

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA CARRERA DE
PSICOLOGÍA**

*Tesis para optar por el grado académico de Licenciatura en
Psicología*

**EFFECTIVIDAD DEL MINDFULNESS PARA EL
ABORDAJE DEL ESTRÉS LABORAL: UNA REVISION
SISTEMATICA.**

KEISSY ARIAS GARRO

2024

Contenido

INDICE DE TABLAS	4
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I.....	8
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	8
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	9
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	9
1.3 DELIMITACION DEL PROBLEMA.....	15
1.4 JUSTIFICACION	15
1.5 REDACCION DEL PROBLEMA CENTRAL: PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	17
1.6 OBJETIVO DE INVESTIGACION.....	17
1.6.1 Objetivo general.....	17
1.6.2 Objetivos específicos.....	18
1.7 ALCANCES Y LIMITACIONES.....	18
CAPÍTULO II	21
MARCO TEORICO.....	21
2.1 ESTRÉS LABORAL	22
2.2 CONCEPTUALIZACION DEL MINDFULNESS	28
2.3 MECANISMOS DE ACCION DEL MINDFULNESS	33
2.4 APLICACIÓN EN CONTEXTOS LABORALES	36
CAPÍTULO III	42
MARCO METODOLÓGICO.....	42
3.1 MARCO METODOLÓGICO.....	42
CAPÍTULO IV	51
PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	51
4.1 PRESENTACIÓN E INTERVENCIÓN DE RESULTADO.....	51
4.2 RESULTADOS PRINCIPALES.....	56
CAPITULO V	60
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	60
5.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	61
5.2 ANÁLISIS DEL SESGO.....	64

5.3 EFECTIVIDAD DEL MINDFULNESS COMO TRATAMIENTO PARA ESTRÉS LABORAL	66
CAPÍTULO VI.....	71
RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES.....	71
6.1 RECOMENDACIONES	72
6.2 CONCLUSIONES.....	74
BIBLIOGRAFIA.....	77
ANEXOS	85
Anexo 1.....	85
Anexo 2.....	88
Análisis exhaustivo de los sesgos presentes en cada artículo.....	88
Anexo 3.....	96
Documentos de Aprobación y Consentimientos	96

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 - Criterios de Inclusión y Exclusión de la Investigación.....	44
Tabla 2 - Terminología en inglés y español de las palabras clave	46
Tabla 3 - Análisis del artículo 1.....	53
Tabla 4 - Análisis del artículo 2.....	54
Tabla 5 - Análisis del artículo 3.....	55
Tabla 6 - Análisis del artículo 4.....	55
Tabla 7 - Análisis del artículo 5.....	56
Tabla 8 - Análisis de sesgo para el artículo 1 mediante (MMAT)	65
Tabla 9 - Análisis de sesgo para ensayos controlados aleatorizados (RoB 2).....	66
Tabla 10 - Resumen de los 5 artículos seleccionados	85
Tabla 11 - Análisis de sesgos para artículo 1	90
Tabla 12 - Análisis de sesgos para artículo 2	91
Tabla 13 - Análisis de sesgos para artículo 3	92
Tabla 14 - Análisis de sesgos para artículo 4	94
Tabla 15 - Análisis de sesgos para artículo 5	95

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fuerza y la sabiduría para enfrentar cada proceso de este camino. A mi mamá, por ser un pilar en mi vida, cuya fortaleza y amor incondicional me han inspirado siempre. A Carlos, por ser un lugar de paz y amor. Y a mi familia, que me ha acompañado con su apoyo y cariño constante. Este trabajo es el resultado de su confianza en mí.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al director de carrera, Aarón Ocampo Hernández, por inspirarme a enamorarme de la psicología desde la primera clase del curso de Psicología I. Su pasión y entrega hacia la disciplina fueron un pilar fundamental en mi camino académico. También, extendo mi gratitud a cada uno de los profesores que formaron parte de este recorrido, quienes con su dedicación y enseñanza hicieron de este proceso una experiencia llena de crecimiento profesional y personal. Finalmente, a mi tutora, Mariana Torres Acuña, por su guía, paciencia y compromiso durante el desarrollo de esta investigación. Su apoyo constante fue invaluable para alcanzar este logro.

RESUMEN

El estrés laboral constituye un desafío significativo que afecta tanto la salud mental y física de los empleados como el desempeño organizacional. Esta revisión sistemática evalúa la efectividad del mindfulness para la reducción del estrés laboral en trabajadores de diversos sectores. Se incluyeron artículos publicados entre 2020 y 2024, seleccionados mediante los marcos PICO y SPIDER en bases de datos como PubMed, Google Académico y EBSCO. Tras un análisis exhaustivo, se seleccionaron cinco estudios que cumplieron con los criterios de inclusión, incluyendo ensayos controlados aleatorizados y estudios de métodos mixtos. Los resultados destacan que las intervenciones basadas en mindfulness, como la Reducción de Estrés Basada en Mindfulness (MBSR), generan una reducción significativa del estrés laboral y mejoras en el bienestar emocional, la resiliencia y la satisfacción laboral. Sin embargo, las evidencias también muestran barreras como la limitada adaptación a dinámicas laborales específicas y la falta de estudios en contextos costarricenses. Se concluye que el mindfulness es una estrategia efectiva para mitigar el estrés laboral y promover un ambiente laboral más saludable. Esta investigación resalta la necesidad de estudios adicionales en sectores no explorados y en contextos locales, así como de comparaciones con otras intervenciones psicológicas.

Palabras clave: estrés laboral, mindfulness, revisión sistemática, bienestar, satisfacción laboral.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Seguidamente, se presentan los antecedentes nacionales e internacionales sobre la efectividad del mindfulness para reducción del estrés laboral en personas trabajadoras. Posteriormente se delimita el problema y se realiza la justificación de la investigación.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El Consejo de Salud Ocupacional en el (2016) junto con Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica menciona que el estrés laboral se ha convertido en un reto significativo debido a los cambios asociados con la globalización económica, como la desregulación del empleo, el aumento de las jornadas laborales y la disminución de las pausas de recuperación.

Asimismo, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo y la Dirección de Asuntos Laborales de la Defensoría de los Habitantes reportaron un aumento en denuncias relacionadas con riesgos psicosociales, como discriminación y el hostigamiento laboral (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

Según la II Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud, por Gimeno et al. (2020), se menciona que una proporción significativa de trabajadores en Costa Rica enfrenta condiciones laborales que podrían contribuir al desarrollo de estrés laboral. Por ejemplo, un 42.8% indicó que trabaja bajo presión para cumplir tareas rápidamente, lo que refleja una alta exigencia en el ritmo laboral. Además, un 24.1% de las personas trabajadoras necesita laborar más de 48 horas semanales para alcanzar el salario mínimo, 12.2% nunca o rara vez recibe reconocimiento por parte de sus superiores y un 61.8% reporta preocupación frecuente por la dificultad de encontrar otro empleo. Estos factores son indicativos de un entorno laboral que fomenta factores de riesgo psicosociales relacionados con el estrés laboral.

Los datos mencionados anteriormente corresponden a la información disponible sobre el estrés laboral en Costa Rica, lo que permite entender el contexto local sobre esta problemática y, a su vez, evidencia una brecha significativa en la investigación local sobre este tema. A partir de este punto, se abordará la información y los estudios disponibles a nivel internacional, con el fin de ampliar el marco de referencia y ofrecer una perspectiva global sobre los antecedentes del estrés laboral y su relación con la efectividad de la práctica del mindfulness para su reducción en distintos entornos laborales.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (2016) subraya que el estrés laboral afecta tanto la salud física como mental de trabajadores, impactando también la productividad y la economía. Esta problemática afecta a países desarrollados y en vías de desarrollo. La (OIT) recalca que el estrés prolongado se ha convertido en un problema destructivo y debilitante para las personas trabajadoras, por lo que es esencial abordarlo desde distintas perspectivas, como políticas legislativas, medidas de prevención, entrenamiento en habilidades de afrontamiento y programas de bienestar en el lugar de trabajo.

El estrés laboral puede afectar a una persona trabajadora desde distintos ámbitos, pero, desde el ámbito organizacional influye notablemente en un declive de la productividad. Arias (2021) menciona que el estrés laboral impacta en la disminución de la productividad y, además, en el aumento del absentismo, baja satisfacción laboral y el agotamiento emocional, lo cual afecta tanto a la salud de las personas trabajadoras como a los resultados organizacionales.

El Foro Económico Mundial (2022) reveló que el estrés laboral alcanzó niveles récord globalmente, con el 60% de las personas trabajadoras a nivel mundial reportando un aumento del estrés desde el inicio de la pandemia por COVID-19. Además, señaló que solo un 32% de las personas trabajadoras reportaron sentirse comprometidos con su trabajo, datos que reflejan un incremento en la desconexión emocional y el estrés laboral en todo el mundo, lo que destaca la

necesidad de que las empresas implementen mejores estrategias para combatir el estrés laboral y mejorar la salud mental y física las personas trabajadoras.

Sorprendentemente, el informe más reciente de la (OIT) se remonta a 2016, mientras que los últimos años han sido particularmente críticos respecto a la salud mental, Knudsen et al. (2023) mencionan que durante la pandemia por COVID-19 se incrementaron los niveles de estrés en un 25,8% para las personas trabajadoras en áreas de salud, atribuyéndose a la carga de trabajo adicional.

Y aunque podríamos creer que el estrés laboral durante la pandemia por COVID-19 logró sacudir mayoritariamente a las personas trabajadoras en el área de salud, la realidad es que desde diferentes perspectivas elevó los niveles de estrés laboral en distintos tipos de organizaciones, Wong y Samaniego (2024) mencionan cómo la pandemia por COVID-19 empeoró la salud mental de las personas trabajadoras, siendo este un evento psicosocial significativo que aumentó los niveles de estrés y agotamiento laboral.

The American Institute of Stress (2024) brinda datos relevantes sobre el estrés en el lugar de trabajo, los cuales indican que el 83% de las personas trabajadoras estadounidenses dicen sufrir estrés diario relacionado con el trabajo, un 76% afirma que el estrés en el lugar de trabajo afecta sus relaciones personales, el 50% no están comprometidos con el trabajo, lo que conduce a la pérdida de productividad y el 39% dicen que la carga de trabajo es la principal causa de su estrés.

A continuación, se resume una serie de revisiones sistemáticas y bibliográficas, metaanálisis, tesis, entre otros tipos de investigaciones científicas, todas internacionales, que cuentan con los criterios de inclusión que pretende esta investigación. Cada uno de estos artículos presenta el uso de mindfulness como herramienta o tratamiento para afrontar o reducir el estrés laboral.

Vonderlin et al. (2020) exponen en su metaanálisis *“Mindfulness-Based Programs in the Workplace: A Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials”* que los MBPs (Mindfulness-Based Programs) reducen el estrés percibido en los participantes, con un tamaño de efecto de Hedge’s $g = -0.66$ ($p < 0.001$) post-intervención, que se mantiene en seguimientos de hasta 12 semanas con resultados de ($g = -0.77$, $p < 0.001$). En este metaanálisis, también se obtuvieron otros datos estadísticamente significativos para la reducción del burnout, el aumento de la atención plena, y la mejora del bienestar y la satisfacción laboral.

En consonancia con estos resultados, Velásquez (2022), en *“Sistema de técnicas basado en mindfulness para la intervención del estrés laboral en los docentes”* indica que esta práctica ha demostrado la disminución de síntomas de estrés, ansiedad y depresión, además de mejorar la atención, la concentración, y fomentar las relaciones interpersonales saludables, mostrando que el mindfulness no solo es efectivo en reducir el estrés percibido, sino que también tiene un impacto positivo en el bienestar emocional y la capacidad de concentración de los empleados en sectores específicos como el educativo.

Siguiendo esta línea, Dinesh et al. (2022) en su estudio *“Efectividad de las intervenciones basadas en mindfulness sobre el bienestar y el estrés relacionado con el trabajo en el sector financiero: una revisión sistemática y un protocolo de metanálisis”* revisan la efectividad de las Mindfulness-Based Interventions (MBIs) en el sector financiero, un área de alta presión, demostrando que estas intervenciones no solo reducen el estrés, sino que proporcionan herramientas a los empleados para gestionar de manera más eficiente las tensiones laborales.

De igual modo, Rodríguez & Rodríguez (2023) llevaron a cabo una revisión bibliográfica *“Bienestar emocional de los colaboradores: beneficios del mindfulness organizacional”* en la cual analizaron investigaciones recientes sobre el impacto del mindfulness en el entorno laboral. Su estudio concluye que la práctica de mindfulness tiene un efecto notable en la mejora del

bienestar físico y emocional de las personas trabajadoras, además de un impacto positivo en la productividad de la organización. Lo cual pone en relieve que los beneficios del mindfulness no se limitan a la salud emocional, sino que también contribuye al éxito organizacional.

Paralelamente, Ruiz-Íñiguez et al. (2023) en su ensayo cruzado aleatorizado "*Comparison of two brief mindfulness interventions for anxiety, stress and burnout in mental health professionals: A randomised crossover trial*" dirigido a profesionales de la salud mental, lograron evaluar el impacto de intervenciones breves de mindfulness en la reducción del estrés laboral, con resultados de reducción significativa con un tamaño del efecto grande, siendo en el grupo A ($d = 0.88$, $p < 0.01$) y en el grupo B ($d = 0.79$, $p < 0.01$). En conclusión, ambas intervenciones fueron significativas y, además, explican que la reducción del estrés se mantuvo a los 6 meses de seguimiento, indicando la eficacia sostenida.

Este hallazgo es consistente con la revisión sistemática de Olaya et al. (2023) sobre "*Efectos de las intervenciones basadas en mindfulness sobre el estrés laboral en agentes de policía: revisión sistémica*" donde obtuvieron diferencias estadísticamente significativas en la reducción de los niveles de estrés tras la intervención con mindfulness. Además, contribuyó a la mejora de la calidad del sueño y la disminución del consumo de alcohol entre agentes de policía, un sector con niveles elevados de estrés laboral.

Por otra parte, un estudio realizado en México por Lagunas y Rivera (2023) "*El Mindfulness como Herramienta de Apoyo para el Cumplimiento de la Norma Mexicana 035-STPS-2018*" resalta que la incorporación de prácticas de mindfulness en el entorno laboral tiene un impacto notablemente positivo en la reducción del estrés entre los empleados y en la mejora de las relaciones interpersonales. La creciente preocupación por la salud mental en el ámbito laboral ha llevado a las organizaciones y los gobiernos a adoptar medidas para proteger el bienestar de las

personas trabajadoras, y esta norma es parte de este esfuerzo, reconociendo que el entorno laboral puede influir negativamente en la salud mental de los trabajadores.

Estos efectos no solo contribuyen a cumplir con los requerimientos de la norma investigada, sino que también buscan prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo. Asimismo, promueven un ambiente de trabajo más saludable y equilibrado. Por lo tanto, el mindfulness emerge como una estrategia efectiva para fomentar el bienestar emocional y mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras (Lagunas & Rivera, 2023).

Por otro lado, Wong y Samaniego (2024) nos muestran en su estudio sobre *“Efectos del programa Mindfulness para la Reducción del Estrés en un grupo de Auditores Internos de Panamá”* una investigación de tipo preexperimental con un diseño de pretest y postest en un solo grupo, con resultados sobre la reducción del estrés subjetivo percibido en un 43% con un valor $p=0.041$, reducción en la valoración cognitiva del estrés en 60% con un valor $p=0.042$ y una mejora en la capacidad de afrontamiento del estrés en un 33% con valor $p=0.039$. Estos resultados, que son estadísticamente significativos, demuestran que el programa (MBSR) que implementaron fue efectivo.

A su vez, Román (2024) en su investigación *“Efectividad del mindfulness como estrategia para disminuir los niveles de estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa Ibarra”*, la cual es cuantitativa con un diseño preexperimental, nos muestra resultados con una disminución en la media que bajó de 112.60 en el pretest a 76.20 en el postest, además de una prueba T de Student con un valor de 0.002 y un D de Cohen de 1.333, datos que indican una reducción estadísticamente significativa en los niveles de estrés tras la intervención.

Finalmente, Marsh et al. (2024) *“con atención y confianza digital: un estudio de métodos mixtos sobre recursos personales para mitigar el lado oscuro del trabajo digital”* investigaron cómo la

atención plena y la confianza en el uso de tecnologías digitales pueden actuar como factores protectores para los empleados, ayudándolos a reducir la ansiedad y el estrés asociados con el trabajo digital. A través de un enfoque mixto que incluyó encuestas y entrevistas, descubrieron que aquellos con mayor confianza digital y práctica de la atención plena estaban mejor equipados para manejar los desafíos del entorno laboral digital, mitigando así los efectos negativos como la sobrecarga y la adicción.

Al investigar la efectividad del mindfulness sobre el estrés laboral, se han logrado identificar grandes brechas de conocimiento a las que esta investigación busca contribuir, principalmente, la falta de estudios e información relacionada con el tema en Costa Rica, así como, la aplicabilidad en diferentes sectores laborales, efectividad de diferentes modalidades de mindfulness y su adaptación a diversas dinámicas laborales.

1.3 DELIMITACION DEL PROBLEMA

Esta investigación se centra en la evaluación del mindfulness como estrategia para la reducción del estrés laboral mediante una revisión sistemática de estudios publicados entre 2020 y 2024. Las bases de datos consultadas incluyen PubMed, Google Académico, EBSCO, Dialnet y sciELO, seleccionando artículos en español e inglés que cumplan con los criterios definidos.

1.4 JUSTIFICACION

La investigación sobre la efectividad del mindfulness para la reducción del estrés laboral en personas trabajadoras es de vital importancia debido al impacto significativo que el estrés laboral tiene tanto en la salud mental de los empleados como en la salud física. El estrés laboral es un problema ampliamente reconocido a nivel global, como lo demuestran las directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) y los informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), que han señalado las graves consecuencias del estrés prolongado en los

trabajadores, incluyendo el deterioro en la salud física y mental que este conlleva, así como una disminución en la productividad.

