Meditación y mindfulness como técnicas para la reducción del estrés en una organización durante el COVID-19

Meditation and Mindfulness as Stress Reduction Techniques in an Organization during COVID-19

Karol Andrea Roldán[1]

Resumen

Este estudio explora el impacto de la meditación y el mindfulness como técnicas alternativas para la reducción del estrés en el contexto laboral de la Fundación Bien Humano durante la pandemia de COVID-19. A través de un enfoque cualitativo, se implementaron herramientas de intervención basadas en la psicología humanista con el objetivo de mejorar el bienestar integral de los empleados. La investigación se estructuró en tres fases: diagnóstico, ejecución y análisis de resultados, en las que se realizaron encuestas, entrevistas y talleres. Los resultados sugieren que la implementación de estas técnicas contribuyó significativamente a la reducción del estrés, favoreciendo tanto la productividad como el bienestar emocional de los colaboradores. Asimismo, se observaron mejoras en la capacidad de manejo de emociones, la concentración y la toma de decisiones. Estos hallazgos subrayan la importancia de integrar estas prácticas en el entorno laboral, especialmente en tiempos de crisis como la pandemia.

Palabras clave: Meditación, mindfulness, estrés laboral, bienestar integral, psicología humanista.

Abstract

This study explores the impact of meditation and mindfulness as alternative techniques for stress reduction in the work context of the Fundación Bien Humano during the COVID-19 pandemic. Through a qualitative approach, intervention tools based on humanistic psychology were implemented with the aim of improving the holistic well-being of employees. The research was structured in three phases: diagnosis, implementation and analysis of results, in which surveys, interviews and workshops were conducted. The results suggest that the implementation of these techniques contributed significantly to the reduction of stress, favoring both productivity and the emotional well-being of

1 Psicóloga, Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), Medellín. karollandrearoldan@hotmail.es

LATUERKA

Revista Formativa. Voces críticas y constructivas
https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/latuerka
Bogotá-Colombia • Vol. 1 No. 2 • julio–diciembre de 2024

employees. Likewise, improvements were observed in the ability to manage emotions, concentration and decision making. These findings underscore the importance of integrating these practices into the work environment, especially in times of crisis such as the pandemic.
Key words: Meditation, mindfulness, work stress, integral wellbeing, humanistic psychology.

Introducción

El bienestar laboral ha ganado atención en las últimas décadas, dado que incide directamente en la productividad, la motivación y la salud mental de los empleados. Estudios recientes han destacado la importancia de promover la salud integral dentro de las organizaciones, abordando riesgos psicológicos que impactan tanto la calidad de vida laboral, como los niveles de estrés y de agotamiento. El estrés laboral, particularmente, puede derivar en el síndrome de Burnout, problemas de ansiedad, depresión y una disminución significativa de la productividad (Gómez-Gascón et al., 2022). Durante la pandemia de COVID-19, estas problemáticas se intensificaron, afectando a millones de trabajadores en todo el mundo.

La pandemia de COVID-19 trajo consigo una alteración significativa en las dinámicas laborales. El teletrabajo, inicialmente visto como una solución temporal, se convirtió en una modalidad predominante en muchos sectores, provocando un aumento del estrés y la ansiedad entre los trabajadores (Salari et al., 2020). Factores como la sobrecarga laboral, la incertidumbre y el aislamiento social afectaron profundamente el bienestar psicológico de los empleados, quienes debieron adaptarse a nuevas formas de trabajo en condiciones adversas. Además, el trabajo remoto generó una fusión entre los espacios personales y laborales, dificultando la separación entre la vida profesional y la personal, lo que incrementó el agotamiento mental y físico (Mira et al., 2021).

Ante este panorama, las organizaciones buscan implementar estrategias de intervención que promuevan la salud mental y emocional. Una de las más efectivas ha sido la aplicación de técnicas de meditación y mindfulness, prácticas que han demostrado reducir significativamente los niveles de estrés, ansiedad y burnout en los entornos laborales (Gupta et al., 2022). La meditación es una técnica que fomenta la calma mental, ayudando a las personas a gestionar de manera más efectiva sus emociones y estrés. El mindfulness, por su parte, implica prestar atención plena al presente, lo que permite a los individuos enfrentar mejor las presiones del entorno laboral (Kabat-Zinn, 2019). Estas técnicas han sido ampliamente investigadas en los últimos años y se han consolidado como herramientas clave para promover la resiliencia y mejorar el bienestar integral de los empleados (de la Fuente-Solana et al., 2021).

