



Bienestar eudaimónico y meditación mindfulness en los contextos laborales: Una revisión sistemática

Isaac Carmona-Rincón^{1,*}, Azucena García Palacios², and Santiago Segovia Vázquez³

¹ Universitat Jaume I, Spain, *Kindful, Psicología y Mindfulness (España)*

² Department of Basic and Clinical Psychology and Psychobiology, Universitat Jaume I (España)

CIBER of Physiopathology of Obesity and Nutrition CIBERObn, CB06/03 Instituto de Salud Carlos III (España)

³ Department of Psychobiology, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Spain. Elea, Instituto Psicoeducativo Integral (España)

Resumen: El objetivo de este estudio es analizar los efectos de las intervenciones basadas en mindfulness (IBMs) sobre variables relacionadas con el bienestar eudaimónico en contextos laborales. Para ello, se realizó una revisión sistemática de ensayos controlados aleatorizados, efectuándose una búsqueda de publicaciones relevantes en las bases de datos PsycInfo, Pubmed y ProQuest (acotando desde enero de 2009 a diciembre de 2019). Los términos de búsqueda incluyeron variables relacionadas con la eudaimonia (p. ej. resiliencia, maturity, wisdom, etc.). 9006 estudios fueron revisados, de los que 16 fueron incluidos finalmente. Se identificaron 9 variables psicológicas relacionadas con el modelo de bienestar eudaimónico de Ryff (2018). Los estudios diferían en el tipo de IBM, duración de la intervención, tiempo de práctica y variables eudaimónicas evaluadas. En general, las IBMs son eficaces, con tamaños de efecto medios, para mejorar autoaceptación, relaciones positivas y crecimiento personal. No obstante, son necesarios nuevos estudios de mayor calidad.

Palabras clave: Mindfulness. Bienestar psicológico. Eudaimonia. Organizaciones. Trabajo. Revisión sistemática.

Title: Eudaimonic Well-Being and Mindfulness Meditation in the Workplace: A Systematic Review.

Abstract: This systematic review analyzes the effects of mindfulness-based interventions (MBIs) on variables related to eudaimonic well-being in organizational contexts. A search for relevant publications was conducted in the PsycInfo, Pubmed, and ProQuest databases, ranging from January 2009 to December 2019. The search terms included variables related to Ryff's psychological well-being model (2018) (e.g., resilience, maturity, wisdom, autonomy, etc.). 9006 studies were reviewed following the PRISMA guidelines, of which 16 were included. Nine psychological variables related to eudaimonia were identified. The studies differed in the type of MBI, duration of the intervention, time of practice and eudaimonic variables evaluated. MBIs are effective, with medium effect sizes, to improve self-acceptance, positive relationships, and personal growth. However, high-quality studies are needed.

Keywords: Mindfulness. Psychological Well-being. Eudaimonia. Organizations. Workplace. Systematic Review.

Introducción

Bienestar Eudaimónico

La ciencia, tradicionalmente influenciada por la filosofía helenística, ha distinguido dos enfoques en el estudio del bienestar (Dahl y Davidson, 2019). Por un lado, se ha descrito la existencia del bienestar hedónico (también denominado bienestar subjetivo o, sencillamente, felicidad), fundamentado en el pensamiento de Aristipo, filósofo cirenaico que asumía la existencia de una tendencia natural del organismo a aproximarse a las recompensas y evitar los castigos. La felicidad sería, entonces, lo opuesto a la miseria y su estudio debería centrarse en las causas que hacen que la experiencia y la vida sean placenteras o desagradables. Sin embargo, esta conceptualización puede ser considerada limitada, superficial y amoral, en tanto que un estado de bienestar implica algo más profundo que simplemente sentirse bien (Vittersø, 2016). La segunda perspectiva es la vía eudaimónica, expuesta por Aristóteles en su obra «Ética para Nicómano», y generalmente referida en la literatura científica como «bienestar psicológico» (Ryff, 2018). La eudaimonia implica un estado de bienestar basado en el sentido de la vida y la autorrealización, siendo ello consecuencia del funcionamiento íntegro y virtuoso de la persona. Esto implica tener respeto por nosotros mismos y los demás, así como desarrollar nuestro potencial, redescubriendo siempre un nuevo significado y pro-

pósito en nuestra existencia individual y colectiva. No obstante, existen orientaciones que han procurado la unificación entre hedonia y eudaimonia, entendiéndolas como complementarias y no como constructos independientes y estancos. Es el caso del modelo integrativo PERMA (Seligman, 2012), que considera que el bienestar estaría compuesto por la: (a) presencia de emociones positivas, (b) entrega, (c) sentido, (d) logro y (e) relaciones positivas.

Centrándonos en la eudaimonia, uno de los modelos más prominentes en su estudio es el de Bienestar Psicológico (Ryff y Keyes, 1995; Ryff y Singer, 2008; Ryff, 2018). Según este modelo, el óptimo funcionamiento humano estaría integrado por los siguientes factores (Ryff, 2018):

- Autonomía:** la independencia, autorregulación y autodeterminación de la persona. Esto conduce a un funcionamiento autónomo y resistente a la presión de la cultura, estando el locus de control situado en la persona sin que esta requiera la aprobación de otros.
- Control ambiental:** la habilidad para elegir o crear un contexto beneficioso para las necesidades psicológicas, esencial para la salud mental.
- Crecimiento personal:** se refiere a la autorrealización y el alcance del potencial personal a través de una evolución constante a lo largo del tiempo.
- Relaciones positivas con otros:** la habilidad para amar y ser amado por otras personas, lo que se traduce en identificarse profundamente con ellas, además de tener fuertes sentimientos de empatía y afecto. Igualmente, implica el establecimiento de relaciones de amistad cercanas y cálidas.

* Correspondence address [Dirección para correspondencia]:

Isaac Carmona. E-mail: isacarrin@outlook.com

(Article received: 29-09-2021; revised: 31-05-2022; accepted: 13-06-2022)

- e) *Propósito vital*: una clara comprensión de que la vida tiene un sentido, lo que aporta dirección e intencionalidad a la existencia.
- f) *Autoaceptación*: tener una consideración positiva de uno mismo, tomando consciencia y aceptando tanto las luces como las sombras del YO.

Mindfulness

Mindfulness (traducción anglosajona de la palabra pali *sa-ti*), es un proceso psicológico cuya definición y uso en el contexto occidental no están exentos de controversias (Purser y Milillo, 2014; Samuel, 2014; Joiner, 2017; Van Dam et al., 2018). Si bien desde la ciencia se ha definido de diversas formas, una propuesta cercana a su sentido en el *Sattipathana Sutta* (el Sutra de la Atención) es la ofrecida por Segovia (2017) quien la describe como una forma intencional de prestar atención a los fenómenos que aparecen en la consciencia, sin distorsión emocional ni cognitiva, y recordando recuperarla diligentemente cada vez que hay distracción.

El entrenamiento de mindfulness a través de la meditación se ha convertido en una práctica común en el ámbito clínico y el público general. Sin duda, su práctica se ha popularizado gracias a la gran difusión de las llamadas intervenciones basadas en mindfulness (IBMs), de las que el programa *Mindfulness-based Stress Reduction* (MBSR) (Kabat-Zinn, 1982; 2013) es el estándar de referencia (Crane et al., 2017). El objetivo de esta intervención breve es cambiar la forma en que las personas se relacionan con los estresores, haciéndolo desde la consciencia y la aceptación, para reducir los efectos nocivos de la reacción psicofisiológica asociada al estrés (Santorelli et al., 2017). Siguiendo este modelo, mindfulness se ha aplicado ya a numerosas casuísticas como la psicoterapia, el embarazo, la maternidad-paternidad, la vejez, los cuidados paliativos, el deporte, la educación, las adicciones, el crecimiento personal o el entorno laboral (Ivtzan, 2020).

Respecto a su respaldo empírico, las IBMs han mostrado ser eficaces en la reducción de síntomas de ansiedad (Bohlmeijer et al., 2010), estrés (Chiesa y Serreti, 2009) depresión y dolor (Goyal et al. 2014). También, se han mostrado útiles para reducir el sufrimiento derivado de trastornos psicósomáticos (Grossman et al., 2004) y mejorar la calidad de vida en personas sanas (Nyklíček y Kuijpers, 2008; Ledesma y Kumano, 2009). No obstante, Coronado-Montoya et al. (2016) advierten que los resultados positivos encontrados en ensayos controlados aleatorizados (ECAs) pueden haberse sobredimensionado, exagerándose los beneficios que se obtendrían en la práctica real. Aun así, hay estudios que sostienen la existencia de suficiente base empírica a favor de la meditación basada en mindfulness. En este sentido, Goldberg et al. (2018) realizaron un meta-análisis de 171 ECAs donde concluían que, en general, estos tratamientos mostraban ser igual de potentes que los tratamientos usuales ($d = .09$) y superiores a controles activos ($d = .23$) o listas de espera ($d = .55$).

También, algunos autores han alertado de la despropor-

cionada difusión y utilización que ha experimentado mindfulness, denunciando que su enseñanza ha perdido autenticidad, volviéndose una práctica superficial (Samuel 2014; Joiner 2017; Segovia, 2018; Van Dam et al. 2018). Estas críticas han motivado un proceso de reflexión sobre cómo podría acercarse la moderna práctica de mindfulness a la forma en que se la concebía en las antiguas tradiciones contemplativas (Gordon y Shonin, 2020). Mindfulness forma parte de un sistema de entrenamiento más amplio, que se encuentra originalmente diseñado para fomentar el crecimiento psicoespiritual de las personas, conduciendo en última instancia a la liberación del sufrimiento (Segovia, 2017). Una versión más auténtica de mindfulness ha de incorporar el desarrollo de la consciencia empática y ética, además de una sabiduría fundamentada en la comprensión de los conceptos budistas de impermanencia, vacuidad y no-dualidad. Esta orientación es la que ha asumido la Segunda Generación de IBMs (SG-IBMs) (Gordon y Shonin, 2020), donde se concibe a mindfulness como una habilidad que contribuye a fortalecer el propósito y el sentido vital, predictores, a su vez, de un estado general de bienestar eudaimónico (Purser y Milillo, 2014; Cebolla y Alvear, 2019).

