

El efecto de la meditación y el mindfulness en la regulación emocional y el bienestar psicológico

Monografía para optar por el título de Psicólogo

López González Gisbeth Katherine, ID 347720

Leguizamón Puentes Ana Daniela ID 861404

Olga Lucia Castillo Gavilán

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO
Rectoría Bogotá, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Programa de Psicología modalidad Distancia

08 de agosto de 2025

Resumen

La presente monografía correspondió a una revisión documental cuyo objetivo fue analizar los efectos de la meditación y el mindfulness en la regulación emocional y el bienestar psicológico de los trabajadores en contextos de tipo organizacionales. En los últimos años se incrementó el interés por el efecto de las condiciones laborales sobre la salud mental, en especial de aquellos ambientes donde hay alta carga emocional y estrés continuo. A través de una revisión narrativa integradora de enfoque cualitativo, se seleccionaron 25 artículos publicados entre los años 2015 a 2025, los cuales se analizaron mediante técnicas de análisis temático y de contenido. Los resultados mostraron que hubo una relación directa entre el mindfulness y la regulación emocional, y que también se redujo el nivel de ansiedad, estrés y el agotamiento emocional. Se evidenció que también aumentaron dimensiones del bienestar psicológico como una mejor autoaceptación, un mayor propósito vital así como también mayores niveles de satisfacción con la vida. Lo observado fue acorde a modelos teóricos de Gross y de Kabat-Zinn (sanción positiva) y de Ryff (crecimiento personal). A pesar de los supuestos beneficios, en Colombia no se ha implantado de forma estructurada en los espacios de trabajo. Se concluyó que la práctica de mindfulness se presenta como una herramienta viable para el fomento de la salud mental organizacional y que su sistematización en las políticas de bienestar puede favorecer entornos de trabajo más sanos.

Antecedentes:

La propuesta fue una revisión documental con la finalidad de estudiar la eficacia del mindfulness en el trabajo y la eficacia en el tiempo de la salud mental y emocional de los trabajadores. Últimamente, había crecido el interés por entender cómo afectaban las condiciones laborales al bienestar psicológico, sobre todo en situaciones de gran estrés, carga emocional y demandas constantes. ¿Sabías que muchos colombianos padecieron del síndrome de burnout, conocido también como síndrome del trabajador quemado?. Este es un trastorno por el que el individuo llega a un estado de agotamiento mental y físico debido a su trabajo, que le resulta incontrolable lo cual impacta de forma negativa su bienestar y desempeño.

En este caso se exploraron las prevenciones y lo que se había aprendido en la implementación de programas de mindfulness en entornos laborales. En el país, estudios recientes relevaron cifras sobre el agotamiento emocional, ansiedad y falta de regulación de las emociones. Por eso, fue importante la implementación de programas preventivos y promotores del bienestar en el espacio laboral. Aunque el mindfulness había sido estudiado a nivel internacional en diversas investigaciones, que corroboraron sus beneficios en la regulación emocional, reducción del estrés y aumento de la atención. En el caso de Colombia, aunque el país había estado en la mira de estudios internacionales, en el espacio laboral el mindfulness seguía sin implementarse a gran escala.

Se propuso finalmente una revisión crítica de la literatura científica en torno al mindfulness aplicado en el ámbito laboral, lo cual se ofreció un análisis sobre aportes, limitaciones y beneficios de la práctica mindfulness en el bienestar psicológico de los trabajadores. Así, se esperó que a partir de las conclusiones se pudieran diseñar intervenciones más efectivas y contextualizadas para el bienestar en las organizaciones. La propuesta que aquí se revisó fue una revisión documental cuyo objetivo fue analizar la práctica del mindfulness en el entorno laboral y sus efectos a largo plazo en la salud mental y emocional de los trabajadores.

En los últimos años, se incrementó en las organizaciones, y en la comunidad científica y se puso un interés especial por comprender el impacto que estos fenómenos, de carácter laboral, tuvieron sobre el bienestar psicológico de las personas, especialmente en situaciones donde los niveles de estrés, carga emocional y demandas fueron elevados. En Colombia, el agotamiento emocional, la ansiedad y la dificultad para regular las emociones en espacios organizacionales existió toda una serie de cifras que mostraron que se necesitaba un trabajo de prevención y promoción en el espacio laboral. Si bien el mindfulness se estudió en el contexto internacional de manera muy amplia, se trató de la práctica que permitió regular mejor las emociones, un estrés mucho más apropiado y una atención plena en el mismo contexto, en este sentido, el uso del mindfulness en los contextos laborales en Colombia fue escaso y poco explorado.

Esta revisión documental propuso entonces examinar críticamente la literatura científica disponible en torno al mindfulness en contextos laborales y esto trajo como consecuencia un mejor entendimiento de sus aportes, limitaciones y beneficios posibles para los trabajadores que buscaban un bienestar psicológico.

Métodos:

Se realizó una revisión documental cualitativa de tipo narrativo integrador, con enfoque interpretativo, se definieron criterios de inclusión de artículos que hayan sido publicados entre 2015 y 2025, que se trataran de estudios en español o inglés de acceso completo y por último que trataran sobre mindfulness, meditación, bienestar psicológico y/o regulación emocional en el trabajo. Se descartaron trabajos repetidos, ajenos al tema y/o poco rigurosos. Se buscó en bases de datos Scopus, Dialnet, Google Scholar, Redalyc y Scielo, se realizó análisis temático y análisis de contenido a los datos.

Resultados:

Se seleccionaron 25 artículos que evidenciaran una relación directa entre la práctica del mindfulness y mejoras en la regulación emocional y el bienestar psicológico. Los estudios mostraron que se redujo también la ansiedad, el estrés y el agotamiento emocional; se incrementaron la conciencia emocional, el sentido de la vida, la autoaceptación y la satisfacción laboral, los estudios reforzaron la consistencia de los hallazgos a partir de métodos.

Discusión:

Las organizaciones colombianas mostraron evidencia de los beneficios, sin embargo, no se aplicaba el mindfulness en las empresas, esto pasaba, en parte, por la falta de formación, desconocimiento o ideas equivocadas sobre estas prácticas.

Implementarlas de manera sistemática y preventiva podía favorecer no sólo la salud mental de las personas, sino también el clima organizacional, el compromiso laboral y la productividad, fue necesario crear conciencia e integrar más estas estrategias en las políticas de bienestar de las empresas.

Palabras clave:

Mindfulness, regulación emocional, bienestar psicológico, meditación, salud mental organizacional.

Abstract

This monograph is a documentary review that aimed to analyze the effects of meditation and mindfulness on emotional regulation and the psychological well-being of workers in organizational settings. In recent years, there has been growing interest in understanding the impact of working conditions on mental health, especially in environments with high emotional load and constant stress. Through an integrative narrative review with a qualitative approach, 25 articles published between 2015 and 2025 were selected and analyzed using thematic and content analysis techniques. The results showed a direct relationship between the practice of mindfulness and improved emotional regulation, as well as a significant reduction in anxiety, stress, and emotional exhaustion. An increase was also observed in dimensions of psychological well-being such as self-acceptance, life purpose, and life satisfaction, in line with theoretical models by Gross, Kabat-Zinn, and Ryff. Despite the reported benefits, its implementation in Colombia remained limited and poorly structured in workplace settings. It was concluded that the practice of mindfulness represents a viable tool for promoting organizational mental health and that its systematic inclusion in wellness policies could foster healthier work environments.

Background:

The current proposal was a documentary review aimed at studying the effectiveness of mindfulness at work and its long-term impact on workers' mental and

emotional health. Recently, there has been growing interest in understanding how working conditions affect psychological well-being, especially in situations of high stress, emotional strain, and constant demands. Did you know that many Colombians suffer from burnout syndrome, also known as burnout syndrome? This is a disorder in which individuals reach a state of mental and physical exhaustion due to their work, which becomes unmanageable, negatively impacting their well-being and performance.

In this case, prevention and lessons learned from implementing mindfulness programs in the workplace were explored. In the country, recent studies revealed figures on emotional exhaustion, anxiety, and poor emotional regulation. Therefore, the implementation of preventive and well-being-promoting programs in the workplace was important. Although mindfulness had been studied internationally in various studies, which corroborated its benefits in emotional regulation, stress reduction, and increased attention. In the case of Colombia, although the country had been the focus of international studies, mindfulness was still not widely implemented in the workplace.

Finally, a critical review of the scientific literature on mindfulness applied to the workplace was proposed, offering an analysis of the contributions, limitations, and benefits of mindfulness practice on workers' psychological well-being. Thus, it was hoped that the findings would lead to the design of more effective and contextualized interventions for well-being in organizations. The proposal reviewed here was a

documentary review whose objective was to analyze the practice of mindfulness in the workplace and its long-term effects on workers' mental and emotional health.

In recent years, there has been increasing interest in organizations and the scientific community to understand the impact of these workplace-related phenomena on people's psychological well-being, especially in situations with high levels of stress, emotional burden, and demands. In Colombia, emotional burnout, anxiety, and difficulty regulating emotions in organizational settings were a series of figures that showed the need for prevention and promotion efforts in the workplace. While mindfulness has been widely studied internationally, it was the practice that allowed for better emotional regulation, much more appropriate stress, and mindfulness in the same context. In this sense, the use of mindfulness in workplace settings in Colombia was scarce and underexplored.

This documentary review therefore proposed a critical examination of the available scientific literature on mindfulness in workplace settings, resulting in a better understanding of its contributions, limitations, and potential benefits for workers seeking psychological well-being.

Methods:

A qualitative integrative narrative review was conducted with an interpretive approach. Inclusion criteria were defined for articles published between 2015 and 2025, studies in Spanish or English with full access, and studies on mindfulness, meditation,

psychological well-being, and/or emotional regulation at work. Replicated, unrelated, and/or insufficiently rigorous works were excluded. The databases Scopus, Dialnet, Google Scholar, Redalyc, and Scielo were searched, and thematic and content analyses were performed on the data.

Results:

Twenty-five articles were selected that demonstrated a direct relationship between mindfulness practice and improvements in emotional regulation and psychological well-being. The studies also showed reductions in anxiety, stress, and emotional exhaustion; increases in emotional awareness, meaning in life, self-acceptance, and job satisfaction; and the studies reinforced the consistency of the findings across methods.

Discussion:

Colombian organizations showed evidence of the benefits, however, mindfulness was not widely applied in companies. This was due, in part, to a lack of training, lack of knowledge, or misconceptions about these practices.

Implementing them systematically and proactively could improve not only people's mental health, but also the organizational climate, employee engagement, and productivity. It was necessary to raise awareness and further integrate these strategies into companies' wellness policies.

Keywords:

Mindfulness, emotional regulation, psychological well-being, meditation, organizational mental health.

Contenido

Resumen	2
Abstract	7
Introducción	14
Planteamiento del problema	14
Justificación	18
Antecedentes teóricos	29
Objetivos	42
Objetivo General	42
Objetivos Específicos	42
Diseño Metodológico	43
Línea de investigación	43
Tipo de investigación	44
Metodología	47
Técnicas de recolección de información	48
Técnicas de análisis de información	49
Consideraciones éticas	50
Resultados y análisis	51
Conclusiones	58
Referencias	71

Lista de figuras

Imagen 1. Etapas de modulación emocional.

Imagen 2. Componentes de mindfulness

Imagen 3. Dimensiones del modelo de bienestar psicologico

Imagen 4. Conceptualización de bienestar.

Lista de tablas

Tabla 1. Comparativa de análisis de resultados

Tabla 2. Síntesis de hallazgos

Anexos

Anexo 1. Matriz de revisión documental

Introducción

El bienestar emocional en el trabajo era algo que se escuchaba más seguido, esto se debía a que se había visto un incremento en los casos de estrés, ansiedad y agotamiento por motivos de trabajo. En Colombia, la situación se presentó con mayor carga debido a varios factores como: factores organizacionales negativos, tensión entre el ámbito familiar y profesional, poca cultura de autocuidado emocional. El aumento de diagnósticos como el burnout y la baja regulación emocional, indicado por el Ministerio de Salud (2023), puso de manifiesto la necesidad de estrategias preventivas y sostenibles en espacios laborales. Debido a este panorama, consideramos pertinente realizar una revisión documental sobre el impacto que provocaban las prácticas de meditación y mindfulness en la regulación emocional de los trabajadores. La eficacia de esta técnica para disminuir el estrés, mejorar el clima laboral y potenciar habilidades emocionales estuvo comprobada a nivel internacional. Sin embargo, en Colombia no se utilizó mucho, por ello, la revisión planteada busca evidenciar qué se sabía de sus beneficios, y en qué medida podría haberse incorporado de manera más estructurada en el ámbito organizacional colombiano. Teóricamente, el estudio se apoyó en la Teoría de la Regulación Emocional de Gross (1998), a través de la cual las personas modificaban sus respuestas emocionales para ajustar la forma en la que se sentían, el modelo de atención plena de Kabat-Zinn (1990), el cual permitía trabajar las dificultades a través de un estado de aceptación y el modelo de bienestar de Ryff (1989) que se centraba en dimensiones como la autoaceptación y las relaciones positivas. Por otra

parte, estudios como Khoury et al. (2013) y Goyal et al. (2014) brindaron evidencia empírica sobre la efectividad del mindfulness para mejorar la salud mental.