En Costa Rica, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2022) ha identificado el estrés laboral como un desafío significativo. A pesar de estos reconocimientos, existe una carencia notable de estudios y datos específicos sobre la efectividad de intervenciones como el mindfulness en el contexto costarricense. Aunque algunas empresas globalmente exitosas, como Google, NASA, Apple, Nike, Intel y Starbucks, han implementado programas de mindfulness con resultados positivos (Arias, 2021), en Costa Rica, la investigación en este campo es limitada, lo que deja un vacío en la comprensión de cómo estas prácticas podrían ser adaptadas e implementadas para beneficiar a los trabajadores costarricenses.

Realizar esta investigación es esencial para llenar este vacío de conocimiento y proporcionar evidencia científica que pueda guiar a las organizaciones en Costa Rica en la implementación de programas de mindfulness para reducir el estrés laboral. Además, al evaluar sistemáticamente la literatura científica existente sobre la efectividad del mindfulness, esta investigación contribuirá a una mejor comprensión de las intervenciones con mayor efectividad, así como de los contextos en los que funcionan mejor y las variables que moderan su impacto (Vonderlin et al., 2020; Wong & Samaniego, 2024).

Esto no solo ayudará a mejorar el bienestar de los trabajadores costarricenses, sino que también como lo menciona Rodríguez y Rodríguez (2023) podría traducirse en una mayor productividad y una mejor calidad de vida laboral, fortaleciendo así la competitividad y sostenibilidad de las empresas en el país. En conclusión, esta investigación es crucial no solo por la relevancia del problema que aborda, sino también por la falta de estudios específicos sobre el tema en Costa Rica, lo que subraya la necesidad de generar conocimiento local que pueda ser aplicado de

manera efectiva en el entorno laboral costarricense y potencie futuras investigaciones relacionadas al tema.

1.5 REDACCION DEL PROBLEMA CENTRAL: PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

El estrés laboral es una problemática significativa que afecta a las personas trabajadoras en diversos sectores laborales, Chiang et al. (2024) mencionan que la presencia de estrés en el ámbito laboral disminuye la productividad y representa distintos efectos negativos en la salud de los colaboradores.

El mindfulness está dentro de las intervenciones psicológicas para abordar este problema, Querstret et al. (2020) muestran que las intervenciones basadas en mindfulness pueden tener efectos significativos en la reducción del estrés laboral. Por ello, es crucial evaluar de forma sistémica la efectividad del mindfulness como intervención para la reducción de estrés laboral en personas trabajadoras, lo que lleva al planteamiento de la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué impacto tiene el mindfulness como intervención para la reducción del estrés laboral en personas trabajadoras?

1.6 OBJETIVO DE INVESTIGACION

1.6.1 Objetivo general

1. Evaluar la efectividad del mindfulness para la reducción del estrés laboral en personas trabajadoras mediante una revisión sistemática de la literatura científica en el periodo comprendido entre el 2020 a junio del 2024.

1.6.2 Objetivos específicos

1. Evaluar mediante una revisión sistemática basada en criterios de inclusión y exclusión las intervenciones psicológicas basadas en mindfulness orientadas a la reducción del estrés laboral.
2. Identificar las intervenciones basadas en mindfulness en diversos sectores laborales y su relación con la efectividad para el abordaje del estrés laboral.
3. Examinar los resultados de los estudios seleccionados para determinar la efectividad del mindfulness en el tratamiento del estrés laboral.

1.7 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.7.1 Alcances de la investigación

Esta revisión sistemática tiene como objetivo principal evaluar la efectividad de las intervenciones basadas en mindfulness (MBI) para la reducción del estrés laboral en personas trabajadoras, mediante el análisis exhaustivo de estudios publicados entre los años 2020 y 2024. Este enfoque temporal garantiza la inclusión de evidencia actualizada, especialmente en contextos laborales marcados por desafíos recientes.

Los resultados obtenidos se centran en sectores laborales específicos como el logístico, militar, artístico y de salud, siendo este último el sector donde se ha documentado una mayor cantidad de investigaciones relacionadas con la aplicación de mindfulness. Aunque la revisión tiene un enfoque internacional, los hallazgos también resultan útiles para comprender la aplicabilidad potencial de estas intervenciones en el contexto costarricense, un país que carece de estudios propios.

Metodológicamente, este trabajo se sustenta en un marco riguroso para la selección y análisis de los estudios, utilizando los enfoques PICO y SPIDER, que permiten abarcar tanto

investigaciones cuantitativas como cualitativas. Este rigor asegura la validez de los hallazgos y contribuye al campo académico y práctico, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y la implementación de programas de mindfulness en diferentes entornos laborales.

Además de evidenciar la efectividad de las MBI en la reducción del estrés laboral, los resultados destacan beneficios complementarios, como mejoras en el bienestar emocional, la resiliencia, la satisfacción laboral y la calidad de vida de las personas trabajadoras. Este análisis no solo contribuye al avance científico, sino que también ofrece un recurso valioso para profesionales en salud ocupacional, psicología y recursos humanos que busquen implementar estrategias efectivas para el manejo del estrés laboral.

1.7.2 Limitaciones de la investigación

A pesar de los aportes significativos de esta revisión sistemática, se identificaron varias limitaciones que deben considerarse al interpretar los hallazgos. En primer lugar, la diversidad de los sectores laborales representados es limitada. Aunque se incluyeron estudios en sectores como el logístico, militar, artístico y de salud, otras áreas relevantes, como el sector tecnológico, educativo y administrativo, carecen de representación en los estudios analizados. Esto restringe la posibilidad de generalizar los resultados a una mayor cantidad de entornos laborales.

Otra limitación importante es la falta de una mayor comparación con otras intervenciones psicológicas para el manejo del estrés, como la terapia cognitivo-conductual. Este aspecto impide determinar si las MBI son más efectivas que otras estrategias disponibles, limitando así la comprensión de su efectividad relativa en comparación con otros enfoques.

También, un aspecto relevante a considerar es la generalización de los resultados. Si bien esta revisión proporciona una perspectiva global, los hallazgos pueden no ser completamente

extrapolables a contextos laborales específicos, especialmente en países en desarrollo como Costa Rica, donde las dinámicas del estrés laboral y las características organizacionales podrían presentar particularidades únicas.

Finalmente, otra limitación significativa es la escasez de literatura local. Aunque este trabajo resalta la efectividad de las MBI en diferentes sectores y regiones, la ausencia de estudios realizados en Costa Rica subraya la necesidad de investigaciones futuras que permitan adaptar estas intervenciones a las características y necesidades del entorno laboral costarricense.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

Este capítulo tiene como propósito desarrollar el marco teórico que permitirá sustentar esta investigación sobre efectividad del mindfulness para abordaje de estrés laboral. A continuación, se abordarán los siguientes temas:

- Estrés laboral: Se describirán su concepto, causas, síntomas, prevalencia y el impacto del estrés en el entorno laboral.
- Conceptualización del mindfulness: Se definirá el concepto, su origen, desarrollo histórico y diferentes teorías y enfoques teóricos aplicables al ámbito laboral, así como su papel en la mejora del bienestar y la gestión del estrés.
- Fundamentos de la intervención basada en mindfulness para estrés laboral: Se explicarán los mecanismos a través de los cuales el mindfulness contribuye a la reducción emocional, la mejora de la concentración y la resiliencia ante las demandas laborales.
- Evidencia científica: Se examinará la evidencia científica disponible que respalda la efectividad del mindfulness para reducir el estrés laboral, en distintos sectores profesionales.
- Consideraciones para la aplicación: Se analizarán las consideraciones prácticas para implementar intervenciones basadas en mindfulness en el ámbito laboral, incluyendo los principales enfoques de aplicación.

2.1 ESTRÉS LABORAL

El concepto de “estrés laboral” tiene profundas raíces históricas que nos ayudan a comprender su significado actual, según Gómez y Escobar (2002) el término de “estrés” proviene del latín *stringere*, que significa “oprimir” o “apretar”, mientras que el término “labor” según Corominas (1987) proviene del latín *labor, oris* que significa “trabajo” o “tarea” y en su sentido más profundo, “fatiga” o “esfuerzo”. Posteriormente en el siglo XX, Goldstein y Kopin (2007) mencionan que fue Walter B. Cannon quien introdujo la palabra estrés como una respuesta del

cuerpo ante amenazas al equilibrio fisiológico, y más tarde, Hans Selye redefinió el término para describir una respuesta inesperada del cuerpo a cualquier demanda, popularizando el concepto de estrés como lo conocemos hoy. Por lo tanto, al combinar ambos conceptos “estrés laboral” hace referencia a la presión o tensión experimentada en contextos laborales.

En la actualidad, el estrés laboral representa un desafío considerable para las organizaciones modernas. Como señalan Buitrago et al. (2021), el estrés laboral se describe como un riesgo psicosocial que afecta el estado psicológico de las personas, provocando reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento ante situaciones de alta exigencia laboral que superan los recursos-personales. Esto conduce a una pérdida de control y genera consecuencias negativas para la salud de las personas trabajadoras.

Las consecuencias del estrés laboral van más allá de lo emocional y físico, provocando una disminución en la productividad y en la eficiencia de las tareas diarias, así como el aumento en la incidencia de errores y repercusiones económicas en el ámbito organizacional.

Existen factores organizacionales que juegan un papel clave en el desarrollo del estrés laboral. La Oficina Internacional del Trabajo (2019) resalta términos como “techo de cristal” que hace referencia a las barreras invisibles que impiden que las mujeres y otras minorías avancen hacia puestos jerárquicos altos y de toma de decisiones en las empresas. Este factor contribuye al aumento del estrés laboral especialmente en las mujeres, al ver bloqueadas sus oportunidades de ascenso, a pesar de su desempeño y cualificaciones. A menudo, las mujeres sienten que deben esforzarse más para ser reconocidas, lo que puede derivar en agotamiento, ansiedad y disminución de la satisfacción laboral.

Entre otros factores organizacionales que agravan el estrés laboral, la OIT (2023) menciona la alta informalidad laboral, la disminución del poder adquisitivo, la desigualdad de género en la

participación laboral, y la desigualdad económica que se deriva de la desaceleración económica y la inflación alta de América Latina y el Caribe.

Esta secuencia de factores crea la importancia de contar con modelos terapéuticos que aborden y traten de manera efectiva el estrés laboral. No obstante, para abordar de forma efectiva el estrés laboral, es crucial comprender las causas subyacentes que lo generan inicialmente.

2.1.1 Causas

El estrés laboral es un problema multifacético que puede tener graves consecuencias para la salud de las personas trabajadoras y el desempeño organizacional. A medida que las exigencias laborales aumentan y las estructuras organizacionales se vuelven más complejas, es esencial identificar las causas subyacentes que originan este malestar. Comprender estos factores es clave para implementar estrategias efectivas que promuevan el bienestar de las personas trabajadoras. En este contexto, Buitrago et al. (2021) expone las principales causas que contribuyen al estrés laboral:

- Sobrecarga laboral, que se manifiesta cuando la cantidad de trabajo excede la capacidad del trabajador para gestionarlo adecuadamente.
- Falta de apoyo organizacional, donde la ausencia de recursos y apoyo emocional por parte de la empresa incrementa la sensación de aislamiento y presión.
- Desorganización, que abarca la falta de recursos adecuados, una comunicación deficiente, relaciones interpersonales insatisfactorias, estilos de gestión ineficaces y una falta de claridad en los roles laborales.
- Clima organizacional negativo, que genera un ambiente de trabajo hostil o inadecuado, aumentando los niveles de tensión.
- Horarios de trabajo extensos, con jornadas laborales prolongadas y agotadoras, que afectan el equilibrio entre la vida laboral y personal.

- Condiciones físicas desfavorables, como un entorno laboral con ruido excesivo, temperaturas incómodas u otros factores que perjudican el bienestar físico del trabajador.
- Mala comunicación, caracterizada por la falta de una interacción clara y efectiva entre supervisores y subordinados, lo que puede derivar en malentendidos y frustraciones.
- Falta de confianza para expresar emociones, lo que impide a los trabajadores comunicar abiertamente sus sentimientos o preocupaciones relacionadas con su entorno laboral.
- Altas exigencias laborales, con expectativas excesivas que superan los recursos y capacidades disponibles, generando estrés y agotamiento.
- Acoso laboral y violencia, que agravan las dificultades interpersonales en el lugar de trabajo y generan un ambiente tóxico.
- Ausencia de reconocimiento y recompensas, cuando el esfuerzo y los logros del trabajador no son valorados, lo que disminuye la motivación y satisfacción laboral.

2.1.2 Sintomatología

Los síntomas del estrés laboral principalmente se manifiestan principalmente en reacciones físicas, emocionales, cognitivas y de comportamiento, las cuales son generadas por altos niveles de estrés experimentados en el entorno laboral.

Entre los síntomas físicos, Buitrago et al. (2021) indica que se destacan problemas de salud como dolores musculares, cefaleas, trastornos del sueño y enfermedades cardiovasculares. Además, se mencionan afecciones gastrointestinales y problemas musculoesqueléticos (dolor en el cuello, hombros y espalda), que son comunes entre los trabajadores que sufren de estrés laboral crónico.

Por otra parte, los efectos del estrés laboral sobre la salud mental incluyen depresión, ansiedad, trastornos del sueño, irritabilidad y, en casos graves, despersonalización y burnout, deteriorando la calidad de vida del trabajador. Además, es importante mencionar que a nivel cognitivo, puede

provocar problemas de concentración y memoria, aumentando los errores en el trabajo y reduciendo la capacidad para tomar decisiones efectivas (Buitrago et al., 2021).

Asimismo, el estrés laboral puede provocar reacciones emocionales y conductuales, Patlán (2019) indica que puede generarse irritabilidad, falta de concentración, aumento en el consumo de sustancias (como tabaco y alcohol) y comportamiento disfuncional en el área organizacional, lo que afecta la productividad y el rendimiento laboral.

El abordaje y la prevención de estos síntomas es fundamental para evitar que escalen en padecimientos severos, por ejemplo, Jerez y Madero-Cabib (2021) explican que el estrés laboral prolongado conlleva a un mayor riesgo de sufrir accidentes cerebrovasculares (ACV). Este tipo de consecuencias generan un impacto no solo en la mortalidad, sino también en la calidad de vida y con ello, un efecto negativo en la economía personal, organizacional y en los sistemas de salud.

Es relevante mencionar que estos síntomas no son casos aislados, de hecho, la prevalencia de estos es un fenómeno que afecta a un amplio número de trabajadores en diversas organizaciones y regiones, lo que subraya la importancia de entender su alcance y sus implicaciones a nivel global.

2.1.3 Prevalencia

El estrés laboral tiene importantes repercusiones tanto para los empleados como para las organizaciones, surgiendo cuando las demandas laborales superan los recursos o capacidades del trabajador. La Organización Internacional del Trabajo (2016) señala que este estrés no solo afecta la salud física y mental, sino también la productividad, los beneficios económicos y la retención del personal, con un impacto adicional en los gobiernos debido al aumento de los costos de salud y la disminución de la renta nacional.

Datos recientes confirman que el estrés laboral sigue siendo una preocupación global. Según el World Economic Forum (2021), en 2020, el 43% de las personas encuestadas en más de 100 países reportaron haber sentido estrés la mayor parte del día anterior, un incremento respecto al 38% en 2019. En EE. UU. y Canadá, este porcentaje subió al 57%.

2.1.4 Impacto del estrés laboral.

Buitrago et al. (2021) destacan los factores que contribuyen a la disminución de la eficiencia en la ejecución de las tareas laborales. Una de las mayores afectaciones se ve reflejada en la disminución de la satisfacción laboral y entre las causas más mencionadas se encuentran: falta de reconocimiento, poca autonomía y la sobrecarga laboral. Estos factores, al no ser gestionados de forma correcta, pueden conllevar al malestar general de las personas trabajadoras, y afectar su compromiso y motivación en el ámbito organizacional.

También, es relevante mencionar que las relaciones interpersonales en el área laboral se pueden ver afectadas cuando se enfrenta estrés laboral, lo que deteriora el clima organizacional.

Rodríguez et al. (2022) indican en su investigación que el 9,3% de las personas trabajadoras señaló que la falta de apoyo por parte de sus compañeros y supervisores les generaba estrés, y un 6,7 indicó que la falta de control sobre el ritmo de trabajo también era un detonante. Esto puede influir ya que sentimientos como el agobio por presión puede generar una menor tolerancia con el entorno y aumentar los conflictos y dificultades en el ambiente laboral afectando las relaciones interpersonales.

Dentro de los impactos más relevantes que contiene el estrés laboral, se encuentran las alteraciones emocionales y físicas, Chicana (2021) menciona que incluyen las enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, depresión, trastornos alimenticios y úlceras de estómago, los cuales son problemas que deterioran el bienestar general de la persona trabajadora.

Finalmente es vital tomar en cuenta que el estrés laboral no solo afecta el entorno laboral, sino que también influye en la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, Chicana (2021) menciona que cuando se experimentan altos niveles de estrés, puede existir dificultad para separar la vida laboral de la vida personal, lo que genera conflictos y a su vez, puede aumentar el malestar y las tensiones internas en el ámbito familiar.

2.2 CONCEPTUALIZACION DEL MINDFULNESS

El mindfulness, también conocido como “atención plena”, se define según Kabat-Zinn (2021) como una práctica o una forma de ser en relación con nuestra experiencia vivida, la cual implica detenernos en nuestras actividades diarias que no nos permiten vivir plenamente cada momento y “entrar en el ser”, lo que significa estar realmente presentes en el aquí y ahora. También el mindfulness es un acto de cordura y amor, que se puede aplicar en cualquier momento, incluso en la vida cotidiana, para cultivar una conciencia más profunda y significativa de la vida misma

2.2.1 Orígenes y desarrollo histórico

Según Parra et al. (2012) el mindfulness tiene sus orígenes en la tradición budista hace aproximadamente 2.500 años, con Siddharta Gautama, quien fue su principal precursor, el Buda Shakyamuni, perfeccionó esta práctica, que más tarde se expandió y desarrollo en distintas tradiciones filosóficas y religiosas.

En la región occidental, el mindfulness ha adquirido mayor importancia, impulsado por personalidades como Thich Nhat Hanh, quien lo promovió como una técnica para vivir con plena conciencia del presente, y Jon Kabat-Zinn, quien lo introdujo en el campo de la medicina mediante programas como la Reducción de Estrés Basada en Atención Plena (MBSR). Desde entonces, el mindfulness ha sido ampliamente estudiado, lo que ha facilitado su creciente integración en la psicología moderna y otras disciplinas de la salud mental (Parra et al., 2012).