Mindfulness en el ámbito laboral

El ritmo vertiginoso del Siglo XXI ha transformado el contexto y las necesidades de las corporaciones. Si antes era esencial el know-how, el nuevo dinamismo hace indispensable que los miembros de las organizaciones posean una elevada capacidad de adaptación, prestando mayor atención no tanto a los detalles técnicos como a la identificación de los componentes esenciales de las distintas problemáticas. Por otro lado, los niveles de estrés relacionados con el trabajo son progresivamente más elevados, como consecuencia de las presiones y demandas laborales, así como la permanente interconectividad a través de teléfonos móviles, apps, redes sociales, etc. (Vich, 2015). Por este motivo, la psicología se ha preguntado sobre las aplicaciones prácticas y beneficios que potencialmente puede tener la aplicación del mindfulness en el ámbito laboral. En esta línea, organizaciones como Google, Aetna o General Mills y otras han adoptado distintas aproximaciones a la práctica meditativa para mejorar el bienestar de sus empleados y, en última instancia, su desempeño (Arredondo et al., 2017).

Los objetivos con los que mindfulness se ha usado en las organizaciones han sido muy diversos. Entre ellos, destacan: la reducción del estrés percibido y la sintomatología depresiva y ansiosa relacionada con el trabajo (Richardson, 2017); la resolución de problemas multitarea (Dane, 2010); las mejoras en bienestar y descenso del burnout (Olafsen, 2017); el aumento del *engagement*, el desempeño y la satisfacción laboral, así como la reducción de la intención de abandonar la compañía (Dane y Brummel, 2014); el fomento del liderazgo auténtico y ético (Vich, 2015) y la promoción de la conducta moral y cívica en la empresa (Birdie, 2015). No obstante, en todos los casos los beneficios de mindfulness parece que

fueron limitados. En un reciente trabajo, Hilton et al. (2019) concluyen que la evidencia sobre la eficacia de mindfulness es potencialmente alentadora para los cuidadores, aunque los beneficios para otros profesionales como médicos y educadores no son claros, sucediendo lo mismo cuando se consideran los entornos laborales en general. No obstante, las variables analizadas por estos autores fueron de carácter clínico.

Objetivo

La mayoría de los estudios que han evaluado los beneficios de las prácticas contemplativas en relación al bienestar de los trabajadores han seguido una orientación hedónica, habiéndose encontrado que las IBMs aumentan el afecto positivo y reducen, igualmente, el afecto negativo, la percepción de estrés y el burnout (Galante et al., 2014; Schurer et al., 2018; Nadler et al., 2020). No obstante, el nuevo enfoque de las IBMs tiene como objetivo la promoción del bienestar eudaimónico a través del desarrollo de la virtud ética y la sabiduría (Segovia, 2017; Cebolla y Alvear, 2019; Gordon y Shonin, 2020). En relación con ello, aunque el estudio de los beneficios eudaimónicos de mindfulness es reciente, consideramos importante valorar la efectividad de las IBMs en estos términos, así como identificar los posibles elementos que pudieran afectar a su eficacia. Esta revisión sistemática tiene como objetivo dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué medida y cómo las IBMs mejoran el bienestar eudaimónico de las personas en el trabajo? Para ello, se analizarán los resultados de carácter eudaimónico que el entrenamiento en mindfulness ha mostrado tener en los entornos laborales durante los últimos diez años.

Método

La revisión sistemática se realizó siguiendo las instrucciones especificadas en la guía PRISMA (Statement of Transparent Reporting of Systematic Reviews and Meta-Analyses) (Moher et al., 2009). La búsqueda se realizó en las bases de datos PsycInfo, Pubmed y ProQuest, introduciendo en todas ellas la siguiente combinación de conceptos clave: (“Mindfulness” OR “Meditation” OR “Mindful” OR “Mindfulness-based” OR “Mindfulness based” OR “mindfulness training” OR “Contemplative” OR “Compassion” OR “Self-compassion”) AND (“Well-being” OR “Wellbeing” OR “Eudaimonic” OR “Eudaemonic” OR “Employee well-being” OR “Environmental Mastery” OR “Purpose in life” OR “Life satisfaction” OR “Satisfaction with life” OR “Social functioning” OR “Happiness” OR “Flourish” OR “Values” OR “Valued living” OR “Valued action” OR “Self-acceptance” OR “Personal growth” OR “Autonomy” OR “Will to meaning” OR “Meaningful life” OR “Maturity” OR “Wisdom” OR “Personal Development” OR “Virtue” OR “Positive relationships” OR “Engagement” OR “Flow” OR “Meaningfully engaged” OR “Positive self-regard”) AND (“Work” OR “Workplace” OR “Employment” OR “Staff”

OR “Staff development” OR “Worksite” OR “Employee” OR “Job”) AND (“Randomized controlled trial” OR “Randomised controlled trial” OR “RCT” OR “Controlled trial”). La búsqueda se limitó a aquellas publicaciones realizadas entre enero de 2009 y diciembre de 2019, dado que es a partir de esta fecha cuando se inicia la integración del componente eudaimónico en las IBMs. Igualmente, se restringió solo a publicaciones científicas revisadas por expertos, pudiendo encontrarse los conceptos clave en cualquier parte del texto.

Selección de estudios

Durante la selección de los estudios se llevó a cabo la eliminación de duplicados, eligiendo aquellos que podían ser potencialmente relevantes teniendo en cuenta su título y resumen. Posteriormente, se realizó la lectura del texto completo de los artículos, haciendo la selección definitiva de aquellos que cumplían los criterios de admisión: solo se seleccionaron ensayos controlados aleatorizados que aplicasen una IBM en muestras de trabajadores y que hubiesen sido publicados en inglés. Igualmente, se seleccionaron solo investigaciones cuyas variables hubieran sido relacionadas con los factores del modelo de Bienestar Psicológico (Ryff, 2018), tal como se expone a continuación:

Eudaimonia general

Bienestar global. La evidencia señala la existencia de cierta relación entre hedonia y eudaimonia (Keyes et al., 2002; Vittersø 2016). Este solapamiento ha sido recogido por distintas propuestas teóricas sobre el bienestar (Seligman 2012; Henriques y Kleinman, 2014) y ha recibido soporte empírico mediante estudios genéticos (Baselmans et al., 2019) y neurocientíficos (Davidson y Schuyler 2015).

Bienestar emocional. No solo existe una correlación positiva entre hedonia y eudaimonia, sino que ciertos aspectos hedónicos, como las emociones positivas, predicen e incluso causan incrementos en la eudaimonia Vittersø (2016).

Work Engagement. Existe cierta correlación entre las dimensiones del bienestar psicológico propuestas por Ryff (2018) y el *engagement* profesional (Amasifuen, 2016). Por ejemplo, Aguirre (2018) señala una relación moderada ($r = .422$) entre bienestar eudaimónico general y *engagement*, existiendo una relación significativa y elevada con el factor “vigor” ($r = .723$). En la misma línea, Chavarría (2019) encontró una correlación significativa, aunque menor, entre *engagement* y bienestar eudaimónico ($r = .21$).

Autoaceptación

Autocompasión. La autoaceptación refleja el imperativo griego de conocernos a nosotros mismos, siendo conscientes de nuestros méritos, así como de nuestros lados oscuros (Ryff, 2014), lo que tiene gran similitud con el concepto de autocompasión (Germer y Neff, 2019). Esta relación ha sido comprobada por Homan (2018) en un estudio sobre apego seguro en la adultez. Igualmente, Zhang et al. (2020) com-

probaron que el cultivo de la autocompasión promueve la aceptación de las imperfecciones propias.

Relaciones positivas

Compasión. La compasión puede ser descrita como una conducta multidimensional que implica conmoverse con el sufrimiento ajeno y actuar con la intención de aliviar el mismo (Germer y Neff, 2019). En relación a la eudaimonia, la conducta compasiva facilita el establecimiento de relaciones sanas (Coutinho et al., 2014), por ejemplo, ayudando al reconocimiento emocional o mejorando la sincronía entre individuos (Patin et al., 2017). Asimismo, su desarrollo aumenta el altruismo y la cooperación social (Iwamoto et al. 2020).

Apoyo social en el trabajo. Bartels et al. (2019) han reformulado el modelo de Ryff (2018) para adaptarlo al ámbito laboral. Según estos autores, el apoyo social quedaría recogido en la dimensión interpersonal de la eudaimonia laboral. Esta dimensión captura el impacto que las interacciones sociales profesionales tienen sobre las habilidades de los individuos, contribuyendo así a su florecimiento. Las muestras de empatía, comprensión, preocupación y aliento son ejemplos de comportamientos de apoyo que han mostrado tener una fuerte conexión con el bienestar psicológico (tanto del receptor como del emisor) (Feeney y Collins, 2015).

Crecimiento personal

Satisfacción con la vida. Si bien se la considera tradicionalmente de naturaleza hedónica, la satisfacción con la vida implica una confluencia entre hedonía y eudaimonia (Hervás y Vázquez 2013), yendo más allá de los afectos positivos momentáneos y constituyendo una valoración integral que la persona hace sobre su vida en conjunto (Baumeister et al., 2013). El estudio de Compton et al. (1996) indica que la satisfacción vital está relacionada con el factor eudaimónico de crecimiento personal.

Satisfacción con el trabajo. Si las funciones laborales se encuentran alineadas con los intereses y valores, podremos encontrar significado en lo que hacemos, lo que redundará en mayor satisfacción vital y laboral. De hecho, el trabajo es una de las áreas vitales que con frecuencia nos aportan un sentido de propósito (Bartels et al., 2019), por lo que la satisfacción con las funciones laborales puede ser considerada un índice eudaimónico (Erdogan et al., 2012).