El contenido de este trabajo se organizó en tres ejes de análisis: el primero fue la regulación emocional; el segundo, el bienestar psicológico; y el tercero, el mindfulness en organizaciones. La revisión que se presento tuvo como pregunta orientadora: ¿Cómo influyen las prácticas de meditación y mindfulness en la regulación emocional de los empleados?. Para dar respuesta a lo anterior se ofrecieron elementos útiles que fomentaron culturas laborales más humanas y emocionalmente sostenibles, cada vez había más casos de estrés, ansiedad o burnout en el trabajo. Por este motivo, el bienestar emocional en el trabajo fue más pertinente que nunca. En Colombia, la situación se complicó por la sobrecarga, también se debió a sus factores organizacionales tóxicos, el desbalance entre la vida personal y laboral. El Ministerio de Salud (2023) indico un aumento en los diagnósticos de burnout y baja regulación emocional, lo que puso en evidencia la necesidad de implementar prácticas preventivas y sostenibles en los espacios laborales, considerando este escenario se volvió pertinente realizar una revisión documental que examinara el impacto de las prácticas de meditación y mindfulness en la regulación emocional de los trabajadores. A pesar de que su efectividad fue probada a nivel internacional para combatir el estrés, mejorar el clima laboral y fortalecer habilidades emocionales, en Colombia su uso fue escaso. Es por esto que, esta revisión se ocupó de averiguar que evidencias habían sobre sus beneficios y cómo se podría haber estructurado para tener un mayor encaje en este contexto.

Planteamiento del problema

Hubo una preocupación que aumento por la salud mental de los trabajadores en Colombia, como consecuencia de la sobrecarga, los factores organizacionales, el desequilibrio entre lo personal y lo laboral, y la baja cultura de autocuidado emocional. Todo esto, en el contexto del trabajo en Colombia influyo en un crecimiento significativo de casos de burnout, ansiedad, baja productividad y regulación emocional (Ministerio de Salud y Protección Social, 2023).

Con base en este panorama, esta investigación se desarrolló en tres ejes de análisis: la regulación emocional, el bienestar psicológico y la aplicación del mindfulness en las organizaciones. Estas dimensiones nos permitieron saber cómo se podía ver afectada la salud mental en el trabajo y qué se puede hacer para fortalecerla. En otra dirección, los problemas de regulación emocional salieron a la luz, los trabajadores no gestionaban adecuadamente los conflictos, se relacionaban mal con sus compañeros y tenían problemas ante situaciones de presión. La dificultad para autorregularse emocionalmente en el trabajo podía provocar respuestas impulsivas, desmotivación, bajo rendimiento y hasta problemas de salud física y mental. Dicho esto, fue necesario pensar en estrategias que no sólo se centraran en la reparación de esos efectos, sino que también desarrollaran su potencial preventivo y contribuyeran a generar espacios de trabajo más saludables. De esta manera, Ordóñez y Molina (2023) demostraron que el daño de la salud mental y del clima laboral fue debido al trabajo emocional no gestionado, que se manifestaba en espacios donde se desconocía el uso de regulación emocional.

Aunque existían algunas organizaciones que habían comenzado a construir una cultura de autocuidado emocional, muchas de ellas aún carecían de esto, lo cual implica que no existían prácticas que promovieran de manera sistemática el bienestar psicológico de sus trabajadores, la salud mental en muchas ocasiones, seguía siendo un tema tratado desde una mirada correctiva, cuando ya habían aparecido síntomas severos, la falta de programas sostenibles de salud emocional en los lugares de trabajo fue una situación que había sido denunciada por varias revisiones. Moscoso (2019), por ejemplo, denunciaba esta situación y sostuvo que las organizaciones en América Latina no estaban haciendo nada al respecto.

Es importante considerar alternativas, teorías y que empíricamente se apoyaron en este sentido, una opción fue el mindfulness, cuya evidencia revisada mostraba que podía ayudar a regular las emociones, aumentar la resiliencia y disminuir los niveles de ansiedad, estrés y depresión (Khoury et al., 2013; Goyal et al., 2014). A pesar de que no había duda sobre el impacto positivo de la meditación en la cultura budista, así como su reciente aplicación en otros contextos, su uso en la organización colombiana no era habitual.

Por lo que se hizo necesario investigar cómo influyó el mindfulness en el bienestar de los empleados, que como indicaba no debía utilizarse como una moda sino que se trataba de un elemento que llegaba con un soporte científico y que podía ayudar a transformar de manera positiva como los trabajadores se relacionaban consigo mismos, con sus emociones y con su entorno.

La finalidad de la presente investigación fue aportar elementos que sirvieran de soporte a la utilidad práctica y que fomentaran su implementación en las organizaciones que se encontraran interesadas en favorecer el cuidado emocional, conforme a lo anterior y tomando conciencia de lo que debía ser un avance y aporte que debían tener los estudios realizados surgió la siguiente pregunta problema. ¿Cómo influyen las prácticas de meditación y mindfulness en la regulación emocional de los empleados?

Justificación

Desde la psicología organizacional, este trabajo busco contribuir al repertorio de herramientas para la atención de la salud mental en el trabajo, aportando a los futuros psicólogos, psicólogas y profesionales en formación una perspectiva respaldada por la evidencia, con aplicabilidad y pertinencia contextual. En consecuencia, esto podría servir de orientación a instituciones, equipos de talento humano y líderes organizacionales para la toma de decisiones informadas, éticas y sostenibles que promovieran el bienestar integral de los trabajadores, en cuanto a sus aportes teóricos, el estudio colaboro con el fortalecimiento del diálogo entre la psicología de las organizaciones, la psicología de la salud y las prácticas contemplativas, favoreciendo la construcción de modelos integradores que articularan el conocimiento empírico y las intervenciones aplicadas, a nivel práctico, se esperaba que este trabajo sirviera como base para el diseño e implementación de programas de mindfulness en contextos organizacionales colombianos. Esto permitió, por un lado, generar evidencia local y por

otro, diseñar acciones de mejora institucional que promovieran culturas laborales centradas en el autocuidado, la regulación emocional y el respeto por la salud mental colectiva.

En este marco, la psicología organizacional reconoció la importancia de identificar los factores individuales y colectivos que incidían en el bienestar psicológico de los trabajadores, desde esta perspectiva, fue posible analizar cómo aquellos empleados expuestos a constantes situaciones estresantes y con altos niveles de desgaste emocional podían verse beneficiados con la implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar organizacional. La meditación, el mindfulness, la regulación emocional y el bienestar psicológico constituyeron las cuatro categorías que guiaron el análisis de esta investigación, las intervenciones basadas en mindfulness no solo favorecen el autocuidado profesional, sino que también mejoran el clima laboral, fortalecen la resiliencia institucional y optimizan los procesos organizacionales. Ahora bien es importante resaltar como el incremento de trastornos relacionados con el estrés y otros problemas mentales entre trabajadores de distintos sectores en Colombia encendió las alarmas sobre los factores psicosociales que afectaban la salud mental organizacional, de acuerdo con el Ministerio de Salud (2023), más del 30 % de los trabajadores colombianos presentaba síntomas de ansiedad y desgaste emocional, esta problemática, acentuada por la pandemia de COVID-19, siguió sin ser adecuadamente atendida en diversas instituciones del país.

Pese a la relevancia del tema, el desarrollo de habilidades socioemocionales dentro de las organizaciones continuo siendo poco considerado en los programas de desarrollo institucional. A menudo, estos esfuerzos se realizaban de forma rudimentaria y en contextos poco estructurados, sin la presencia de especialistas que potenciaran el impacto de dichas intervenciones. Por tanto, esta situación evidencio una deuda pendiente en la planificación empresarial y en el abordaje integral del bienestar emocional de los equipos de trabajo.

Por esta razón, la justificación de esta monografía radico en la necesidad de analizar la evidencia científica existente sobre los efectos de la meditación y del mindfulness en la regulación emocional y el bienestar psicológico de los trabajadores, como lo plantea el objetivo general, se buscó ofrecer un aporte claro y fundamentado que permitiera aplicar estas prácticas con sentido crítico y metodológico en espacios laborales de alta exigencia emocional, propiciando así el diseño de estrategias efectivas de cuidado y prevención del sufrimiento psicosocial.

En síntesis, desde el ámbito de la psicología organizacional, esta investigación se propuso extender el repertorio de herramientas para el abordaje de la salud mental en el trabajo, poniendo en manos de los futuros profesionales y de aquellos en formación, una mirada basada en la evidencia, con aplicaciones reales y pertinentes, de igual manera, los resultados pueden orientar a instituciones, equipos de talento humano y líderes organizacionales en la toma de decisiones que promuevan el bienestar integral de sus trabajadores.

Ahora bien, este trabajo contribuyo al fortalecimiento del diálogo entre la psicología organizacional, la psicología de la salud y las prácticas contemplativas, fomentando la construcción de modelos que integraron el saber empírico con la intervención aplicada, a partir de las implicaciones prácticas, se esperaba que este estudio facilitara la implementación de programas de mindfulness en el contexto organizacional, que permitieran generar evidencia local, diseñar acciones de mejora institucional y promover una cultura organizacional basada en el autocuidado, la regulación emocional y la salud mental colectiva.

Como se mencionó anteriormente, y con el objetivo de profundizar en los aspectos más sobresalientes de esta revisión, fueron descritas las categorías del análisis que guiaron esta investigación, empezando por la meditación, la cual tuvo sus raíces en tradiciones espirituales y filosóficas de Asia, principalmente en el marco del hinduismo, el budismo y el taoísmo, las referencias documentadas más antiguas se encontraron en los textos védicos de la India (alrededor de 1500 a.C.), donde se describía como un sistema para lograr estados elevados de conciencia y de unión con lo divino (Goleman & Davidson, 2017). El budismo, a través de Siddhartha Gautama (el Buda), sistematizó la meditación como el medio de alcanzar la iluminación y se desarrolló varias técnicas como samatha (en el que se experimentaba la calma), y vipassana (conducía hacia la visión clara).

La llegada de la meditación a Occidente se intensificó durante el siglo XX gracias al contacto cultural y académico con Oriente. Figuras como D. T. Suzuki y Thich Nhat Hanh popularizaron prácticas budistas en Estados Unidos y Europa, mientras que

maestros hindúes como Maharishi Mahesh Yogi introdujeron la Meditación Trascendental, posteriormente, Jon Kabat-Zinn en la década de 1970 desarrolló el programa de Reducción de Estrés Basado en Mindfulness (**MBSR**) en la Universidad de Massachusetts, marcando un punto clave en la secularización de la meditación, este programa extrajo prácticas meditativas de su contexto religioso y las adaptó a entornos clínicos y laborales con un enfoque científico, lo que facilitó su aceptación en ámbitos como la psicología, la educación y la salud ocupacional (Kabat-Zinn, 2013).

La meditación es entendida como una práctica sistemática de entrenamiento de la atención y la conciencia, constituye uno de los medios principales a través de los cuales se desarrolló el mindfulness. Existen diversos tipos de meditación como la atención focalizada, la conciencia abierta, la compasión entre otras, pero todas comparten el objetivo de cultivar una mente más estable, presente y consciente. En el ámbito organizacional, su práctica ha mostrado beneficios como la reducción de la impulsividad, la mejora en la toma de decisiones, el fortalecimiento de la empatía y la disminución del burnout, a continuación, se presentan los tipos de meditación:

- **Meditación de atención focalizada:** Consiste en centrar la atención en un solo objeto como la respiración, un mantra o una visualización, devolviendo la atención al mismo cuando la mente divaga. En neurociencia, se demostró que fortaleció la corteza prefrontal y la atención sostenida, contribuyendo así a una mayor estabilidad emocional en entornos laborales exigentes (Blog de meditación.2025).

- **Meditación de conciencia abierta:** Implica observar sin juicio todo lo que surge en la experiencia presente como pensamientos, sensaciones, emociones, sin engancharse. Provino de la tradición Vipassana, muy estudiada por su efecto en la reducción del estrés y la mayor claridad mental (Blog de meditación.2025).
- **Meditación de compasión:** Su enfoque es generar benevolencia primero hacia uno mismo y luego hacia otros, mediante frases intencionadas como “que sea feliz”. Esta práctica cultiva empatía, reduce resentimiento y refuerza relaciones interpersonales, elementos clave en flujos colaborativos organizacionales (Blog de meditación.2025).

Estas modalidades de meditación compartieron el propósito de entrenar la atención, cultivar serenidad y regular respuestas emocionales, con relación al marco organizacional su aplicación teórica apporto recursos valiosos para analizar cómo diferentes prácticas de meditación pudieron apoyar la regulación emocional, bienestar psicológico y acción preventiva en los entornos laborales. En estrecha relación con la categoría anterior se encuentra el concepto de mindfulness, que amplió y complementó los efectos de la meditación sobre la regulación emocional.

La definición de mindfulness de Jon Kabat-Zinn (1990) se entiende como “la conciencia que surge mediante prestar atención de forma intencional al momento presente, sin juzgar”. Como herramienta terapéutica, el mindfulness se ha utilizado en programas en los que se tuvo evidencia como el Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) o la MBCT, la Mindfulness-Based Cognitive Therapy. Estos métodos fueron

eficientes para disminuir síntomas de ansiedad, depresión y estrés así mismo potenciaron habilidades de regulación de emociones y resiliencia (Segal et al. 2013), parece ser que el modelo de Jon Kabat-Zinn (1990) se operacionalizo en el programa de Reducción del Estrés Basado en Mindfulness (MBSR), el cual incluyo prácticas de meditación sentada, escaneo corporal y movimiento consciente, las cuales promovieron la apertura y la aceptación frente a la experiencia emocional, es decir, facilitaron el autocuidado y la toma de decisiones, a continuación se relacionan los tipos de meditación que incluyen los programas anteriormente mencionados.