2.2.2 Perspectivas teóricas

En el mindfulness se concentran diversas perspectivas teóricas que explican su impacto positivo y cómo pueden ser utilizadas en distintos ámbitos. Las siguientes teorías muestran el potencial uso de mindfulness en el tratamiento del estrés laboral.

2.2.2.1 Teoría de la atención

El concepto de atención en relación con el mindfulness se refiere a un proceso de focalización consciente en la experiencia presente. Esta atención no es juzgadora ni elaborativa, sino que se dirige intencionalmente hacia los pensamientos, sensaciones y sentimientos que surgen en el momento, lo cual, es clave para estar plenamente consciente (Parra, 2012).

Según Tang (2015) a medida que los practicantes desarrollan esta habilidad, aprenden a dirigir su atención y a devolverla al presente cuando su mente se distrae, esto se traduce en mejoras en áreas clave y en la modificación de la actividad en regiones cerebrales como la corteza cingulada anterior (ACC) y la corteza prefrontal, que se relacionan con el desarrollo de la atención, alerta, orientación y la resolución de conflictos.

Asimismo, el mindfulness es utilizado para tratar sectores específicos, como la atención selectiva. Codero (2024) explica que, dentro de los beneficios de esta práctica, se destaca la ayuda que ofrece para mejorar la atención selectiva, al entrenar a las personas a detectar distracciones y redirigir la atención de manera flexible hacia el estímulo relevante, lo que contribuye a una mayor concentración y rendimiento.

2.2.2.2 Teoría de la regulación emocional

La regulación emocional es el proceso mediante el cual una persona modula los aspectos de una experiencia emocional, ya sea a nivel consciente o inconsciente. Este proceso incluye la forma en que las emociones son gestionadas para influir en cómo se experimentan y como se expresan en diferentes contextos (Ortega, 2015).

Según Ortega (2015) el mindfulness se caracteriza por la habilidad de enfocarse en el momento presente sin juzgar, lo que favorece una gestión más saludable de las emociones, ya que promueve la aceptación de estas tal como son, sin intentar reprimirlas o evitarlas, en contraste con estrategias más convencionales de regulación emocional, como la revalorización cognitiva o la supresión de la expresión emocional.

Por otra parte, la *repercepción* es uno de los procesos centrales, ya que consiste en tomar distancia de los pensamientos y emociones, viéndolos como eventos temporales que no reflejan necesariamente la realidad externa, lo que puede permitir una desidentificación cognitiva, ayudando a reducir la reactividad emocional y a mejorar la flexibilidad cognitiva y emocional, construyendo una mayor capacidad de resiliencia emocional (Ortega, 2015).

Moscoso y Lengacher (2017) hacen mención sobre que el mindfulness regula la atención enfocada y genera un estado de consciencia metacognitiva, lo que ayuda a las personas a cambiar su percepción de las experiencias diarias y sus respuestas emocionales. A través de la aceptación y el distanciamiento de los pensamientos rumiativos, los individuos pueden reducir las emociones negativas y aumentar las positivas.

2.2.2.3 Teoría de la autoconciencia

La autoconciencia en el contexto de mindfulness hace referencia a la capacidad de ser conscientes de los propios pensamientos, emociones y sensaciones corporales, pero sin identificarse demasiado con ellos ni juzgarlos. El aumento de la autoconciencia por medio del mindfulness está vinculado con una disminución del procesamiento autorreferencial (la tendencia a identificarse con pensamientos o emociones) y una mayor conciencia del cuerpo y el entorno (Tang, 2015).

Según Benito (2019) la falta de autoconciencia y habilidades para gestionar emociones, son factores clave, ya que puede conducir a problemas como el desgaste empático, el estrés

traumático secundario y el burnout. Por lo tanto, el cultivo de autoconciencia puede reducir estos riesgos, de forma preventiva y mejorando la satisfacción laboral.

Igualmente, Benito (2019) explica que un mayor nivel de autoconciencia predice una mayor satisfacción por compasión y una menor fatiga por compasión, y cómo está vinculada con un mejor equilibrio emocional, lo que permite disfrutar del trabajo. El cultivo de autoconciencia también está relacionado con cambios plásticos en áreas del cerebro responsables de la regulación emocional y la atención, lo que favorece un mejor manejo del estrés y una mayor resiliencia.

2.2.2.4 Teoría de la plasticidad neuronal

La plasticidad neuronal, según Rosales (2023) se refiere a la capacidad del cerebro para modificar sus conexiones neuronales de forma permanente en respuesta a las experiencias vividas. Esta plasticidad no afecta solo a nivel biológico, alterando la estructura y función del cerebro, sino que también influye en la formación de la realidad interna y la individualidad de la persona, lo que permite que cada individuo sea único al desvincularse de un determinismo puramente genético. En este proceso el cerebro se mantiene en constante interacción con el entorno y con los procesos psíquicos de la persona, permitiendo un desarrollo continuo y adaptativo.

El papel de la plasticidad neuronal en el mindfulness es de suma importancia, ya que tiene respaldo científico que demuestra las funciones y beneficios de esta práctica. Simón (2006) menciona que la práctica continua de mindfulness genera modificaciones en la estructura cerebral, y un ejemplo de ello, han sido las investigaciones que revelan un incremento en el grosor de la corteza cerebral, especialmente en regiones vinculadas con la autoconciencia y la regulación emocional, como la ínsula y la corteza prefrontal. Estos hallazgos indican que la

plasticidad neuronal facilita que le cerebro ajuste su estructura en respuesta a las experiencias repetidas de mindfulness.

López (2023) explica que, en el estudio de mindfulness, por medio de diversas técnicas de neuroimagen como el EEG y la fMRI, se puede aumentar la potencia y coherencia de las ondas alfa, las cuales se generan en estado de relajación y alerta, jugando un papel fundamental en la modulación de la atención y relajación. Estos cambios están relacionados con una mayor eficiencia neuronal, lo que implica una reorganización cerebral más eficiente y adaptativa. Además, se ha logrado observar que el mindfulness puede reducir la actividad de la red neuronal por defecto, lo que a su vez mejora la regulación emocional y la concentración.

Asimismo, el mindfulness logra la integración de funciones cerebrales y cuenta con beneficios como la regulación emocional, la mejora del sistema inmunitario, la reducción de la automatización mental y la activación de las neuronas espejo que facilitan la empatía y permite que las personas sientan una resonancia emocional de otros, fomentando la compasión y las conexiones interpersonales. El mindfulness no solo afecta la percepción interna, sino que también impacta la forma en que nos relacionamos y conectamos emocionalmente con otras personas (Simón, 2006).

Finalmente, Simón (2006) explica que el mindfulness empieza como un estado pasajero de atención consciente, pero con el tiempo se transforma en una característica duradera del cerebro, lo que implica que los meditadores con experiencia pueden mantener el estado de mindfulness sin necesidad de un esfuerzo consciente, esto gracias a la plasticidad neuronal.

2.2.3 Rol en el bienestar y la gestión del estrés laboral

Según Arias (2021) el mindfulness ha sido ampliamente adaptado y aplicado en diversos contextos laborales modernos, en especial el programa (MBSR) para reducir estrés. La práctica de mindfulness ha contribuido en la mejoría de la salud emocional, fomentando un ambiente

laboral positivo, así como permitiendo a las personas trabajadoras centrarse mejor en sus tareas, gestionar mejor las demandas laborales, y afrontar los desafíos laborales de manera más equilibrada y efectiva.

Rodríguez y Rodríguez (2023) destaca como la práctica de mindfulness influye positivamente en diversos factores que repercuten en una comunicación más clara, la mejoría del rendimiento laboral, el mantenimiento de un estado de ánimo positivo, la mejora de la productividad y una mayor satisfacción general.

Esta práctica permite reemplazar patrones negativos de pensamiento y comportamiento con una mayor conciencia y actitud positiva hacia el trabajo y las relaciones laborales. Además, mejora la motivación, el compromiso y el rendimiento de las personas trabajadoras, lo que genera un impacto positivo en la salud mental, y, además, repercute en la salud física, reduciendo síntomas como dolores de cabeza y enfermedades relacionadas con el estrés (Arias, 2021).

Estos datos permiten observar como el mindfulness se ha adaptado eficazmente a los contextos organizacionales, destacando su papel en la mejora del bienestar de los trabajadores y en la reducción del estrés laboral.

2.3 MECANISMOS DE ACCION DEL MINDFULNESS

Las intervenciones basadas en mindfulness (MBI, por sus siglas en inglés) se definen, según Olaya et al. (2023) como aquellas enfocadas en desarrollar la atención plena, donde las personas se concentran en los eventos y experiencias del presente con una actitud abierta y sin juzgar. Estas intervenciones consisten en programas organizados que utilizan la práctica del mindfulness para gestionar el estrés y promover tanto la salud mental como física. En este apartado se explicarán algunos de sus mecanismos más relevantes.

Regulación atencional

La regulación atencional es uno de los mecanismos de acción a través del mindfulness, debido a su capacidad para entrenar a las personas en la focalización consciente en el presente, lo que reduce la distracción y promueve una mayor concentración en tareas específicas. Esto está vinculado con la atención sostenida, que es la capacidad de mantener la atención en una tarea por un periodo prolongado, reduciendo la dispersión mental; y con la atención selectiva, que permite enfocarse en un estímulo relevante mientras se ignora otros distractores (Cordero, 2024).

El desarrollo de una mejor atención puede resultar en el alivio de síntomas como la ansiedad, la fatiga mental y la falta de concentración, ya que permite a la persona trabajadora enfocarse con mayor efectividad en las labores, sin sentirse abrumada.

Conciencia corporal

La conciencia corporal incrementa la percepción de las sensaciones físicas, facilitando la identificación temprana de los signos de estrés y, en consecuencia, reduciendo su impacto.

Tamminga et al. (2023) explica que el escaneo corporal es una práctica habitual en el (MBSR), donde los participantes toman conciencia de las sensaciones físicas sin juzgarlas, permitiéndoles reconectarse con sus cuerpos y las señales que este les envía, lo cual es esencial para gestionar el estrés.

Este mecanismo es valioso en cuanto al tratamiento del estrés laboral, ya que permite identificar y liberar la tensión muscular acumulada en áreas específicas del cuerpo, que comúnmente se asocian con el estrés prolongado. Además, la conciencia corporal contribuye a la disminución de la fatiga y el agotamiento físico, por medio de la reconexión con el cuerpo y sus señales, donde las personas pueden aprender a dosificar mejor su energía y responder de manera más eficiente ante las demandas laborales. Este mecanismo no solo alivia las sensaciones físicas del estrés, sino que también mejora el bienestar general, promoviendo un estado de mayor calma y equilibrio físico.

Regulación emocional

La regulación emocional es un punto clave en el tratamiento del estrés laboral, ya que la regulación de pensamientos y sentimientos relacionados con el estrés es una de las principales estrategias para mitigar los síntomas que este genera.

Este mecanismo según Tamminga et al. (2023) promueve la observación de emociones sin juicios ni reacciones impulsivas, favoreciendo la aceptación y una respuesta más equilibrada ante las dificultades, lo cual reduce la reactividad emocional. Asimismo, al modificar cómo las personas perciben y responden a los estresores, se reduce la intensidad del malestar emocional, lo cual alivia los síntomas. Este mecanismo también contribuye a la modificación de pensamientos automáticos, la gestión de sentimientos y la reducción del agotamiento emocional.

Flexibilidad psicológica

La flexibilidad psicológica se entiende como la capacidad de adaptarse a circunstancias cambiantes para manejar de manera efectiva los pensamientos y emociones. De alguna forma, podría percibirse como un conjunto de consecuencias positivas generadas por los mecanismos anteriormente mencionados.

Este mecanismo es un factor fundamental en el bienestar emocional y el rendimiento óptimo, especialmente cuando nos referimos al estrés laboral. Olaya et al. (2023) menciona que la flexibilidad psicológica contiene la habilidad de las personas para ajustarse a cambios sin quedarse atrapadas en respuestas inflexibles o automáticas. Además, se manifiesta la disminución de la reactividad emocional y una mayor reactividad ante nuevas experiencias, lo que permite a los participantes un mejor manejo del estrés.

En conclusión, la flexibilidad cognitiva, cultivada a través del mindfulness, reduce diversos síntomas de estrés laboral, al fomentar una mayor apertura emocional y una respuesta más

consciente ante los desafíos. Así como, el mindfulness facilita un manejo más efectivo de la presión, lo que contribuye a un mayor bienestar y resiliencia en el entorno laboral.

2.4 APLICACIÓN EN CONTEXTOS LABORALES

La integración del mindfulness a la terapia psicológica ha demostrado un alto valor por sus resultados significativamente positivos. Su respaldo científico y versatilidad demuestran que el uso de mindfulness es una práctica confiable, que puede integrarse a una variedad amplia de psicoterapias individuales y grupales.

Algunas de las Intervenciones Basadas en Mindfulness (MBI) utilizadas para el manejo del estrés laboral, según Olaya (2023) son:

- Reducción del Estrés Basada en Mindfulness (MBSR).
- Terapia Cognitiva Basada en Mindfulness (MBCT).
- Entrenamiento en Resiliencia Basado en Mindfulness (MBRT).

Las MBI han demostrado su utilidad especialmente en el tratamiento de trastornos mentales como la ansiedad, depresión y estrés. Sin embargo, también estas técnicas han mostrado su eficacia en una amplia gama de problemas psicológicos y físicos, como el dolor crónico y los trastornos emocionales relacionados con enfermedades graves como el cáncer.

2.3.1 Psicoterapia individual y grupal

La psicoterapia individual se basa en la relación terapéutica, la cual promueve el crecimiento personal del paciente y del terapeuta, con una dinámica intersubjetiva y simétrica. El éxito de la terapia depende en gran medida de la calidad de esta relación, que permite la exploración de aspectos íntimos del paciente, siendo esencial en la práctica psicoterapéutica (Campo, 2021).

Por otro lado, la terapia grupal se entiende como un modelo en el que el grupo actúa como un agente terapéutico, facilitando el cambio psicológico a través de la interacción entre sus

miembros. Factores como el apoyo mutuo, la reflexión conjunta y las dinámicas transferenciales son clave para los efectos terapéuticos del grupo (Gómez, 2019). Vásquez-Dextre (2016) añade que la integración de mindfulness en estas terapias grupales refuerza el aprendizaje compartido y el apoyo mutuo.

Por otra parte, Bruna et al. (2023) destacan que la psicoterapia grupal contiene beneficios como el apoyo social, dinamismo grupal y la retroalimentación en las (MBI), aunque reconocen retos en cuanto a la adherencia y personalización de las sesiones, que son factores que incluye la terapia individual. No obstante, tanto la terapia grupal como la individual han mostrado ser efectivas.

2.3.3 Enfoques psicológicos en los que se incorpora el mindfulness.

2.3.3.1 Reducción del Estrés Basada en Mindfulness (MBSR)

Wong (2024) menciona que el MBSR fue fundado por Jon Kabat-Zinn, el cual surgió por los efectos negativos del estrés crónico y como una manera de promover respuestas adaptativas a eventos estresantes.

El MBSR se orienta principalmente a la reducción de estrés y las enfermedades relacionadas con la adaptación, tanto fisiológicas como psicológicas, que surgen cuando las respuestas ante el estrés no son adecuadas, estas respuestas ineficientes como la evitación, negación y las conductas adictivas, pueden generar problemas de salud mental y física (Wong, 2024).

Así mismo, Wong (2024) explica que el MBSR es un programa de 8 semanas que utiliza el mindfulness para desarrollar una serie de actitudes como: la aceptación, el no juzgar y la paciencia; que ayudan a las personas a relacionarse mejor con los eventos estresantes. A través de reuniones semanales de 2.5 horas y prácticas diarias de 45 minutos, los participantes aprenden técnicas que promueven la reducción de los síntomas del estrés y una mejor salud en general.

Esta intervención ha demostrado ser efectiva, Wong (2024) en su estudio a auditores internos, menciona que se obtuvieron resultados con una reducción promedio del estrés percibido en un 43%, con una mejora del 60% en la valoración cognitiva del estrés y un incremento del 33% en la capacidad de afrontamiento de este.

2.3.3.2 Terapia Cognitiva Basada en Mindfulness (MBCT)

La MBCT también fue desarrollada por Jon Kabat-Zinn, la cual está inspirada en el MBSR. Surge igualmente como una intervención adaptada del budismo, que fue introducida inicialmente en entornos médicos occidentales para tratar el dolor crónico. Esta terapia se diseñó como una herramienta estructurada para prevenir la recaída en la depresión y mejorar los síntomas depresivos residuales (Wagner y Cáceres-Melillo, 2023).

Según Wagner y Cáceres-Melillo (2023) la MBCT se enfoca en fomentar la autoconciencia para provocar un cambio cognitivo en respuesta a alteraciones emocionales negativas, empleando técnicas como la meditación, respiración consciente y el yoga. Este enfoque permite a los pacientes observar sus pensamientos y emociones negativas sin identificarse plenamente con ellos, lo que reduce la persistencia de estados depresivos y otros síntomas. Además, la MBCT ha demostrado ser eficaz, ayudando a los participantes a identificar y modificar cogniciones disfuncionales y conductas de evitación, facilitando una reestructuración cognitiva más efectiva y un mejor manejo de los síntomas.

La MBCT se implementa como una intervención grupal que suele tener una duración de 8 semanas, con sesiones semanales que varían en duración entre 60 y 70 minutos, aunque puede adaptarse en función de la población. Cada sesión incluye ejercicios de meditación, respiración consciente y conciencia corporal, la terapia se organiza de manera que los participantes comienzan trabajando en la atención plena a sus pensamientos y emociones, y a medida que

progresan, se les enseña a reconocer y aceptar los pensamientos automáticos negativos sin reaccionar de manera emocional o impulsiva (Wagner y Cáceres-Melillo, 2023).