Propósito vital

Resiliencia. Disponer de significado y dirección en la vida es fundamental para encarar los desafíos que puedan aparecer en ella, floreciendo incluso en los momentos más oscuros y difíciles (Ryff, 2014). Aunque la resiliencia puede tener relación con varias dimensiones del modelo de Bienestar Psicológico (Ryff, 2018), como el crecimiento personal o las relaciones positivas, parece estar conectado de manera más íntima con el propósito vital (Hartanto et al., 2020; Yu y

Chae, 2020). De hecho, la resiliencia aporta una varianza incremental significativa a la eudaimonia (Di Fabio y Palazzeschi, 2015).

Extracción de datos

La extracción de datos fue conducida basándose en objetivo del estudio, que era explorar en qué medida y cómo las IBMs mejoran el bienestar eudaimónico en el contexto laboral. Los datos fueron extraídos y formateados de acuerdo a los siguientes encabezados: autor/es del estudio, año de publicación, objetivo del ensayo, presencia o ausencia de grupo control (especificando si era activo o inactivo), país donde se realizó el estudio, tamaño de la muestra, proporción de mujeres y hombres, edad media de los participantes, tipo de empresa (p. ej. farmacéutica, call center, etc.), tipo y duración del entrenamiento en mindfulness, formato de impartición (i.e., presencial u online), meditaciones realizadas, tiempo de práctica individual recomendado semanalmente, tasa de abandono, instrumentos de evaluación empleados (indicando datos de fiabilidad y validez), variables medidas y con qué factores eudaimónicos se relacionan, significación estadística de los resultados y tamaños del efecto.

Riesgo de sesgo en estudios individuales

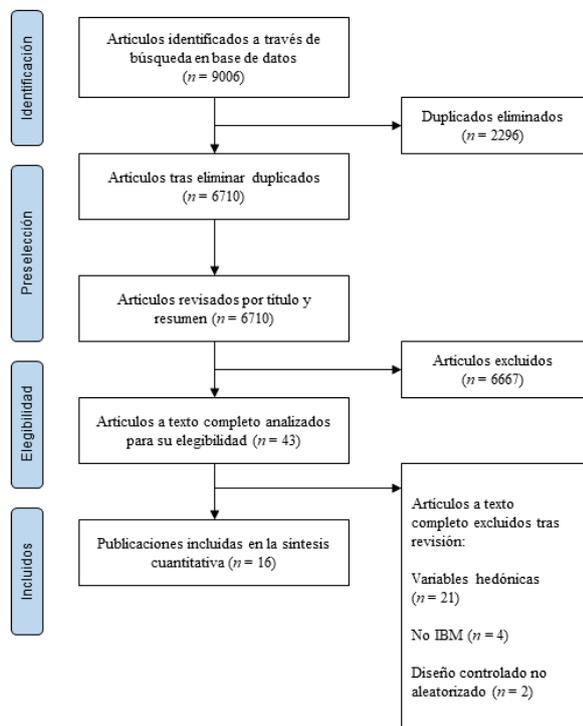
La evaluación del riesgo de sesgo fue realizada de manera independiente por los tres autores del trabajo, utilizando la herramienta de colaboración Cochrane (Higgins et al., 2011). Este sistema evalúa el riesgo de sesgo que los estudios incluidos presentan en los dominios (a) generación de la secuencia aleatoria, (b) ocultación de la asignación, (c) cegamiento de los participantes y del personal, (d) cegamiento de los evaluadores del resultado, (e) informe incompleto de resultados, (g) informes selectivos de resultados y (g) otras fuentes de sesgo. El riesgo en cada dominio se clasifica cualitativamente como bajo, alto y poco claro. Dado que los juicios sobre el sesgo dependían de la opinión de cada experto, en caso de desacuerdo, se sometió a debate para alcanzar un consenso.

Resultados

Resultados de búsqueda

La estrategia de búsqueda arrojó un total de 9006 estudios potencialmente relevantes (ver Figura 1 diagrama de flujo PRISMA), de los que 2296 eran duplicados. Tras revisar el título y el resumen, 6667 fueron excluidos. Del conjunto restante, 26 fueron descartados, tras leer el texto completo, por las siguientes razones: 21 analizaban variables de corte hedónico, cuatro no aplicaban una IBM, dos no usaban un diseño aleatorizado y uno no estaba controlado. Finalmente, se incluyeron un total de 16 artículos.

Figura 1
Diagrama de flujo de artículos incluidos y excluidos tras la revisión sistemática.



El resumen de los datos de los estudios incluidos puede consultarse en la Tabla 1. Las investigaciones fueron desarrolladas en países como España (2 ECAs), Estados Unidos (6 ECAs), Dinamarca (1 ECA), Holanda (3 ECAs), Reino Unido (3 ECAs), Suiza (1 ECA) y Suecia (1 ECA).

Todas utilizaron una IBM, ajustándose a los criterios especificados por Crane et al. (2017).

Riesgo de sesgo general de los estudios incluidos en la revisión

Los resultados de la evaluación del riesgo de sesgo se presentan en la Tabla 2. El 62.5 % de los estudios presentaba un bajo riesgo en la generación de la secuencia y solo un 12.5 % había ocultado claramente la asignación, minimizando el riesgo de sesgo en este dominio. El riesgo en el cegamiento del personal del estudio y los participantes fue calificado como bajo en un 31.25 % de los estudios, mientras que se consideró que la totalidad de los estudios corrían un bajo riesgo de sesgo en cuanto al cegamiento de los evaluadores del resultado. Respecto al riesgo en el informe incompleto de resultados, el 62.5 % presentaba un bajo riesgo. El 81.25% de los estudios fue valorado con un bajo riesgo en el dominio de informe selectivo de resultados. Finalmente, se consideró que el 81.25 % de los estudios tenía carencias adicionales que hacían que el riesgo de sesgo fuera elevado, como usar muestras pequeñas y predominantemente compuestas por mujeres, controles inactivos, etc.

Tabla 1
Descripción de los estudios analizados en la presente revisión sistemática.

Estudio, país	Objetivo	Tamaño muestra, % Mujeres (control / intervención)	Edad	Contexto	Diseño	Control	Tasa Abandono
Aikens et al., 2014 (EEUU)	Comprobar si un entrenamiento online en mindfulness aumentará la resiliencia	89. N/D (45/44)	18-65	Laboral (industria química)	ECA (Pre, post y seguimiento a los 6 meses)	Lista de espera	25.84%
Allexandre et al., 2016 (EEUU)	Evaluar hasta qué punto añadir un grupo de apoyo a la práctica de mindfulness mejora el bienestar	161. 83% (37/54-37-33)	40±13	Laboral (call center)	ECA (Pre, post y seguimiento a los 4 meses y al año)	Lista de espera	74.54%
Arredondo et al., 2017 (España)	El objetivo principal fue valorar si el programa reducía el estrés. Adicionalmente, se evaluaron cambios en autocompasión y otras variables	40. 77.5% (21/19)	36.6±5.6	Laboral (centro clínico de investigación)	ECA (Pre, post y seguimiento a los 5 meses)	Lista de espera	27.5%
Bostock et al., 2019 (Reino Unido)	Examinar los efectos de una IBM a través de App. Se hipotetiza que la práctica se asociará a mejoras en las variables medidas	238. 60% (110/128)	36±8.3	Laboral (farmacéutica y alta tecnología)	ECA (Pre, post y seguimiento a los 4 meses)	Lista de espera	21.84%
Champion et al., 2018 (Reino Unido)	Verificar si en comparación al control, los practicantes de mindfulness experimentan mejoras significativas en satisfacción vital y resiliencia	74. 44.8% (36/38)	40.17±4.08	Laboral	ECA (pre, 10 días y 30 días)	Lista de espera	16.21%
Coo y Salanova, 2018 (España)	Comprobar si los participantes del IBM exhiben mejoras significativas en las variables medidas	36. 95% (17/19)	38±6.11	Laboral (hospital)	ECA (pre/post)	Lista de espera	9.52%
Eriksson et al., 2018 (Suecia)	Comprobar si la autofriedad se relaciona más con estrés y burnout, mientras que la autocompasión, con el bienestar	101. 97.03% (49/52)	36.2±8.2	Laboral (distintas especialidades en psicología)	ECA (pre/post)	Lista de espera	19.80%

Estudio, país	Objetivo	Tamaño muestra, % Mujeres (control / intervención)	Edad	Contexto	Diseño	Control	Tasa Abandono
Klatt et al., 2017 (EEUU/Dinamarca)	Comprobar si el MIM, diseñado en Estados Unidos, es útil para población trabajadora escandinava a pesar de estar en inglés	81. 69% (40/41)	42.9±9.3	Laboral	ECA (pre, post y seguimiento a los 2 meses)	Lista de espera	66.66%
Mistretta et al., 2018 (EEUU)	Comprobar si la versión presencial de la IBM tiene resultados más potentes en bienestar y el resto de variables. También, si la versión app, por su parte, es significativamente eficaz	60. 86.7% (15/22-23)	46±12.6	Laboral (Hospital)	ECA (pre, post y seguimiento a los 3 meses)	Activo	0%
Pang y Ruch, 2019 (Suiza)	Testear la eficacia del MBSR y el MBSP en un contexto laboral para mejorar el bienestar. También, comprobar si los efectos se mantienen a largo plazo (6 meses)	63. 68.9% (21/21-21)	44.2±10	Laboral	ECA (pre, pos y seguimiento a los 1, 3 y 6 meses)	Lista de espera	24%
Shonin et al., 2014 (Reino Unido)	Realizar un estudio empírico que evalúe los efectos del MAT en el bienestar laboral en trabajadores a tiempo completo	152. 56.9% (76/76)	40.14±8.11	Laboral	ECA (pre, post y seguimiento a los 3 meses)	Activo	12.5%
Slutsky et al., 2019 (EEUU)	Verificar un aumento superior del foco atencional en el HDMT respecto del LDMT. Igualmente, comprobar si el HDMT es superior en satisfacción laboral y reduce el conflicto trabajo-familia	60. 66.55% (29/31)	30.52±7.80	Laboral	ECA (pre/post)	Activo	10%
Steinberg et al., 2017 (EEUU)	Comprobar la viabilidad de una IBM en el contexto estresante de una UCI. Se hipotetiza que el incremento en resiliencia derivará en mejoras de salud física y emocional del personal	32. 88% (N/D)	44.05±11.5	Laboral (Hospital)	ECA (pre/post)	Lista de espera	N/D
*van Berkel et al., 2014 (Holanda)	Evaluar la eficacia de una IBM sobre el engagement profesional, bienestar y otras variables	257. 67.35% (128/129)	45.55±9.5	Laboral	ECA (Pre, 6 meses y 12 meses)	Activo	17.19%
*van Dongen et al., 2016 (Holanda)	Comparar el Mindful VIP con la práctica usual en la empresa, para evaluar coste-beneficio de la IBM	257. 67.35% (128/129)	45.55±9.5	Laboral	ECA (Pre, 6 meses y 12 meses)	Activo	17.19%
Verweij et al., 2017 (Holanda)	Comprobar la eficacia de un MBSR para residentes. Se hipotetiza que será eficaz para mejorar todas las variables medidas	148. 88% (68/80)	31.2±4.6	Laboral (Hospital)	ECA (pre/post)	Lista de espera	6.75%