- **Meditación sentada:** Práctica central del programa MBSR, consiste en mantener una postura erguida (en silla o en el suelo), con atención enfocada en la respiración o un objeto elegido, la concentración sostenida y la actitud de aceptación ayudan a entrenar la mente para reconocer pensamientos y emociones sin reaccionar, reforzando la autorregulación emocional en contextos laborales (Kabat-Zinn, J.2013).
- **Escaneo corporal:** es una práctica guiada que implica recorrer sistemáticamente el cuerpo con la atención, parte por parte, sin realizar movimientos ni hacer juicios, simplemente observando las sensaciones presentes, también se describe como una técnica que conecta cuerpo y mente, identificando tensiones o malestares y promoviendo una comprensión profunda de estados somáticos y emocionales (Centro de Psicoterapia Contextual. 2021).
- **Movimiento consciente:** La práctica de movimiento consciente consiste en

realizar actividades físicas como yoga, estiramientos, o caminar con plena atención a la respiración, postura y sensaciones del cuerpo, se trata de incorporar la atención plena en el movimiento, cultivando paciencia, presencia y respiración consciente, incluso en actividades cotidianas (Correvive y Sonríe.2025).

En cuanto a las actitudes fundamentales del mindfulness se retomó que según Kabat-Zinn (2013), el desarrollo de la atención plena requiere cultivar ciertas actitudes esenciales como, por ejemplo:

- **No juicio:** observar la experiencia sin categorizarla como buena o mala.
- **Paciencia:** permitir que las cosas se desarrollen en su propio tiempo.
- **Mente de principiante:** mirar cada experiencia como si fuera la primera vez.
- **Confianza:** confiar en uno mismo y en el proceso.
- **No esforzarse:** adoptar una postura de aceptación y no buscar resultados inmediatos.
- **Aceptación:** reconocer las cosas tal como son.
- **Dejar ir:** soltar pensamientos y emociones que generan apego.

Estas actitudes no solo favorecen el bienestar individual, sino que también pueden trasladarse al ámbito laboral, promoviendo relaciones más empáticas, ambientes colaborativos y una mayor capacidad de afrontamiento ante situaciones de alta

demanda. Además, la atención plena se ha descrito como un mediador que potencia la autoobservación y el equilibrio emocional, brindando a los trabajadores herramientas para responder de manera adaptativa ante situaciones estresantes o complejas en el entorno laboral. Estudios como el de Goldberg et al. (2018) han demostrado que el mindfulness no busca eliminar el estrés, sino cambiar la relación que se tiene con él, promoviendo respuestas más serenas y eficaces ante las demandas del entorno, se ha descrito que el mindfulness actúa como un mediador que potencia la autoobservación y el equilibrio emocional, brindando recursos para enfrentar situaciones complejas con una perspectiva más amplia y menos reactiva, el enfoque no solo favorece el autocuidado individual, sino que también contribuye a generar climas más saludables y colaborativos, esenciales para el desarrollo sostenible de las organizaciones. “La regulación emocional es una de las habilidades que el mindfulness busca fortalecer, ya que ambas están orientadas a mejorar la respuesta ante experiencias emocionales complejas.” Se refiere al proceso que sigue el ser humano para intentar influir en sus emociones, no sólo en el momento que la vive sino además en cómo se siente o se expresa, es una categoría importante cuyo estudio revela que en el ámbito de las organizaciones la regulación emocional afecta directamente la comunicación, rendimiento, toma de decisiones y clima laboral.

En esta aproximación, la atención plena se vincula sobre todo a las fases de despliegue atencional y reevaluación cognitiva que ayuda a los trabajadores a observar sus emociones sin reaccionar, lo que ayuda a reducir patrones desadaptativos como la rumiación, la evitación o la supresión emocional (Chambers et al., 2009); ahora bien,

desde la Teoría de la Regulación Emocional de James Gross (1998) se citan cinco fases.

- Elección de la situación, que es seleccionar los entornos o contextos en los cuales se tienen o se espera tener una determinada experiencia emocional.
- La gente no se da cuenta a menudo que su forma de actuar se debe a sus situaciones y las que alteran los sucesos son los eventos atmosféricos.
- Desplazamiento de la atención hacia un estímulo emocionalmente relevante o por el contrario, su evitación.
- Cambio cognitivo, que consiste en reinterpretar cognitivamente una situación para modificar su impacto emocional.
- Modulación de la respuesta, esto es la regulación directa de las respuestas emocionales una vez que estas han surgido.

Es importante mencionar en primer lugar, la conciencia emocional que consiste en la capacidad de identificar y de comprender las emociones propias y ajenas, esta habilidad implica un reconocimiento de las sutilezas de las experiencias emocionales, también es comprender el origen de estas emociones, así como sus efectos (Mayer, Salovey & Caruso, 2004). Este concepto permite que las personas se puedan autorregular más eficazmente en entornos complejos. En segundo lugar, está la aceptación emocional que consiste en estar dispuesto a sentir cualquier emoción sin

reprimirla o evitarla, incluso si esto nos resulta incómodo, esto permite procesar la emoción de una manera sana y no caer en patrones no adaptativos como la rumiación o la evitación experiencial (Hayes et al., 2011).

Estas capacidades van en conjunto y son esenciales para regular las emociones:

- Modular la intensidad y la duración de las emociones: Se refiere a darle un efecto a una emoción, que sea igual a la situación que la provocó, esto es, que no reaccionemos demasiado ni lo reprimamos.
- La flexibilidad emocional es la capacidad de modular la respuesta emocional de acuerdo con el contexto, gracias a esta flexibilidad se pueden manejar de forma más saludable los conflictos interpersonales y las situaciones potencialmente estresantes, potenciando la resiliencia en contextos organizacionales (Kashdan & Rottenberg, 2010).

Cabe resaltar que el mindfulness ayuda a que las personas se regulen a nivel emocional, sean más flexibles psicológicamente y gestionen de manera sana las exigencias emocionales en el trabajo; además, esto hace que las personas logren romper patrones emocionales desadaptativos como la rumiación o la represión, pero a su vez logra un buen ajuste emocional y resiliencia en el trabajo (Khoury et al., 2013; Goyal et al., 2014). El uso de la atención consciente y de la reestructuración cognitiva permite que los trabajadores refuercen su capacidad para modular respuestas

emocionales y lograr mayor bienestar psicológico.

El análisis continuo con la categoría de bienestar psicológico, esta categoría permitió analizar los efectos más amplios de la práctica del mindfulness en la salud mental, se ajusta a la propuesta del modelo de Carol Ryff de 1989, propuso que el bienestar no es sólo placer o ausencia de malestar, según la investigadora Ryff, el bienestar psicológico se puede dividir en 6 dimensiones.

- La autoaceptación es una actitud positiva hacia uno mismo y hacia la historia de vida.
- Relaciones positivas con los demás que es la capacidad de establecer vínculos profundos, empáticos y de confianza.
- La autonomía es la capacidad de tomar decisiones por uno mismo, siendo capaz de regular su comportamiento por sí mismo.
- Dominio del entorno significa tener la capacidad de manejar demandas externas y generar contextos que les permitan desarrollarse.
- Propósito en la vida es el sentido de dirección y los objetivos claros que dotan de significado a la existencia
- Crecimiento personal es la apertura a nuevas experiencias y el desarrollo continuo de las potencialidades.

Dentro de la organización, se permite ver en las dimensiones cómo prácticas como la meditación y el mindfulness ayudan a nivel emocional, de sentido y de disfrute, el bienestar psicológico es una dimensión que nos permite tener una idea más clara sobre cómo las personas llevan a cabo su actividad laboral y al mismo tiempo logran un equilibrio entre su vida laboral y personal, es importante destacar que el bienestar psicológico no se define simplemente por la ausencia de un problema o la búsqueda del placer en un momento dado, según los expertos, hay dos tipos de felicidad el hedónico y el eudaimónico.

El primero se centra en la búsqueda de placer, satisfacción y la reducción del dolor; es decir, en maximizar las emociones positivas y minimizar las negativas. El bienestar eudaimónico se refiere a un sentido profundo de propósito, autorrealización y crecimiento personal, de acuerdo con este concepto, al vivir plenamente no sólo se disfruta, se despliegan nuestras capacidades y se vive de acuerdo con valores que tienen significado (Ryan & Deci, 2001). Las prácticas han sido objeto de estudio por su creciente importancia en diversos campos. En esta línea de pensamiento, el presente trabajo se situó en los modelos de regulación emocional, mindfulness, meditación, bienestar psicológico y su relevancia como prácticas de cuidado emocional en las organizaciones, en contextos de elevada exigencia y estrés.

Antecedentes teóricos

El estudio se fundamentó en un marco teórico que permitió explicar cómo la meditación y el mindfulness influyen de forma significativa en la regulación emocional y en el bienestar psicológico. Se analizaron tres marcos conceptuales. Primero, la teoría de James Gross sobre la regulación emocional (1998). Después, el modelo de Jon Kabat-Zinn, de la atención plena (1990). Finalmente, el de Carol Ryff sobre bienestar psicológico (1989). Cada uno de estos modelos aportó diferentes perspectivas sobre los procesos emocionales y cognitivos implicados, que contribuyeron a tener una visión integral útil para comprender y practicar el abordaje contemplativo en un contexto organizacional (Gross, 1998; Kabat-Zinn, 1990; Ryff, 1989). A continuación, se detallo cada uno de estos enfoques con mayor claridad.

Teoría de la Regulación Emocional – James Gross (1998)

La Teoría de la Regulación Emocional de James Gross fue el primer modelo que se ocupó al análisis de cómo las personas gestionan sus estados emocionales a lo largo del tiempo. Esta teoría plantea que las emociones no son fenómenos invariables, sino que son procesos, es decir, pueden ser regulados de manera estratégica a partir de diversas intervenciones (Gross, 1998). Gross señala que hay cinco momentos en los que se generan y modulan las emociones: 1) Selección de la situación; 2) Modificación de la situación; 3) Despliegue atencional; 4) Cambio cognitivo; 5) Modulación de la respuesta (imagen 1). En cada uno de ellos hay una oportunidad de intervenir de manera consciente y, por tanto, disminuir el impacto de respuestas automáticas que

son desadaptativas en determinados contextos, por ejemplo, los laborales. En efecto, este marco resulta de utilidad para comprender por qué prácticas como el mindfulness son efectivas en el contexto de la gestión de emociones complejas (Khoury et al., 2013).

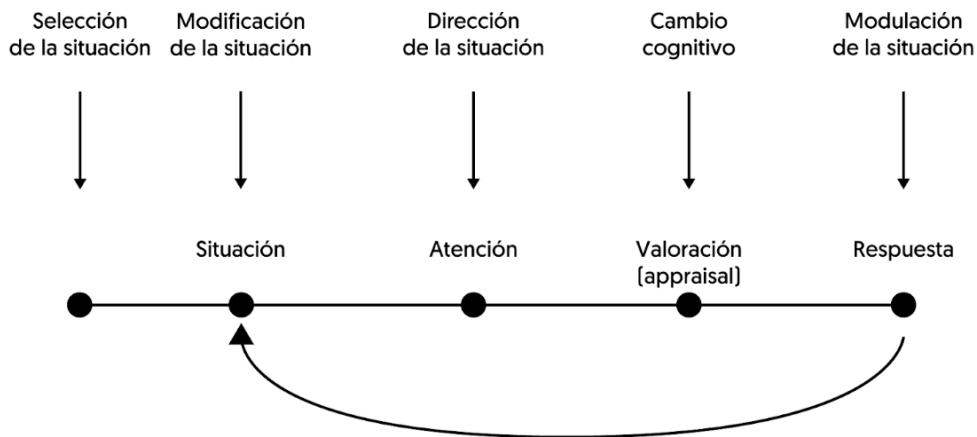


Imagen 1. Tomada de Gross, J. J. y Thompson, R. A. (2007). Etapas de modulación emocional.

En la etapa de despliegue atencional, el mindfulness tiene un papel central, como se ha indicado anteriormente, el mindfulness puede llevar a que la persona entrene su capacidad para dirigir libremente la atención hacia o lejos de aquellos estímulos emocionales que provocan en la persona una respuesta desproporcionada. Esta capacidad que se fortalece con la práctica regular de la meditación hace que la persona aprenda a observar sus pensamientos y emociones como eventos que aparecen o desaparecen y no como hechos con los que uno se identifica completamente (Goyal et al., 2014). De esa manera se logra un estado de presencia mucho más consciente,

como consecuencia la respuesta es más equilibrada en el lugar de trabajo. Por su parte, la fase de reevaluación cognitiva consiste en realizar una reinterpretación cognitiva de los eventos con el fin de poder modificar su impacto afectivo. Aquí el mindfulness ofrece un marco que ayuda a las personas a cultivar una mentalidad flexible, que reduce la tendencia a la rumiación o a las respuestas defensivas automáticas (Chambers et al., 2009). Una persona que reciba una crítica negativa podría practicar la autorregulación para dar otro significado a esta situación, es decir, podría interpretarlo como una oportunidad de mejora y no como una crítica. Así, la teoría de Gross no solo nos indicó cómo se pueden modular las emociones, sino que además es un soporte teórico para entender la eficacia de las intervenciones basadas en mindfulness.