2.3.3.3 Entrenamiento en Resiliencia Basado en Mindfulness (MBRT).

Este enfoque está diseñado para mejorar la resiliencia emocional y mental de las personas que están expuestas a altos niveles de estrés, Olaya et al. (2023) menciona que este entrenamiento combina prácticas de mindfulness con técnicas que promueven la flexibilidad psicológica, la regulación emocional y la reducción de la reactividad ante el estrés.

Esta intervención surge de la necesidad de ofrecer herramientas efectivas para manejar el estrés crónico y mejorar la salud mental y física de personas que están expuestas a situaciones estresantes y traumáticas con regularidad.

Respecto a su implementación, Olaya et al. (2023) explica que generalmente el MBRT se implementa a través de programas estructurados de 8 semanas, con sesiones que incluyen actividades como la meditación guiada, el desarrollo de la autocompasión y ejercicios para mejorar la conciencia del momento presente sin juzgar.

En la investigación que realizaron Olaya et al. (2023) en agentes de policía se obtuvieron resultados como la reducción significativa del cortisol salival, después de la intervención, sin embargo, las diferencias entre los grupos no se mantuvieron a los 3 meses de seguimiento en algunos estudios. También se mostró una disminución significativa en el consumo problemático de alcohol ($p < 0,006$) y una reducción del agotamiento emocional ($p < 0,05$). Respecto a resultados a largo plazo, la mejora del sueño y otros indicadores de bienestar se mantuvieron hasta 5 meses después de la intervención.

2.3.3.4 Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT)

Según Ducasse (2023) la ACT fue desarrollada por Steven Hayes, esta terapia se considera parte de la “tercera ola” de las terapias cognitivo-conductuales (TCC), que, a diferencia de las tradicionales, las cuales buscan cambiar el contenido de los pensamientos y las emociones, la ACT propone modificar la relación que las personas tienen con sus experiencias psicológicas.

La ACT ha demostrado su utilidad tanto en una variedad de trastornos psiquiátricos como en otras condiciones médicas. Esta terapia se implementa mediante una combinación de procesos experimentales, metáforas y ejercicios que ayudan al paciente a desarrollar flexibilidad psicológica, permitiéndole aceptar sus pensamientos y emociones difíciles y dirigir su vida de acuerdo con sus valores más profundos (Ducasse, 2023).

Ducasse (2023) explica que la ACT se estructura alrededor de estos seis procesos clave:

- Defusión cognitiva que enseña al paciente a observar sus pensamientos sin quedar atrapado en ellos.
- Aceptación de emociones y pensamientos difíciles, en lugar de evitarlos.
- Contacto con el presente por medio del mindfulness.
- Clarificación de valores.
- Acción comprometida guiada por el terapeuta.
- El yo como contexto, se busca que el paciente no se identifique exclusivamente con sus pensamientos y emociones, lo que le permite actuar de manera más libre y flexible.

Blanco-Donoso et al. (2021) explica que realizaron la implementación de ACT con personas trabajadoras de una Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y lo llevaron a cabo de la siguiente forma: Tres sesiones grupales de 3 horas cada una, durante una semana en días alternos. Con un enfoque práctico y adaptado al entorno laboral y personal de los participantes. En los resultados tras un mes de implementación, este estudio obtuvo resultados significativos, con una reducción de los niveles de estrés ($z = -2.13$, $p = 0.05$, $r = 0.43$), indicando un efecto sostenido.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se explicará el enfoque metodológico de la Revisión Sistemática (RS) llevada a cabo, detallando la estrategia utilizada para la búsqueda y selección de artículos científicos relevantes relacionados con el tema de investigación: efectividad del mindfulness para el abordaje del estrés laboral.

3.1.1 Tipo de investigación y enfoque

Se llevó a cabo una RS debido a su estructura, la cual se ajusta al método requerido para el análisis de la información en relación con nuestro tema de investigación, incluyendo información, resultados, conclusiones y recomendaciones.

Según Moreno et al. (2018) las RS son un resumen organizado y detallado de la información disponible, diseñados para responder preguntas clínicas específicas. Estas revisiones son

esenciales en la práctica clínica basada en evidencia, ya que reúnen, seleccionan y evalúan de manera crítica los estudios existentes sobre tratamiento, diagnóstico o pronósticos. Su proceso es riguroso y transparente, lo que las convierte en una herramienta clave para respaldar decisiones clínicas informadas, reduciendo al máximo los sesgos.

En esta investigación se emplearon estudios científicos de tipo ensayos controlados aleatorios (ECA) y estudios con métodos mixtos, con el fin de ampliar el alcance del análisis.

3.1.2 Propósito e hipótesis de la revisión sistemática

En este estudio se realizó una RS rigurosa de la literatura científica publicada entre 2020 y 2024, utilizando bases de datos confiables, con el fin de evaluar la efectividad del mindfulness para el tratamiento de estrés laboral. Tras un análisis detallado de los artículos relevantes, se propusieron las siguientes hipótesis:

3.1.2.1 Hipótesis principal de la investigación.

Las intervenciones psicológicas basadas en mindfulness resultan significativamente efectivas en la disminución de los síntomas del estrés laboral.

3.1.2.2 Hipótesis alternativa:

La efectividad de las intervenciones psicológicas basadas en mindfulness para reducir los síntomas del estrés laboral no es significativa.

3.1.3 Métodos de recolección de la información

La elección del marco de búsqueda se fundamentó en la pregunta de investigación y el tipo de datos que se requieren para el desarrollo de esta RS, en la cual se incluyeron estudios cuantitativos, cualitativos y de métodos mixtos, por lo que se empleó una combinación de los marcos PICO y SPIDER.

El marco PICO se aplicó principalmente a estudios cuantitativos, especialmente aquellos que evaluaron intervenciones, las siglas PICO provienen de su definición en inglés (Participants, Interventions, Comparisons and Outcomes), lo cual en su traducción al español sería (Población, Intervención, Comparación y Resultados). Este marco proporciona una estructura sólida, ya que permite formular puntos clave como: la pregunta de investigación, la guía de búsqueda bibliográfica, la formulación y selección de los artículos y ayuda a crear la síntesis de resultados, por lo que es un componente esencial en esta investigación (Sgargosa et al., 2022).

Por su parte, el significado del marco SPIDER según Sanchez-Martín et al. (2023) proviene de (Sample, Phenomenon of Interest, Design, Evaluation and Research type), lo que traducido al español sería (Muestra, Fenómeno de Interés, Diseño, Evaluación y Tipo de investigación). Este marco se utilizó para estudios cualitativos y mixtos, ya que permite explorar fenómenos complejos, no solo medir una intervención específica.

Los criterios de inclusión y exclusión utilizados son los siguientes:

Tabla 1

Criterios de Inclusión y Exclusión de la Investigación

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Idioma: inglés, español	Estudios en otros idiomas
Variable dependiente: estrés laboral	Estudios con población general no relacionada con el entorno laboral
Variable independiente: intervención basada en mindfulness	Intervenciones que no incluyan mindfulness como componente central
Artículos con variables dependientes adicionales directamente relacionadas con el estrés laboral	Artículos con variables dependientes adicionales no relacionadas con el estrés laboral
Artículos científicos publicados en los últimos 5 años (2020-2024)	Artículos publicados hace más de 5 años, a menos que sean fundamentales
Estudios que evaluaron la efectividad del mindfulness como intervención psicológica para abordar el estrés laboral	Estudios que no midan estrés laboral o resultados relacionados al bienestar en el trabajo
Estudios con muestras de adultos	Estudios en contextos no laborales
Ensayos controlados aleatorizados o de métodos mixtos	Estudios con muestra de niños o adolescentes

Nota. elaboración propia, 2024.

3.1.4 Fuentes de información

Se consultaron diversas bases de datos para recopilar información sobre la efectividad de las intervenciones basadas en mindfulness en personas trabajadoras con estrés laboral. Las bases de datos incluidas en la búsqueda fueron Google Académico, Dialnet, PubMed, EBSCO y SciELO. Se utilizaron combinaciones de palabras clave, enfocando la búsqueda principalmente en artículos recientes publicados en revistas científicas.

3.1.5 Términos, descriptores y palabras clave

Tabla 2

Terminología en inglés y español de las palabras clave

Inglés	Español
<ul style="list-style-type: none">• Mindfulness AND work stress• Effectiveness" AND "mindfulness-based intervention" AND "work stress	<ul style="list-style-type: none">• Mindfulness AND estrés laboral• Efectividad AND Intervenciones basadas en mindfulness AND estrés laboral

Nota. elaboración propia, 2024.

3.1.5 Selección de los estudios considerados para la inclusión

Con el fin de obtener una visión lo más integral posible del tema a estudiar y minimizar posibles sesgos, se establecieron y aplicaron cuatro filtros de búsqueda en cada una de las bases de datos previamente identificadas y utilizadas.

3.1.5.1 Google Académico

Búsqueda de artículos en inglés:

El primer filtro para cada base de datos se utilizó terminología previamente identificada, empleando los operadores booleanos AND y OR. Además, se estableció un límite temporal de 5 años, considerando este periodo adecuado para asegurar la inclusión de los estudios más recientes y relevantes.

Para la búsqueda de artículos en inglés, se utilizaron los términos “Mindfulness AND work stress” los cuales dieron como resultado 817,000 artículos, al agregar "Effectiveness" AND Mindfulness-based intervention AND work stress” se redujo a 149,000 y al agregar el filtro temporal se redujo a 17,500.

El segundo filtro se realiza una búsqueda intitulada con las palabras "Effectiveness" AND “Mindfulness-based intervention” AND “workplace stress” AND "randomized controlled trial" y se obtienen 327 artículos.

Para el tercer filtro, se revisaron los títulos y resúmenes de los artículos en inglés, verificando que incluyeran tanto la variable independiente (intervención basada mindfulness), la dependiente (estrés laboral) y que fueran ensayos controlados aleatorizados. Además, se comprueba accesibilidad al texto completo de cada artículo, lo cual dejó como resultado 15 artículos.

Finalmente, en el cuarto filtro, se removieron artículos de SciELO, PudMED, EBSCO y Dialnet, ya que estos motores de búsqueda son parte de esta revisión. De estos, 8 se consideran fundamentales para esta investigación.

Para la búsqueda de investigaciones de métodos mixtos se incorporaron los términos “Effectiveness” AND “Mindfulness-based intervention” AND “workplace stress” AND “Mixed methods” al motor de búsqueda que dio como resultado 242 artículos de los cuales 3 fueron considerados. Al leer el título y el resumen, se concluyó que ninguno cumple con los criterios de inclusión que solicita esta investigación.

Búsqueda de artículos en español:

Siguiendo el mismo proceso de filtrado que para los artículos en inglés, y utilizando los términos “Mindfulness AND estrés laboral” donde se presentaron 14,700 resultados. Al integrar “Efectividad AND Intervenciones basadas en mindfulness AND estrés laboral” se identificaron 10,600 artículos. Al utilizar comillas en los términos compuestos, la búsqueda se redujo a 103 y al aplicar el filtro temporal entre 2020 y 2024, el número de artículos se redujo a 62. Para concluir se revisaron los títulos y resúmenes, de los cuales ninguno cumplía los criterios de inclusión que requiere esta investigación.

3.1.5.2 PubMed

Búsqueda de artículos en inglés:

En este motor de búsqueda se implementó el primer filtro utilizando los términos “Mindfulness AND work stress” los cuales dieron como resultado 1,897 artículos. Se aplica el segundo filtro, agregando "Effectiveness" AND Mindfulness-based intervention AND work stress” se redujo a 432, al incorporar “NOT burnout” se obtuvo 288, luego de filtrar de 2020 a 2024 y adicionalmente el idioma, se obtienen 179 artículos.

Este motor de búsqueda no contiene de forma visible un filtro para buscar específicamente en el espacio de título, por lo que en el segundo filtro se agregó una etiqueta de campo. Al utilizar “Effectiveness [ti] AND Mindfulness-based intervention AND work stress NOT burnout” se obtienen 24 artículos.

Posteriormente, se implementa el tercer filtro revisando los títulos y resúmenes de los artículos en inglés, verificando que incluyeran los criterios de inclusión para esta investigación.

Finalmente, se aplica el cuarto filtro, se eliminaron replicas y son 5 artículos los que se consideran para formar parte de esta investigación.

Para realizar la búsqueda en idioma español se agregaron las palabras clave “Mindfulness AND estrés laboral” y la base de datos no encontró resultados.

3.1.5.2 Dialnet

En esta base de datos se utilizaron los términos "Effectiveness AND Mindfulness-based intervention AND work stress” donde se encontraron 16 artículos y al seleccionar por antigüedad se obtuvieron 7 artículos. Finalmente, se filtró en base a títulos y resúmenes, donde se concluye que ningún artículo contiene las variables y consideraciones que requiere esta investigación.

Para el mismo proceso, pero en español, se utilizaron los términos de “Efectividad AND Intervenciones basadas en mindfulness AND estrés laboral”. Se identificaron 8 artículos. Para concluir se revisaron los títulos y resúmenes, y se seleccionaron 2 artículos para conformar esta investigación.

3.1.5.4 EBSCO

Para la búsqueda en idioma inglés de este buscador se aplicaron los términos "Effectiveness" AND Mindfulness-based intervention AND work stress" se redujo a 21 y al seleccionar por antigüedad se obtuvieron 15 artículos. Se aplicó el tercer y cuarto filtro, revisando títulos y resúmenes, removiendo duplicados, y se concluye que son 3 artículos los que cumplen con los criterios de inclusión completos para esta investigación.

Utilizando los términos de "mindfulness AND estrés laboral" se obtuvieron 5 artículos, al analizar el título y resumen se concluye que ninguno es requerido para esta investigación.

3.1.5.5 SciELO,

En la búsqueda de artículos en idioma inglés en esta base de datos se utilizaron los términos "Effectiveness" AND Mindfulness-based intervention AND work stress" y se obtuvo 1 artículo. Sin embargo, en el tercer filtro, se observó que era un duplicado de la base de datos Dialnet, por lo que fue descartado.

Mientras que para la búsqueda en idioma español se utilizaron los términos de "mindfulness AND estrés laboral" y se obtuvieron 6 artículos, al analizar los títulos y resúmenes, se obtiene 1 artículo que podría ser incluido en esta investigación.

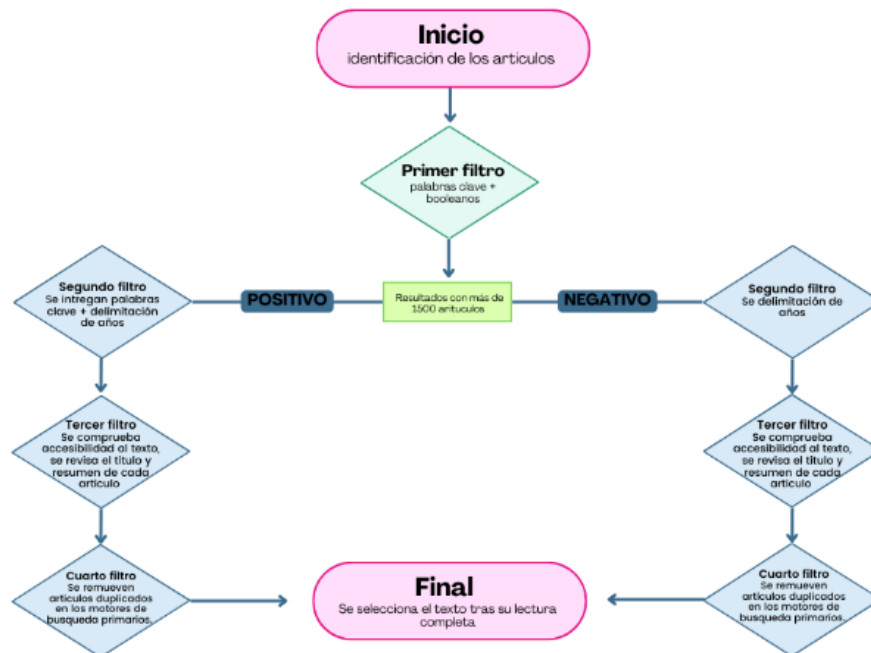
3.1.6 Selección final de los estudios (Diagrama de flujo prima)

En el contexto de esta investigación, se llevó a cabo una exploración exhaustiva de la literatura científica en las cinco bases de datos seleccionadas: Google Académico, Pubmed, Dialnet, EBSCO y SciELO. La implementación de los filtros especificados en la sección anterior permitió reducir el número inicial de resultados a un total de 16 artículos.

Luego, se procedió a una revisión detallada e individual de cada uno, en la cual se analizó tanto el contenido como las conclusiones expuestas. Como resultado de este proceso de selección y

análisis, se identificaron 5 artículos que cumplen con los criterios de inclusión establecidos, considerándolos fundamentales para el análisis de resultados y la elaboración de las conclusiones de esta investigación.

Esquema 1



Nota. elaboración propia, 2024.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN E INTERVENCIÓN DE RESULTADO

4.1.1 Artículos finales seleccionados

En esta sección se analizarán los cinco estudios seleccionados que cumplen con los criterios de inclusión que esta investigación solicita, y que, aportan la información necesaria para comprender el papel del mindfulness en el abordaje del estrés laboral. Estos estudios se examinarán considerando la variable independiente de las intervenciones basadas en mindfulness, con el objetivo de evaluar su efectividad.

4.1.2 Evaluación de la calidad de los artículos

A continuación, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de cada artículo seleccionado para esta revisión sistemática. Para cada artículo, se presentará información detallada, resaltando aspectos clave como el título completo, los autores, el año de publicación, la base de datos donde se

obtuvo, las palabras clave utilizadas, la revista que lo publicó, el tipo de estudio, la conclusión y el resultado principal obtenido.

Asimismo, en cada estudio se identificará la variable dependiente (el elemento que se mide) y la variable independiente (el elemento se ajusta o modifica para evaluar su efecto en la variable dependiente).

El análisis detallado de cada estudio facilitará una comprensión más profunda de la metodología empleada, los resultados obtenidos y las conclusiones derivadas, con el propósito de crear una síntesis crítica y una evaluación completa de la evidencia disponible acerca de la efectividad del mindfulness en el abordaje del estrés laboral.