HDMT: High-dose Mindfulness Training; IBM: Intervención Basada en Mindfulness; LDMT: Low-dose Mindfulness Training; MAT: Meditation Awareness Program; MIM: Mindfulness in Motion; ECA: Randomized Controlled Trial; SRP: Stress Relapse Program; MBSP: Mindfulness-based Strengths Practice; MBSR: Mindfulness-based Stress Reduction; N/D: Dato no conocido; UCI: Unidad de Cuidados Intensivos.

*Se trata de artículos que analizan distintos aspectos del mismo estudio.

Descripción de la muestra

En conjunto, la muestra total de participantes en los estudios revisados fue de 1590, con una edad media de 38.92 años. En todos los artículos se utilizaron muestras de ambos sexos, si bien el porcentaje medio de mujeres fue del 74.71 %.

Diseño de los estudios incluidos en la revisión

Cuatro estudios (25 %) compararon una IBM con un control activo y el resto lo comparó con un control en lista de espera. Por otro lado, diez ensayos (62.5 %) realizaron evaluaciones de seguimiento, mientras que seis solo tomaron medidas de línea base y post-intervención.

Tasa de abandono

La tasa general de abandono fue de 23.74 %, si bien uno de los estudios no reportó este dato (Steinberg et al., 2017).

Tabla 2
Riesgo de sesgo en los estudios incluidos.

Estudio	Generación de la secuencia	Ocultación de la asignación	Cegamiento participantes y personal	Cegamiento evaluadores	Resultado incompletos	Notificación selectiva de resultados	Otras
Aikens et al., 2014	+	?	-	+	-	+	-
Allexandre et al., 2016	+	?	-	+	-	+	-
Arredondo et al., 2017	?	?	-	+	+	+	-
Bostock et al., 2019	?	?	-	+	-	+	-
Champion et al., 2018	+	-	-	+	+	+	-
Coo y Salanova, 2018	-	-	-	+	-	+	-
Eriksson et al., 2018	?	?	-	+	+	-	-
Klatt et al., 2017	+	-	+	+	-	-	-
Mistretta et al., 2018	+	?	+	+	+	+	-
Pang y Ruch, 2019	+	?	-	+	+	+	-
Shonin et al., 2014	+	?	+	+	+	+	+
Slutsky et al., 2019	?	?	-	+	?	+	-
Steinberg et al., 2017	?	?	-	+	-	-	-
van Berkel et al., 2014	+	+	+	+	+	+	+
van Dongen et al., 2016	+	+	+	+	+	+	+
Verweij et al., 2017	+	?	-	+	+	+	-

+ Indica bajo riesgo; - indica alto riesgo de sesgo; ? indica riesgo de sesgo poco claro (i.e., no se encontraron datos que clarificasen el nivel de riesgo)

Características de las IBMs empleadas en los estudios

Los detalles de las IBMs pueden consultarse en la Tabla 3. Las prácticas desarrolladas consistieron en meditaciones atencionales (p. ej. atención a la respiración, escáner corporal, ejercicio de la uva pasa, caminar consciente, etc.), en el 100 % de los estudios, y constructivas (i.e. bondad afectuosa, compasión, autocompasión), en un 43.75 %. Se incluían, igualmente, meditaciones formales e informales. En cuanto a la duración de los entrenamientos, seis de ellos (37.5 %) siguieron el estándar de ocho semanas, uno (6.25 %) realizó

una novena sesión adicional de retiro de silencio, uno (6.25 %) redujo la duración a siete semanas, tres (18.75 %) emplearon seis semanas, la duración de uno de ellos (6.25 %) se redujo a 3 semanas, otros dos (12.5 %) se realizaron de forma intensiva a lo largo de 4 y 6.5 semanas. Finalmente, dos intervenciones (12.5 %) se extendieron durante seis meses. Las recomendaciones para el tiempo diario de práctica individual fueron de 10-20 minutos (50 %), 30 minutos (12.50 %), 20-40 minutos (6.25 %), 30-45 minutos (18.75 %). Un 12.50 % de estudios no especificaban tiempo de práctica mínimo.

Tabla 3
Características de las intervenciones basadas en mindfulness.

Autores	Formato e IBM	Sesiones (duración semanal)	Meditaciones y ejercicios	Duración	Práctica personal
Aikens et al., 2014	Online - Inspirado en MBSR	7 sesiones (1 h / semana)	Uva pasa, respiración, escáner corporal, mindfulness caminando, espacios de 3 minutos de respiración (ER3M), sonido, pensamientos, sin elección, comunicación mindful, relajación progresiva, yoga	7 semanas	1,5 horas / semana
Allexandre et al., 2016	Online - WSM	8 sesiones (10 min / semana)	Escáner corporal, respiración, imaginación guiada, dejar ir y perdonar, confianza y autoestima, bondad afectuosa, misterio y milagro de la vida, lo que importa	8 semanas	2 horas / semana
Arredondo et al., 2017	Presencial - M-BIP	8 sesiones (1.5 h / semana + Retiro 3 horas)	Concentración en la respiración, respiración coherente y calmante, ejercicio uva pasa, caminar consciente, sensaciones, emociones, escáner corporal, compasión, autocompasión, escáner corporal compasivo, bondad afectuosa, consciencia abierta	9 semanas	12-16 min / día
Bostock et al., 2019	App – Headspace ¹	8 semanas (10-20 min. diarios. 45 meditaciones. a razón de 1 al día)	Meditaciones de concentración y monitoreo abierto. Trabajo con el estrés, la ansiedad, conciliación del sueño, etc.	8 semanas	10-20 minutos / día

Autores	Formato e IBM	Sesiones (duración semanal)	Meditaciones y ejercicios	Duración	Práctica personal
Champion et al., 2018	App – Headspace ¹	30 sesiones (3 niveles de 10 sesiones por nivel)	Meditaciones de concentración y monitoreo abierto. Trabajo con el estrés, la ansiedad, conciliación del sueño, etc.	1 mes	10-20 minutos / día
Coo y Salanova, 2018	Presencial - Adaptación MBCT	3 sesiones (2.5 h / sesión; 30 min. de meditación)	Escáner corporal, Movimiento consciente, respiración, sensaciones, uva pasa, pensamientos	3 semanas	10-20 minutos / día
Eriksson et al., 2018	Online - Adaptación MSC	6 semanas (15 min.)	Concentración (respiración), escáner corporal, pensamientos y emociones con ancla en la respiración, bondad afectuosa (hacia uno mismo y los otros), compasión y autocompasión, pausa de la autocompasión, práctica suave	6 semanas	15 minutos / día (6 días a la semana)
Klatt et al., 2017	Presencial - MIM	8 sesiones (1 h/semana) + Retiro 2 h	Concentración (respiración), escáner corporal, comer atentos, emociones, meditación de la montaña, yoga	8 semanas	20 minutos / día
Mistretta et al., 2018	Presencial - MBRT (Adaptación MBSR + ACT)	6 sesiones (2 h/semana)	Concentración en la respiración, escáner corporal, compasivo, consciencia de las sensaciones, atención a emociones y pensamientos, autocompasión	6 semanas	No especificado
Pang y Ruch, 2019	Presencial – MBSR y MBSP	8 sesiones (2 h/semana)	Concentración (respiración), escáner corporal, sensaciones, emociones, pensamiento, comer atentos, hatha yoga, bondad afectuosa MBSP incorpora ejercicios de desarrollo de fortalezas personales	8 semanas	20-40 min/día
Shonin et al., 2014	Presencial - MAT	8 sesiones (1.5 h/semana)	Concentración (respiración), emociones, pensamiento, compasión, generosidad	8 semanas	Se anima a encontrar una rutina individual, sin un tiempo preestablecido
Slutsky et al., 2019	Presencial – HDMT y LDMT	6 sesiones (sin especificar)	No especificado	6 semanas	25 min / 5 días a la semana
Steinberg et al., 2017	Presencial - MIM (adaptación MBSR)	8 sesiones (1 h/semana)	Concentración (respiración), escáner corporal, comer atentos, emociones, meditación de la montaña, yoga	8 semanas	20 minutos / día (5 veces en semana)
van Berkel et al., 2014	Presencial - Mindful VIP	8 sesiones (90 min/semana)	Concentración (respiración), escáner corporal, meditación caminando, meditaciones breves, yoga	6 meses	30 min/día
van Dongen et al., 2016	Presencial - Mindful VIP	8 sesiones (90 min/semana)	Concentración (respiración), escáner corporal, meditación caminando, meditaciones breves, yoga	6 meses	30 min/día
Verweij et al., 2017	Presencial - MBSR	8 Sesiones (2.5 h/semana) + Retiro 1 día	Concentración (respiración), ejercicio uva pasa, escáner corporal, meditación en las sensaciones, emociones y pensamientos, bondad afectuosa, hatha yoga	8 semanas	30-45 min/día

ACT: Acceptance and Commitment Therapy; HDMT: High-dose Mindfulness Training; LDMT: Low-dose Mindfulness Training; MAT: Meditation Awareness Program; MBCT: Mindfulness-based Cognitive Therapy; M-BIP: Mindfulness training program based on Brief Integrated Practices; MBRT: Mindfulness-based Resilience Training; MBSP: Mindfulness-based Strengths Practice; MBSR: Mindfulness-based Stress Reduction; MSC: Mindful Self-Compassion; MIM: Mindfulness in Motion; SRP: Stress Relapse Program; WSM: Web-based Stress Management Program.