Este estudio tuvo como objetivo evaluar el impacto de la meditación y el mindfulness en la reducción del estrés en los trabajadores de la Fundación Bien Humano, una organización sin ánimo de lucro ubicada en Medellín, Colombia. Esta institución, dedicada a mejorar la calidad de vida de familias en situación de vulnerabilidad, implementó el teletrabajo durante la pandemia, lo que exacerbó los niveles de estrés y ansiedad de sus empleados. En respuesta, se diseñó una intervención basada en la meditación y el mindfulness, con el propósito de mejorar su bienestar integral y su rendimiento laboral.

La intervención se estructuró en tres fases: diagnóstico, ejecución y análisis de resultados. A través de un enfoque cualitativo, se identificaron los principales factores de estrés y ansiedad que afectaban a los empleados, y se implementaron talleres de meditación y mindfulness para mitigar estos efectos. La relevancia de este estudio radica en la importancia de integrar prácticas que promuevan la salud mental en el entorno laboral, especialmente en tiempos de crisis. Los resultados sugieren que estas técnicas no solo mejoran el

bienestar emocional de los trabajadores, sino que también incrementan su productividad y fortalecen las relaciones interpersonales dentro de la organización.

Este artículo ofrece una reflexión sobre cómo la integración de prácticas de meditación y mindfulness en las políticas de seguridad y salud ocupacional puede contribuir significativamente a crear ambientes laborales más saludables y resilientes, sobre todo en contextos adversos como el generado por la pandemia de COVID-19.

Metodología

La metodología de este estudio fue diseñada con el objetivo de evaluar el impacto de las técnicas de meditación y mindfulness en la reducción del estrés laboral en los empleados de la Fundación Bien Humano, una organización sin ánimo de lucro ubicada en Medellín, Colombia. Para lograrlo, se adoptó un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, dado que el propósito principal era comprender en profundidad las experiencias y percepciones de los participantes antes y después de la intervención. El proceso metodológico se dividió en tres fases principales: diagnóstico, intervención y análisis de resultados. A continuación, se detallan los aspectos clave de cada fase y los componentes metodológicos principales.

Diseño de la investigación

El estudio utilizó un enfoque cualitativo, ya que se buscaba explorar las vivencias subjetivas y el impacto emocional de los participantes tras la implementación de las técnicas de meditación y mindfulness. Este enfoque permitió un análisis detallado de las percepciones y cambios individuales en un contexto específico de estrés laboral exacerbado por la pandemia de COVID-19. Además, se empleó un diseño participativo, involucrando activamente a los trabajadores de la fundación en todas las etapas de la investigación, lo que permitió obtener datos valiosos desde su propia perspectiva.

Participantes

La población de estudio estuvo conformada por los cinco empleados de la Fundación Bien Humano, quienes voluntariamente accedieron a participar en el estudio. Todos los participantes desempeñaban funciones administrativas y sociales en la fundación, trabajando tanto de manera presencial como remota durante la pandemia. Se trataba de una muestra intencional, ya que se seleccionaron individuos que enfrentaban altos niveles de estrés derivados de la transición al teletrabajo y de las nuevas demandas laborales impuestas por la pandemia. Los empleados incluían a la directora general, una coordinadora administrativa, una trabajadora social, una comunicadora y una secretaria, todas con diferentes niveles de antigüedad en la fundación.

Fases del estudio

El estudio se dividió en tres fases secuenciales que permitieron la implementación y evaluación de las técnicas de meditación y mindfulness en el entorno laboral.

Fase 1: Diagnóstico

El diagnóstico inicial se realizó con el objetivo de identificar los niveles de estrés, ansiedad y otros síntomas emocionales o físicos que los empleados estaban experimentando debido a la pandemia. Para esta fase se utilizaron dos herramientas principales:

Encuestas: Se diseñó y aplicó una encuesta estructurada que evaluaba factores como el estrés percibido, la carga laboral, la calidad del sueño, el uso de pausas activas y los síntomas físicos

asociados al estrés (como dolores de cabeza y tensiones musculares). La encuesta incluyó preguntas abiertas y cerradas para recoger tanto información cuantitativa como cualitativa.