Tabla 3*Análisis del artículo 1*

Titulo	Feasibility and Effectiveness of a Workplace-Adapted Mindfulness-Based Programme to Reduce Stress in Workers at a Private Sector Logistics Company An Exploratory Mixed Methods Study
Autores	Jesus Montero-Marin, Willem Kuyken, Virginia Gasi3n, Alberto Barcel3-Soler, Lynda Rojas, Ana Manrique, Rosa Esteban y Javier Garc3a Campayo
Año de publicaci3n	2020
Base de datos	Pubmed
Palabras clave	Effectiveness (ti) AND Mindfulness-based intervention AND work stress NOT burnout
Revista de publicaci3n	International Journal of Environmental Research and Public Health
Tipo de estudio	Ensayo exploratorio de m3todos mixtos
Resultado	<ul style="list-style-type: none">• Reducci3n significativa del estr3s percibido en los participantes del grupo de mindfulness, tanto post-intervenci3n como el seguimiento de seis meses.• Mejora en el bienestar mental y la satisfacci3n laboral en el grupo de mindfulness, con efectos sostenidos a largo plazo.• Barreras para la implementaci3n: sobrecarga de trabajo y falta de flexibilidad en la programaci3n.
Conclusi3n	<ul style="list-style-type: none">• El programa de mindfulness adaptado al lugar de trabajo es efectivo para reducir el estr3s laboral y mejorar el bienestar en el sector log3stico.• Se recomienda mejorar la implementaci3n del programa, enfoc3ndose en la programaci3n y el apoyo para la pr3ctica continua.

Nota. elaboraci3n propia, 2024.

Tabla 4*Análisis del artículo 2*

Titulo	Effect of a Brief Mindfulness-Based Program on Stress in Health Care Professionals at a US Biomedical Research Hospital
Autores	Rezvan Ameli, PhD; Ninet Sinaii, PhD, MPH; Colin P. West, MD, PhD; María José Luna, BS; Samin Panahi, BS; Michael Zoosman, MA; Heather L. Rusch, MS; Ann Berger, MD, MSN
Año de publicación	2020
Base de datos	EBSCO
Palabras clave	Effectiveness AND Mindfulness-based intervention AND work stress
Revista de publicación	JAMA Network Open
Tipo de estudio	Ensayo clínico aleatorizado
Resultado	<ul style="list-style-type: none">• En el grupo MBSC (autocuidado basado en mindfulness) se redujo significativamente: estrés, ansiedad y aumento en efecto positivo, mindfulness en estado.• No hubo cambios significativos en agotamiento emocional, despersonalización, efecto negativo ni mindfulness de rasgo.
Conclusión	<ul style="list-style-type: none">• El programa breve de mindfulness fue efectivo y viable para reducir el estrés en profesionales de la salud.• La intervención resulto práctica, dada su duración.• Se sugiere que las intervenciones como esta pueden tener un impacto positivo en la salud de los empleados y potencialmente, en los resultados clínicos de los pacientes.

Nota. elaboración propia, 2024.

Tabla 5*Análisis del artículo 3*

Titulo	The effectiveness of Mindfulness-Based-Stress-Reduction for Military Cadets on Perceived Stress
Autores	Yeh-Hung Chen, Fa-Chung Chiu, Yao-Nan Lin y Yu-Lin Chang
Año de publicación	2021
Base de datos	Pubmed
Palabras clave	Effectiveness (ti) AND Mindfulness-based intervention AND work stress NOT burnout
Revista de publicación	Psychological Reports
Tipo de estudio	Ensayo clínico aleatorizado con diseño pretest y postest
Resultado	<ul style="list-style-type: none"> • El grupo experimental mostro mejoras significativas en tres escalas: Actuar con conciencia, no juzgar y no reaccionar. Mediando significativamente la reducción del estrés percibido en el grupo experimental. • No hubo diferencias significativas en las escalas de observación y descripción entre los grupos experimental y de control.
Conclusión	<ul style="list-style-type: none"> • La intervención MBSR adaptada para cadetes militares (MBSR-MC) es efectiva, aunque no impacta significativamente las diemnciones de observación y descripción del mindfulness.

Nota. elaboración propia, 2024.

Tabla 6*Análisis del artículo 4*

Titulo	Comparing Effectiveness of HRV-Biofeedback and Mindfulness for Workplace Stress Reduction: A Randomized Controlled Trial
Autores	Amelie Edith Brinkmann, Sophia Antonia Press, Eduard Helmert, Martin Hautzinger, Inna Khazan, Jan Vagedes
Año de publicación	2020
Base de datos	EBSCO
Palabras clave	Effectiveness AND Mindfulness-based intervention AND work stress
Revista de publicación	Applied Psychophysiology and Biofeedback
Tipo de estudio	Ensayo clínico aleatorizado con un diseño de tres brazos
Resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Ambas intervenciones reducen el estrés, pero no superansignificativamente al grupo control
Conclusión	<ul style="list-style-type: none"> • El estudio encontró que tanto el HRV.Biofeedback coo el mindfulness reducen el estrés, pero no superan significativamente al grupo control, sugiriendo que los

beneficios dependen del nivel inicial de estrés de los participantes.

Nota. elaboración propia, 2024.

Tabla 7

Análisis del artículo 5

Titulo	Health Care Workers' Need for Headspace: Finding From a Multisite Definitive Randomized Controlled Trial of an Unguided Digital Mindfulness-Based Self-help App to Reduce Healthcare Worker Stress
Autores	Heather Taylor, BA, Kate Cavanagh, BA, Andy P Field, Clara Strauss, BA,
Año de publicación	2022
Base de datos	Google Académico
Palabras clave	"Effectiveness" AND "Mindfulness-based intervention" AND "workplace stress" AND "randomized controlled trial"
Revista de publicación	JMIR Mhealth and Uhealth
Tipo de estudio	Ensayo clínico aleatorizado
Resultado	<ul style="list-style-type: none">• La herramienta que utilizo el grupo experimental (Headspace) redujo más estrés que la del grupo control (Moodzone).
Conclusión	<ul style="list-style-type: none">• Headspace es una herramienta accesible y efectiva para reducir el estrés en trabajadores de la salud, aunque con efectos pequeños.

Nota. elaboración propia, 2024.

4.2 RESULTADOS PRINCIPALES

Se analizaron cinco estudios que evaluaron las MBI diseñadas para reducir el estrés laboral, todos cumpliendo con el criterio de inclusión, tomando el estrés laboral como variable dependiente principal. Los resultados indican variaciones en la efectividad de las intervenciones según su diseño, contexto laboral y modalidad de implementación.

En el sector logístico, Montero-Marin et al. (2020) implementaron un programa MBSR presencial que consistió en seis sesiones semanales de 90 minutos, siendo una *adaptación al lugar de trabajo, de un programa basado en mindfulness diseñado específicamente para el sector logístico (WA-MBP-LS)* por sus siglas en ingles. Este programa implementó prácticas

como escaneo corporal, respiración consciente, meditación en movimiento y caminando, practicas diarias de 15 minutos, dinámicas interactivas enfocadas en aplicar mindfulness a situaciones laborales específicas de esta área. Además, se enfocó en actitudes conscientes, valores, resiliencia compasión con uno mismo y hacia los demás.

El programa demostró un impacto significativo en la reducción del estrés percibido, medido con la *Escala de Estrés Percibido (PSS)*, por sus siglas en inglés), con un tamaño del efecto grande ($d = -1.02$) y mejoras sostenidas hasta seis meses después de la intervención. Este estudio no menciona de manera desagregada los resultados de la PSS; si no que reporta un puntaje total, y menciona que la reducción del estrés estaba mediada por mejoras en los niveles de mindfulness que se evaluaron a través del el *Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ)*.

Así que, al analizar la información, el componente que mostró mayor efecto en la disminución del estrés fue el incremento en la capacidad de mindfulness, medida por el (FFMQ). Los participantes también reportaron una mejora en la satisfacción laboral intrínseca y en su capacidad para gestionar demandas laborales.

En el sector militar, Chen et al. (2021) adaptaron el programa MBSR para cadetes militares (MBSR-MC) por sus siglas en inglés, incorporando prácticas específicas en un entorno disciplinado. El programa implemento componentes como la enseñanza de conceptos psicológicos y fisiológicos (mindfulness, estrés, ansiedad, aceptación, no juicio, paciencia, curiosidad y apertura), también, escaneo corporal, meditación, integración del mindfulness en actividades militares cotidianas como estar de pie en posición de atención, ejercicios físicos y actividades de limpieza, así como, estrategias para integrar mindfulness en situaciones militares estresantes.

Los resultados reflejaron una reducción significativa en el estrés percibido ($F(1, 57) = 11.40, p = 0.001$) y un tamaño del efecto moderado-grande ($g^2 = 0.167$). Los efectos más significativos se

observaron en tres subescalas del Taiwanese Version of the Five Facet Mindfulness Questionnaire (T-FFMQ) las cuales fueron: actuar con conciencia, no juicio y no reactividad.

Sin embargo, fue el componente “actuar con conciencia” el que tuvo mayor impacto medido en términos de reducción del estrés percibido, sirviendo como mediador clave en la relación entre el programa (MBSR-MC) y el estrés laboral, ya que, permite que las personas enfoquen su mindfulness en las actividades del momento presente, reduciendo comportamientos automáticos que a menudo están influenciados por pensamientos negativos o estresantes.

Por otra parte, en el sector salud, dos estudios exploraron enfoques distintos. Ameli et al. (2020) implementaron un programa breve de *Mindfulness-Based Self-Care (MBSC)* compuesto por cinco sesiones semanales de 1.5 horas. Este programa está diseñado específicamente para profesionales de la salud, integrando componentes como: escaneo corporal, meditación de bondad amorosa, respiración, caminata, movimientos y alimentación conscientes. Donde obtuvieron una disminución significativa del estrés percibido medida por la *Escala de Estrés Percibido-10 ítems (PSS-10)* por sus siglas en inglés, con un tamaño del efecto considerable ($d = -0.90$).

Por otro lado, Taylor et al. (2022) evaluaron la efectividad de Headspace, una aplicación digital de mindfulness, encontrando una reducción modesta pero significativa en el estrés percibido ($g = 0.26$). Esta aplicación integra componentes prácticos como: prácticas guiadas y psicoeducación de mindfulness, prácticas específicas para estrés y ansiedad, sugerencias para incorporar mindfulness en actividades diarias (caminar, correr o comer). También cuenta con flexibilidad en la duración de las sesiones que pueden ajustarse entre 3 y 20 minutos, y acceso ilimitado. Este resultado destaca por su accesibilidad, aunque con un impacto menor en comparación con las intervenciones presenciales.

Finalmente, Brinkmann et al. (2020) compararon el MBSR presencial con el biofeedback de variabilidad de la frecuencia cardíaca en trabajadores de un contexto laboral general, ya que el estudio se realizó en el Staatstheater Stuttgart un teatro de ópera en Alemania y tomo en cuenta participantes que trabajaban en diversas áreas incluyendo la orquesta, el coro, personal creativo, el consejo de personal/servicios sociales, personal de sala, tecnología y administración. Ambos enfoques mostraron mejoras significativas en el estrés percibido, pero sin diferencias estadísticamente significativas frente al grupo control activo.

En conjunto, los resultados confirman que las intervenciones basadas en mindfulness son efectivas para reducir el estrés laboral, con mayores beneficios observados en los programas presenciales intensivos. Sin embargo, las soluciones digitales presentan una alternativa viable para contextos donde la accesibilidad es una prioridad.

CAPITULO V
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los hallazgos respaldan la efectividad del mindfulness para reducir el estrés laboral, destacando variaciones según el contexto laboral, la modalidad de implementación y las características de los participantes. Esta discusión explorará los resultados obtenidos de cinco estudios clave, destacando sus implicaciones prácticas, limitaciones y comparando los diferentes enfoques.

Los hallazgos confirman que las intervenciones presenciales generan mayores reducciones del estrés percibido en el área laboral. En el sector logístico, Montero-Marin et al. (2020) presentaron en su investigación, un tamaño del efecto grande ($d = -1.02$ y $d=0.90$ respectivamente), destacando el impacto de un programa intensivo de (WA-MBP-LS). De manera similar, Chen et al. (2021) lograron una reducción moderada-grande ($g^2 = 0.167$) del estrés percibido en un entorno militar estructurado, demostrando la flexibilidad del mindfulness al adaptarse a contextos específicos.

Por otra parte, en el área de salud, Ameli et al. (2020) y Taylor et al. (2022) evidenciaron diferencias notables entre intervenciones presenciales y digitales. Mientras que Ameli et al. (2020) reportaron un tamaño del efecto grande ($d = -0.90$) en un programa breve de mindfulness, Taylor et al. encontraron una reducción modesta pero significativa en la reducción del estrés con la aplicación Headspace ($g = 0.26$), lo que se resume en un tamaño del efecto pequeño. En este análisis las intervenciones digitales resaltan por su accesibilidad y adaptabilidad a los entornos laborales, sin embargo, en cuanto a la efectividad, las intervenciones presenciales son las que presentan un tamaño del efecto grande.

Ahora bien, esta diferencia entre las intervenciones presenciales y digitales se centra en que las intervenciones presenciales cuentan con facilitadores que proporcionan guía y apoyo personalizado, además, las sesiones se llevan a cabo en entornos físicos diseñados especialmente

para la práctica, mientras que, en las virtuales, los participantes deben autogestionar su práctica y realizan la intervención en contextos menos controlados como el trabajo o el hogar.

Es importante analizar que los datos de los cinco estudios confirman que las intervenciones presenciales son más efectivas para reducir el estrés, especialmente cuando se requiere un impacto profundo y sostenido. Se presume que esto se debe a la estructura del programa, la interacción social, y el ambiente controlado, factores que las intervenciones virtuales no pueden replicar completamente.

Sin embargo, es relevante señalar que en esta RS solo se incluyó un estudio que empleó una modalidad de intervención digital, lo que limita el alcance del análisis. Por lo tanto, se enfatiza la necesidad de continuar investigando estas intervenciones, dado que su accesibilidad y flexibilidad las posicionan como opciones complementarias viables en contextos donde las intervenciones presenciales no son factibles.

Finalmente, Brinkmann et al. (2020) evaluaron la efectividad del MBSR y el biofeedback en la reducción del estrés percibido en un contexto laboral artístico. El programa de MBSR, aunque basado en el protocolo estándar, fue adaptado para ajustarse a las demandas del entorno artístico, reduciendo su duración a seis semanas, omitiendo el retiro de un día completo y enfatizando prácticas breves y accesibles. Estas modificaciones buscaron aumentar la viabilidad del programa, aunque pudieron haber limitado la profundidad de los resultados obtenidos.

En el caso del MBSR junto con el biofeedback mostraron potencial para reducir el estrés percibido, aunque las MBI mostró mayores tamaños de efecto (MBI: $d=-0.48$, HRV: $d=-0.44$) pero las diferencias entre los grupos no alcanzaron significancia estadística.

Entre otros factores relevantes en este estudio, se observaron diferencias significativas del grupo control activo, frente al grupo control en lista de espera, lo que sugiere la posible influencia de efectos placebo o de factores externos, en casos así, los participantes podrían haber

experimentado una reducción de estrés percibido simplemente por sus expectativas positivas hacia la intervención futura, un fenómeno que está asociado al efecto Hawthorne, donde la atención recibida o el reconocimiento en el contexto del estudio genera cambios en su percepción de bienestar. Además, factores externos como el apoyo social percibido o cambios estacionales podrían haber impactado los resultados, lo que resalta la importancia de incluir controles más rigurosos y considerar las variables contextuales.

Otros factores a tomar en cuenta en esta intervención implementada por Brinkmann et al. (2020) fueron la naturaleza variable de los horarios y la alta carga creativa que hace referencia al esfuerzo mental, emocional y cognitivo que implica trabajar en actividades altamente creativas, como generar ideas originales, resolver problemas complejos y hasta impredecibles, factores que podrían haber impactado la adherencia a la intervención, ya que, el tiempo y la energía son fundamentales para comprometerse con las prácticas diarias.

Este estudio resalta la importancia que existe sobre ajustar las intervenciones a las características del entorno laboral y a las necesidades específicas de los participantes, así como la necesidad de explorar cómo estas adaptaciones pueden influir en los resultados finales.

Las modalidades presenciales destacan por su profundidad en las intervenciones y capacidad de generar cambios significativos, como se logra observar en los estudios de Montero-Marín et al. (2020) y Ameli et al. (2020), aunque requieren recursos más amplios. En contraste, las opciones digitales, como la descrita por Taylor et al. (2022), ofrecen soluciones viables para contextos con limitaciones logísticas.

Así que, la adaptabilidad del mindfulness también es un factor crucial. El éxito de la intervención adaptada en el sector militar, como lo reporta Chen et al. (2021), demuestra que personalizar las intervenciones para ajustarse a las características específicas del entorno laboral maximiza su efectividad.

A pesar de los resultados positivos, las limitaciones en los programas presenciales incluyeron altas tasas de abandono y predominancia de muestras femeninas, lo que puede limitar la generalización o generar sesgos, también el requerimiento de logística y tiempo para su implementación. Por otra parte, la intervención digital que implementaron Taylor et al. (2022) se presentaron limitaciones como la baja adherencia, la falta de personalización y distracciones del entorno cotidiano.

Las intervenciones basadas en mindfulness son herramientas eficaces para reducir el estrés laboral, especialmente en programas presenciales bien estructurados. Sin embargo, las soluciones digitales ofrecen oportunidades para ampliar el alcance en poblaciones numerosas. Futuros estudios deben centrarse en estrategias para mejorar la adherencia, adaptar los programas a diversos contextos laborales y evaluar los efectos a largo plazo.

5.2 ANÁLISIS DEL SESGO

Los cinco artículos científicos utilizados en esta revisión sistemática no están exentos de presentar sesgos, Zurita-Cruz y Villasís-Keever (2021) mencionan que identificar y evaluar los sesgos es fundamental, ya que, estos afectan directamente la validez interna de los resultados. Así que, en este apartado realizaremos su respectivo análisis. Para obtener información mucho más detallada, se pueden consultar los anexos.

En el caso de esta revisión sistemática, uno de los artículos aplica métodos mixtos y los demás, son ensayos controlados aleatorios (ECA) por lo que se realizó análisis al artículo que emplea métodos mixtos utilizando los criterios del Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT), por otra parte, se analizaron los ECA mediante los criterios de la herramienta Cochrane Risk of Bias Tool (RoB 2).