¹Para una descripción de la app Headspace, ver: <https://www.headspace.com/es/headspace-meditation-app>

Respecto al formato de las IBMs, once estudios (68.75 %) emplearon un entrenamiento presencial facilitado por un instructor, tres (18.75 %) se llevaron a cabo con una aplicación online y dos (12.5 %) hicieron uso de una app para móviles.

Resultados psicológicos

La Tabla 4 resume los principales resultados encontrados en los estudios recogidos por nuestra revisión sistemática.

Tabla 4

Principales resultados de los estudios incluidos en la revisión sistemática y su relación con el modelo de Bienestar Eudaimónico (Ryff, 2018).

Autores	Variables	Variables eudaimónicas relacionadas	Instrumentos	Fiabilidad (Cronbach's alpha)	Validez	Resultados (p)	Tamaño Efecto (d / r ² _p)
Aikens et al., 2014	Resiliencia	Propósito vital	Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)	.89	Concurrente Constructo	Cambio significativo (.001)	Mediano (d=.7)
Allexandre et al., 2016	Bienestar emocional	Eudaimonia general	RAND Corporation's Medical Outcomes Study Short Form-36 (SF-36)	.85	Contenido Concurrente Constructo Predictiva	Cambio significativo (.05)	Pequeño-Mediano (d=.03/.07/.05)*
Arredondo et al., 2017	Autocompación	Autoaceptación	Self-Compassion Scale (SCS)	.92	Contenido Convergente Discriminante Constructo	Cambio significativo (.05)	Grande (d= 1.18)
Bostock et al., 2019	Bienestar global	Eudaimonia general	Warwick Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWS)	.83	Contenido Constructo	Cambio significativo (.003)	Pequeño (r ² _p = .037)
	Apoyo social en el trabajo	Relaciones positivas	Workplace social support (ad hoc)	N/D	N/D	Cambio significativo (.033)	Pequeño (r ² _p = .02)
Champion et al., 2018	Satisfacción con la vida	Crecimiento personal	Satisfaction With Life Scale (SWLS)	.82	Criterio Convergente	Cambio significativo (.05)	Mediano (d= .65)
	Resiliencia	Eudaimonia general	Wagnild Resilience Scale (WRS)	.83	Concurrente	Cambio significativo (.05)	Mediano (d=.79)
Coo y Salanova, 2018	Bienestar global	Eudaimonia general	The Pemberton Happiness Index (PHI)	.91	Convergente Incremental Estructural	Cambio significativo (.05)	Grande (d= .89)
	Engagement profesional	Eudaimonia general	Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)	.92	Factorial	Cambio significativo (.05)	Grande (d= .87)
Eriksson et al., 2018	Autocompación	Autoaceptación	Self-Compassion Scale (SCS)	.92	Contenido Convergente Discriminante Constructo	Cambio significativo (.001)	Grande (d= .86)
Klatt et al., 2017	Engagement profesional	Eudaimonia general	Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)	.92	Factorial	Sin cambios significativos (.213)	Pequeño (r ² _p = .029)
	Bienestar Emocional	Eudaimonia general	WHO (Five) Well-Being Index (WHO-5)	.91	Constructo Clinimétrica Predictiva	Cambio significativo (.05)	Mediano (d= .7)
Mistretta et al., 2018	Autocompación	Autoaceptación	Self-Compassion Scale (SCS)	.92	Contenido Convergente Discriminante Constructo	Sin cambios significativos (N/D)	Pequeño (d= .38)
	Compasión	Relaciones positivas	Compassion for Others Scale (COS)	.82	Contenido Convergente Discriminante	Sin cambios significativos (N/D)	No significativo
Pang y Ruch, 2019	Bienestar global	Eudaimonia general	WHO (Five) Well-Being Index (WHO-5)	.91	Constructo Clinimétrica Predictiva	Cambio significativo (.05)	No informado
	Satisfacción con el trabajo	Crecimiento personal	Job Satisfaction Questionnaire (JSQ)	.81	Convergente	Cambio significativo (.05)	No informado
Shonin et al., 2014	Satisfacción con el trabajo	Crecimiento personal	Abridged Job in General Scale (AJIGS)	.85	Constructo	Cambio significativo (.001)	Grande (d=2.25)
Slutsky et al., 2019	Satisfacción con el trabajo	Crecimiento personal	Job Satisfaction Questionnaire (JSQ)	.81	Convergente	Sin cambio significativo (.67)	No significativo

Autores	Variables	Variables eudaimónicas relacionadas	Instrumentos	Fiabilidad (<i>Cronbach's alpha</i>)	Validez	Resultados (<i>p</i>)	Tamaño Efecto (<i>d</i> / r^2_p)
Steinberg et al., 2017	Satisfacción con la vida	Crecimiento personal	Satisfaction with life (<i>Ad hoc</i>)	N/D	N/D	Sin cambios significativos (.69)	No significativo
	Engagement profesional	Eudaimonia general	Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)	.92	Factorial	Cambio significativo (.006)	No informado
van Berkel et al., 2014	Engagement profesional	Eudaimonia general	Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)	.92	Factorial	Sin cambios significativos (-.02)	No informado
	Bienestar emocional	Eudaimonia general	RAND Corporation's Medical Outcomes Study Short Form-36 (SF-36)	.85	Contenido Concurrente Constructo Predictiva	Sin cambios significativos (-3.2)	No informado
van Dongen et al., 2016	Engagement profesional	Eudaimonia general	Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17)	.94	Factorial	Sin cambios significativos (-.02)	No informado
	Bienestar emocional	Eudaimonia general	RAND Corporation's Medical Outcomes Study Short Form-36 (SF-36)	.85	Contenido Concurrente Constructo Predictiva	Sin cambios significativos (-3.2)	No informado
Verweij et al., 2017	Cuidado compasivo	Relaciones positivas	Jefferson Scale of Physician Empathy (Compassionate Care Subscale) (JSPE)	.58	Constructo Convergente Discriminante	Sin cambios significativos (.61)	No significativo
	Autocompasión	Autoaceptación	Self-Compassion Scale (SCS)	.92	Contenido Convergente Discriminante Constructo	Cambio significativo (.01)	Pequeño ($d = .35$)

N/D: Dato no conocido

*Tamaños de efecto de las condiciones WSM/WSMg1/WSMg2 (WSM: Web-based Stress Management Program; WSMg1: WSM + grupo de apoyo; WSMg2: WSM + grupo de apoyo + apoyo de un clínico experto).

Eudaimonia general

Bienestar emocional. Respecto a la relación entre mindfulness y bienestar emocional, los resultados son contradictorios en los estudios incluidos en nuestra revisión. Por una parte, los grupos de mindfulness obtuvieron mejoras respecto a los controles, y éstas se mantuvieron a lo largo del tiempo, siendo los tamaños de efecto entre medianos y pequeños tras períodos de tres meses a un año (Allexandre et al., 2016; Mistretta et al., 2018). Sin embargo, otros estudios no encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de intervención y el control después de un seguimiento de 6 y 12 meses (van Berkel et al., 2014; van Dongen et al., 2016).

Bienestar global. Tres estudios han evaluado el bienestar en términos integrativos, es decir, unificando hedonía y eudaimonia, obteniéndose en todos los casos mejoras significativas, aunque con distintos tamaños de efecto. En concreto, el tamaño del efecto fue pequeño en el estudio de Bostock et al. (2019), mientras que en el caso de Coe y Salanova (2018), fue grande. Por su parte, Pang y Ruch (2019) no reportaron datos sobre tamaño del efecto, aunque realizaron seguimientos tras uno, tres y seis meses, encontrando que las ganancias se mantenían en el tiempo, si bien descendía el nivel de significación.

Work Engagement. El *engagement* fue evaluado en cinco de los estudios recogidos en nuestra revisión, aunque sólo dos trabajos

encontraron mejoras en esta variable (Coe y Salanova, 2018; Steinberg et al., 2017). De ambos trabajos, únicamente el de Coe y Salanova (2018) informó sobre tamaño de efecto (en este caso, grande). En una investigación, la IBM no fue significativamente eficaz para mejorar el *engagement* en comparación al control (Klatt et al., 2017). Finalmente, dos estudios encontraron que, aunque no de manera significativa, el *engagement* tendía a reducirse (van Berkel et al., 2014; van Dongen et al., 2016), pudiendo deberse estos resultados a la baja intensidad y duración de las intervenciones.

Autoaceptación

Autocompasión. Los resultados concernientes a la autocompasión son consistentes en tres de los estudios que la incluyeron como variable (Arredondo et al., 2017; Eriksson et al., 2018; Verweij et al., 2017), habiéndose comprobado que las IBMs fueron eficaces para aumentarla en el contexto laboral. Sin embargo, Mistretta et al. (2018) no encontraron cambios significativos. Los tamaños de efecto oscilan entre pequeños (Verweij et al., 2017) y grandes (Arredondo et al., 2017; Eriksson et al., 2018). Adicionalmente, Arredondo et al. (2017) encontraron que los beneficios continuaban estables a los cinco meses.

Relaciones positivas

Compasión. Respecto a este constructo, Mistretta et al. (2018) encontraron que una combinación del MBSR y Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT) no resultó eficaz para producir cambios significativos en las puntuaciones de compasión de los participantes. El estudio conducido por Verweij et al. (2017) tampoco halló evidencia a favor del cambio al comparar el MBSR con un control inactivo.