Finalmente, el modelo indico que la regulación emocional eficaz implica la inhibición de reacciones no deseadas y la generación de emociones positivas en el momento adecuado. Esta perspectiva resulta especialmente pertinente para líderes y equipos de trabajo que buscan crear ambientes laborales más resilientes (Goldberg et al, 2018). Al incluir prácticas contemplativas, se puede mejorar la habilidad de los trabajadores para resolver conflictos, comunicarse y tener una respuesta emocional de equilibrio, lo cual es clave para un clima organizacional.

Modelo de Atención Plena – Jon Kabat-Zinn (1990)

Kabat-Zinn, una de las máximas referencias en el tema de la meditación, define el mindfulness como “la conciencia que surge al prestar atención, de manera

intencional, al momento presente, sin juzgar”. Su modelo se lleva a cabo en el programa de Reducción del estrés basado en mindfulness (MBSR), el cual incluye una variedad de prácticas como el escaneo corporal, la meditación sentada y el movimiento consciente. El deseo no es deshacerse del estrés, ni de las emociones negativas, sino cambiar la relación que tenemos con ellas. La atención plena sería un mediador que permite la autoobservación y el equilibrio emocional, así como responder y no reaccionar frente a las dificultades internas o externas, uno de los grandes regalos que este modelo da es la idea de aceptación como transformación de la relación con las emociones y pensamientos complejos. En vez de luchar contra ellos, el mindfulness enseña a la persona a observar estados como la ansiedad o la frustración con curiosidad y sin juicio occidental., 2013). Esta habilidad ha demostrado ser útil en ámbitos organizacionales en el que los trabajadores enfrentan altas dosis de tensión y exigencia emocional. Según el estudio de Goldberg y otros autores (2018), los programas que incorporan mindfulness han logrado disminuir de forma significativa la ansiedad y depresión en lugares de trabajo con alta demanda cognitiva y afectiva.

El MBSR fomenta la práctica informal de la atención plena, que se refiere a llevar la propia conciencia a las acciones del día a día del individuo; por ejemplo, al caminar, al comer o hablar con otros compañeros de trabajo. Estas acciones informales hacen que uno tome menos como automático, sino que adquieran la habilidad de actuar con más intencionalidad y menos reactividad emocional (Shapiro et al., 2006). En el ámbito laboral, se traduce en una mejor organización del tiempo, mayor capacidad de concentración y una comunicación más empática, lo cual favorece

a la desactivación del ‘burnout’ o agotamiento emocional y a la construcción de climas laborales colaborativos. Ahora bien, el mindfulness, se fundamenta en una serie de componentes que conforman su práctica y filosofía, estos elementos no solo favorecen la autorregulación emocional y la claridad mental, sino que también permiten a las personas relacionarse con sus pensamientos, emociones y experiencias de manera más consciente y compasiva. Los elementos esenciales que aquí se presentaron son componentes del mindfulness que se pueden llevar a cabo en la práctica de la meditación formal y en la vida cotidiana.

Componente	Descripción
Atención al momento presente	Centrarse en el aquí y ahora, evitando rumiaciones sobre el pasado o expectativas y temores sobre el futuro, se puede enfocar tanto en procesos internos durante la meditación como en las tareas cotidianas (Vásquez-Dextre, 2016).
Apertura a la experiencia	Observar las experiencias con una mente de principiante, sin los filtros de las creencias previas, manteniendo curiosidad incluso ante situaciones negativas (Vásquez-Dextre, 2016).
Aceptación	Permitir que los eventos se desarrollen tal como son, sin defensas ni resistencia, comprendiendo que las experiencias displacenteras son temporales y no requieren conductas evitativas (Vásquez-Dextre, 2016).
Dejar pasar	Desapegarse de aquello a lo que nos aferramos (cosas, relaciones, poder), reconociendo la naturaleza transitoria de la realidad y liberándose de la necesidad de control o acumulación (Vásquez-Dextre, 2016).
Intención	Comprender y definir el propósito personal detrás de la práctica de mindfulness, sin forzar resultados inmediatos, pero orientando la conciencia hacia un objetivo interno más amplio (Vásquez-Dextre, 2016).

Imagen 2. Componentes de mindfulness

Estos componentes del mindfulness no constituyen técnicas aisladas, sino que nos acercan a actitudes y habilidades que, aunque tengan su propia vida, se refuerzan y favorecen entre sí para vivir de una manera más consciente, por medio de dichos ejercicios, la persona aprende a liberar lo que ya no le sirve, aceptar la realidad como es y volver a conectar con el aquí y el ahora. En definitiva, estas cualidades no sólo son para la práctica de la meditación, sino que nos ofrecen ciertas herramientas para afrontar el día a día con más calma y equilibrio así como también una mayor apertura a lo que se nos presenta.

Aportes desde la psicoterapia basada en mindfulness

Las terapias de mindfulness o atención plena son la Terapia Cognitiva Basada en Mindfulness o MBCT y el programa de Reducción del Estrés Basada en Mindfulness o MBSR. La orientación psicológica integran prácticas contemplativas con tipos de enfoques contemporáneos, especialmente la terapia cognitivo-conductual. La MBCT se combina con la atención plena de las emociones y pensamientos. Al practicar la conciencia, se puede ver mejor lo que está sucediendo sin dejar de tener una actitud curiosa y amable. Segal, Williams y Teasdale (en 2013), han desarrollado MBCT para prevenir recaídas en personas con depresión recurrente, las personas que experimentan pensamientos automáticos, a menudo, se olvidan y sufren porque no lo identifican. El MBSR fue diseñado por Jon Kabat-Zinn y está centrado en la reducción del estrés crónico y en el manejo del dolor.

Ambos enfoques organizan programas que combinan prácticas formales (meditación guiada, escaneo corporal) e informales (atención plena en actividades cotidianas), y además incluyen tareas para el hogar y espacios grupales de reflexión. Las evidencias empíricas han demostrado su eficacia clínica en la disminución de síntomas de ansiedad, depresión, estrés postraumático y trastornos de la conducta alimentaria según metaanálisis recientes (Khoury et al., 2013; Goldberg et al., 2018).

Bienestar psicológico - Carol Ryff (1989)

El modelo de Bienestar Psicológico que propone Carol Ryff plantea una visión amplia y profunda sobre lo que significa vivir una vida plena, según esta autora, el bienestar es más que el placer o la ausencia de malestar. Es un estado de óptimo funcionamiento que implica desarrollar las habilidades de las personas, tener un propósito y disfrutar de buenas relaciones interpersonales (Ryff, 1989). Ryff, a partir de un análisis de la literatura, identifica seis dimensiones centrales: autoaceptación, relaciones positivas con los demás, autonomía, dominio del entorno, propósito vital y crecimiento personal, mediante la evaluación de tales dimensiones, se pueden analizar el impacto de prácticas como la meditación y el mindfulness en el bienestar mental y emocional de las personas. Estas dimensiones se muestran en la imagen 2.

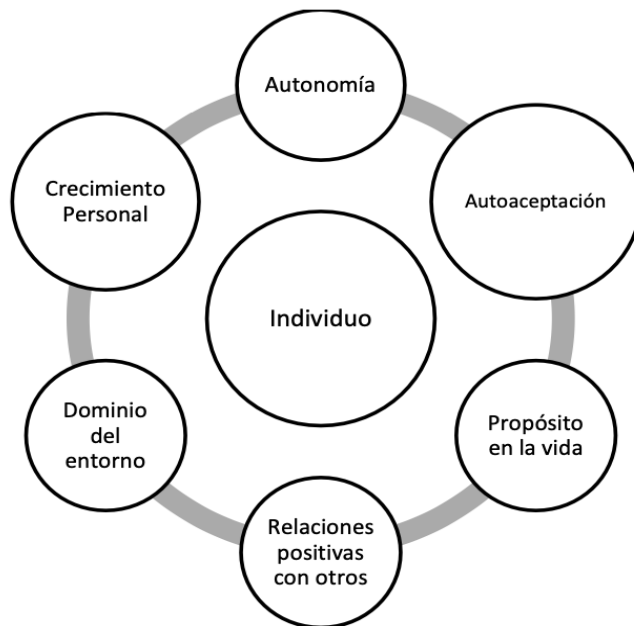


Imagen 3. dimensiones del modelo de bienestar psicológico

La autonomía es la capacidad de tomar decisiones independientes y vivir según nuestros propios valores, en lugar de estar dominados por las presiones sociales, la autoaceptación es valorar nuestras fortalezas y debilidades con una actitud compasiva, la finalidad de nuestras vidas está relacionado con tener metas claras y objetivos para sentir que nuestra vida es significativa y la verdad es que tener relaciones positivas con otros ayuda a nuestro bienestar, el dominio del entorno se entiende como la capacidad para poder manejar las exigencias que se producen a partir del exterior, así como modificar el entorno según las necesidades que se requieran y por último, el crecimiento personal es una tendencia a desarrollarse como persona continuamente a partir de nuevas experiencias que se viven, estas dimensiones se

fortalecen a través de prácticas contemplativas como el mindfulness, que promueve la atención plena y el autoconocimiento.

En relación con lo anterior, es de interés mencionar la diferencia entre el bienestar hedónico, el cual hace referencia a la búsqueda del placer y la evitación del malestar, por una parte, y el bienestar eudaimónico, que pone el acento en la autorrealización y el desarrollo de las capacidades (Ryan & Deci, 2001).

Estos seis componentes y la perspectiva eudaimónico se unirán para darnos una noción más completa del bienestar, el cual puede ser mejorado a través de la práctica sistemática de mindfulness y otros recursos de auto-regulación emocional (Ryff 1989, Ryan & Deci 2001, Kabat-Zinn 2013) es de resaltar que construir ambientes laborales saludables y resilientes, que enriquezcan el desarrollo y el talento humano integral, es esencial en el mundo organizacional.

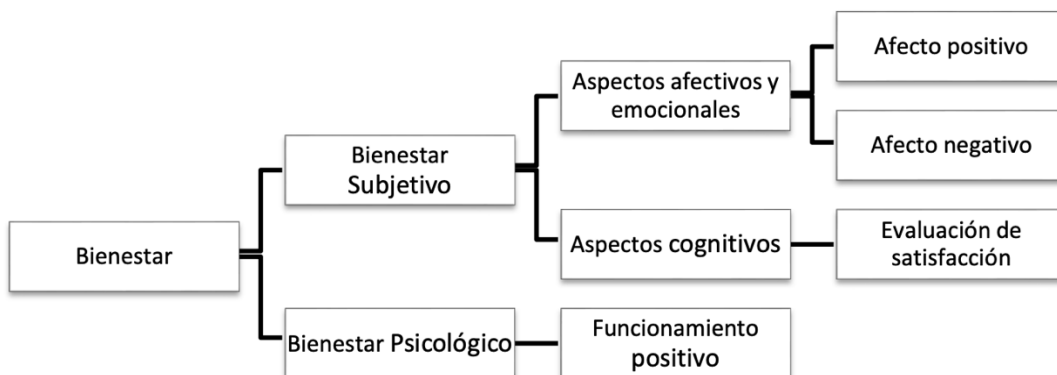


Imagen 4. Tomada de (Rosa Rodríguez & Quiñones Berrios, 2012). Conceptualización de bienestar.

La conceptualización del bienestar que se presenta en la figura permite entender cómo se articula el enfoque hedónico y el eudaimónico dentro de la psicología, el bienestar subjetivo que incluye las emociones y la satisfacción con la vida se asocia con el enfoque hedónico que vincula placer, felicidad y la ausencia de malestar. Por el contrario, el bienestar psicológico eudaimónico se refiere a un enfoque que se centra en la autorrealización y el desarrollo de las capacidades humanas, así como la autonomía, la autoaceptación, el crecimiento personal, etc. El bienestar no solo implica la búsqueda de sensaciones agradables y placenteras, sino también un proceso que transforma y nos da sentido a nuestras vidas (Ryan & Deci, 2001).

Implicaciones para el contexto organizacional

La aplicación de estos enfoques en contextos organizacionales resulta particularmente pertinente, ya que los trabajadores enfrentan escenarios de alta carga emocional y desgaste laboral en la ejecución de sus labores, el poder incorporar estrategias de mindfulness puede contribuir no solo al autocuidado personal, sino también a potenciar su eficacia en otros contextos, al mejorar su bienestar, calidad de vida y capacidad de regulación emocional. Además, el desarrollo de programas institucionales basados en evidencia puede contribuir a generar climas organizacionales más sanos, resilientes y compasivos.

Los beneficios de incluir la atención plena en las organizaciones en Colombia son muy amplios. En primer lugar, y desde un enfoque preventivo, esta práctica puede

ayudar a disminuir los niveles de estrés y ansiedad que afectan al rendimiento, la motivación y la salud física y psíquica de los trabajadores. En segundo lugar, se crean entornos de trabajo más conscientes y colaborativos, en los cuales las personas son más capaces de autorregular sus emociones, comunicarse de manera efectiva y resolver conflictos sin recurrir a reacciones impulsivas o defensivas.