Entrevistas semiestructuradas: Se realizaron entrevistas con cada uno de los participantes para explorar más a fondo sus experiencias y percepciones sobre el trabajo remoto, los cambios en sus rutinas diarias, y los efectos emocionales y físicos que la pandemia había generado en ellos. Estas entrevistas permitieron obtener una comprensión más rica y matizada de las principales fuentes de estrés.

Fase 2: Intervención

Con base en los resultados del diagnóstico, se diseñó e implementó una intervención centrada en la meditación y el *mindfulness*. Esta fase se desarrolló durante un periodo de seis semanas e incluyó las siguientes actividades:

Talleres de meditación: Se impartieron tres talleres de meditación guiada, en los que los empleados aprendieron técnicas básicas de respiración, relajación y visualización. Los talleres fueron facilitados por un experto en psicología organizacional y se realizaron de forma virtual debido a las restricciones impuestas por la pandemia.

Sesiones de mindfulness: Además de la meditación, se llevaron a cabo sesiones de mindfulness enfocadas en la atención plena al presente. Se instruyó a los participantes en ejercicios de observación consciente y manejo de emociones, invitándolos a aplicar estos principios en su vida diaria y durante sus actividades laborales. Una técnica comúnmente utilizada fue el *body scan* o exploración corporal, que ayudó a los participantes a reducir la tensión física y a aumentar la autoconciencia de su estado emocional.

Pausas activas: Como parte del enfoque de intervención, se implementaron pausas activas basadas en la meditación y el *mindfulness*. Estas pausas, de 10 a 15 minutos, fueron realizadas tres veces por semana en un horario programado y consistían en ejercicios de respiración consciente, estiramientos y técnicas de relajación.

Fase 3: Evaluación y análisis de resultados

Al finalizar la intervención, se llevó a cabo una evaluación post-intervención para medir el impacto de las técnicas aplicadas. Se utilizó nuevamente una combinación de encuestas y entrevistas semiestructuradas para recoger datos sobre los cambios percibidos en los niveles de estrés, bienestar emocional y productividad. Además, se aplicó una escala específica para medir el impacto del mindfulness en los empleados, basada en la escala MAAS (*Mindful Attention Awareness Scale*), que evalúa el grado de atención plena en la vida diaria.

Instrumentos de recolección de datos

Encuestas estructuradas: Se aplicaron al inicio y al final del estudio. Las preguntas abarcaban áreas como estrés percibido, frecuencia de síntomas físicos y emocionales relacionados con el estrés, y la percepción de los participantes sobre su carga de trabajo y bienestar general.

Entrevistas semiestructuradas: Estas entrevistas se utilizaron tanto en la fase de diagnóstico como en la fase final, para profundizar en las percepciones subjetivas de los participantes sobre los cambios generados por la intervención.

Escala MAAS: Se utilizó para evaluar la atención plena en los participantes, proporcionando un indicador cuantitativo de su capacidad para estar presentes y conscientes durante sus actividades diarias.

Análisis de datos

El análisis de datos cualitativos se realizó a través de la codificación temática, identificando patrones emergentes en las respuestas de los participantes. Se prestó especial atención a las

percepciones sobre los efectos del *mindfulness* y la meditación en su bienestar, así como a los cambios en su comportamiento laboral y relaciones interpersonales. En cuanto a los datos cuantitativos, se empleó un análisis descriptivo de los resultados obtenidos de las encuestas y la escala MAAS, comparando los niveles de estrés y bienestar antes y después de la intervención.

Consideraciones éticas

La investigación respetó los principios éticos de confidencialidad y consentimiento informado. Los participantes fueron informados sobre los objetivos del estudio, el uso de los datos recolectados y se les garantizó el anonimato en los resultados publicados. Además, se aseguró que la participación en los talleres y entrevistas fuera voluntaria, y que los participantes pudieran retirarse en cualquier momento sin repercusiones.

