vida más alegre y colaborativa, traspasando las barreras de la organización corporativa, para mejorar, crecer y desarrollarnos como sociedad. No se trataría de pensar en una utopía, sino simplemente en las personas a las que rodeamos y que nos rodean a diario.



ta en los demás, y sobre todo, incorpora la humildad como característica principal de su liderazgo.

La práctica de mindfulness facilitaría y mejoraría la comunicación personal e interpersonal, lo que a efectos prácticos en entornos organizativos sería por ejemplo una mejor comunicación intra e interdepartamental, lo que fomentaría el trabajo en equipo y la cooperación entre distintas áreas; realizar un feedback desde la empatía y el valor de la persona que lo recibe; poder estar alerta a determinadas circunstancias que antes pasarían desapercibidas o dar las instrucciones precisas (después de parar, observar y decidir) con firmeza y amabilidad (no hace falta ser borde ni ñoño).

¿De qué depende este compromiso personal? En una gran parte podría depender del sentido vital, es decir, del para qué. A ese para qué le daría forma el qué, el cómo y el porqué. Mindfulness implicaría autoconocimiento y tomar consciencia de ello podría suponer un reto para crecer como seres humanos. Sin embargo también podría suponer un carpetazo por no querer afrontar lo que se ve, ya que eso podría implicar tomar algunas decisiones que no siempre se estaría dispuesto a afrontar.

Tomar consciencia de ambas situaciones, y elegir libremente la opción que en ese momento se quiere tomar también es mindfulness. A través de la consciencia plena de la experiencia, se llegaría a la toma de decisiones desde la plena libertad. Decisiones no siempre fáciles, pero que podrían suponer una transformadora liberación emocional, un aumento de la sensación de bienestar

o una mayor sensación de control de la experiencia vivida, aumentando la sensación del “puedo” frente al “no puedo”.

Beneficios de mindfulness en organizaciones

Desde un punto de vista profesional, mindfulness se podría presentar como una herramienta que permitiría traspasar la línea que separa dos conceptos que erróneamente se tienden a confundir: el puesto profesional con la excelencia. Un líder, entendido como tal y no como “jefe”, sería un SER excelente que -con independencia del grado de las decisiones que ha de tomar- decide sabiamente, habla desde la ecuanimidad, utilizando un lenguaje positivo, amable y compasivo; escucha activamente y se comunica a través de una corporalidad armoniosa; se autorregula emocionalmente desde el autocuidado, que también fomen-

Y respecto a la realización del trabajo en sí, al pasar del modo “hacer” al modo “ser”, se tomaría consciencia de acciones ineficientes e improductivas para transformarlas en eficientes y productivas, lo que podría aumentar la motivación, implicación y compromiso de las personas con su organización. Además, la práctica de mindfulness podría suponer una apertura mental y un cambio de actitud ante el famoso “si no te gusta lo que haces, haz que te guste lo que haces”.

Por lo tanto, cuando mindfulness se integra en una organización es cuando se podría decir que la organización estaría transformando y enriqueciendo a la sociedad. ¿Quieres formar parte de ello o prefieres dejar pasar la oportunidad sin más? Gracias por tu atención y que tengas un consciente día. ■

Ana Poyatos te invita a impartir programas de mindfulness y a crear encuentros saludables en organizaciones. Su visión es humanística, centrándose en el ser humano y no en el hacer. Puedes encontrar los detalles de su proyecto en esta web: www.anapoyatos.com