Apoyo social en el trabajo. De los 16 artículos incluidos en la revisión sistemática, solo uno (Bostock et al., 2019) analizó los efectos que una IBM, guiada mediante app, ejercía sobre el apoyo social en el trabajo. En este sentido, se comprobó que el entrenamiento de mindfulness y bondad afectuosa mejoraba las relaciones diarias entre compañeros, aumentando significativamente el apoyo social en comparación a un grupo control inactivo. El tamaño del efecto fue pequeño al comparar las ganancias post-intervención y las puntuaciones a los cuatro meses. Cabe señalar, además, que el instrumento utilizado para la medición del apoyo social laboral fue realizado *ad hoc*, careciendo de datos sobre fiabilidad y validez.

Crecimiento personal

Satisfacción con la vida. Esta variable fue evaluada en dos de los trabajos revisados. Así, Champion et al. (2018) informaron que la meditación basada en mindfulness producía mejoras significativas respecto a un control inactivo, con un tamaño de efecto pequeño al finalizar el estudio. Contrariamente, Steinberg et al. (2017) no encontraron diferencias significativas, si bien el instrumento utilizado no cumplía las garantías de fiabilidad y validez.

Satisfacción con el trabajo. Este tipo de satisfacción fue evaluada en tres estudios incluidos en nuestro estudio. En dos de éstos, se encontraron cambios estadísticamente significativos, tanto en comparación a una lista de espera (Pang y Ruch, 2019) como frente a un control activo (Shonin et al., 2014). En ambos casos, las mejoras se mantenían en el tiempo, aunque con tendencia al descenso. Por su lado, Slutsky et al. (2019) comprobaron que la satisfacción con el trabajo aumentaba de forma marginal, aunque significa, en un grupo de dosis alta de práctica meditativa respecto a uno de baja intensidad. En cuanto al tamaño de efecto, en este caso no fue significativo.

Propósito vital

Resiliencia. Dos artículos han reportado mejoras significativas en resiliencia, con tamaños de efecto medios, al entrenar mindfulness a través de una plataforma online (Aikens et al., 2014) o mediante una app (Champion et al., 2018). En ambos casos, los grupos experimentales se compararon con una condición de control en lista de espera. A su vez, en uno de los estudios, las mejoras se mantuvieron estables tras seis meses (Aikens et al., 2014).

Discusión

Esta revisión ofrece un primer acercamiento a los beneficios de carácter eudaimónico que se obtienen al utilizar distintas IBMs en el entorno laboral. A la luz de los estudios analizados, puede

considerarse que mindfulness podría ser útil para mejorar significativa y moderadamente el estado general de bienestar psicológico, la autocompasión, el apoyo social en el trabajo, la satisfacción con el trabajo y la resiliencia. Esta conclusión se basa en la consistencia de los resultados que respecto de estas variables han sido hallados a lo largo de los ensayos incluidos. También, se fundamenta en la validez de todos los instrumentos empleados, así como su excelente fiabilidad general, con valores alfa de Cronbach de entre .81 y .94. Una excepción la encontramos en el «apoyo social en el trabajo», variable que fue medida en un único estudio y con un instrumento no validado, por lo que este resultado debe ser considerado con reservas. Adicionalmente, es posible que la inconsistencia de los resultados encontrados en otras variables pueda ser debida al uso de instrumentos no validados y/o poco fiables, como sucede en el caso del cuidado compasivo.

En relación a los componentes específicos del modelo de Bienestar Psicológico (Ryff, 2018), la práctica meditativa parece fomentar la autoaceptación, las relaciones positivas y el crecimiento personal. Estos resultados solo replican marginalmente los hallazgos de investigaciones realizadas en otros ámbitos. Por ejemplo, el equipo de Iani et al. (2017), encontró que mindfulness potenciaba moderadamente los factores centrales del bienestar psicológico en población general (i.e., la autonomía, el propósito y el crecimiento personal). Por su lado, Sun (2017) comprobó que las prácticas de autocompasión eran beneficiosas para mejorar la autonomía, el dominio ambiental, las relaciones positivas, el propósito vital y el crecimiento personal en adolescentes.

Respecto al resto de variables evaluadas en los estudios incluidos en nuestra revisión, los resultados son controvertidos e, incluso, cuando se ha encontrado coherencia entre hallazgos positivos de distintos estudios, éstos deben ser tomados con cautela. Ello es debido a que, en general, los estudios evaluados tienen importantes carencias, como el uso de controles inactivos, muestras pequeñas y principalmente compuestas por mujeres, riesgo de sesgo derivado de la alta motivación de los sujetos para aprender técnicas meditativas, generalización limitada solo a los grupos profesionales que recibieron el entrenamiento, etc. Estos problemas son similares a los advertidos en trabajos anteriores (Conrado-Montoya et al., 2016; Hedman-Lagerlöf et al., 2018).

Por otro lado, las intervenciones incluidas en este estudio son, en general, pertenecientes a la primera generación de IBMs. Esto significa que sus contenidos no están específicamente enfocados hacia el cultivo del bienestar eudaimónico, lo cual hace comprensible que el alcance de las mejoras en este sentido pueda ser limitado. Quizá las nuevas IBMs produzcan aumentos más amplios y de mayor calado en el bienestar psicológico. Sin embargo, un reciente estudio piloto (Carmona-Rincón, 2021) puso de manifiesto que un entrenamiento específico en consciencia ética y sabiduría, durante 41 semanas, no produjo efectos significativos en los niveles de eudaimonia en una muestra no clínica, a pesar de que, entre otros, existieron cambios significativos en mindfulness, compasión y no-dualidad.

Obviando los problemas metodológicos, que deberían ser subsanados en futuras investigaciones, la falta de resultados positivos en algunos estudios puede ser debida a la reducción de intensidad y duración de la práctica. La meditación es un entre-

namiento diseñado para generar un cambio a largo plazo en la manera que las personas entienden y se relacionan con la realidad. Una modificación tan profunda del comportamiento no puede producirse en tan solo dos meses de entrenamiento, requiriendo su consolidación una práctica comprometida durante meses o incluso años (Gordon y Shonin, 2020). Por ende, no es coherente esperar mejoras significativas y estables al reducir, cada vez más, el tiempo dedicado al fortalecimiento de mindfulness. De hecho, la tendencia para mejorar el impacto de las IBMs han sido prolongar la duración del entrenamiento, por ejemplo, realizando inicialmente el MBSR y posteriormente un programa de dos meses que cubra sus huecos respecto del cultivo de la virtud (Cebolla y Alvear, 2019), o incluso diseñando programas de hasta tres años de duración con distintos niveles de entrenamiento (Segovia, 2017).

La realidad es que la meditación basada en mindfulness se encuentra bajo la presión de adaptarse a un modelo socioeconómico caracterizado por la búsqueda de resultados inmediatos. Esto, como critica Joiner (2017), distorsiona su práctica y la reduce a un producto de moda (materialismo espiritual) cuyos beneficios son, consecuentemente, limitados. Así, teniendo en cuenta la naturaleza de la meditación y los resultados empíricos generales, cabe preguntarse si la utilización corporativa de las IBMs es eficiente y pertinente, a tenor de la disponibilidad de tiempo para instrucción y práctica, o si, en todo caso, mindfulness debería emplearse como un recurso combinado con otras técnicas cuya eficacia se encuentra establecida con solvencia.

Esta revisión sistemática tiene ciertas limitaciones, como es la falta de un meta-análisis de los datos por motivos de heterogeneidad de intervenciones utilizadas y resultados obtenidos. También, deben tenerse presentes las carencias metodológicas de los estudios incluidos, lo que limita el alcance de las conclusiones, así como su extrapolación al ámbito organizacional en general. No obstante, esta revisión aporta claridad respecto al alcance eudaimónico de las IBMs en las corporaciones laborales y contribuye a la literatura sobre los beneficios de mindfulness asociados al bienestar psicológico, reorientando su análisis al contexto soteriológico.

Las futuras investigaciones deberían utilizar diseños de investigación más robustos, así como instrumentos que permitan obtener medidas específicamente eudaimónicas. Centrándonos en el ámbito organizacional, una interesante línea de investiga-

ción sería indagar si existe relación entre el rasgo mindfulness y el bienestar eudaimónico laboral (Bartels et al., 2019). Esta reconceptualización del modelo de Ryff (2018) define la eudaimonia laboral como la percepción que tiene una persona sobre su habilidad para desarrollarse y funcionar de manera óptima en su lugar de trabajo. Según la evidencia, este constructo es independiente de la eudaimonia general y se encuentra íntimamente relacionado con el sentido de significado y propósito en el trabajo, la experimentación de interacciones sociales positivas, la satisfacción laboral, las conductas cívicas organizacionales y la popularidad de los empleados (Bartels et al., 2019). Tener un mejor conocimiento sobre la posible relación entre mindfulness y este tipo de bienestar, posibilitaría el diseño de IBMs (con enfoques de primera o segunda generación) adecuadas especialmente a las necesidades de las organizaciones.

Igualmente, consideramos necesario que la ciencia alcance un consenso sobre la definición de mindfulness, la cual es tanto entendida como una atención plena o concentración y como una meta-atención vigilante que permite darse cuenta de la distracción (Segovia, 2017, 2018, 2019). Esto posibilitaría extraer conclusiones más sólidas. También, sería adecuado utilizar guías estandarizadas de todas las meditaciones, con instrucciones concretas, que posibiliten su uso uniforme. Un trabajo en este sentido es el realizado por Isbel y Summers (2017).

Finalmente, la disparidad de meditaciones y ejercicios experienciales aplicados en las IBMs dificulta alcanzar conclusiones consistentes sobre cómo repercute cada uno de ellos en los factores del bienestar psicológico. Por ejemplo, cabe preguntarse qué ejercicios específicos y facetas de mindfulness son los responsables de los posibles cambios. Para ello, algunas líneas de investigación podrían deconstruir el entrenamiento de cara al conocimiento de sus componentes activos, permitiendo depurarlo si fuera necesario. Asimismo, en atención a la advertencia de Coronado-Montoya et al. (2016), estudios de replicación aportarían consistencia a los resultados positivos reportados y permitirían asegurarnos hasta qué punto pudieran estar sobredimensionados.