La revisión documental demostró que estructuras de programación de mindfulness contribuyen a la mejora del sentido de propósito, de autonomía, de resiliencia y en conjunto, de otros aspectos del bienestar psicológico (modelos de Carol Ryff (1989)). Adicional el tener dignidad en el trabajo se traduce en una cultura organizacional más empaticada y equilibrada que mejora la productividad y reduce la rotación de personal.

En países donde están implementados estos programas como Estados Unidos, Alemania o Canadá se han observado reducciones significativas de los niveles de ausentismo, burnout y concurrencia, así como aumentos de satisfacción laboral. En Colombia se encuentra en un periodo de exploración de estas herramientas, lo cual representa una oportunidad para que las organizaciones pioneras en salud mental generen cambios reales y sostenibles a partir de estrategias de intervención mediante mindfulness. A través de esta investigación, no solo se buscó conocer sobre los beneficios que permite esta práctica, sino que además realizar un llamado a las instituciones a impulsar espacios saludables, conscientes y emocionalmente

sostenibles, donde la regulación emocional y el bienestar psicológico, sea un derecho y no un lujo para todas las personas trabajadoras.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la evidencia científica sobre los efectos de la meditación y el mindfulness en la regulación emocional y el bienestar psicológico en los empleados de las organizaciones.

Objetivos Específicos

1. Identificar los principales efectos de las prácticas de meditación y mindfulness en los componentes del bienestar psicológico
2. Describir los modelos teóricos y enfoques terapéuticos basados en mindfulness más relevantes y su aplicabilidad clínica en contextos de alta carga emocional.
3. Comparar las propuestas de los principales modelos teóricos sobre regulación emocional y bienestar psicológico con los resultados obtenidos en investigaciones aplicadas sobre mindfulness en contextos organizacionales.

Diseño Metodológico

Línea de investigación

En el contexto de los desafíos que enfrentan las organizaciones, la salud mental de los trabajadores se convirtió en un eje de análisis que permitió ver de qué modo las dinámicas laborales afectan el bienestar individual y colectivo. Esta fue una monografía que se enmarcó en la sub-línea de investigación “Contexto, Acción y Salud Mental”, la cual tuvo como objetivo crítico analizar los factores psicosociales que afectan la calidad de vida laboral e identificar hipotéticamente estrategias que permitirían, desde la teoría, promover el cuidado de las emociones en las organizaciones.

Este trabajo, se realizó bajo un enfoque cualitativo y con un diseño documental de tipo narrativo integrador, tuvo el propósito de realizar una revisión sobre el estado de la cuestión de la meditación y mindfulness y su influencia en la regulación emocional de los trabajadores. Por no buscar en sí la intervención, la integración narrativa de teorías y hallazgos empíricos se estructuró con la finalidad de aportar en la comprensión de cómo estas prácticas podían convertirse en herramientas preventivas y sostenibles en el ámbito laboral.

Así, la investigación contesto a la pregunta: ¿Cómo influyen las prácticas de meditación y mindfulness en la regulación emocional de los empleados? y que contribuyan a orientar futuras intervenciones en el contexto organizativo.

Sub línea de Contexto, Acción y Salud Mental.

La sub línea denominada Contexto, acción y salud mental se articula con el eje integrador contexto y acción de la propuesta curricular del programa, este eje permite que el estudiante transite desde los elementos epistemológicos y teóricos de la psicología a los campos de aplicación de la disciplina, entendiendo que su actuar profesional debe enmarcarse en una serie de principios éticos que son regulados por el código deontológico y que sus intervenciones en los diferentes escenarios deben fundamentarse en paradigmas de investigación propios de la psicología (UNIMINUTO, 2019, p. 40).

La salud mental es un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción, de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, trabajar, establecer relaciones significativas y contribuir a la comunidad (Ley 1616 de 2013). Por consiguiente, es necesario generar espacios que contribuyan al desarrollo de oportunidades y capacidades de la población que permitan el disfrute de la vida y el despliegue de las potencialidades individuales y colectivas para el fortalecimiento de la salud mental (Minsalud, 2013).

Al respecto, se reconocen las contribuciones de la Política de Atención Integral en Salud, con el enfoque de atención primaria, salud familiar y comunitaria. La Atención primaria en salud con enfoque de salud familiar y comunitaria sirve de interfaz entre la necesidad de desarrollo de nuevas competencias del recurso humano y equipos interdisciplinarios empoderados en el desarrollo de sus capacidades para dar una respuesta social dirigida hacia la persona, la familia y la comunidad (Minsalud, 2016).

Por lo tanto tendremos en cuenta en primer lugar criterios de inclusión como estudios publicados entre los años 2015 y 2025, para garantizar actualidad y relevancia, artículos disponibles en inglés y español, estudios que aborden la meditación y el mindfulness en relación con la regulación emocional y el bienestar psicológico, investigaciones con enfoque cualitativo, cuantitativo o mixto, siempre que aporten información relevante para el análisis teórico, trabajos que incluyan poblaciones de profesionales de la salud, psicólogos o personal en contextos laborales de alta demanda emocional, por ultimo estudios revisados y publicados en revistas científicas indexadas en bases de datos anteriormente mencionadas, en segundo lugar criterios de exclusión como artículos que no estén disponibles en texto completo, estudios que no tengan relación directa con la meditación, mindfulness, regulación emocional o bienestar psicológico, trabajos enfocados exclusivamente en poblaciones clínicas muy específicas como por ejemplo: pacientes con trastornos neurológicos severos que no aporten a la temática laboral o psicológica general o se enfoquen en neurociencia, por

últimos estudios con diseños metodológicos débiles o que presenten falta de rigor científico evidenciado.

Tipo de investigación

La investigación que se llevó a cabo se enmarcó dentro de un enfoque cualitativo, con un diseño documental de tipo narrativo integrador, este tipo de estudio busco comprender, a través de la ética comprensiva e interpretativa, como la práctica de mindfulness y la meditación influyeron en la regulación emocional y el bienestar psicológico en el ámbito organizacional. Por ser un estudio documental, se llevó a cabo una revisión sistemática, profunda y crítica de la literatura científica publicada entre los años 2015 y 2025 con la finalidad de identificar, analizar y articular hallazgos que permitieran construir un fenómeno a partir de diferentes enfoques teóricos, metodológicos y contextuales.

El enfoque cualitativo fue pertinente para analizar los fenómenos sociales, como las emociones, el estrés y el bienestar, que no se comprendían desde una lógica cuantitativa. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación cualitativa se enmarca en el mundo de los significados, que incluye la profundidad del análisis, y son adecuadas para temas que implican experiencias.

El presente estudio no tuvo fines de establecer relaciones causales o generalizar, sino interpretar que efectos tuvieron las prácticas contemplativas sobre las emociones en el trabajo. La revisión se hizo en diálogo con modelos teóricos relevantes como la Teoría de la Regulación Emocional (Gross, 1998), el modelo de Atención Plena (Kabat-Zinn, 1990) y el modelo de Bienestar Psicológico (Ryff, 1989). Este diálogo permitió una buena articulación entre la teoría y la evidencia empírica en el campo de la psicología organizacional. Este estudio tuvo un enfoque cualitativo, de diseño documental de tipo narrativo integrador y se orientó a conocer, desde una aproximación comprensiva e interpretativa, la forma en que la práctica del mindfulness y la meditación impactaron en la regulación emocional y el bienestar psicológico en contextos organizacionales. Como fue una investigación documental, se realizó una revisión sistemática, profunda y crítica de artículos científicos, así se logró identificar, analizar y articular los hallazgos relevantes que permitieron construir una visión integral del fenómeno desde diferentes enfoques teóricos, metodológicos y contextuales.

Metodología

La investigación que se presentó tuvo un abordaje narrativo integrador, el objetivo de la investigación fue analizar desde una mirada crítica y reflexiva los efectos de la meditación y el mindfulness en la regulación emocional y el bienestar psicológico en contextos organizacionales, para la elaboración, se realizó una revisión sistemática de 25 artículos científicos, 2015-2025, que permitió extraer los hallazgos más relevantes, que fundamentaran la propuesta investigativa.

Este enfoque cualitativo permitió abordar la complejidad del fenómeno desde diferentes dimensiones, cuestión que no se puede abordar con simple cuantificación, sino que requiere excavar en las vivencias subjetivas, los marcos teóricos y los modos de hacer que configuran el actual contexto laboral.

Técnicas de recolección de información

La técnica principal utilizada fue la revisión documental, se realizaron estos pasos para la recolección y selección de información.

- Búsqueda sistemática en las bases de datos académicas Scopus, Scielo, Dialnet, Google Scholar, Redalyc, EBSCO y repositorios institucionales como los de la Universidad de Guadalajara y Revistas UDENAR.
- Se seleccionaron aquellos estudios publicados entre 2015 y 2025, en inglés o en español que trataban sobre mindfulness, meditación, regulación emocional y bienestar psicológico y elaborados con poblaciones de contexto laboral, clínico o educativo.
- Extracción de datos: se diseñó una matriz documental que recogió información esencial de cada artículo como autor, año, enfoque metodológico, población, resultados e implicaciones prácticas.

- Esta técnica permitió elaborar un panorama completo y actualizado sobre el conocimiento que existe en relación al mindfulness aplicado a un contexto organizacional y sirve de base para el análisis crítico que guía este trabajo.

Técnicas de análisis de información

El análisis de contenido aplicado a la información obtenida de los instrumentos de recolección aplicados permitió observar, categorías emergentes, patrones recurrentes y relaciones significativas. Esta estrategia permitió identificar la aparición de categorías, patrones y relaciones significativas entre los hallazgos de los artículos seleccionados. El proceso de análisis incluyó las siguientes fases:

- Lectura exhaustiva y comprensiva de cada uno de los artículos, con el fin de extraer la información que fuera relevante para los objetivos de la investigación.
- Una mejoría en la técnica planteada, consistió en la organización de agrupaciones por categorías conceptuales en una matriz de análisis cualitativo que facilitó la comparación de resultados entre estudios y la

actualización del diseño descomunal en convergencias o discrepancias teóricas y metodológicas.

- Análisis de los hallazgos en la luz de los marcos teóricos de Gross, Kabat-Zinn, Ryff y contexto organizacional colombiano.
- Este procedimiento permitió realizar una lectura profunda, crítica, estructurada de la información, lo que permitió la comprensión del fenómeno y la validación interpretativa de los resultados.

Consideraciones éticas

Debido a que esto fue una investigación documental, no se trabajó directamente con una población, tampoco se llevaron a cabo intervenciones o recolección de datos en campo, no obstante, se conservaron los principios éticos básicos en el manejo de la información académica.

Dentro del documento se mantuvo respeto a la honestidad científica evitando el plagio con la correcta citación de todas las fuentes que se llegaron a consultar según normas APA (7.^a edición). Además, solo se tomó en cuenta estudios peer-reviewed, es

decir, respaldados académicamente y publicados en fuentes reconocidas, para garantizar la fiabilidad y validez de lo presentado.

Otra responsabilidad que se reconoció es no estigmatizar ni dejar de dar una visión suficientemente respetuosa sobre un tema tan complejo como es la salud mental en el mundo del trabajo. Esta investigación busco ayudar al conocimiento científico y al desarrollo de prácticas que contribuyan a fomentar el cuidado de la salud mental en las organizaciones de manera ética, responsable y comprometida con el bienestar social.

Resultados y análisis

Inicialmente el estudio de Coletti y Teti (2015) fue teórico-conceptual y tuvo como objeto de análisis los fundamentos de la Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT por su sigla en inglés). Se destacó que el mindfulness (o la atención plena) como habilidad se desarrolló a través de una práctica consciente que promovió la mejora de la flexibilidad psicológica. En este sentido, se definió la flexibilidad psicológica como la capacidad de poder tolerar emociones y sensaciones incómodas, es decir, aquel que no evita y no suprime. A pesar de que este artículo no brindó una intervención empírica ni los instrumentos aplicados, su análisis a nivel filosófico y conductual fue interesante para comprender cómo involucro a los valores, al mindfulness y a la acción comprometida que se encontró presente, por ejemplo, en el trabajo emocional. Por otro lado, Moreno Coutiño (2012) hizo una revisión teórica sobre las terapias cognitivo-

conductuales de tercera generación, que incluyo el mindfulness como eje central. Se señalo que esta práctica, que tuvo su origen en la tradición budista y se basó en evidencia científica, favoreció la autorregulación emocional y la aceptación, así como la disminución del sufrimiento mental. Aunque no se utilizó una metodología cuantitativa ni se aplicaron instrumentos, el análisis comparativo de enfoques terapéuticos permitió que se identificara cómo el mindfulness actuó sobre patrones mentales automáticos, lo que ayudo a las personas a tener respuestas más adaptativas ante situaciones de estrés laboral. Los trabajadores de organizaciones y ocupaciones de diversas índoles se beneficiaron de técnicas como el mindfulness y la meditación que se observó a partir de la revisión documental de los estudios seleccionados, para regular sus emociones y bienestar psicológico.