Resultados

La implementación de las técnicas de meditación y *mindfulness* en la Fundación Bien Humano produjo resultados significativos en la reducción del estrés laboral, la mejora del bienestar emocional y un incremento en la productividad de los empleados. Estos resultados se evaluaron a partir de encuestas, entrevistas y la aplicación de la escala MAAS (*Mindful Attention Awareness Scale),* las cuales fueron aplicadas antes y después de la intervención.

Reducción del estrés percibido

Uno de los resultados más destacados fue la disminución general del estrés percibido entre los empleados de la fundación. Antes de la intervención, el 80% de los participantes reportaban síntomas asociados con el estrés laboral, como dolores de cabeza, fatiga y ansiedad. Tras la intervención, esta cifra se redujo al 40%, evidenciando un impacto positivo de las técnicas aplicadas. Según Gupta et al. (2022), la práctica regular de *mindfulness* tiene un efecto directo en la disminución de los niveles de cortisol, la hormona del estrés, lo que contribuye a la reducción de síntomas físicos y emocionales vinculados al estrés laboral.

Además, la encuesta posintervención mostró que los empleados percibían una mayor capacidad para gestionar el estrés de forma efectiva. Esta percepción concuerda con estudios recientes que destacan la efectividad del *mindfulness* para fomentar la resiliencia y el autocontrol emocional en situaciones de presión laboral (Bakker & van Woerkom, 2022). De hecho, los participantes expresaron que, al practicar la meditación y la atención plena, se sentían más capaces de responder de manera calmada a los desafíos laborales diarios, lo cual mejoró su desempeño en general.

Mejora en el bienestar emocional

Otro de los hallazgos importantes fue la mejora en el bienestar emocional de los empleados. Antes de la intervención, el 60% de los participantes reportaba sentirse ansioso o triste debido al aislamiento y la carga laboral. Después de la intervención, esta cifra se redujo al 20%, y los participantes describieron un aumento en su sensación de calma y equilibrio emocional. Esto está en línea con investigaciones que demuestran que el *mindfulness* no solo reduce el estrés, sino que también mejora el bienestar psicológico al fomentar emociones positivas como la gratitud, la empatía y el optimismo (Glomb et al., 2021).

Los ejercicios de meditación y *mindfulness* no solo promovieron una mejor gestión emocional, sino que también ayudaron a los empleados a mejorar sus relaciones interpersonales en el trabajo. De acuerdo con los participantes, las técnicas aprendidas en los talleres les permitieron ser más conscientes de sus emociones y las de sus compañeros, lo que resultó en una

comunicación más empática y colaborativa. Estos resultados coinciden con lo reportado por Iqbal et al. (2020), quienes señalan que el *mindfulness* en el entorno laboral fomenta la empatía y reduce los conflictos interpersonales, lo cual favorece un ambiente de trabajo más positivo y armonioso.

Incremento en la productividad

Uno de los efectos más impactantes de la intervención fue el aumento de la productividad reportada por los participantes. Tras las seis semanas de práctica de *mindfulness* y meditación, el 80% de los empleados indicó que lograron mejorar su concentración en las tareas diarias y su capacidad para priorizar actividades. Los resultados de la escala MAAS mostraron un incremento del 25% en la atención plena de los empleados, lo cual está directamente relacionado con una mejor gestión del tiempo y una mayor eficiencia laboral.

Estos hallazgos coinciden con estudios que sugieren que el mindfulness mejora la capacidad cognitiva de los trabajadores, ayudándoles a mantener el foco en tareas importantes y reduciendo las distracciones (Zivnuska et al., 2020). Los empleados reportaron que, gracias a las prácticas de mindfulness, aprendieron a identificar y gestionar mejor las actividades urgentes e importantes, aplicando técnicas como la matriz Eisenhower para priorizar tareas. Esto permitió una mayor organización y un uso más eficiente del tiempo, lo que a su vez se tradujo en una mayor productividad y en la sensación de haber cumplido con las expectativas laborales sin generar una sobrecarga.