Por lo tanto, el análisis de sesgos al artículo (1) realizado con el (MMAT) evidenció que el estudio se beneficia de un análisis cualitativo riguroso y herramientas de medición validadas,

logrando una integración coherente entre los datos cualitativos y cuantitativos para interpretar como el mindfulness reduce el estrés percibido. Sin embargo, la falta de aleatorización y una alta tasa de abandono (45.6%) representan limitaciones clave, introduciendo sesgos moderados que deben ser considerados al interpretar los resultados. Por estas razones este estudio se categoriza con un sesgo moderado (medio).

Tabla 8

Análisis de sesgo para el artículo 1 mediante (MMAT)

Criterios	Evaluación
Adecuación de la fuente de datos (cualitativos)	Adecuado
Interpretación coherente de los resultados (cualitativo)	Adecuado
Adecuación del diseño al objetivo del estudio (cuantitativo)	Parcialmente adecuado
Selección de participantes (cuantitativo)	Moderado
Validez de las mediciones (cuantitativo)	Adecuado
Coherencia en la integración de métodos (mixto)	Adecuado
Interpretación conjunta de los datos (mixto)	Adecuado

Nota. elaboración propia, 2024.

Ahora bien, en el análisis de los estudios (ECA) se implementaron los criterios del (RoB 2) para analizar cada artículo. A continuación, se presentan los resultados:

Generación de la secuencia aleatoria: en esta dimensión, la mayoría de los artículos (1, 2 y 4) fueron evaluados con un riesgo bajo, dado que describieron métodos adecuados de aleatorización. Sin embargo, el artículo (3) se clasificó con un nivel de riesgo moderado, ya que no se proporcionaron detalles sobre cómo se generó la secuencia aleatoria, lo que podría introducir dudas.

Cegamiento de participantes y personal: el nivel de sesgo en esta dimensión varió entre los estudios. El artículo (3) se clasificó con un riesgo bajo, al implementar estrategias adecuadas para minimizar el impacto del cegamiento. Por otro lado, el artículo (2) mostró un alto riesgo, dado que no fue posible implementar cegamiento. Los artículos (1 y 4) se consideraron de riesgo moderado, ya que no ofrecieron información suficiente sobre este aspecto.

Cegamiento de la evaluación de resultados: el artículo (3) obtuvo una evaluación de bajo riesgo, gracias a una descripción clara y adecuada del cegamiento en la evaluación. En contraste, el artículo (1) fue clasificado con alto riesgo, debido a la falta de cegamiento del personal evaluador. Los artículos (2 y 4) presentaron un moderado riesgo, ya que la información sobre este aspecto fue insuficiente.

Datos incompletos o pérdida de seguimiento: los artículos (1, 2 y 3) fueron clasificados con un riesgo bajo, al manejar adecuadamente los datos faltantes y documentar las pérdidas de seguimiento. El artículo (4), sin embargo, se consideró de alto riesgo, debido a una pérdida significativa de datos sin explicaciones claras, lo que afectó la validez de sus resultados.

Tabla 9

Análisis de sesgo para ensayos controlados aleatorizados (RoB 2)

Tipo de sesgo	Articulo 2	Articulo 3	Articulo 4	Articulo 5
Generación de la secuencia aleatoria	Bajo	Bajo	Moderado	Bajo
Cegamiento de los participantes y personal	Moderado	Alto	Bajo	Moderado
Cegamiento de la evaluación de resultados	Alto	Moderado	Bajo	Moderado
Datos incompletos o perdida de seguimiento	Bajo	Bajo	Bajo	Alto

Nota. elaboración propia, 2024.

5.3 EFECTIVIDAD DEL MINDFULNESS COMO TRATAMIENTO PARA ESTRÉS LABORAL

Esta RS de cinco estudios seleccionados, que incluyen ensayos controlados aleatorios y un estudio de métodos mixtos, resalta la efectividad de las (MBI) para reducir el estrés laboral en diversos entornos. Estos resultados evidencian que técnicas como la (MBSR) y las aplicaciones digitales como Headspace no solo mitigan los efectos negativos del estrés, sino que también promueven el bienestar emocional y mejoran el desempeño laboral.

Sin embargo, es importante considerar que los resultados varían según el sector laboral, la modalidad de la intervención (presencial o digital) y la calidad metodológica de los estudios revisados.

Entre las intervenciones presenciales, el programa intensivo de (WA-MBP-LS) evaluado por Montero-Marin et al. (2020) demostró una efectividad significativa en la reducción del estrés, con beneficios sostenidos hasta seis meses después de la intervención. El desarrollo de un programa presencial en el lugar de trabajo permitió una integración directa en la jornada laboral y un ambiente controlado, lo que facilitó la adherencia y amplificó los resultados, sin embargo, enfrentaron desafíos de implementación debido a las altas tasas de ausentismo y la falta de interés inicial.

Por otro lado, el estudio de Chen et al. (2021), que adaptó el mindfulness al entorno militar, también mostró resultados efectivos al integrar prácticas específicas al contexto laboral en el que se van a emplear. La disciplina característica de este sector favoreció una alta adherencia y compromiso con la práctica.

Este hallazgo refuerza la idea de que la efectividad de las (MBI) puede variar significativamente en función de las características de los participantes, reforzando la hipótesis de que, en contextos con una estructura disciplinaria fuerte, como el sector militar, la adherencia se ve favorecida por las normas de cumplimiento, demostrando que el impacto de estas intervenciones está medido por factores contextuales y personales. También es importante tomar en cuenta que las intervenciones personalizadas pueden ser altamente efectivas en entornos laborales con demandas únicas.

No obstante, se debe tomar en cuenta que una limitación importante de las intervenciones presenciales es su implementación, ya que requieren recursos significativos, horarios

estructurados y en algunos casos, enfrentan dificultades de adherencia debido a la carga laboral de los participantes.

En el sector salud, las soluciones digitales también han mostrado potencial. Taylor et al. (2022) evaluó la efectividad de la aplicación Headspace, encontrando una reducción modesta pero significativa en el estrés percibido. Aunque los resultados fueron menos marcados en comparación con las intervenciones presenciales, la accesibilidad y escalabilidad de las herramientas digitales representan una ventaja clave, especialmente en contextos laborales con recursos limitados.

Esta diferencia entre las intervenciones presenciales y digitales en los estudios analizados se explican principalmente por la interacción y el contexto de implementación, ya que las interacciones presenciales, como las descritas por Montero-Marin et al. (2020) y Chen et al. (2021), destacaron por la interacción directa con facilitadores, el apoyo grupal y un entorno controlado, factores que fomentaron una mayor adherencia y compromiso. En contraste con la intervención digital de Taylor et al. (2022) que mostró limitaciones debido a la autogestión de la práctica, la falta de personalización, ausencia de interacción social y las distracciones del entorno cotidiano. Sin embargo, estas últimas ofrecen ventajas en accesibilidad especialmente en sectores con restricciones de tiempo o recursos.

Ahora bien, respecto a la demanda y adaptación del programa, los sectores logístico y militar, al integrar prácticas personalizadas y presenciales, lograron resultados más significativos y sostenidos, el sector salud, la intervención digital encontró una reducción modesta del estrés, mientras que el programa presencial breve que implemento Ameli et al. (2020), mostro mejoras significativas en la reducción del estrés, incluso con efectos sostenidos en el seguimiento. Y en el sector artístico, aunque se mostró una reducción significativa, sin embargo, el impacto fue menor

en comparación con el sector logístico y militar, posiblemente debido a las características únicas de los participantes y la naturaleza del estrés en este sector creativo.

Respecto a la adherencia y compromiso, al sector militar su característica disciplinaria le favoreció la adherencia al programa, en el área logística, aunque hubo reducción del estrés, la alta tasa de abandono fue un desafío clave. En el sector salud, la modalidad digital permitió alcanzar a más participantes, pero la adherencia fue baja debido a la falta de supervisión y estructura, mientras que en la modalidad presencial se reportó una alta adherencia gracias a su integración durante el horario laboral y el apoyo facilitado por el instructor. Finalmente, en el sector artístico, los desafíos en la adherencia también estuvieron relacionados a la naturaleza variable de los horarios de trabajo.

Asimismo, los recursos disponibles entre cada sector son una variable que se debe considerar, en definitiva, las intervenciones digitales como la que se implementó en el sector salud, son las más accesibles y requieren menos recursos para implementarse, sin embargo, el sector logístico, militar y salud que optaron por programas presenciales con mayor inversión inicial, lograron beneficios más significativos. El sector artístico resalta que los recursos para implementar programas presenciales pueden ser más limitados, lo que sugiere que futuras intervenciones podrían explorar alternativas híbridas.

Adicionalmente, los análisis de sesgos realizados con RoB 2 y MMAT destacan que la calidad metodológica de los estudios es adecuada, aunque persisten preocupaciones moderadas relacionadas con la ceguera de participantes y evaluadores, así como el manejo de datos faltantes. Por ejemplo, el estudio de Brinkmann et al. (2020) mostró un diseño aleatorizado robusto, pero enfrentó limitaciones debido a la exclusión de participantes que abandonaron el estudio.

Así que, a modo de conclusión, la evidencia respalda que las intervenciones basadas en mindfulness son efectivas para reducir el estrés laboral, especialmente en modalidades presenciales y en sectores con altos niveles de adherencia. Sin embargo, es importante considerar las variaciones observadas en modalidades digitales y sectores con características específicas, lo que resalta la necesidad de adaptar las intervenciones al contexto laboral. Al mismo tiempo, futuras investigaciones deberían comparar directamente el mindfulness con otros enfoques, considerando no solo los resultados a corto plazo, sino también sus implicaciones a largo plazo en la salud y el desempeño laboral.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

6.1 RECOMENDACIONES

Las recomendaciones presentadas a continuación están basadas en los hallazgos de esta RS, y tienen como propósito orientar tanto a las organizaciones como a los investigadores y responsables de políticas públicas sobre cómo implementar y evaluar intervenciones basadas en mindfulness.

Es crucial que se genere investigación a nivel costarricense sobre los niveles de estrés laboral a nivel nacional y así, implementar programas de mindfulness adaptados a las necesidades específicas de las organizaciones costarricenses. A su vez, es vital que estos programas sean integrales y se debe contemplar aspectos como la reducción del estrés, el fortalecimiento del mindfulness y la promoción del bienestar general de las personas trabajadoras.

Para ello, se sugiere diseñar módulos que incluyan sesiones regulares de prácticas mindfulness, capacitación a líderes para que fomenten un entorno de apoyo y espacios de retroalimentación continua. Asimismo, instituciones públicas como el Ministerio de Trabajo podría liderar campañas de concientización para promover la adopción de estas prácticas a nivel nacional.

Además, es esencial desarrollar indicadores claros de éxito para monitorear el impacto de estas intervenciones, incluyendo la reducción en los índices de estrés, el aumento en la satisfacción laboral y una mejora en los niveles de productividad. Y se puede tomar en cuenta que la implementación de herramientas digitales puede facilitar el acceso a estos programas, especialmente para empresas medianas y pequeñas.

También es fundamental que el gobierno costarricense desarrolle políticas públicas orientadas a mitigar el estrés laboral. Esto incluye la creación de normativas específicas que obliguen a las instituciones, empresas, entre otros, a evaluar regularmente los riesgos psicosociales y a implementar estrategias preventivas. Estas políticas deben ser respaldadas por campañas

educativas que sensibilicen tanto a empleadores como a empleados sobre los beneficios del mindfulness y el bienestar laboral.

De igual manera, se recomienda la creación de alianzas público-privadas para desarrollar investigaciones que evalúen los impactos económicos y sociales de las políticas de bienestar laboral, lo cual fortalecería la evidencia y justificaría mayores inversiones en programas de este tipo. El involucramiento activo de los sindicatos y organizaciones gremiales también puede garantizar una implementación efectiva.

Las intervenciones basadas en mindfulness deben adaptarse a las particularidades culturales y sectoriales de Costa Rica. Por ejemplo, los programas diseñados para trabajadores del sector salud podrían enfocarse en técnicas de autorregulación emocional y manejo de crisis, mientras que aquellos dirigidos al sector tecnológico podrían incluir herramientas para gestionar la sobrecarga digital. Asimismo, es necesario realizar diagnósticos previos para entender las principales fuentes de estrés en cada sector y así personalizar las estrategias de intervención.

También debemos considerar que la inclusión de enfoques participativos, donde los trabajadores tengan la oportunidad de contribuir al diseño y la implementación de los programas, aumentará su aceptación y efectividad. También se recomienda integrar estos programas dentro de los planes anuales de formación y desarrollo profesional, asegurando así su sostenibilidad a largo plazo, ya que no se busca solo abordar el estrés laboral desde una perspectiva organizacional y política, sino también fomentar una cultura de bienestar sostenible en el tiempo.

Finalmente, se recomienda fomentar investigaciones a nivel nacional en Costa Rica que permitan evaluar la efectividad de las intervenciones basadas en mindfulness en diferentes sectores laborales, ampliando el enfoque más allá del ámbito de la salud, donde actualmente se concentra la mayoría de los estudios. Estas investigaciones deberían priorizar el diseño de los estudios

longitudinales ya que de esta forma se permite evaluar los efectos a largo plazo de la reducción del estrés laboral mediante intervenciones basadas en mindfulness, además de su impacto en otros indicadores organizacionales como la productividad y el clima laboral.

Asimismo, es importante explorar la viabilidad y aceptación de estas intervenciones en distintos contextos culturales y organizacionales costarricenses, asegurando que los programas sean accesibles y pertinentes para pequeñas y medianas empresas. También, sería ideal tomar en cuenta que la creación de colaboraciones interinstitucionales entre universidades, organizaciones y el sector público también podría fortalecer la generación de evidencia y promover el desarrollo de soluciones innovadoras adaptadas a las necesidades locales.

6.2 CONCLUSIONES

La presente investigación, mediante una revisión sistemática, ha permitido explorar la efectividad del mindfulness como una herramienta psicológica para abordar el estrés laboral. El análisis a continuación no solo recopiló datos y resultados significativos, sino que también logro observar los desafíos y oportunidades que enfrentan tanto las organizaciones como los trabajadores en Costa Rica. A continuación, se presentan las conclusiones clave de este estudio, integrando evidencia científica, reflexiones críticas y recomendaciones prácticas.

La efectividad del mindfulness para reducir el estrés laboral ha sido ampliamente respaldada por los estudios revisados. Los resultados indican que las intervenciones basadas en mindfulness no solo disminuyen el estrés percibido, sino que también mejoran el bienestar emocional, la concentración y la satisfacción laboral. Sin embargo, es importante reconocer que la magnitud de los efectos varía según la modalidad de la intervención, su duración y el contexto laboral en el que se implementa. Por ende, su efectividad no puede generalizarse de manera absoluta, lo que

destaca la importancia de adaptar estas estrategias a las necesidades y características específicas de cada sector.

A pesar de los resultados prometedores, los estudios revisados presentan limitaciones metodológicas que restringen su alcance. Entre las más destacadas se encuentran los tamaños de muestra pequeños, el uso limitado de seguimientos a largo plazo y la carencia de estudios realizados en contextos costarricenses. Esta ausencia de investigaciones locales plantea una brecha significativa en el conocimiento, dado que las dinámicas culturales y organizacionales del país pueden influir en la efectividad de las intervenciones. Además, las diferencias entre sectores laborales y las condiciones específicas de trabajo aún no han sido exploradas de manera exhaustiva, lo que subraya la necesidad de futuros estudios con un enfoque regional.

En el contexto costarricense, donde el estrés laboral se reconoce como una problemática creciente, las prácticas de mindfulness representan una alternativa viable para promover el bienestar de los trabajadores y mejorar los indicadores organizacionales. Sin embargo, para que estas estrategias sean efectivas, deben integrarse en un marco más amplio que contemple políticas públicas, diagnósticos organizacionales y una cultura laboral que valore el bienestar integral. Esto incluye la colaboración activa entre el gobierno, las empresas y los trabajadores, así como la promoción de programas que sean accesibles, inclusivos y sostenibles en el tiempo.

Las implicaciones prácticas de esta investigación son amplias. Por un lado, los hallazgos sugieren que las organizaciones podrían implementar intervenciones basadas en mindfulness como parte de sus estrategias de bienestar, priorizando la personalización de los programas según las necesidades específicas de sus trabajadores. Y también, es esencial que las futuras investigaciones incluyan análisis de costo-beneficio para evaluar la viabilidad económica de estas intervenciones. Adicionalmente, es recomendable explorar modalidades innovadoras, como

programas digitales o híbridos, que podrían ampliar el alcance y la efectividad de estas estrategias, beneficiando a un mayor número de personas.

En conclusión, el mindfulness tiene un potencial significativo para abordar el estrés laboral y mejorar el bienestar en el entorno laboral. Sin embargo, su implementación efectiva requiere un compromiso colectivo y un enfoque estratégico que considere tanto las fortalezas como las limitaciones de las intervenciones actuales. Esta investigación no solo aporta evidencia sobre la efectividad del mindfulness, sino que también plantea interrogantes clave que deben ser abordadas para maximizar su impacto en el contexto costarricense. El camino hacia un entorno laboral más saludable está lleno de retos, pero también de oportunidades para transformar la vida de las personas trabajadoras y fortalecer las organizaciones de manera integral.