Por otro lado el primer estudio de Oblitas et al., 2019, se realizó un programa de seis semanas de mindfulness con 28 trabajadores de una universidad. Este estudio fue de diseño preexperimental con pretest y postest. Se utilizaron instrumentos fisiológicos que son el biofeedback, que midió el ritmo respiratorio, el volumen sanguíneo periférico, el pulso y test psicométricos para medir estrés percibido. Los resultados demostraron que hubo una disminución significativa del estrés fisiológico y emocional, se logró una mayor percepción de los estados emocionales internos. Los hallazgos demostraron que la intervención tuvo un efecto positivo, medible y se sugirió que intervenciones breves pero constantes podían impactar de forma significativa en la salud emocional de los trabajadores. En el análisis de Goilean et al., (2020) se presentó la revisión narrativa

sistemática de literatura científica sobre mindfulness en el contexto organizacional que no tuvo instrumentos propios, en este sentido, se analizaron tecnologías de 10 años en las que se documentaron beneficios del mindfulness: disminución del burnout, fortalecimiento del agotamiento emocional y aumento de la satisfacción laboral, aquí se señaló que el mindfulness puede cultivarse de manera formal a través de un programa estructurado como el MBSR o informal mediante prácticas conscientes más o menos incorporadas a la rutina laboral.

Muñoz-Martínez, Monroy-Cifuentes y Torres-Sánchez (2017) con un enfoque teórico, buscaron distinguir conceptualmente el mindfulness como proceso, habilidad o estrategia, y se destacó que la definición del término debía ser más clara para que se aplicara en las organizaciones. La presente propuesta conceptual no incluye instrumentos ni análisis empírico pero espero sumarse al debate sobre cómo operacionalizar la práctica de mindfulness en intervenciones laborales y que se trabajara la idea de que se trataba de un tipo de habilidad y concentración/estrategia psicológica por unas cuantas razones que lo hicieran más evaluable y aplicable. En otro estudio aplicado, Oblitas et al. (2017) evaluaron el efecto de una intervención corta basada en mindfulness y Qi Gong (trabajo de la energía) sobre el bienestar psicológico, salud percibida y estrés laboral en 52 trabajadores administrativos universitarios. Para esto, se utilizó un pretest-posttest sin grupo control y se aplicaron instrumentos validados como la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, la Escala de Satisfacción Vital y la Escala Numérica de Estrés Laboral. Como resultados se encontraron mejoras

significativas en el bienestar, salud en general y satisfacción vital, aunque no en estrés laboral. En este artículo los autores sugirieron que la brevedad del taller (8 horas) pudo haber limitado el impacto sobre esta última variable.

Es importante hacer referencia a que Castelo-Rivas et al. (2023) realizó un análisis de la relación de mindfulness, regulación emocional y estrés percibido de 382 profesionales de la salud de unidades de cuidados intensivos. Se realizó un estudio de tipo correlacional, transversal y cuantitativo, en el que dos tipos de instrumentos fueron aplicados, con resultados positivos, respecto a la hipótesis alternativa. Al final, se tuvo como resultado que el mindfulness influyó de forma directa en la reducción del estrés, y de forma indirecta, mediante la capacidad de regulación emocional en la reducción de estrés. Esto fue lo que se encontró, mediante el uso del análisis de ecuaciones estructurales y se validó empíricamente la importancia que tiene la atención plena.

En la tabla 1 se relacionó la información anteriormente mencionada:

Autor(es)	Tipo de estudio	Diseño	Población	Instrumentos	Método de análisis
Coletti y Teti (2015)	Teórico conceptual	Ensayo argumentativo o con revisión crítica	No aplica	No se utilizaron	Análisis conceptual desde ACT y

					conductismo radical
Moreno Coutiño (2012)	Teórico revisión narrativa	Revisión documental	No aplica	No se utilizaron	Comparativo entre enfoques terapéuticos TTG
Oblitas et al. (2019)	Cuantitativo o preexperimental	Pretest-postest sin grupo control	28 trabajadores universitarios	Biofeedback y cuestionarios psicométricos (estrés)	Estadística descriptiva e inferencial (pre-post)
Goilean et al. (2020)	Teórico revisión narrativa sistemática	Revisión de literatura científica internacional	No aplica	No se utilizaron	Análisis temático y conceptual
Muñoz-Martínez et al. (2017)	Teórico conceptual	Ensayo argumentativo	No aplica	No se utilizaron	Revisión crítica del concepto de mindfulness
Oblitas et al. (2017)	Cuantitativo o	Pretest y postest sin grupo control	52 trabajadores	Ryff, Satisfacción Vital, SF-11,	Comparación de medias

	preexperimental		universitarios	Escala Estrés Laboral	(estadística inferencial)
Castello-Rivas et al. (2023)	Cuantitativo correlacional y transversal	Modelo de ecuaciones estructurales (SEM)	382 profesionales de la salud (UCI)	MAAS, ERQ, Escala de Estrés Percibido	Análisis SEM con AMOS, validez convergente y discriminante

Tabla 1. Comparativa de análisis de resultados

En la siguiente tabla 2, se realizó un resumen de las conclusiones obtenidas de los 25 artículos analizados, clasificados por varios apartados: tipo de análisis, tipo de enfoque y aportes fundamentales. El ejercicio de sistematización permitió contar con una adecuada visualización de las tendencias que se observaron en la literatura en general y profundizó en el impacto del mindfulness y la meditación en contextos organizacionales.

Categoría de análisis	N^a de artículos	Tipo de enfoque	Principales hallazgos
Regulación emocional	19	11 cuantitativos / 8 cualitativos	Mejora en el manejo emocional,

			disminución de la impulsividad y mayor conciencia emocional.
Bienestar psicológico	17	10 cuantitativos / 7 cualitativos	Incremento en propósito vital, satisfacción con la vida y autoaceptación.
Mindfulness (atención plena)	25	13 cuantitativos / 12 cualitativos	Reducción de ansiedad, mejora en la atención plena, menor agotamiento emocional.
Meditación	22	12 cuantitativos / 10 cualitativos	Aumento en la estabilidad emocional, reducción de estrés, mejor

			respuesta al entorno.
--	--	--	-----------------------

Tabla 2. Síntesis de hallazgos

Estudios casi todos cuantitativos usaron escalas psicométricas estandarizadas (MAAS, Ryff, ERQ, PSS) y fueron analizados con programas: SPSS, AMOS y R. Para lo cual usaron técnicas t-student, análisis factorial, regresiones y análisis de ecuaciones estructurales. Por otro lado, los estudios cualitativos se enfocaron aún más mediante el análisis temático, el análisis de contenido y la revisión narrativa integradora. Esto permitió realizar una exploración sobre experiencias, significados y representaciones en torno al mindfulness y sus efectos psicológicos y emocionales.

Por lo anteriormente analizado, hubo una coincidencia clara entre los estudios revisados y los planteamientos teóricos que intervinieron en esta investigación, las diferentes técnicas de meditación y el mindfulness fueron recursos útiles y viables que tuvieron respaldo científico y que permitieron que un trabajador mantuviera el equilibrio emocional en un día cotidiano donde hay presión y estrés, por medio del análisis de los 25 artículos científicos seleccionados para esta revisión documental se logró determinar que existió relación significativa entre la práctica de mindfulness en el espacio organizacional y la mejora en la regulación emocional y el bienestar psicológico. La información fue extraída a partir de investigaciones que se realizaron en un estudio cuantitativo y cualitativo, lo cual enriqueció el fenómeno. A partir de lo analizado se

pudo concluir que hubo una gran afinidad en los estudios revisados y los marcos teóricos que se utilizaron, la meditación y práctica de mindfulness pudieron ser útiles, viables y con prueba científica para equilibrar a los trabajadores, sobre todo en un contexto donde el estrés y la presión fueron propios del día a día.

Se destacan los siguientes hallazgos principales:

En el apartado de regulación emocional, la literatura pareció coincidir en que el mindfulness mejoro la conciencia emocional (la habilidad de reconocer nuestras emociones), redujo las reacciones impulsivas o automáticas ante el estrés y mejoro nuestra capacidad de gestionar emociones difíciles por ejemplo: la reducción de respuestas de evitación. Los trabajadores que contaron con más tolerancia al malestar y menos rumiación o supresión de la emoción (Oblitas et al., 2019; Castelo-Rivas et al., 2023).

En la categoría del bienestar psicológico, varios estudios reportaron una mejora de algunas dimensiones como la satisfacción con la vida, propósito vital y autoaceptación, según el modelo de Ryff (1989). Se trato de programas estructurados de meditación y mindfulness de distintas duraciones (Oblitas et al., 2017; Goilean et al., 2020). En lo que respecta al mindfulness y la meditación como prácticas en sí mismas, los estudios revisados coincidieron en que su implementación, en formato formal (meditación guiada, MBSR) e informal (respiración consciente, pausas activas), reporto

beneficios sostenidos en el tiempo a corto y mediano plazo a trabajadores de educación, salud, servicios administrativos y universitarios.

A partir de la recopilación de la información presentada, se generó una conexión importante entre la práctica del mindfulness en entornos laborales y la mejora de la regulación emocional y el bienestar psicológico. Además, los diferentes datos, tanto cuantitativos como cualitativos, confirmaron que técnicas como la meditación guiada, el escaneo corporal, el movimiento consciente y la atención plena, generaron beneficios sostenidos en variables emocionales y psicológicas en los trabajadores. Estos resultados fueron coherentes con la literatura existente dentro del área de psicología, y salud ocupacional, el mindfulness se consideró una intervención que mejoró la flexibilidad psicológica, pues redujo el estrés percibido, además de una mejor adaptación emocional (Kabat-Zinn, 2013; Segal et al., 2013; Goldberg et al., 2018). En la dimensión de regulación emocional, se observó que trabajadores que practicaban mindfulness tendieron a presentar una menor evitación experiencial, mayor conciencia emocional y un mejor afrontamiento ante situaciones de alta demanda, lo que se alineó con lo que propusieron en la Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT) y otras terapias de tercera generación (Coletti y Teti, 2015; Castelo-Rivas et al., 2023). De manera parecida, en la categoría de bienestar psicológico, se observó en días o semanas, una mejora consistente en dimensiones como la autoaceptación, el propósito vital y la satisfacción con la vida, cuando hubo uso de escalas validadas de Ryff (1989) y PSS. Sin embargo, hubo que señalar que de toda la evidencia que se incluyó, una

parte importante de los estudios revisados fueron preexperimentales sin grupo control (Oblitas et al., 2017, 2019), por lo que resulto complicado establecer la relación de causalidad entre las intervenciones y los efectos observados, por otro lado, varios artículos fueron de tipo teórico-conceptual sin evidencia empírica directa (Muñoz-Martínez et al., 2017; Moreno Coutiño, 2012), lo que si bien apporto consistencia conceptual a los estudios, no permitió acreditar el impacto de las intervenciones con evidencia medible. Es más, algunas intervenciones fueron cortas, por ejemplo, talleres de ocho horas y eso pudo haber afectado la efectividad sobre el estrés laboral.

En lo que respecta a las limitaciones metodológicas del proceso de revisión, si bien se seleccionaron 25 artículos bajo criterios de relevancia temática, pertinencia y calidad académica, se indicó que no se utilizó un sistema protocolizado como prisma ni se realizó una evaluación exhaustiva de sesgo, por lo que pudo haber una sobrerrepresentación de estudios con resultados positivos y limito la generalización de los hallazgos. Por otra parte, como no en todos los trabajos estuvieron incluidos los instrumentos, el método estadístico utilizado y las validaciones culturales, hubo heterogeneidad en las formas de operacionalizar las variables clave (estrés, mindfulness, regulación emocional).

Según los artículos revisados, hubo un consenso en los beneficios del mindfulness para la regulación emocional, el estrés y el bienestar psicológico en el entorno laboral. No obstante, algunos autores discreparon o tenían importantes vacíos

en torno a la definición exacta de este concepto y su aplicación, como propusieron Muñoz-Martínez et al (2017), quienes apuntaron que era importante aclarar si se trataba de una estrategia, habilidad o proceso para evaluarlo. Además, en sus trabajos Oblitas et al. (2017 y 2019) han hallado resultados positivos, que sin embargo, utilizaron diseños preexperimentales sin grupo control, por lo que no se pudo establecer relaciones causales entre su intervención o el efecto que hallaron. Se requieren más pruebas rigurosas para comprobar la efectividad de estas terapias ya que si bien hay evidencia empírica, no es suficiente. Según los artículos revisados, hubo consenso general en cuanto a que ser capaces de entrar en conciencia plena mejora la regulación emocional, disminuye el estrés y fortalece el bienestar en el trabajo

Entre las limitaciones más comunes identificadas en los artículos se encontraron: la falta de grupos control, la brevedad de algunas intervenciones, la carencia de protocolos sistemáticos de revisión como PRISMA, y la heterogeneidad en la forma de medir las variables clave como el estrés, la atención plena y el bienestar psicológico. Esto planteó la necesidad urgente de estudios longitudinales con diseños experimentales más robustos, una estandarización de instrumentos y mayor adaptación cultural al contexto colombiano. Áreas como la duración ideal de las intervenciones, la evaluación del impacto en distintos sectores laborales, y la sostenibilidad de los efectos en el tiempo, fueron aspectos que aún requirieron mayor investigación para fortalecer la aplicabilidad del mindfulness en el ámbito organizacional.