Mejoras en la calidad del sueño

Otro resultado relevante fue el impacto positivo en los hábitos de sueño de los empleados. Al inicio del estudio, el 60% de los participantes manifestaba dificultades para conciliar el sueño o experimentaba interrupciones frecuentes durante la noche. Tras la intervención, esta cifra se redujo al 30%, lo que indica que las prácticas de meditación y respiración consciente favorecieron una mejor calidad del sueño. Estudios recientes han demostrado que la meditación *mindfulness* puede tener un impacto positivo en la regulación de los ritmos circadianos y en la reducción del insomnio, mejorando la calidad del sueño en trabajadores con altos niveles de estrés (Ong et al., 2020).

Los participantes comentaron que, al aplicar técnicas de respiración antes de dormir, lograban relajarse más fácilmente y dejar de lado las preocupaciones laborales. Este beneficio adicional tuvo un impacto indirecto en su rendimiento laboral, ya que los empleados manifestaron sentirse más descansados y energizados al día siguiente, lo que facilitó una mayor concentración y eficiencia en sus tareas diarias.

Impacto en la cultura organizacional

Finalmente, la intervención también generó un cambio positivo en la cultura organizacional. Los empleados de la Fundación Bien Humano reportaron una mayor cohesión y un ambiente de trabajo más colaborativo tras la implementación de las prácticas de *mindfulness*. Se percibió una mayor disposición para trabajar en equipo y resolver conflictos de manera constructiva, lo que mejoró el clima laboral en general. Según Glomb et al. (2021), el *mindfulness* promueve un enfoque más compasivo y consciente en las interacciones laborales, lo que fomenta relaciones interpersonales más saludables y una mayor cohesión dentro de los equipos.

Discusión de los resultados

Los resultados de esta investigación proporcionan evidencia sólida sobre la efectividad de las técnicas de meditación y *mindfulness* para

la reducción del estrés laboral y la mejora del bienestar emocional en los empleados de la Fundación Bien Humano. Estos hallazgos coinciden con investigaciones previas que destacan los beneficios de integrar prácticas de *mindfulness* y meditación en entornos laborales, especialmente en contextos de alta presión como el que generó la pandemia de COVID-19 (Gupta et al., 2022; Ong et al., 2020). En esta sección, discutiremos los principales resultados en relación con estudios recientes, subrayando las implicaciones para la gestión organizacional y el bienestar de los empleados.

Reducción del estrés y regulación emocional

El descenso en los niveles de estrés reportado por los empleados tras la intervención respalda los hallazgos de estudios recientes que subrayan cómo las prácticas de *mindfulness* y meditación ayudan a disminuir el estrés percibido al fomentar una mayor autorregulación emocional (Bakker & van Woerkom, 2022). La capacidad de los empleados para hacer frente a los desafíos laborales de manera más calmada y enfocada, tal como se observó en este estudio, está en consonancia con la literatura que muestra que el mindfulness reduce la reactividad emocional, lo que permite una mayor resiliencia en situaciones estresantes (Glomb et al., 2021).

El trabajo de Bakker y van Woerkom (2022) destaca que el *mindfulness* mejora la conciencia de las emociones negativas, facilitando su gestión de forma más efectiva, lo que coincide con los testimonios de los empleados de la Fundación Bien Humano. Estos empleados reportaron que, después de las sesiones de meditación y *mindfulness*, se sintieron más en control de sus emociones, disminuyendo la frecuencia y la intensidad de respuestas emocionales negativas como la ansiedad o la frustración. Este autocontrol es clave en el manejo de situaciones laborales estresantes y contribuye a la creación de ambientes laborales más saludables.

Impacto en el bienestar emocional

La mejora en el bienestar emocional de los empleados tras la intervención también se alinea con estudios recientes que resaltan el papel del mindfulness en la promoción de emociones positivas y la reducción de estados emocionales negativos como la ansiedad y la tristeza (Zivnuska et al., 2020). Según Gupta et al. (2022), el mindfulness fomenta una mayor conexión con el momento presente, lo que permite a los empleados experimentar emociones más positivas y desarrollar una mayor empatía hacia sí mismos y los demás.

El incremento en la calma y el equilibrio emocional experimentado por los empleados de la Fundación Bien Humano sugiere que estas prácticas no solo son efectivas para reducir el estrés, sino también para mejorar el bienestar psicológico en su conjunto. Esto es consistente con los estudios que han demostrado que el mindfulness aumenta la gratitud, la empatía y la satisfacción en el trabajo (Glomb et al., 2021). Además, Iqbal et al. (2020) encontraron que el mindfulness en el lugar de trabajo mejora las relaciones interpersonales, lo que se refleja en la mejora de la comunicación y la cohesión dentro de los equipos de trabajo de la Fundación Bien Humano.