BIBLIOGRAFIA

- Ameli, R., Sinaii, N., West, C. P., Luna, M. J., Panahi, S., Zoosman, M., Rusch, H. L., & Berger, A. (2020). Effect of a brief mindfulness-based program on stress in health care professionals at a US biomedical research hospital: A randomized clinical trial. *JAMA Network Open*, 3(8), e2013424. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.13424>
- American Institute of Stress. (n.d.). *Workplace stress*. Retrieved August 8, 2024, from <https://www.stress.org/workplace-stress>
- Arias Veloz, G. G. (2021). *Los beneficios del mindfulness como estrategia para mitigar el estrés laboral en las organizaciones: Una revisión bibliográfica* (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas).
- Benito, E., & Rivera-Rivera, P. (2019). El cultivo de la autoconciencia y el bienestar emocional en los profesionales que trabajan con el sufrimiento. *Revista Iberoamericana de Educación y Cuidado de la Salud (RIECS)*, 4(S1), 77-93.
- Blanco-Donoso, L. M., Garcia-Rubio, C., Gallardo, J. A., Pereira, G., Rodríguez de la Pinta, M. L., Rubio, J. J., & Garrosa, E. (2021). ACT-based stress management training aimed at improving workers' mental health in an intensive care unit: A mixed methods study. *Clínica y Salud*, 32(3), 111-117. <https://doi.org/10.5093/clysa2021a12>
- Brinkmann, A., Press, S. A., Helmert, E., Hautzinger, M., Khazan, I., & Vagedes, J. (2020). Comparing effectiveness of HRV-biofeedback and mindfulness for workplace stress reduction: A randomized controlled trial. *Applied Psychophysiology and Biofeedback*, 45(4), 307-322. <https://doi.org/10.1007/s10484-020-09477-w>
- Buitrago Orjuela, L. A., Barrera Verdugo, M. A., Plazas Serrano, L. Y., & Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias

- de prevención. *Revista de Investigación en Salud, Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cabrera, R. (2021). *Características de las técnicas de meditación en la formación en Terapia Gestáltica*. Universidad de Palermo, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales.
- Campo-Redondo, M. (2021). Concepción de la psicoterapia. Aproximación cualitativa desde la teoría fundamentada. *Revista Colombiana de Psicología*, 30(1), 47-61. <https://doi.org/10.15446/rcp.v30n1.78535>
- Cevallos Lomas, P. S. (2024). *Aplicación de Habilidades de conciencia plena (DBT) para intervención del desgaste emocional y estrés en el personal operativo que atiende llamadas de emergencias y videovigilancia de una Institución de Seguridad del Sector Público* [Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magíster en Psicología Clínica, Mención Psicoterapia]. Universidad Técnica del Norte.
- Cordero Vázquez, V. E. (2024). *Mindfulness y atención selectiva: Revisión sistemática* (Trabajo de graduación). Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador.
- Corominas, J. (1987). *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana* (3.a ed., muy revisada y mejorada) Editorial Gredos.
- Chen, Y. H., Chiu, F. C., Lin, Y. N., & Chang, Y. L. (2022). The effectiveness of mindfulness-based stress reduction for military cadets on perceived stress. *Psychological Reports*, 125(4), 1915-1936. <https://doi.org/10.1177/003329412111010237>
- Chiang Vega, M., Cabeza, F. C., & Rivera Cerda, M. J. (2024). Análisis comparativo de los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia entre los funcionarios de dos instituciones públicas. *Revista Academia & Negocios*, 10(1), 53-67. <https://www.revistaacademiaynegocios.cl/xyz>

- Chicana Flores, M. C. (2021). *Revisión sistemática de estudios sobre estrés laboral en los años 2010 al 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Trujillo.
- Cristancho Giraldo, L. A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, (112), e1827. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>
- Dinesh, K. T., Shetty, A., Dhyani, V. S., T.S, S., & Dsouza, K. J. (2022). Efectividad de las intervenciones basadas en mindfulness sobre el bienestar y el estrés relacionado con el trabajo en el sector financiero: una revisión sistemática y un protocolo de metanálisis. *Revisiones sistemáticas*, 11, 79. <https://doi.org/10.1186/s13643-022-01956-x>
- Ducasse, D., & Fond, G. (2013). La thérapie d'acceptation et d'engagement. *L'Encéphale*. <https://doi.org/10.1016/j.encep.2013.04.017>
- Foro Económico Mundial. (2022, 19 de julio). *Bienestar en el lugar de trabajo: El estrés ha aumentado desde el inicio del COVID-19*. Foro Económico Mundial. <https://es.weforum.org/agenda/2022/07/bienestar-en-el-lugar-de-trabajo-el-estres-aumenta-desde-el-inicio-de-covid-19/>
- Gimeno Ruiz de Porras, D., Delclos, G. L., & Oyer-Peterson, K. (2020, December 22). *Survey Report: DOL Grant #IL-29677-16-75-K-48. Working Conditions and Health in Central America*. UTHHealth School of Public Health, Southwest Center for Occupational and Environmental Health (SWCOEH). Funded by the U.S. Department of Labor. Goldstein, D. S., & Kopin, I. J. (2007). Evolution of concepts of stress. *Stress: The International Journal on the Biology of Stress*, 10(2), 109–120. <https://doi.org/10.1080/10253890701288935>

Gómez Esteban, R. (2019). La formación del psicoterapeuta grupal. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 39(136), 117-142. <https://doi.org/10.4321/S0211-57352019000200006>

Gómez González, B., & Escobar, A. (2002). Neuroanatomía del estrés. *Revista Mexicana de Neurociencia*, 3(5), 273–282. <https://www.imbiomed.com.mx>

Hervás, G., Cebolla, A., & Soler, J. (2016). Intervenciones psicológicas basadas en mindfulness y sus beneficios: Estado actual de la cuestión. *Clínica y Salud*, 27(3), 115-124. <https://doi.org/10.1016/j.clysa.2016.09.002>

Kabat-Zinn, J. (2021). Meditation is not what you think. *Mindfulness*, 12(3), 784-787. <https://doi.org/10.1007/s1271-020-01578-1>

Knudsen, R. K., Ammentorp, J., Storkholm, M. H., Skovbjerg, S., Tousig, C. G., & Timmermann, C. (2023). The influence of mindfulness-based stress reduction on the work life of healthcare professionals: A qualitative study. *Complementary Therapies in Clinical Practice*, 53, 101805. <https://doi.org/10.1016/j.ctcp.2023.101805>

Marsh, E., Pérez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Con atención y confianza digital: un estudio de métodos mixtos sobre recursos personales para mitigar el lado oscuro del trabajo digital. *PLOS ONE*, 19(2), e0295631. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0295631>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2022, octubre). *Jornada de sensibilización y reflexión 2022: Construir el bienestar emocional en el trabajo*. https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2022/octubre/cp_041_2022.html

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Consejo de Salud Ocupacional.

- Montero-Marin, J., García-Campayo, J., Pérez-Yus, M. C., Zabaleta-Del-Olmo, E., & Cuijpers, P. (2020). A randomized controlled trial of a mindfulness-based program for stressed workers. *Journal of Occupational Health Psychology, 25*(4), 257-271. <https://doi.org/10.1037/ocp0000170>
- Moscoso, M. S., & Lengacher, C. A. (2017). El rol de mindfulness en la regulación emocional de la depresión. *Mindfulness & Compassion, 2*(2), 64-70. <https://doi.org/10.1016/j.mincom.2017.08.002>
- Lagunas Sosa, M. de L., & Rivera Corona, J. G. (2023). El Mindfulness como Herramienta de Apoyo para el Cumplimiento de la Norma Mexicana 035-STPS-2018. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(4), 7146-7168. https://doi.org/10.37811/el_rcm.v7i4.7468
- Lensen, J. H., Stoltz, S. E. M. J., Kleinjan, M., Speckens, A. E. M., Kraiss, J. T., & Scholte, R. H. J. (2021). Mindfulness-based stress reduction intervention for elementary school teachers: A mixed method study. *Trials, 22*(826). <https://doi.org/10.1186/s13063-021-05804-6>
- López Barrera, C. (2023). *Mindfulness y neuroplasticidad: Cómo las ondas alfa revelan los cambios en la estructura cerebral. Una revisión sistemática* [Trabajo final de grado en psicobiología y neurociencia cognitiva, Universitat Oberta de Catalunya].
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio*. Ginebra: OIT.
- Ortega Alcaraz, V. (2015). *Mindfulness y regulación emocional* (Trabajo Fin de Grado). Universidad de Jaén, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Panorama laboral 2023: América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el

Caribe. <https://www.ilo.org/global/publications/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra:

OIT. [http://www.iol.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-](http://www.iol.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466547/lang-es/index.htm)

[library/publications/WCMS_466547/lang-es/index.htm](http://www.iol.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466547/lang-es/index.htm)

Olaya López, Á. M., Benavides Ríos, A. P., Delgado Fonseca, J. A., & García Belinchón, L.

(2023). Efectos de las intervenciones basadas en mindfulness sobre el estrés laboral en agentes de policía: revisión sistemática. *Revista de la Asociación Española de Medicina del Trabajo*, 32(4), 345-354.

Parra Delgado, M., Montañés Rodríguez, J., Montañés Sánchez, M., & Bartolomé Gutiérrez, R.

(2012). Conociendo el mindfulness. *Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, (27), 29-46. <http://revistas.uclm.es/index.php/ensayos>

Patlán Pérez, J. (2019). ¿Que es el estres laboral y como medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-

184. <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>

Paima-Olivari, R., Luján-Peche, M. G., Corcuera-Ciudad, R., Chambergo-Michilot, D., Patiño-

Villena, A. F., Runzer-Colmenares, F. M., Reyna-Orozco, P. Y., & Echegarray-Orsero, E.

(2019). Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú. *Medicina Interna de México*, 35(6), 835-

844. <https://doi.org/10.24245/mim.v35i6.2721>

Querstret, D., Morison, L., Dickinson, S., Cropley, M., & John, M. (2020). Mindfulness-Based

Stress Reduction and Mindfulness-Based Cognitive Therapy for psychological health and

- wellbeing in non-clinical samples: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Stress Management*. <https://doi.org/10.1037/str0000165>
- Real Academia Española. (n.d). Laboral. En *Diccionario de la lengua española* (23.a ed.). <http://dle.rae.es/laboral>
- Rodríguez García, J., & Rodríguez, M. (2023). Bienestar emocional de los colaboradores: beneficios del mindfulness organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 80998111. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6801
- Rodríguez Puga, R., Dueñas Rodríguez, Y., & Pérez Díaz, Y. (2022). Prevalencia y factores asociados al estrés laboral en trabajadores sanitarios del Hospital Pediátrico de Camagüey. *Revista del Hospital Psiquiátrico de La Habana*, 19(3), 1-12. <https://doi.org/10.24245/mim.v35i6.2721>
- Román Villena, A.K. (2024). *Efectividad del mindfulness como estrategia para disminuir los niveles de estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa Ibarra* (Tesis de maestría). Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador.
- Ruiz-Íñiguez, R., Carralero Montero, A., Burgos-Julián, F. A., Fabelo Roche, J. R., & Santed, M. Á. (2023). Comparison of two brief mindfulness interventions for anxiety, stress and burnout in mental health professionals: A randomised crossover trial. *Frontiers in Psychology*, 14, 1160714. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1160714>
- Sánchez-Martín, M., Pedreño Plana, M., Ponce Gea, A. I., & Navarro-Mateu, F. (2023). Y, al principio, fue la pregunta de investigación... Los formatos PICO, PECO, SPIDER y FINER. *Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 16(32), 126-136. <https://doi.org/10.25115/eep.v16i32.9102>
- Simón, V. M. (2006). Mindfulness y neurobiología. *Revista de Psicoterapia*, 17(66/67), 5-30.

- Silva Paredes, C. (2022). Estrategias de Terapia Dialéctica Conductual para depresión en adolescentes: una propuesta teórica. *Revista de Investigación Talentos*, 9(2), 84-100. <https://doi.org/10.33789/talentos.9.2.172>
- Sgarbossa, N., Ibáñez Cobaisse, M., González Cianciulli, G., Bracchiglione, J., & Franco, J. V. A. (2022). Revisiones sistemáticas: conceptos clave para profesionales de la salud. *Medwave*, 22(9), e2622. <https://doi.org/10.5867/medwave.2022.09.2622>
- Tamminga, S. J., Emal, L. M., Boschman, J. S., Levasseur, A., Thota, A., Ruotsalainen, J. H., Schelvis, R. M. C., Nieuwenhuijsen, K., & van der Molen, H. F. (2023). Individual-level interventions for reducing occupational stress in healthcare workers [Review]. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2023(5), Article CD002892. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD002892.pub6>
- Tang, Y.-Y., Hölzel, B. K., & Posner, M. I. (2015). The neuroscience of mindfulness meditation. *Nature Reviews Neuroscience*, 16(4), 213-225. <https://doi.org/10.1038/nrn3916>
- Taylor, H., Cavanagh, K., Field, A. P., & Strauss, C. (2022). Health care workers' need for headspace: Findings from a multisite definitive randomized controlled trial of an unguided digital mindfulness-based self-help app to reduce healthcare worker stress. *BMC Health Services Research*, 22, 310. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07695-8>
- Vásquez-Dextre, E. R. (2016). Mindfulness: Conceptos generales, psicoterapia y aplicaciones clínicas. *Revista de Neuropsiquiatría*, 79(1), 42-51.
- Velásquez Bravo, G. L. (2022). *Sistema de técnicas basado en mindfulness para la intervención del estrés laboral en los docentes* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Machala]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Vonderlin, R., Biermann, M., Bohus, M., & Lyssencko, L. (2020). Mindfulness-Based Programs in the Workplace: A Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *Mindfulness, 11*, 1579–1598. <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01328-3>

Wong, J., & Samaniego, I. (2024). Efectos del programa Mindfulness para la Reducción del Estrés en un grupo de Auditores Internos de Panamá. *Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano, 5*(2), 694–711. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v5i2.168>

World Economic Forum. (2021). How many workers worldwide felt stressed at work this year? *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/agenda/2021/10/workplace-stress-pandemic-mental-health/>

World Health Organization. (2010). *Workplace stress: A collective challenge*. Retrieved from http://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehestress.pdf

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 10

Resumen de los 5 artículos seleccionados

Titulo	Tipo de estudio	Aplicación de la técnica	Instrumento de medición	Resultados	Limitaciones y Fortalezas
Feasibility and Effectiveness of a Workplace-Adapted Mindfulness-Based Programme	Estudio de métodos mixtos, no ciego, no aleatorizado, controlado con grupos paralelos.	Se desarrolló el programa WA-MBP-LS adaptado al lugar de trabajo para reducir el estrés en el sector logístico privado. Consistió en 6	Escala de Estrés Percibido (PSS), Escala de Bienestar Mental de Warwick-Edinburgh (SWEMWBS), Escala de Satisfacción	El grupo experimental (n=32) mostró mejoras significativas en la reducción del estrés percibido (PSS: d=-0.80)	Limitaciones: diseño no aleatorizado, alta tasa de deserción en el seguimiento (45.6%) y uso de cuestionarios autoinformados sin medir variables organizacionales adicionales como rendimiento laboral o ausentismo. Fortalezas:

<p>Reduce Stress in Workers at a Private Sector Logistics Company: An Exploratory Mixed Methods Study</p>	<p>sesiones semanales de 90 minutos realizadas dentro del horario laboral, complementadas con prácticas opcionales diarias de 15 minutos mediante audios.</p>	<p>Laboral (JSS) y Cuestionario de las 5 Facetas de Mindfulness (FFMQ).</p>	<p>a postest y $d = -1.02$ al seguimiento de 6 meses). También se observaron incrementos en el bienestar mental (SWEMWBS) y satisfacción laboral (JSS). La práctica de mindfulness medió los cambios observados en el estrés y bienestar. La adherencia al programa fue buena, con un 41% de los participantes completando todas las sesiones.</p>	<p>integración en el horario laboral, resultados a largo plazo y uso de métodos cualitativos para evaluar barreras y facilitadores en la implementación.</p>	
<p>Effect of a Brief Mindfulness-Based Program on Stress in Health Care Professionals at a US Biomedical Research Hospital</p>	<p>Ensayo clínico aleatorizado con dos grupos paralelos (MBSC vs. control)</p>	<p>El programa MBSC consistió en 5 sesiones semanales de 90 minutos realizadas durante las horas de trabajo. Incluyó ejercicios como respiración consciente, escaneo corporal, caminatas conscientes y meditación de bondad amorosa. Se proporcionaron recursos de práctica en casa y un sistema de compañeros para</p>	<p>Escala de Estrés Percibido (PSS-10), Escala de Ansiedad Visual (VAS-A), Inventario de Burnout Maslach (MBI), PANAS (afecto positivo y negativo), Escala MAAS (atención plena).</p>	<p>El grupo MBSC mostró reducciones significativas en el estrés (-6.14; IC 95%, -7.84 a -4.44; $P < 0.001$) y la ansiedad (-1.46; IC 95%, -1.97 a -0.94; $P < 0.001$). Hubo incrementos en la atención plena y el autocuidado consciente. Los resultados se</p>	<p>Limitaciones: muestra pequeña, evaluación limitada a autoinformes, no se midieron variables organizacionales como rendimiento. Fortalezas: diseño controlado, implementación factible en horarios laborales, resultados sostenibles.</p>

motivar la práctica.

mantuvieron en el seguimiento a 13 semanas.

The Effectiveness of Mindfulness-Based-Stress-Reduction for Military Cadets on Perceived Stress	Estudio experimental con diseño pretest-postest, grupos control y experimental	Programa MBSR adaptado (MBSR-MC) para cadetes militares, consistió en 8 semanas de entrenamiento en mindfulness, incluyendo prácticas de meditación sentada, escaneo corporal y ejercicios de atención plena en actividades militares diarias.	Versión taiwanesa del Cuestionario de las 5 Facetas de Mindfulness (T-FFMQ), Escala de Estrés Percibido (PSS)	El grupo MBSR-MC mostró una reducción significativa del estrés percibido en comparación con el grupo control (P < 0.05). También se observaron mejoras en tres subescalas del T-FFMQ: actuar con conciencia, no juzgar y no reactividad. Estos factores mediaron los efectos de la intervención sobre el estrés.	Limitaciones: muestra pequeña, resultados limitados a contextos militares, falta de seguimiento a largo plazo. Fortalezas: diseño experimental riguroso, intervención adaptada al contexto militar.
Comparing Effectiveness of HRV-Biofeedback and Mindfulness for Workplace Stress Reduction: A Randomized Controlled Trial	Ensayo clínico aleatorizado con tres grupos (HRV-Biofeedback, mindfulness y lista de espera)	El grupo de mindfulness recibió un entrenamiento basado en MBSR durante 6 semanas, incluyendo meditación guiada, atención plena en actividades cotidianas y ejercicios de autocompasión. El grupo HRV-Biofeedback practicó respiración	Escala de Estrés Crónico TICS, Inventario de Depresión Beck (BDI-II), Cuestionario de Mindfulness de Friburgo (FFA-14), Escala de Autocompasión, Cortisol, Variabilidad de Frecuencia Cardíaca (HRV)	Ambos grupos de intervención mostraron reducciones en el estrés percibido y mejoras en la autocompasión y la HRV en comparación con la lista de espera. No se observaron diferencias significativas entre HRV-Biofeedback y mindfulness.	Limitaciones: tamaño de muestra relativamente pequeño, resultados autoinformados en su mayoría, ausencia de análisis de costos. Fortalezas: uso de medidas psicológicas y fisiológicas, inclusión de seguimiento, diseño controlado.

guiada usando dispositivos de retroalimentación. Ambos grupos realizaron sesiones diarias de 30 minutos.

