



APLICACIÓN DE MINDFULNESS EN LAS EMPRESAS: UNA AYUDA PARA CRECER

Las negativas consecuencias del estrés laboral en las Empresas.

El estrés laboral ha sido señalado como la epidemia del siglo XXI según organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS),

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EASHW, 2015) afirma que el estrés afecta al rendimiento laboral y genera absentismo y baja laboral, pudiendo derivar en otros trastornos como la depresión, fobias y enfermedades cardiovasculares.

En el año 2001 La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo señaló el estrés como la segunda causa de problemas de salud asociados al trabajo.

Tal como lo demuestra la revisión de trabajos y publicaciones realizada por la EASHW (2015), las consecuencias del estrés (el absentismo, la reducción de la productividad y la rotación de personal) conllevan altos costes para las empresas. Según este estudio “el coste anual estimado de la depresión para la Unión Europea es de 617.000 millones de EUR; los costes del absentismo y presentismo suponen 272.000 millones de EUR y la pérdida de productividad, 42.000 millones”.

En nuestro país se han llevado a cabo estudios al respecto (Gamero-Buron, 2010; Gamero-Buron y Gonzalez, 2008). El más extenso ha sido el estudio de *Costes socio-económicos de los riesgos psicosociales* (2013), llevado a cabo por el Observatorio de Riesgos Psicosociales de la Unión General de Trabajadores durante el año 2010. Entre otras conclusiones, se encuentran los datos del total de bajas por Incapacidad Temporal debido a enfermedad de origen psicológico que se desglosan de la siguiente manera: 60% por ansiedad (con una duración media por episodio de baja de 72-73 días y un coste medio de 2.300 EUR); 18% por estrés (duración media por episodio de 72-73 días y coste medio de 2.313 EUR); 10% por depresión (duración media por episodio de 82 días y un coste de 2.574 EUR.)

Las consecuencias del estrés en las empresas son (Martínez-Losa y Sarrate, 2014):

Absentismo: de corta o larga duración, muy relacionado con factores motivacionales y que tiene un impacto significativo en los costes.

Presentismo: personas que acuden al trabajo a pesar de estar enfermas. También puede aplicarse a trabajadores que muestran un gran compromiso con la empresa, pero que su rendimiento es muy bajo. Un sentimiento muy extendido entre los presentistas es el miedo a perder el empleo.

Rotación: referido a los costes que supone la sustitución de empleados, cuando se pierde capital intelectual y relacional.

Rigidez, falta de adaptabilidad, creatividad e innovación: el estrés puede provenir del fracaso en responder a determinadas demandas. Este fracaso puede crear un tipo de indefensión aprendida, en la que la persona percibe que no puede controlar la situación y hace disminuir su capacidad de respuesta.

Falta de calidad, errores al juzgar las situaciones y al actuar: las personas bajo situaciones de estrés pasan gran parte del tiempo rumiando sus problemas y tienen embotada su capacidad intelectual. Como consecuencia, cometen mayor número de errores al tomar decisiones y durante sus actuaciones.

Accidentes laborales: El estrés reduce la atención y genera tensión muscular que acelera la sensación de fatiga y los trabajadores se preocupan menos de seguir los protocolos.

Pérdida de control emocional y empatía, conflictos y problemas interpersonales: especialmente relevante en la relación de los jefes con sus subordinados.

Coste de oportunidad, falta de visión para estimular y aprovechar el talento de los trabajadores: El trabajador con estrés laboral está limitado para pensar en mejoras. La rutina apaga-fuegos evita que se pueda dedicar a la mejora de los procesos o a innovar.

El estrés laboral puede manifestarse de diferentes formas como el *burnout* o síndrome de fatiga profesional. (Evaluado mediante el cuestionario de Maslach y Jackson, adaptado al español por Gil-Monte y Peiró (1999)).

Necesidad de una solución

Es por ello que esta situación ha llevado a los empresarios de las más prestigiosas empresas a tomar medidas urgentes. Estas tienen como fin desarrollar e implantar hábitos empresariales que prevengan la aparición del estrés laboral, para que aumenten de esta manera el bienestar tanto físico como mental.

Son numerosos los ejemplos de empresas “Mindful” que ya se están beneficiando del establecimiento de dichos programas, entre las más destacadas: Google, NASA, Nike, Apple, Intel, General Mills, MIT Unilever, Deutsche Bank.