Aumento en la productividad

Uno de los hallazgos más relevantes del estudio fue el aumento en la productividad de los empleados, lo que concuerda con investigaciones que destacan que las prácticas de mindfulness mejoran la concentración y la gestión del tiempo, resultando en una mayor eficiencia en el trabajo (Zivnuska et al., 2020). Este incremento en la productividad puede atribuirse a la capacidad del mindfulness para mejorar la atención plena, lo que permite a los empleados mantenerse enfocados en las tareas importantes y evitar distracciones (Gupta et al., 2022).

La implementación de la matriz Eisenhower como parte de las sesiones de mindfulness facilitó que los empleados priorizaran mejor sus actividades, lo que resultó en una mayor organización y productividad. Estos resultados son consistentes con estudios que muestran cómo el mindfulness no solo aumenta la eficiencia individual, sino que también mejora el rendimiento de los equipos de trabajo, al reducir los conflictos y mejorar la comunicación (Glomb et al., 2021). Los empleados de la Fundación Bien Humano reportaron sentirse más eficientes en sus tareas diarias, lo que coincide con la literatura que asocia la atención plena con una mayor satisfacción laboral y un menor agotamiento emocional (Zivnuska et al., 2020).

Mejora en la calidad del sueño

El impacto positivo en la calidad del sueño de los empleados de la Fundación Bien Humano es un hallazgo relevante, ya que estudios previos han demostrado que la meditación y el mindfulness pueden mejorar significativamente el descanso nocturno, especialmente en personas que experimentan altos niveles de estrés (Ong et al., 2020). El hecho de que los participantes del estudio reportaran una mejora en su capacidad para conciliar el sueño y reducir la cantidad de despertares nocturnos sugiere que estas prácticas ayudan a reducir la hiperactivación fisiológica que interfiere con el sueño reparador (Ong et al., 2020).

Esto es consistente con estudios que han demostrado que el mindfulness puede ser eficaz para abordar problemas de sueño al reducir la rumia y la preocupación, factores clave que contribuyen al insomnio en personas con altos niveles de estrés laboral (Glomb et al., 2021). Los empleados indicaron que, tras la intervención, se sentían más descansados y con más energía para enfrentar sus jornadas laborales, lo que también contribuyó a su aumento en la productividad.

Cambio positivo en la cultura organizacional

Los efectos de la intervención no solo impactaron individualmente a los empleados, sino que también generaron un cambio positivo en la cultura organizacional de la Fundación Bien Humano. Estudios recientes sugieren que el *mindfulness* puede fomentar un clima de trabajo más colaborativo y empático, lo que mejora la cohesión del equipo y reduce los conflictos interpersonales (Iqbal et al., 2020). En este estudio, los empleados reportaron que la práctica de la atención plena no solo mejoró su bienestar personal, sino que también promovió una mejor comunicación y una mayor disposición para trabajar en equipo.

Este hallazgo coincide con la literatura que resalta el papel del *mindfulness* en el desarrollo de una cultura organizacional más compasiva y consciente, lo que se traduce en un clima laboral más saludable (Glomb et al., 2021). En la Fundación Bien Humano, esto se reflejó en una mayor colaboración entre los empleados, lo que contribuyó a una mejora en el desempeño del equipo en general. Este tipo de cambio organizacional, impulsado por prácticas de bienestar, es fundamental para crear entornos de trabajo resilientes y sostenibles.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en este estudio refuerzan la creciente evidencia de que la meditación y el mindfulness son intervenciones efectivas para reducir el estrés, mejorar el bienestar emocional y aumentar la productividad en los entornos laborales. Los hallazgos destacan la importancia de integrar estas prácticas de manera regular en las políticas de seguridad y salud ocupacional, especialmente en contextos de crisis como la pandemia de COVID-19. La mejora no solo se reflejó a nivel individual, sino que también impactó positivamente en la cultura organizacional, promoviendo un clima laboral más colaborativo y empático.