Conflicto de interés.- Los autores de este artículo declaran que no existe conflicto de interés.

Apoyo financiero.- Sin financiación.

Referencias

- Aguirre Flores, K. V. (2018). *Bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra* [Psychological Wellbeing and Engagement in Administrative Personnel of the Municipality of Puente Piedra]. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30113>
- *Aikens, K. A., Astin, J., Pelletier, K., Levanovich, K., Baase, C. M., Park, Y. Y., & Bodnar, C. M. (2014). Mindfulness Goes to Work: Impact of an Online Workplace Intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7) 721-731. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000209>
- *Alexandre, D., Berstein, A. M., Walker, E., Hunter, J., Roizen, M. F., & Morledge, T. J. (2016). A Web-Based Mindfulness Stress Management Program in a Corporate Call Center: A Randomized Clinical Trial to Evaluate the Added Benefit of Onsite Group Support. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(3), 254-264. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000680>
- Amasifuen, C. (2016). *Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo-2016* [Psychological Well-being and Work Engagement in Employees of a Decentralized Agency of the Provincial Municipality of Trujillo 2016]. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Obregón] <http://200.62.226.186/handle/20.500.12759/2972>
- *Arredondo, M., Sabaté, M., Valveny, N., Langa, M., Dosantos, R., Moreno, J., & Botella, L. (2017). A mindfulness training program based on brief practices (M-PBI) to reduce stress in the workplace: a randomised controlled pilot study. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 23(1), 40-51. <https://doi.org/10.1080/10773525.2017.1386607>
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS ONE*, 14(4), Article 215957. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Baselmans, B. M. L., Van de Weijer, M. P., Abdellaoui, A., Vink, J. M., Hottenga, J. J., Willemsen, G., M. G. Nivard, E. J. C. de Geus & Bartels, M. (2019). A genetic investigation of the well-being spectrum. *Behavior Genetics*, 49(3), 286-297. <https://doi.org/10.1007/s10519-019-09951-0>

- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L., & Garbinsky, E. N. (2013). Some key differences between a happy life and a meaningful life. *The Journal of Positive Psychology, 8*(6), 505-516. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830764>
- Birdie, A. (2015). Mindfulness and its role in workplace. *Indian Journal of Positive Psychology, 6*(4), 432-435. <https://doi.org/10.15614/ijpp%2F2015%2Fv6i4%2F127208>
- Bohlmeijer, E., Prenger, R., Taal, E., Cuijpers, & Pim. (2010). The effects of mindfulness-based stress reduction therapy on mental health of adults with a chronic medical disease: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research, 68*(6), 539-544. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.10.005>
- *Bostock, S., Crosswell, A. D., Prather, A. A., & Steptoe, A. (2019). Mindfulness On-The-Go: Effects of a Mindfulness Meditation App on Work Stress and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology, 24*(1), 127-138. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000118>
- Carmona-Rincón, I. (15 y 16 de septiembre de 2021). *Meditación mindfulness: Efectos psicológicos de un entrenamiento prolongado en compasión y sabiduría [Mindfulness Meditation: Psychological Effects of Prolonged Training in Compassion and Wisdom]* [Póster]. VIII Congreso Internacional de Investigación en Salud y Envejecimiento & VI Congreso Internacional de Investigación en Salud, Murcia, España.
- Cebolla, A., y Alvear, D. (2019). *Psicología Positiva Contemplativa [Contemplative Positive Psychology]*. Barcelona: Kairós.
- *Champion, L., Economides, M., & Chandler, C. (2018). The efficacy of a brief app-based mindfulness intervention on psychosocial outcomes in healthy adults: A pilot randomised controlled trial. *PLoS ONE, 13*(12), Article e0209482. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209482>
- Chavarría, H. M. (2019). *Bienestar Psicológico y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de San Juan de Lurigancho [Psychological Wellbeing and Work Engagement in Workers of a Private Company in the District of San Juan de Lurigancho]* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36880>
- Chiesa, A., & Serretti, A. (2009). Mindfulness-Based Stress Reduction for Stress Management in Healthy People: A Review and Meta-Analysis. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine, 15*(5), 593-600. <https://doi.org/10.1089/acm.2008.0495>
- Compton, W. C., Smith, M. L., Cornish, K. A., & Qualls, D. L. (1996). Factor structure of mental health measures. *Journal of personality and social psychology, 71*(2), 406-413. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.2.406>
- *Coo, C., & Salanova, M. (2018). Mindfulness Can Make You Happy-and-Productive: A Mindfulness Controlled Trial and Its Effects on Happiness, Work Engagement and Performance. *Journal of Happiness Studies, 19*, 1691-1711. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9892-8>
- Coronado-Montoya, S., Levis, A., Kwakkenbos, L., Steele, R., Turner, E., & Thombs, B. (2016). Reporting of Positive Results in Randomized Controlled Trials of Mindfulness-Based Mental Health Interventions. *PLoS ONE, 11*(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0153220>
- Coutinho, J. F., Silva, P. O., & Decety, J. (2014). Neurosciences, empathy, and healthy interpersonal relationships: Recent findings and implications for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology, 61*(4), 541-548. <https://doi.org/10.1037/cou0000021>
- Crane, R. S., Brewer, J., Feldman, C., & Kabat-Zinn, J. (2017). What defines mindfulness-based programs? The warp and the weft. *Psychological Medicine, 47*(6), 990-999. <https://doi.org/10.1017/S0033291716003317>
- Dahl, C. J., & Davidson, R. J. (2019). Mindfulness and the contemplative life: pathways to connection, insight, and purpose. *Current Opinion in Psychology, 28*, 60-64. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2018.11.007>
- Dane, E. (2010). Paying Attention to Mindfulness and Its Effects on Task Performance in the Workplace. *Journal of Management, 37*(4), 997-1018. <https://doi.org/10.1177/0149206310367948>
- Dane, E., & Brummel, B. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations, 67*(1), 105-128. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>
- Davidson, R. J., & Schuyler, B. S. (2015). Neuroscience of happiness. *World happiness report*, 88-105.
- Di Fabio, A. & Palazzeschi, L. (2015). Hedonic and eudaimonic well-being: the role of resilience beyond fluid intelligence and personality traits. *Frontiers in Psychology, 6*:1367. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01367>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of management, 38*(4), 1038-1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- *Eriksson, T., Germundsjö, L., Åström, E., & Rönnlund, M. (2018). Mindful Self-Compassion Training Reduces Stress and Burnout Symptoms Among Practicing Psychologists: A Randomized Controlled Trial of a Brief Web-Based Intervention. *Frontiers in Psychology, 9*, 2340. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02340>
- Feeney, B. C., & Collins, N. L. (2015). A new look at social support: A theoretical perspective on thriving through relationships. *Personality and Social Psychology Review, 19*(2), 113-147. <https://doi.org/10.1177/1088868314544222>
- Galante, J., Galante, I., Bekkers, M. J., & Gallacher, J. (2014). Effect of kindness-based meditation on health and well-being: A systematic review and meta-analysis. *Journal of consulting and clinical psychology, 82*(6), 1101-1114. <https://doi.org/10.1037/a0037249>
- Germer, C., & Neff, K. (2019). *Teaching the mindful self-compassion program: A guide for professionals*. Guilford Publications.
- Goldberg, S., Tucker, R., Greene, P., Davidson, R., Wampold, B., Kearney, D., & Simpson, T. (2018). Mindfulness-based interventions for psychiatric disorders: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review, 59*, 52-60. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2017.10.011>
- Gordon, W. V., & Shonin, E. (2020). Second-Generation Mindfulness-Based Interventions: Toward More Authentic Mindfulness Practice and Teaching. *Mindfulness, 11*(1), 1-4. <https://doi.org/10.1007/s12671-019-01252-1>
- Goyal, M., Singh, S., Sibinga, E. M., Gould, N. F., Rowland-Seymour, A., Sharma, R., Berger, Z., Sleicher, D., Maron, D. D., Shihab, H. M., Ranasinghe, P. D., Linn, S., Saha, S., Bass, E. B. & Haythornthwaite, J. A. (2014). Meditation Programs for Psychological Stress and Well-being: A Systematic Review and Meta-analysis. *Journal of American Medical Association, 311*(3), 357-368. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2013.13018>
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research, 57*(1), 35-43. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7)
- Hartanto, A., Yong, J. C., Lee, S. T., Ng, W. Q., & Tong, E. M. (2020). Putting adversity in perspective: purpose in life moderates the link between childhood emotional abuse and neglect and adulthood depressive symptoms. *Journal of mental health, 29*(4), 473-482. <https://doi.org/10.1080/09638237.2020.1714005>
- Hedman-Lagerlöf, M., Hedman-Lagerlöf, E., & Öst, L.-G. (2018). The empirical support for mindfulness-based interventions for common psychiatric disorders: a systematic review and meta-analysis. *Psychological Medicine, 48*(13), 2116-2129. <https://doi.org/10.1017/S0033291718000259>
- Henriques, G., Kleinman, K., & Asselin, C. (2014). The nested model of well-being: A unified approach. *Review of General Psychology, 18*(1), 7-18. <https://doi.org/10.1037/a0036288>
- Hervás, G., & Vázquez, C. (2013). Construction and validation of a measure of integrative well-being in seven languages: The Pemberton Happiness Index. *Health and quality of life outcomes, 11*(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-66>
- Higgins, J. P., Altman, D. G., Gotzsche, P. C., Jüni, P., Moher, D., Oxman, A. D., Savovic, J., Schulz, K. F., Weeks, L. & Sterne, J. A. (2011). The Cochrane Collaboration's tool for assessing risk of bias in randomised trials. *Research Methods & Reporting, 343*, Article d5928. <https://doi.org/10.1136/bmj.d5928>
- Hilton, L. G., Marshall, N. J., Motala, A., Taylor, S. L., Miale-Lye, I. M., Baxi, S., Shanman, R., Solloway, M. R., Beroesand, J. M. & Hempel, S. (2019). Mindfulness meditation for workplace wellness: An evidence map. *Work, 63*(2), 205-218. <https://doi.org/10.3233/WOR-192922>
- Homan, K. J. (2018). Secure attachment and eudaimonic well-being in late adulthood: The mediating role of self-compassion. *Aging & mental health, 22*(3), 363-370. <https://doi.org/10.1080/13607863.2016.1254597>
- Iani, L., Lauriola, M., Cafaro, V., y Didonna, F. (2017). Dimensions of mindfulness and their relations with psychological well-being and neuroticism. *Mindfulness, 8*(3), 664. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0645-2>
- Isbel, B., & Summers, M. J. (2017). Distinguishing the cognitive processes of mindfulness: Developing a standardised mindfulness technique for use in longitudinal randomised control trials. *Consciousness and cognition, 52*, 75-92. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2017.04.019>
- Ivtzan, I. (2020). *Mindfulness Interventions from Education to Health and Therapy*. New York: Routledge.
- Iwamoto, S. K., Alexander, M., Torres, M., Irwin, M. R., Christakis, N. A., & Nishi, A. (2020). Mindfulness Meditation Activates Altruism. *Scientific Reports, 10*(7), 1-7. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-62652-1>
- Joiner, T. (2017). *Mindlessness: The corruption of Mindfulness in a culture of Narcissism*. New York: Oxford University Press.
- Kabat-Zinn, J. (1982). An outpatient program in behavioral medicine for chronic pain patients based on the practice of mindfulness meditation: Theoretical considerations and preliminary results. *General Hospital Psychiatry, 4*(1), 33-47. [https://doi.org/10.1016/0163-8343\(82\)90026-3](https://doi.org/10.1016/0163-8343(82)90026-3)
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Vivir con Plenitud las Crisis [Full Catastrophe Living]*. Kairós. (Orig. 1990).

- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- *Klatt, M., Norre, C., Reader, B., Yodice, L., & White, S. (2017). Mindfulness in Motion: a Mindfulness-Based Intervention to Reduce Stress and Enhance Quality of Sleep in Scandinavian Employees. *Mindfulness*, 8(2), 481-488. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0621-x>
- Ledesma, D., & Kumano, H. (2009). Mindfulness-based stress reduction and cancer: a meta-analysis. *Psycho-Oncology*, 18(6), 571-579. <https://doi.org/10.1002/pon.1400>
- *Mistretta, E. G., Davis, M. C., Temkit, M., Lorenz, C., Darby, B., & Stonnington, C. M. (2018). Resilience training for work-related stress among healthcare workers: Results of a randomized clinical trial comparing in-person and smartphone-delivered interventions. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(6), 559-568. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001285>
- Moher, D., Liberati, A. T., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *Annals of internal medicine*, 151(4), 264-269. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Nadler, R., Carswell, J. J., & Minda, J. P. (2020). Online Mindfulness Training Increases Well-Being, Trait Emotional Intelligence, and Workplace Competency Ratings: A Randomized Waitlist-Controlled Trial. *Frontiers in Psychology*, 11, 255. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00255>
- Nyklíček, I., & Kuipers, K. F. (2008). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction Intervention on Psychological Well-being and Quality of Life: Is Increased Mindfulness Indeed the Mechanism? *Annals of Behavioral Medicine*, 35(3), 331-340. <https://doi.org/10.1007/s12160-008-9030-2>
- Olafsen, A. (2017). The implications of need-satisfying work climates on state mindfulness in a longitudinal analysis of work outcomes. *Motivation and Emotion*, 41(1), 22-37. <https://doi.org/10.1007/s11031-016-9592-4>
- *Pang, D., & Ruch, W. (2019). Fusing Character Strengths and Mindfulness Interventions: Benefits for Job Satisfaction and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 150-162. <https://doi.org/10.1037/ocp0000144>
- Patin, A., Scheele, D., Hurlmann, R. (2017). Oxytocin and Interpersonal Relationships. In: Hurlmann, R., Grinevich, V. (eds) *Behavioral Pharmacology of Neuropeptides: Oxytocin*. *Current Topics in Behavioral Neurosciences*, vol 35. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-7854-2_22
- Purser, R. E., & Milillo, J. (2014). Mindfulness Revisited: A Buddhist-Based Conceptualization. *Journal of Management Inquiry*, 24(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/1056492614532315>
- Richardson, K. M. (2017). Managing employee stress and wellness in the new millennium. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 423-428. <https://doi.org/10.1037/ocp0000066>
- Ryff, C. D. (2018). Well-being with soul: Science in pursuit of human potential. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 242-248. <https://doi.org/10.1177/1745691617709836>
- Ryff, C. D. (2014). Self-realisation and meaning making in the face of adversity: A eudaimonic approach to human resilience. *Journal of psychology in Africa*, 24(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/14330237.2014.904098>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Samuel, G. (2014). The contemporary mindfulness movement and the question of nonself. *Transcultural Psychiatry*, 52(4), 485-500. <https://doi.org/10.1177/1363461514562061>
- Santorelli, S. F., Kabat-Zinn, J., Meleo-Meyer, F., & Koerbel, L. (2017). *Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) Authorized Curriculum Guide*. University of Massachusetts Medical School & Center for Mindfulness in Medicine, Health Care, and Society. <https://www.umassmed.edu/globalassets/center-for-mindfulness/documents/mbsr-curriculum-guide-2017.pdf>
- Schumer, M. C., Lindsay, E. K., & Creswell, J. D. (2018). Brief mindfulness training for negative affectivity: A systematic review and meta-analysis. *Journal of consulting and clinical psychology*, 86(7), 569-583. <https://doi.org/10.1037/ccp0000324>
- Segovia, S. (2017). *Mindfulness: Un Camino de Desarrollo Personal [Mindfulness: A Path to Personal Development]*. Desclée de Brouwer
- Segovia, S. (2018). Mindfulness y el Contexto Budista [Mindfulness and Buddhist Context]. En: Santed, M.A. y Segovia, S. (Eds.), *Mindfulness. Fundamentos y aplicaciones [Mindfulness. Fundamentals and applications]* (pp. 3-20). Paraninfo.
- Segovia, S. (2019). Psicobiología de Mindfulness [Psychobiology of Mindfulness]. *Revista de Investigación y Educación en Ciencias de la Salud. (RIECS)*, 4(S1), 58-68. <https://doi.org/10.37536/RIECS.2019.4.S1.126>
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- *Shonin, E., van Gordon, W., Dunn, T. J., Singh, N. N., & Griffiths, M. D. (2014). Meditation Awareness Training (MAT) for Work-related Wellbeing and Job Performance: A Randomised Controlled Trial. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 12, 806-823. <https://doi.org/10.1007/s11469-014-9513-2>
- *Slutsky, J., Chin, B., Raye, J., & Creswell, J. D. (2019). Mindfulness Training Improves Employee Well-Being: A Randomized Controlled Trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 139-149. <https://doi.org/10.1037/ocp0000132>
- *Steinberg, B. A., Klatt, M., & Duchemin, A-M. (2017). Feasibility of a Mindfulness-Based Intervention for Surgical Intensive Care Unit Personnel. *American Journal of Critical Care*, 26(1), 10-18. <https://doi.org/10.4037/ajcc2017444>
- Sun, X. (2017). *Self-Compassion, Hedonic and Eudaimonic Well-Being among Hong Kong Adolescents: Selection, Optimization and Compensation as Mediators* [Doctoral dissertation, The Chinese University of Hong Kong] ProQuest. <https://www.proquest.com/openview/7d070c859649964eab05164bf3f1e9f6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366>
- *van Berkel, J., Boot, C. R., Proper, K. I., Bongers, P. M., & van der Beek, A. J. (2014). Effectiveness of a Worksite Mindfulness-Related Multi-Component Health Promotion Intervention on Work Engagement and Mental Health: Results of a Randomized Controlled Trial. *PLoS One*, 9(1), Article e84118. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0084118>
- van Dam, N. T., van Vugt, M. K., Vago, D. R., Schmalzl, L., Saron, C. D., Olenzki, A., Meissner, Lazar, S. W., Kerr, C. E., Gorchov, J., Fox, K. C. R., Field, B. A., Britton, W. B., Brefczynski-Lewis, J. A. & T. Meyer, D. E. (2018). Mind the Hype: A Critical Evaluation and Prescriptive Agenda for Research on Mindfulness and Meditation. *Perspectives on Psychological Science*, 13(1), 36-61. <https://doi.org/10.1177/1745691617709589>
- *van Dongen, J. M., van Berkel, J., Boot, C. R., Bosmans, J. E., Proper, K. I., Bongers, P. M., Paulien, M., van der Beek, A., van Tulder, M. W., Mauris, W. & van Wier, M. F. (2016). Long-Term Cost-Effectiveness and Return-on-Investment of a Mindfulness-Based Worksite Intervention Results of a Randomized Controlled Trial. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(6), 550-560. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000736>
- *Verweij, H., van Ravesteijn, H., van Hooff, M. L., Lagro-Janssen, A. L., & Speckens, A. E. (2017). Mindfulness-Based Stress Reduction for Residents: A Randomized Controlled Trial. *Journal of General Internal Medicine*, 33(4), 429-436. <https://doi.org/10.1007/s11606-017-4249-x>
- Vich, M. (2015). The Emerging Role of Mindfulness Research in the Workplace and its Challenges. *Central European Business Review*, 4(3), 35-47. <https://www.cecol.com/search/article-detail?id=299989>
- Vitterso, J. (2016). *Handbook of eudaimonic well-being*. Springer International Publishing.
- Yu, J., & Chae, S. (2020). The mediating effect of resilience on the relationship between the academic burnout and psychological well-being of medical students. *Korean Journal of Medical Education*, 32(1), 13. <https://doi.org/10.3946/kjme.2020.149>
- Zhang, J. W., Chen, S., & Tomova Shakur, T. K. (2020). From Me to You: Self-Compassion Predicts Acceptance of Own and Others' Imperfections. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(2), 228-242. <https://doi.org/10.1177/0146167219853846>