Los beneficios de la aplicación de Mindfulness

El entrenamiento de Mindfulness trabaja sobre las causas y facetas mencionadas del estrés laboral. Esta técnica ha demostrado ser eficaz tanto a nivel organizacional (incluye producción, comercialización y gestión), como a nivel grupal (entre cuadros directivos y de planta) y a nivel individual (Becke et al., 2012; Mayer y Surtee 2015; Williams y Seaman, 2010).

Este entrenamiento fomenta el compromiso de los trabajadores con la organización, además de los beneficios individuales que conlleva.

Mindfulness ha demostrado sus beneficios en la reducción del estrés, el insomnio, la depresión y en la mejora del estado de humor y la calidad de vida percibida (Carlson y Garland, 2005; Lengacher et al., 2009; Shapiro et al., 2003;).

Los programas de Mindfulness se han aplicado al ámbito laboral y se han centrado en los efectos beneficiosos del entrenamiento en atención plena en los distintos colectivos de trabajadores.

Los costes del estrés laboral y trastornos del comportamiento han provocado distintas iniciativas con el objeto de mejorar el bienestar en relación al puesto de trabajo a través del fomento de condiciones de trabajo más saludables (Van Gordon et al. 2014).

Así, Leroy et al. (2013) evaluaron un programa de reducción del estrés aplicando Mindfulness, y encontraron un incremento del compromiso laboral. Asimismo Hülshager et al. (2013) evaluaron los efectos beneficiosos de Mindfulness en trabajadores en cuanto a mayor satisfacción laboral y disminución del agotamiento emocional. Los estudios de Andrews, KacMar y Kacmar, 2014 y de Dane y Brummel, 2014 afirman que Mindfulness aumenta el compromiso laboral, el rendimiento en el puesto de trabajo, la satisfacción con el trabajo, y disminuye la intención de dejar el trabajo

Rocher, Haar y Luthans (2014), examinaron el efecto de Mindfulness en el bienestar psicológico de una muestra de personal directivo de nivel alto, medio y joven, y a emprendedores. Mindfulness disminuyó la ansiedad y la depresión, tenía un efecto positivo en los directivos y disminuyó el Síndrome de agotamiento profesional (Burnout) en el caso de los emprendedores.

Otro estudio sobre el nivel de colaboración de los trabajadores demostró que los subordinados con un nivel alto de Mindfulness eran más receptivos a un liderazgo ético y ofrecían un esfuerzo extra cuando se les requería (Eisenbeiss y Van Knippenberg, 2015).

Google: un ejemplo de empresa que aplica Mindfulness

Google cuida de sus empleados y así lo refleja con los numerosos cursos extra-laborales que se les ofrece, entre ellos, *Mindfulness*.

Mario Galarreta, uno de los neurocientíficos más prestigiosos de España, es el encargado de impartir *Mindfulness* en esta empresa, con la finalidad de que sus trabajadores sean capaces de mejorar las situaciones de estrés y mejorar sus disposiciones.

Galarreta, (2016) afirma que tras 20 años estudiando el cerebro humano, está convencido de que Mindfulness funciona, precisamente, por motivos científicos: "Hace 20 años que se empezó a estudiar Mindfulness desde el punto de vista científico, y ahora sabemos qué está pasando hasta cierto grado en el cerebro. Es tan científico como el resto de las cosas que estudiamos en biomedicina".

Los beneficios son múltiples: disminuye los índices de estrés y ansiedad, mejora la capacidad y salud personal, calma la mente ante situaciones de incertidumbre o ansiedad y desarrolla la claridad necesaria para ver lo que está pasando y actuar como se debe en cada momento. También ayuda a desarrollar capacidades cognitivas, la atención, la concentración y la creatividad.

En Google, han disminuido los accidentes laborales, el absentismo, los conflictos en el trabajo y sobre todo la fuga de talento, algo que es esencial.

Conclusión.

La salud del trabajador incluye tanto la parte física como la psicológica.

Una forma eficaz de adaptarse de manera sostenible al mercado es potenciar la salud psicosocial en la estrategia de las empresas y organizaciones, y Mindfulness ofrece una inmejorable herramienta para el control del estrés y la gestión de todas las causas que devienen en el malestar del trabajador y como consecuencia, de la empresa.

La fortaleza de las empresas descansan en la fortaleza de las personas que las componen. La fortaleza de cada persona es una combinación única de talento y competencias que le permiten dar lo mejor de sí mismo (Martínez-Losa y Sarrasate, 2014).

Basado en los estudios *Mindfulness y su relación con el estrés laboral* (Pallares, R., 2016) y *Mindfulness en las empresas: un estudio de caso en Google* (Álvarez, M. 2016)