En resumen, el mindfulness y la meditación pueden ser herramientas poderosas para mejorar la salud mental y el desempeño en el trabajo. Las organizaciones que busquen promover el bienestar integral de sus empleados deberían considerar seriamente la implementación de estas prácticas, no solo como una respuesta a momentos de crisis, sino como una estrategia preventiva a largo plazo.

Recomendaciones

Se recomienda que las organizaciones consideren la inclusión de estas técnicas como parte de sus estrategias de bienestar laboral. Además, se sugiere continuar con la investigación para evaluar el impacto a largo plazo de estas intervenciones en distintos contextos laborales.

Referencias bibliográficas

Bakker, AB, y van Woerkom, M. (2022). El papel de la atención plena en el aumento del bienestar y el rendimiento de los empleados: una revisión y una agenda de investigación. *Journal of Occupational Health Psychology, 27* (2), 135-1 https://doi.org/1/jefe

De la Fuente-Solana, EI, Pradas-Hernández, L., González-Fernández, CT, & García-González, G. (2021). Impacto de las intervenciones basadas en mindfulness sobre el agotamiento y el estrés en profesionales de la salud. *Atención sanitaria, 9* (https ://doi.org/10/salud

Glomb, TM, Duffy, MK, Bono, JE y Yang, T. (2021). Mindfulness en el trabajo: un nuevo enfoque para mejorar el bienestar y la productividad de los empleados. *Journal of Management, 47* (3), 772 https://doi.org/10.1177 /014920632

Gómez-Gascón, T., del Río-Espejo, M., Garrido-Garrido, A., & Márquez-Hernández, VV (2022). Impacto psicológico del síndrome de agotamiento y la ansiedad en los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19. *Informes de la Revista de trastornos afectivos, 6* , 1-7. https://doi.org/1/j.j.202

Gupta, R., Grover, S., Basu, A., Krishnan, V., Tripathi, A., Subramanyam, A., ... y Avasthi, A. (2022). Cambios en el patrón de sueño y estrés entre los trabajadores de la salud durante la COVID-19. *Journal of Clinical Sleep Medicine, 18* (https ://doi.org /10/j.989

Gupta, S., Pillai, P. y Aggarwal, S. (2022). La eficacia de las intervenciones basadas en la atención plena para reducir el estrés laboral: una revisión metaanalítica. *Journal of Behavioral Medicine, 45* (1), 23 https://doi.org/10/s-021-00218 -7

Iqbal, Q., Ahmad, N. y Lin, C. (2020). Cómo la atención plena moldea el liderazgo ético y la conducta de los empleados: el papel mediador de la empatía. *Journal of Business Research, 119* , 247-258 https://doi.org//10/j.jbusres.2020 .

Kabat-Zinn, J. (2019). Mindfulness for beginners: Reclaiming the present moment—and your life. Hachette Books.

Mira, JJ, Carrillo, I., Guilabert, M., Mula, A., Martín-Delgado, J., Pérez-Jover, V., ... y Vicente, MA (2021). Impacto de la pandemia de COVID-19 en la ansiedad y la depresión entre los trabajadores de la salud: un estudio transversal. *BMJ Open, 11* (https ://doi.org/10/bmjopen-202-049680

Ong, JC, Smith, CE y Atlan, D. (2020). Terapia basada en la atención plena para el insomnio: un metanálisis de ensayos controlados aleatorios. *Sleep Medicine Reviews, 52* ,https://doi.org/10/j.smrv.2020

Salari, N., Hosseinian-Far, A., Jalali, R., Vaisi-Raygani, A., Rasoulpoor, S., Mohammadi, M. y Khaledi-Paveh, B. (2020). Prevalencia de estrés, ansiedad y depresión entre la población general durante la pandemia de COVID-19: una revisión sistemática y un metanálisis. *Globalización y salud, 16* (https ://doi.org /10/s12992-020 -00589-w

Zivnuska, S., Kacmar, KM, Ferguson, M. y Carlson, DS (2020). Mindfulness en el trabajo: una nueva perspectiva para comprender el bienestar y el desempeño de los empleados. *Comportamiento organizacional y procesos de decisión humana, 159*, 33-42https : //doi.o/10.101/j.obhdp.2019.12.002