A pesar de estas limitaciones, los hallazgos tuvieron importantes implicaciones prácticas y teóricas. En el contexto laboral, una viable estrategia preventiva para reducir el burnout, mejorar el clima y preservar la salud mental de los trabajadores, fue la inclusión de programas de mindfulness. En el ámbito de políticas laborales, se recomendó incluir intervenciones de mindfulness en los programas de bienestar institucional y salud ocupacional, especialmente en actividades de alta interacción emocional, como la salud, la educación y los servicios sociales. Para el futuro de la investigación, se hace necesario desarrollar más estudios longitudinales, con muestras más variadas, grupos control y métodos mixtos que permitan ver cómo se sostienen en el tiempo pero también cómo podrían estar adaptadas a las características culturales y organizacionales del contexto colombiano.

Conclusiones

Esta investigación permitió observar que las prácticas mindfulness y de meditación impactaron de forma positiva en la regulación emocional y bienestar psicológico de los trabajadores en contextos organizacionales. El análisis de 25 artículos científicos mostro que hay una tendencia a utilizar estas prácticas para afrontar el estrés, aumentar la conciencia emocional y disminuir la inestabilidad del estado de ánimo a favor de la salud mental.

Las habilidades que se potenciaron mediante el mindfulness fueron la autoobservación, la aceptación, la resiliencia y hubo una capacidad en el ser humano para adaptarse ante dificultades. Los trabajadores lo utilizaron para relacionarse con lo que les ocurría en el trabajo. Se descubrió que los programas estructurados de meditación pudieron aumentar aspectos específicos del bienestar psicológico, como sentido en la vida, autoaceptación y relaciones, lo que influyó directamente a la calidad del clima organizacional.

En Colombia, por lo general este tipo de estrategias no se están aplicando, o se están trabajando desde una perspectiva correctiva, sin embargo, a partir de la experiencia, aunque hay acciones puntuales en especial en ámbito educativo (programas breves de mindfulness de personal administrativo universitario) y en ámbito salud (equipos de unidades de cuidados intensivos) que lo avalan. En cambio, países como Estados Unidos, Canadá, Alemania han implementado en mayor medida diversos programas estructurados de mindfulness, tanto en políticas de bienestar organizacional como en intervenciones clínicas y educativas. Esta divergencia, poniendo de relieve la distancia entre conocimiento y hacer, refuerza la necesidad de promover una cultura organizativa que de forma sistemática, incorpore prácticas que cuiden los aspectos emocionales de los trabajadores y procesos de formación en mindfulness para líderes y sus equipos de trabajo en el ámbito nacional.

Esta investigación ofreció un aporte significativo a la psicología organizacional al hacer énfasis en el uso del mindfulness como herramienta de propósito más allá de una técnica de relajación, una estrategia que tiene un fundamento teórico y evidencia que puede incrementar el bienestar emocional y disminuir el burnout y mejorar la calidad de vida laboral. Es el resultado de la investigación de tal alcance que se prevé que sirva de insumo para futuras intervenciones y programas institucionales en Colombia.

Luego de la investigación se logró comprender que las prácticas de mindfulness y meditación no son una simple moda, ni tampoco un ejercicio de relajación, sino una herramienta ideal que ayuda a facilitar la manera en que los trabajadores se relacionan con sus emociones y con el entorno. La revisión de 25 artículos, permitió observar que estas prácticas disminuyen el estrés y la ansiedad, amplían la capacidad de observar y aceptar las emociones y además, potencian recursos internos como la resiliencia y la autoaceptación.

Una de las cosas que más valoramos es que los hallazgos dialogan con los modelos teóricos que fundamentaron esta investigación. El mindfulness nos permite que en lugar de reaccionar automáticamente como lo haríamos normalmente, aprendemos a parar, observar y replantear cómo respondemos a situaciones difíciles. Por ejemplo, la Teoría de la Regulación Emocional de James Gross nos ofrece esta información. El modelo de atención plena, o mindfulness, de Jon Kabat-Zinn apunta a que el objetivo no es eliminar el estrés, sino a relacionarse con él de modo diferente,

con más aceptación y menos lucha. Por último, el modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff nos mostró que estas prácticas refuerzan dimensiones como el propósito en la vida, la autoaceptación y las relaciones positivas, repercutiendo en el bienestar que se vive.

Es muy claro que en Colombia todavía falta mucho por hacer. A pesar de que algunos programas comenzaron a ejecutarse, la mayoría de las iniciativas son puntuales o correctivas, es decir, se aplican cuando ya existe el daño. Esto nos hizo pensar que hay que cambiar el chip y empezar a utilizar estrategias preventivas que cuiden la salud emocional de los equipos antes que aparezcan síntomas severos de desgaste o burnout.

Así, no todo es perfecto. Muchos de los estudios presentados tuvieron limitaciones metodológicas (ausencia de grupos control, intervenciones muy cortas, entre otros), lo que muestra que se necesita seguir investigando, usando diseños robustos, estudios longitudinales y programas adaptados a nuestra cultura organizacional. A pesar de estas limitaciones, la evidencia fue clara, el mindfulness ayuda a las personas a sobrellevar mejor la presión laboral y a encontrar un mayor sentido en lo que hacen.

Como futuras psicólogas y parte del mundo laboral, consideramos que este estudio, además de acarrear un aporte académico, también hace un llamado a las empresas colombianas, el bienestar emocional de los trabajadores no puede seguir

siendo algo secundario. Implementar actividades de mindfulness en las empresas mejora la calidad de vida de los colaboradores, pero también aumenta el compromiso, la comunicación y el clima organizacional.

Para terminar, el mindfulness y la meditación son más que técnicas, son también la oportunidad de permitir que el mundo del trabajo sea más humano, que haya lugar a un crecimiento personal, una calidad de vida óptima, que se nos valore y seamos capaces de dar lo mejor de nosotros, permitir adoptar prácticas sociales y emocionales que son importantes para el crecimiento del empleado y a su vez de la organización.

Si logramos que estas prácticas se adopten de forma sistemática en el día a día del trabajo colombiano, no solo mejoramos la salud emocional de quienes allí trabajan, sino que además fortalecemos la posibilidad de avanzar hacia culturas laborales más sostenibles, empáticas y resilientes.