Los efectos se mantuvieron en el seguimiento a 12 semanas.

Health Care Workers' Need for Headspace: Findings From a Multisite Definitive Randomized Controlled Trial of an Unguided Digital Mindfulness-Based Self-help App to Reduce Healthcare Worker Stress	Ensayo clínico aleatorizado multicéntrico, comparación entre intervención digital (Headspace) y control activo (Moodzone)	La intervención digital consistió en el uso de la aplicación Headspace durante 4.5 meses. Los participantes realizaron ejercicios de mindfulness guiados diariamente (10-20 minutos), incluyendo meditaciones de respiración y conciencia plena, además de recursos educativos integrados.	Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS), Escala de Bienestar Mental de Warwick-Edinburgh (SWEMWBS), Inventario de Burnout Maslach, Escala de Mindfulness de Cinco Facetas, Escala de Autocompasión	El grupo de Headspace mostró reducciones significativas en el estrés (b = -0.31; IC 95%, -0.47 a -0.14; P < 0.001) y mejoras en el bienestar mental (b = 0.14; IC 95%, 0.05 a 0.23; P = 0.002) en comparación con el grupo de control. Los efectos fueron pequeños pero consistentes.	Limitaciones: efectos pequeños, baja adherencia al protocolo (41.46%), y resultados dependientes de autoinformes. Fortalezas: muestra amplia, metodología robusta, y viabilidad para implementaciones a gran escala.
---	---	--	--	---	--

Anexo 2

Análisis exhaustivo de los sesgos presentes en cada artículo

Artículo 1: Feasibility and Effectiveness of a Workplace-Adapted Mindfulness-Based Programme to Reduce Stress in Workers at a Private Sector Logistics Company An Exploratory Mixed Methods Study.

Los criterios implementados por el (MMAT) en el apartado de componentes cualitativos reflejo que, se realizaron entrevistas en profundidad para identificar barreras y facilitadores. Estas

fueron transcritas y analizadas sistemáticamente mediante análisis temático. Asimismo, las entrevistas cubrieron aspectos clave relacionados con la implementación del programa, siendo este un resultado adecuado.

Sobre la interpretación coherente de los resultados, la relación entre las categorías emergentes y los datos cualitativos se describe con claridad, respaldada por citas textuales. Lo que se considera adecuado, ya que la interpretación está alineada con los objetivos del estudio.

Ahora bien, los criterios para componentes cuantitativos como la adecuación del diseño al objetivo del estudio, expone que el diseño controlado no aleatorizado fue naturalista, con comparaciones entre grupos y medición pretest-postest-seguimiento. Lo que se considera parcialmente adecuado por la falta de aleatorización que puede introducir sesgo de selección. En la selección de participantes, la muestra fue voluntaria, y hubo una alta tasa de abandono (45.6% en el seguimiento), lo que representa un riesgo de sesgo moderado debido a posibles diferencias no controladas entre quienes completaron y quienes abandonaron.

Con respecto a la validez de las mediciones, se utilizaron herramientas como la PSS, FFMQ y SWEMWBS, las cuales son validadas internacionalmente y apropiadas para medir estrés, mindfulness y bienestar.

Finalmente, los criterios para la integración de métodos, presenta que, en la coherencia en la integración de métodos, los hallazgos cualitativos complementan los cuantitativos, particularmente en la interpretación de barreras y facilitadores. Así como, la interpretación conjunta de los datos que presentan resultados de manera integrada, destacando cómo las mejoras en mindfulness influyeron en la reducción del estrés percibido, lo cual se considera adecuado.

Tabla 11*Análisis de sesgos para artículo 1*

Criterios	Evaluación	Observaciones
Adecuación de la fuente de datos (cualitativos)	Adecuado	Las entrevistas fueron transcritas y analizadas sistemáticamente mediante análisis temático, abordando barreras y facilitadores.
Interpretación coherente de los resultados (cualitativo)	Adecuado	La relación entre categorías emergentes y datos cualitativos está respaldada por citas textuales.
Adecuación del diseño al objetivo del estudio (cuantitativo)	Parcialmente adecuado	El diseño no aleatorizado puede introducir sesgos de selección.
Selección de participantes (cuantitativo)	Moderado	La muestra fue voluntaria y se observó una alta tasa de abandono (45.6% en el seguimiento).
Validez de las mediciones (cuantitativo)	Adecuado	Se utilizaron herramientas validadas internacionalmente como la PSS y la FFMQ.
Coherencia en la integración de métodos (mixto)	Adecuado	Los hallazgos cualitativos complementan los cuantitativos de manera coherente.
Interpretación conjunta de los datos (mixto)	Adecuado	Se presenta una integración adecuada que relaciona mejoras en mindfulness con la reducción del estrés percibido.

Nota. elaboración propia, 2024.

*Artículo 2: Effect of a Brief Mindfulness-Based Program on Stress in Health Care Professionals**at a US Biomedical Research Hospital*

1. Sesgo en el proceso de aleatorización: el estudio utilizó un diseño aleatorizado con grupos paralelos, los participantes fueron asignados al azar al grupo de intervención (MBSC) o al grupo control (vida habitual). Este procedimiento de aleatorización se realizó por bloques sin interacción con los participantes, lo que concluye un bajo riesgo.
2. Sesgo debido a desviaciones de las intervenciones planificadas: el grupo de intervención recibió cinco sesiones semanales de 1.5 horas con ejercicios de mindfulness. El grupo control no recibió ninguna intervención específica. No se describe si los participantes o facilitadores estuvieron cegados, lo que genera alguna preocupación

3. Sesgo en la medición de resultados: El estrés percibido, la variable principal, fue medido con la PSS-10, una herramienta validada ampliamente utilizada. No se menciona si los evaluadores de los datos estuvieron cegados a la asignación, lo que genera alguna preocupación.
4. Sesgo debido a datos incompletos: se reportó una tasa de adherencia del 81.4% para el grupo de intervención. Las razones de abandono incluyeron obligaciones laborales y emergencias personales, el análisis se realizó por intención de tratar. La gestión de los datos faltantes y el uso de análisis por intención de tratar son adecuados, lo que concluye en un riesgo bajo.
5. Sesgo en la selección de los resultados reportados: el artículo presenta resultados para todas las variables descritas en el protocolo. Se reportaron cambios en estrés percibido, ansiedad, y mindfulness, con análisis detallados y significativos. No hay evidencia de sesgo en la selección de los resultados.

Tabla 12

Análisis de sesgos para artículo 2

Criterios	Nivel de sesgo	Justificación
Sesgo en el proceso de aleatorización	Bajo	Aleatorización adecuada y bien descrita.
Desviaciones de las intervenciones	Medio	Falta de información sobre ceguera para participantes y facilitadores.
Medición de resultados	Medio	Posible falta de ceguera para evaluadores.
Datos incompletos	Bajo	Gestión adecuada de abandono y análisis por intención de tratar.
Selección de resultados	Bajo	Todos los resultados planificados fueron reportados y analizados adecuadamente.

Nota. elaboración propia, 2024.

Artículo 3: The effectiveness of Mindfulness-Based-Stress-Reduction for Military Cadets on Perceived Stress

1. Sesgo en el proceso de aleatorización: el estudio reporta un diseño aleatorizado, pero no se detalla el procedimiento utilizado para garantizar la ocultación de la asignación., tampoco se menciona si se utilizó un método computarizado o manual, lo que genera un sesgo medio.
2. Sesgo debido a desviaciones de las intervenciones planificadas: no se indica si los facilitadores o los participantes estaban cegados al tratamiento asignado, el protocolo fue seguido adecuadamente por el grupo de intervención, y no se reportaron desviaciones significativas. La falta de información sobre la ausencia de ceguera podría influir en los resultados, aunque el impacto específico no es evidente, sin embargo, se clasifica como un sesgo medio.
3. Sesgo en la medición de resultados: el estrés percibido fue evaluado mediante la PSS (versión china), una herramienta validada. Sin embargo, no se menciona si los evaluadores de resultados estaban cegados, lo que concluye en un riesgo medio.
4. Sesgo debido a datos incompletos: se reportó una tasa de adherencia del 93%, los participantes que abandonaron el estudio fueron excluidos del análisis, y no se mencionan análisis por intención de tratar. La exclusión de participantes que abandonaron introduce un riesgo de sesgo medio debido a datos faltantes.
5. Sesgo en la selección de los resultados reportados: se reportaron todos los resultados predefinidos, incluyendo el impacto en el estrés percibido y las dimensiones de mindfulness. No hay evidencia de que se hayan omitido resultados predefinidos.

Tabla 13

Análisis de sesgos para artículo 3

Criterios	Nivel de sesgo	Justificación
Sesgo en el proceso de aleatorización	Medio	Falta de detalles sobre el método de aleatorización y ocultamiento.

Desviaciones de las intervenciones	Medio	No se reporto cegamiento de participantes o facilitadores.
Medición de resultados	Medio	Posible falta de ceguera de los evaluadores.
Datos incompletos	Medio	Exclusión de participantes que abandonaron y falta de análisis por intención de tratar.
Selección de resultados	Bajo	Todos los resultados planificados fueron reportados adecuadamente.

Nota. elaboración propia, 2024.

Artículo 4: Comparing Effectiveness of HRV-Biofeedback and Mindfulness for Workplace Stress Reduction: A Randomized Controlled Trial

1. Sesgo en el proceso de aleatorización: el estudio utilizó un diseño aleatorizado con grupos paralelos (HRV-Bfb, MBI y grupo control). La asignación se realizó utilizando sobres opacos estratificados por género y nivel de estrés percibido. La aleatorización está bien descrita y se usaron medidas adecuadas para evitar sesgos de selección.
2. Sesgo debido a desviaciones de las intervenciones planificadas: los participantes practicaron diariamente, con monitorización ocasional por los investigadores. No se cegó a los participantes ni a los facilitadores, lo que genera un riesgo medio.
3. Sesgo en la medición de resultados: las variables de estrés percibido se midieron mediante herramientas validadas (TICS, SVF-120). No se menciona si los evaluadores estaban cegados, lo que concluye en un riesgo medio.
4. Sesgo debido a datos incompletos: se analizaron datos de 52 participantes, excluyendo aquellos que no completaron la intervención o tenían condiciones médicas. No se usó un análisis por intención de tratar. La exclusión de participantes puede sesgar los resultados y reducir la validez externa, por lo que se clasifica como riesgo medio.
5. Sesgo en la selección de los resultados reportados: se reportaron todos los resultados predefinidos, incluyendo parámetros psicológicos y fisiológicos (estrés, HRV, cortisol, etc.), no hay evidencia de omisión de resultados planificados.

Tabla 14

Análisis de sesgos para artículo 4

Criterios	Nivel de sesgo	Justificación
Sesgo en el proceso de aleatorización	Bajo	Uso de sobres opacos y estratificación adecuada.
Desviaciones de las intervenciones	Medio	Falta de ceguera para participantes y facilitadores.
Medición de resultados	Medio	Posible falta de ceguera de los evaluadores.
Datos incompletos	Medio	Exclusión de participantes y falta de análisis por intención a tratar.
Selección de resultados	Bajo	Todos los resultados predefinidos fueron reportados adecuadamente.

Nota. elaboración propia, 2024.

Artículo 5: Health Care Workers' Need for Headspace: Finding From a Multisite Definitive

Randomized Controlled Trial of an Unguided Digital Mindfulness-Based Self-help App to

Reduce Healthcare Worker Stress

1. Sesgo en el proceso de aleatorización: el estudio utilizó un diseño aleatorizado con asignación computarizada para dos grupos: intervención (Headspace) y control (uso de Moodzone). La aleatorización fue estratificada por centro de trabajo y nivel inicial de estrés percibido. El proceso de aleatorización está bien descrito y se tomaron medidas adecuadas para garantizar la ocultación de la asignación.
2. Sesgo debido a desviaciones de las intervenciones planificadas: Los participantes fueron conscientes del tratamiento recibido (Headspace o Moodzone). No hubo cegamiento de los facilitadores ni de los participantes, lo cual podría haber afectado la adherencia al uso de la aplicación, lo que concluye en un sesgo de nivel medio.
3. Sesgo en la medición de resultados: el estrés percibido fue medido con la subescala de estrés del DASS-21, una herramienta validada. No se menciona si los evaluadores que analizaron los datos estaban cegados a la asignación. Aunque la herramienta es válida, la falta de ceguera de los evaluadores puede introducir sesgo en la evaluación, lo que genera un sesgo medio.

4. Sesgo debido a datos incompletos: la adherencia fue del 67% para el grupo de intervención, los participantes que abandonaron el estudio fueron excluidos del análisis, y no se menciona el uso de análisis por intención de tratar, lo cual es un riesgo medio.
5. Sesgo en la selección de los resultados reportados: todos los resultados planificados, incluyendo cambios en estrés percibido y bienestar emocional, fueron reportados de manera adecuada. No hay evidencia de sesgo en la selección de los resultados.

Tabla 15

Análisis de sesgos para artículo 5

Criterios	Nivel de sesgo	Justificación
Sesgo en el proceso de aleatorización	Bajo	Aleatorización computarizada y estratificada adecuadamente.
Desviaciones de las intervenciones	Medio	Falta de ceguera de participantes y facilitadores.
Medición de resultados	Medio	Posible falta de ceguera de los evaluadores.
Datos incompletos	Medio	Exclusión de participantes que abandonaron y falta de análisis por intención de tratar.
Selección de resultados	Bajo	Todos los resultados planificados fueron reportados de manera adecuada.

Nota. elaboración propia, 2024.

Anexo 3

Documentos de Aprobación y Consentimientos

DECLARACIÓN JURADA

Yo Keissy Pamela Arias Garro, cédula de identidad número 1-1749-0477 en condición de egresado de la carrera de Psicología de la Universidad Hispanoamericana, y advertido de las penas con las que la ley castiga el falso testimonio y el perjurio, declaro bajo la fe del juramento que dejo rendido en este acto, que mi trabajo de graduación, para optar por el título de Licenciatura en Psicología es una obra original y para su realización he respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derechos de Autor y Derecho Conexos, número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; especialmente el numeral 70 de dicha ley en el que se establece: “Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original”. Asimismo, que conozco y acepto que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. Firmo, en fe de lo anterior, en la ciudad de San José, el día 12 del mes Diciembre del año 2024.



Firma del estudiante

CARTA DEL TUTOR

San José, 13 de diciembre
de 2024

Carrera Psicología
Universidad Hispanoamericana

Estimados señores:

La estudiante Keissy Pamela Arias Garro, cédula de identidad número 117490477, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado: Efectividad del mindfulness para el abordaje del estrés laboral: una revisión sistemática. El cual ha elaborado para optar por el grado académico de licenciatura en Psicología.

En mi calidad de tutora, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	8%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20%
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	28%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	18%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	18%
	TOTAL	100%	92 %

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,



Mariana
Torres Acuña
1-1373-0164
Código CPPCR:8612

CARTA DEL LECTOR

San José, 25 de enero 2025.

***Carrera de Psicología
Universidad Hispanoamericana***

Estimados señores:

La estudiante **ARIAS GARRO KEISSY PAMELA** cédula de identidad **117490477**, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado: **“EFECTIVIDAD DEL MINDFULNESS PARA EL ABORDAJE DEL ESTRÉS LABORAL: UNA REVISION SISTEMATICA”**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Psicología.

En mi calidad de lector, he verificado que se han hecho correcciones indicadas durante el proceso de lectoría y he evaluado aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

Por consiguiente, se avala el trabajo para su siguiente etapa.

Atentamente,



***Lic. Génesis Mesén Rosales
Cédula: 207060522
Código Profesional: 11817***



**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA CENTRO DE INFORMACION
TECNOLOGICO (CENIT)
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION**

San José, miércoles, 2 de abril de 2025.

Señores:
Universidad Hispanoamericana
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) Keissy Pamela Arias Garro, con número de identificación 117490477, autor (a) del trabajo de graduación titulado EFECTIVIDAD DEL MINDFULNESS PARA EL ABORDAJE DEL ESTRÉS LABORAL: UNA REVISION SISTEMATICA, presentado y aprobado en el año 2025 como requisito para optar por el título de **Licenciatura en Psicología**, SÍ / NO autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,

Keissy Pamela Arias Garro

117490477

**ANEXO 1 (Versión en línea dentro del Repositorio)
LICENCIA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA PUBLICAR Y
PERMITIR LA CONSULTA Y USO**

Parte 1. Términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional

Como titular del derecho de autor, confiero al Centro de Información Tecnológico (CENIT) una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, el autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito.

b) Autoriza al Centro de Información Tecnológico (CENIT) a publicar la obra en digital, los usuarios puedan consultar el contenido de su Trabajo Final de Graduación en la página Web de la Biblioteca Digital de la Universidad Hispanoamericana

c) Los autores aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) Los autores manifiestan que se trata de una obra original sobre la que tienen los derechos que autorizan y que son ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante el Centro de Información Tecnológico (CENIT) y ante terceros. En todo caso el Centro de Información Tecnológico (CENIT) se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

e) Autorizo al Centro de Información Tecnológica (CENIT) para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

f) Acepto que el Centro de Información Tecnológico (CENIT) pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

g) Autorizo que la obra sea puesta a disposición de la comunidad universitaria en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en las “Condiciones de uso de estricto cumplimiento” de los recursos publicados en Repositorio Institucional.

SI EL DOCUMENTO SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA O UNA ORGANIZACIÓN, CON EXCEPCIÓN DEL CENTRO DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICO (CENIT), EL AUTOR GARANTIZA QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO CONTRATO O ACUERDO.