6	Pablo Beltrán Escobar, Mariana José Pardo, Katherine Yagu Yagu, Mariana San Martín Montenegro	Regulación Emocional, Atención Plena y Bienestar Psicológico en Educación Universitaria de Primer Año	1 de febrero de 2020	Revista Científica de Psicología	Revista académica de psicología	Departamento de la Universidad del Bío Bío	https://www.unimil.cl/revista-cientifica/revista-cientifica/revista-cientifica	No disponible	regulación emocional, atención plena, bienestar psicológico, estudiantes universitarios	Modelos de regulación emocional y mindfulness	Psicología educativa y del desarrollo	Aplicación de estudio de desregulación emocional, bienestar psicológico de PUFJ en caso base del mindfulness	Estado cualitativo construido con aplicación de cuestionario contextualizado a una muestra de estudiantes universitarios	314 estudiantes de primer año de la Universidad de La Frontera	Identificar la relación entre regulación emocional, atención plena y bienestar psicológico en estudiantes universitarios	Caracterizar una muestra de estudiantes de primer año según los variables psicológicas de regulación emocional, atención plena y bienestar psicológico	Se encontraron correlaciones significativas entre los variables estudiadas, indicando que mayores niveles de atención plena se asocian con mejor regulación emocional y mayor bienestar psicológico	Ofrece evidencia empírica sobre la efectividad del mindfulness en la mejora del bienestar psicológico, aplicable a intervenciones en contextos organizacionales	Fortaleza: Estudio con muestra significativa y uso de instrumentos validados. Debilidad: Diseño transversal que limita la inferencia causal	Astar se especifica en (2017), [3] de mindfulness en la regulación emocional de la universidad. Mindfulness de Carpena, 2(1), 123-136. https://www.observatorio.unimil.cl/revista-cientifica/composicion-108-articulo-es-el-mindfulness-regulacion-emocional
7	Juan Camilo Restrepo-Velazco, María Carolina Fernández-Farías, Claudia Fernanda Barrios-Jurado, Johana Mahefy Matamorosa-Ruiz	Trabajo Emocional en grupos ocupacionales de Latinoamérica. Una revisión de literatura	20 de 2020	Universidad y Salud	ResearchGate	Departamento de la Universidad de Bolívar	https://www.researchgate.net/publication/352222296	No disponible	Trabajo emocional Grupos ocupacionales Latinoamérica Revisión de literatura	El artículo se basa en la teoría del trabajo emocional, aunque no se mencionan teorías específicas.	Psicología organizacional y de la salud, enfocado en el impacto del trabajo emocional en la salud mental de los trabajadores.	Se realizó una revisión de alcance utilizando la metodología PRISMA-S. R. Prófesor Ruyter Berni Ben (Systematic Reviews and Meta-Analyses extension for Reporting Reviews)	Se llevó a cabo una revisión de alcance de artículos científicos publicados entre 2009 y 2020, utilizando la metodología PRISMA-S. R. La búsqueda se realizó en la base de datos U.S.A.C.T., Scopus, Dialnet, EBSCO, Scopus, One-File Psychology y EBSCO. Los palabras clave en español, inglés y portugués relacionadas con el trabajo emocional.	No aplica el uso de revisión de alcance, se usó U.S.A.C.T., Scopus, Dialnet, EBSCO, Scopus, One-File Psychology y EBSCO. Los palabras clave en español, inglés y portugués relacionadas con el trabajo emocional.	El artículo aborda cómo el trabajo emocional puede deteriorar la salud mental de los trabajadores, quienes, en relación con un trabajo con una muestra profesional específica.	De 186 artículos revisados, se seleccionaron 17, los cuales se analizaron en profundidad de la salud y bienestar. Se identificaron una categoría de definición del trabajo emocional y se utilizaron 11 instrumentos de medición diferentes.	Este artículo revisa la investigación propuesta y evidencia que el trabajo emocional tiene un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores. Se concluye con los objetivos de analizar el impacto de prácticas como la mindfulness y el mindfulness en la regulación emocional y el bienestar psicológico.	Fortaleza: Propone una visión amplia y sistemática del trabajo emocional en diferentes grupos ocupacionales de Latinoamérica, utilizando una metodología reconocida como PRISMA-S-R. Debilidad: La revisión en Latinoamérica aún es limitada, la mayoría de los estudios revisados proviene de Brasil, lo que puede afectar la generalización de los resultados a otros contextos latinoamericanos.	Ramírez-Sánchez, J. C., Solarte-Torres, M. C., Ballester-Jurado, C. E., & Matamorosa-Ruiz, J. M. (2022). Trabajo emocional en grupos ocupacionales de Latinoamérica: Una revisión de alcance. <i>Universitas</i> , 12(2), 218-232. https://doi.org/10.22201/2258-4028.2022	
8	No especificado en la fuente consultada	El rol de mindfulness en la regulación emocional de la depresión	2017	Mindfulness & Compasión	Elsevier	Departamento de Elvicer	No disponible	mindfulness, regulación emocional, depresión	Modelos de regulación emocional y terapia cognitiva basada en mindfulness	Psicología clínica	Revisión de estudios sobre la aplicación de mindfulness en el tratamiento de la depresión	Análisis de estudios que muestran que el uso de mindfulness en la regulación emocional de pacientes con depresión	Pacientes con diagnóstico de depresión	Explorar cómo el mindfulness puede ayudar en la regulación emocional en individuos con depresión	El mindfulness se asocia con mejoras en la regulación emocional y reducción de síntomas depresivos	Propone evidencia sobre la utilidad del mindfulness en la regulación emocional de pacientes con depresión	Recorre y evidencia evidencia sobre la utilidad del mindfulness en la regulación emocional de pacientes con depresión, lo que puede ser útil para intervenciones en entornos organizacionales	Fortaleza: El artículo se centra en una problemática clínica concreta (la depresión), lo que permite profundizar en cómo el mindfulness afecta a la regulación emocional en un contexto clínico específico. Aporta claridad conceptual sobre los mecanismos neurobiológicos implicados en la autorregulación emocional a través de la práctica de mindfulness.	Revisión de estudios que muestran que el uso de mindfulness en la regulación emocional de pacientes con depresión, lo que puede ser útil para intervenciones en entornos organizacionales	
9	Rivera, L., Williams, S. K., & Reilly, L. G.	Mindfulness and emotion regulation	2016	Current Opinion in Psychology	ScienceDirect / Elsevier	Elsevier	https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.12.006	10.1016/j.copsyc.2015.12.006	mindfulness, emoción regulada, psychological health	Modelos de regulación emocional y terapia cognitiva basada en mindfulness	Psicología clínica	Revisión de literatura científica	Revisión sistemática de literatura reciente	Estudios con poblaciones clínicas y no clínicas	Comprender cómo el mindfulness ayuda a la regulación emocional	El mindfulness se asocia con mayor reactividad reducida en respuestas emocionales	Aporta mayor evidencia sólida para justificar intervenciones basadas en mindfulness como un estudio original	Fortaleza: Buen nivel de evidencia, síntesis de múltiples estudios. Debilidad: No incluye investigación en la autorregulación emocional a través de la práctica de mindfulness.	Rivera, L., Williams, S. K., & Reilly, L. G. (2016). Mindfulness and emotion regulation. <i>Current Opinion in Psychology</i> , 3, 25-27. https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.12.006	
10	Gumbel, S., & Kump, K.	Mindfulness and emotion regulation: Insights from neurobiological, psychological, and clinical studies	2015	Frontiers in Psychology	PubMed / Frontiers	Frontiers Open Access	https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01202	10.3389/fpsyg.2015.01202	mindfulness, neurobiology, emotion regulation	Neurociencia afectiva, atención plena, autorregulación	Psicología clínica y neurociencia	Revisión narrativa integradora	Explorar mecanismos neurobiológicos y procesos implicados en la autorregulación basada en mindfulness	Caracterizar en contextos profundos y amplios, acerca de conciencia emocional	Justifica el uso de mindfulness para la regulación emocional desde una base neurocientífica	Justifica el uso de mindfulness para la regulación emocional desde una base neurocientífica	Fortaleza: Presenta intervenciones aplicadas en entornos laborales	Vismann, S., & Kump, K. (2015). Mindfulness and emotion regulation: Insights from neurobiological, psychological, and clinical studies. <i>Frontiers in Psychology</i> , 6, 1-12.		
SIMANA 2: Síntesis																				
11	Chen, J., Han, L. L., O'Connor, M., & Dwan, P. F.	The mediation role of emotion regulation strategies on the relationship between mindfulness effects, psychological well-being and fitness among youth	2024	Current Psychology	Springer / PsycINFO	SpringerLink	https://doi.org/10.1007/s11211-024-04081-7	10.1007/s11211-024-04081-7	mindfulness, well-being, emotion regulation, fitness, youth	Modelos de medición emocional, mindfulness	Psicología positiva y de la salud	Ensayo controlado aleatorio (RCT)	Ensayo experimental con grupo control, evaluación pre y post	Jóvenes de 18 a 25 años	¿La regulación emocional explica los beneficios del mindfulness en jóvenes?	Analizar el papel mediador de la regulación emocional entre mindfulness y bienestar	No controló que la regulación emocional mediara el efecto positivo del mindfulness	Confirma empíricamente que mejorar la regulación emocional es un camino eficaz para fomentar el bienestar psicológico, puede aplicarse a contextos laborales	Fortaleza: Diseño experimental sólido, análisis estadísticos robustos. Debilidad: Muestra restringida a jóvenes, limitada generalizabilidad a poblaciones adultas en contextos organizacionales	Chen, J., Han, L. L., O'Connor, M., & Dwan, P. F. (2024). The mediation role of emotion regulation strategies on the relationship between mindfulness effects, psychological well-being and fitness among youth. <i>Frontiers in Psychology</i> , 15, 1444-1454. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1444454
12	Mali, A., Chien, A., O'Connell, S., et al.	Training for mindfulness teachers: Benefits for mindfulness, well-being, and emotion regulation	2022	Mindfulness	SpringerLink	Springer	https://doi.org/10.1007/s11211-022-02222-2	10.1007/s11211-022-02222-2	mindfulness, emotion regulation, well-being, teacher training	Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR), regulación emocional	Psicología clínica y educativa	Entrenamiento en mindfulness para profesores	Entrenamiento longitudinal con medidas pre y post	Profesores en formación en programas de mindfulness	Evaluar los beneficios del entrenamiento en mindfulness para profesores en su bienestar y regulación emocional	Mejora significativa en mindfulness, bienestar psicológico y habilidades de regulación emocional de los profesores	Se propone evidencia sobre la efectividad del entrenamiento en mindfulness en contextos educativos	Fortaleza: Diseño longitudinal, muestra amplia de profesores en formación. Debilidad: Falta de seguimiento a largo plazo.	Mali, A., Chien, A., O'Connell, S., et al. (2022). Training for mindfulness teachers: Benefits for mindfulness, well-being, and emotion regulation. <i>Mindfulness</i> , 13, 465-476. https://doi.org/10.1007/s12671-022-02222-2	
13	Ana Mena Costello	Temperas Cognitivo-Conductuales (Temperas Cognitivo-Conductuales) (Temperas Cognitivo-Conductuales) (Temperas Cognitivo-Conductuales)	2012	Actas Internacionales de Psicología	Sitio web oficial de la revista, www.revistaonline.univaq.edu.ec	Instituto de la Familia, Guayaquil	https://revistaonline.univaq.edu.ec/revistaonline/revistaonline	10.1801/1836-7813.111021	Atención plena, mindfulness, temperas cognitivo-conductuales de temperas generales, budismo, salud emocional	Fundamentos filosóficos del budismo (Satipatthana Sutta, Noble Sendas Octuple, Sái, Vipassana) Neuroplasticidad y regulación emocional	Teoría - reflexiva	Revisión conceptual y teoría de literatura científica y filosófica	Revisión documental teórica con enfoque integrador desde la psicología clínica, salud y filosofía orientales	No aplica (no es un investigación empírica)	Propósito filosófico e implementaciones de la TCC en mindfulness en América Latina, a partir de un estudio clínico conceptualizado	Describir la teoría basada en la atención plena y respiración de conciencia plena, mejor regulación emocional y mayor bienestar psicológico	Caracterizar neurobiológicos como aumento de la atención plena, mejor regulación emocional y mayor bienestar psicológico	Fortaleza: Presenta evidencia empírica propia de tesis a revisión	Mena Costello, A. (2012). Temperas cognitivo-conductuales de temperas generales. <i>Actas Internacionales de Psicología</i> , 12(1), 123-136. https://doi.org/10.1801/1836-7813.111021	
14	Juan Pablo Calero y Germán Lando-Tal	Temperas de Atención y Compromiso (ACT), mindfulness, regulación emocional, bienestar	2019	Veres: Revista Argentina de Psicología	ResearchGate / Pubmed	No especificado	No disponible en artículo	Aceptance and Commitment Therapy, ACT, mindfulness, flexibilidad psicológica, temperas generales, revisión experimental	Contextualización Funcional (Diapasón Paper)	Teoría - conceptual	Temas del enfoque: Análisis teórico, revisión crítica de literatura y fundamentos filosóficos-conductuales	Metalingüística: Revisión narrativa de corte conceptual y crítico	Publicación y muestra No aplica (no es investigación empírica)	Problemas: Fundamentos del modelo cultural de contextos del sufrimiento humano, necesidad de enfoques terapéuticos más efectivos ante la creciente prevalencia y la individualización psicológica	Objetivo: Aplicar los fundamentos filosóficos, teóricos y éticos de la Terapia de Atención y Compromiso (ACT), descrito en términos de mindfulness y valores	ACT promueve la flexibilidad psicológica a través de aceptación, desafío negativo y compromiso con valores	El ACT ofrece una alternativa viable a las terapias basadas en evidencia en el contexto, no es el contenido de los contextos actuales	Fortaleza: sólida base filosófica y empírica, amplia web-intervención, resalta con metaanálisis de estudios específicos	Calero, J. P., & Tal, G. L. (2019). Temperas de Atención y Compromiso (ACT), mindfulness, regulación emocional, bienestar. <i>Veres: Revista Argentina de Psicología</i> , 29(1), 1-12. https://www.researchgate.net/publication/321519233	
15	Nash, R., Carroll, J. J., & Muth, J. P.	Online mindfulness training increases well-being, self-compassion, and workplace competency ratings: A randomized, waitlist-controlled trial	2020	Frontiers in Psychology	PubMed Central	Frontiers	https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00255	10.3389/fpsyg.2020.00255	mindfulness, emotional intelligence, workplace, well-being	Inteligencia emocional, mindfulness en el lugar de trabajo	Psicología organizacional	Entrenamiento en línea de mindfulness	Ensayo controlado aleatorio con grupo de espera	Empleados de una empresa Fortune 100	Evaluar el impacto del entrenamiento en mindfulness en la inteligencia emocional y competencias laborales	Determinar si el entrenamiento en mindfulness mejora la inteligencia emocional y las competencias laborales	Incrementos significativos en bienestar, inteligencia emocional y competencias laborales	El estudio valida la efectividad del mindfulness en contextos organizacionales	Fortaleza: diseño experimental, Debilidad: posible sesgo de autoevaluación	Nash, R., Carroll, J. J., & Muth, J. P. (2020). Online mindfulness training increases well-being, self-compassion, and workplace competency ratings: A randomized, waitlist-controlled trial. <i>Frontiers in Psychology</i> , 11, 1-12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00255

Referencias

Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 125–

143. <https://doi.org/10.1093/clipsy/bpg015>

Chiesa, A., & Serretti, A. (2009). Mindfulness-based stress reduction for stress management in healthy people: A review and meta-analysis. *Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 15(5), 593–

600. <https://doi.org/10.1089/acm.2008.0495>

Goyal, M., Singh, S., Sibinga, E. M. S., Gould, N. F., Rowland-Seymour, A., Sharma, R., ... & Haythornthwaite, J. A. (2014). Meditation programs for psychological stress and well-being: A systematic review and meta-analysis. *JAMA Internal Medicine*, 174(3), 357–368. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2013.13018>

Goldberg, S. B., Tucker, R. P., Greene, P. A., Davidson, R. J., Wampold, B. E., Kearney, D. J., & Simpson, T. L. (2018). Mindfulness-based interventions for psychiatric disorders: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 59, 52–60. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2017.10.011>

Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>

Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. New York: Dell Publishing.

Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156. <https://doi.org/10.1093/clipsy/bpg016>

Khoury, B., Lecomte, T., Fortin, G., Masse, M., Therien, P., Bouchard, V., ... & Hofmann, S. G. (2013). Mindfulness-based therapy: A comprehensive meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 33(6), 763–771. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2013.05.005>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2023). *Minsalud comprometido con la salud mental de los colombianos*. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minsalud-comprometido-con-la-salud-mental-de-los-colombianos.aspx>

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2013). *Terapia cognitiva basada en la conciencia plena para la depresión: Una nueva aproximación para prevenir la recaída*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (4.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.

Oblitas Guadalupe, L. A., Anicama Gómez, J., Bayona Oré, L. S., Bazán Navarro, C. E., Ferrel Ortega, F. R., & Núñez Gómez, N. A. (2019). Impacto del mindfulness en el estrés en trabajadores de una universidad de Lima sur. *Revista Salud Uninorte*, 35(2), 260–272. <https://doi.org/10.14482/sun.35.2.616.98>

Goilean, C., Gracia, F. J., Tomás, I., & Subirats, M. (2020). Mindfulness en el ámbito del trabajo y de las organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 41(2), 139–149. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2929>

Muñoz-Martínez, A. M., Monroy-Cifuentes, A. L., & Torres-Sánchez, L. M. (2017). Mindfulness: ¿proceso, habilidad o estrategia? Un análisis desde el análisis del comportamiento y del contextualismo funcional. *Psicología USP*, 28(2), 298–303. <https://doi.org/10.1590/0103-656420160038>

Oblitas, L. A., Turbay, R., Soto, K. J., Crissien, T., Cortes, O. F., Puello, M., & Ucrós, M. M. (2017). Incidencia de mindfulness y qi gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 99–113. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n1.54371>

Castelo-Rivas, W. P., Naranjo-Armijo, F. G., Lucas-Zambrano, M. G., Pinzón-Zambrano, A. M., Pazmiño-Intriago, K. Y., & Quiroga-Encalada, J. L. (2023). Regulación emocional en la relación del mindfulness con el estrés percibido en el personal de salud. *Revista Información Científica*, 102, e4177. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8061618>

Moreno Coutiño, A. (2012). Terapias cognitivo-conductuales de tercera generación (TTG): La atención plena / Mindfulness. *Revista Internacional de Psicología*, 12(1), Instituto de la Familia Guatemala. <https://doi.org/10.33670/18181023.v12i01.66>

Coletti, J. P., & Teti, G. L. (2015). Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT): conductismo, mindfulness y valores. *Vertex: Revista Argentina de Psiquiatría*, 26(1), 37–42. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/281519233>

El Blog de la Meditación. (2 de mayo de 2025). *Distintos tipos y técnicas de meditación: guía profunda*. El Blog de la Meditación. <https://www.elblogdelameditacion.com/blog/2025/05/distintos-tipos-y-tecnicas-de-meditacion>

Centro de Psicoterapia Contextual. (4 de enero de 2021). *El escaneo corporal en la práctica del Mindfulness*. <https://psicoterapiacontextual.com/el-escaneo-corporal-en-la-practica-del-mindfulness>

Equipo docente de la Formación de Postgrado en Mindfulness y Compasión del IL3-UB. (15 de mayo de 2023). *Ventajas de practicar el escaneo corporal en mindfulness*. Blog IL3-UB. <https://www.il3.ub.edu/blog/ventajas-de-practicar-el-escaneo-corporal-en-mindfulness>

Corre vive y Sonríe. (2025). *Meditación en movimiento: mindful movement para reducir estrés*. <https://www.correviveysonrie.com/meditacion-en-movimiento-mindful-movement>

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

Kabat-Zinn, J. (2013). *Mindfulness para reducir el estrés: Programa de 8 semanas para mejorar la salud*. Paidós.

Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2013). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression* (2nd ed.). Guilford Press.

Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(3), 373-386. <https://doi.org/10.1002/jclp.20237>

Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>

Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2011). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change*. Guilford Press.

Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865–878. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02

Gross, J. J. y Thompson, R. A. (2007). *Emotion regulation: Conceptual foundations*. En Gross, J. J. (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (pp. 3-24). Guilford Press.

Vásquez-Dextre, E. R. (2016). Mindfulness: conceptos generales, psicoterapia y aplicaciones clínicas. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 79(1), 42-51. <https://doi.org/10.20453/rnp.v79i1.3022>

Rosa Rodríguez, Y., & Quiñones Berrios, A. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot*, 5(1), 7–17. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.57.6.1069>