



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**¿Cuál es la eficacia de las intervenciones Mindfulness para la regulación emocional en el contexto laboral? Un meta-análisis**

**Integrantes:**

Fabián Pérez Soto

Matías Escobedo Jaramillo

**Profesora guía:**

Dra. Hedy Acosta Antognoni

**Profesores invitados:**

Mg. Ps. Natalia Cancino Letelier

Mg. Ps. Marcelo Navarro Fernández

**Ayudante:**

Constanza Poblete Hernández

Talca

Diciembre del 2021

## CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2023

**¿Cuál es la eficacia de las intervenciones Mindfulness para la regulación emocional en el contexto laboral? Un meta-análisis**

Fabián Pérez Soto, Matías Escobedo Jaramillo, Constanza Poblete Hernández, Natalia Cancino

Letelier, Marcelo Navarro Fernández y Hedy Acosta Antognoni

Universidad de Talca

**Notas del Autor**

Este estudio se encuentra integrado en el marco de un proyecto de investigación para optar al título de Psicólogo de la Facultad de Psicología de la Universidad de Talca.

La correspondencia sobre este artículo debe enviarse a Fabián Andrés Pérez Soto y Matías Ignacio Escobedo Jaramillo, Facultad de Psicología. Universidad de Talca. Avda. Lircay s/n. Talca (Chile). Tel. +569 6273 2457 / +569 8484 1312. E-mail: [fperez17@alumnos.otalca.cl](mailto:fperez17@alumnos.otalca.cl) / [mescobedo17@alumnos.otalca.cl](mailto:mescobedo17@alumnos.otalca.cl)

### Resumen

El presente meta-análisis tiene por objetivo evaluar la eficacia de las intervenciones mindfulness sobre las estrategias de regulación emocional en el contexto laboral en base al modelo HERO (HEalthy and Resilient Organizations; Salanova et al., 2012) bajo la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (Llorens et al., 2008). Este meta-análisis se efectuó en el marco de las directrices PRISMA (Preferred Reporting Items Systematic Review and Meta Analysis; Page et al., 2021). Para realizar este meta-análisis, se llevó a cabo una búsqueda sistemática de artículos científicos con las palabras clave y fecha de publicación entre enero del 2017 y octubre del 2021 en las bases de datos online Web of Science (WoS), Scopus y PubMed. Se encontraron 599 artículos en total. Tras aplicar los criterios de exclusión e inclusión, se redujo a cuatro estudios. Entre los principales resultados se encontró que aquellos/as trabajadores/as que fueron parte de una intervención mindfulness utilizan 3.44 veces más la estrategia de reevaluación cognitiva que aquellos/as trabajadores/as que no participaron en una intervención mindfulness. Por otro lado, aquellos/as trabajadores/as que participaron en una intervención mindfulness utilizaron solo 0.417 veces más la estrategia de supresión emocional que aquellos/as trabajadores/as que no están en esa condición. En otras palabras, los/as trabajadores/as que practican la intervención mindfulness utilizan con mayor frecuencia la estrategia de reevaluación cognitiva sobre la supresión emocional a la hora de regular sus emociones. Los resultados de esta investigación pretenden contribuir a la integración de nuevos conocimientos sobre intervenciones mindfulness que surgen en los contextos laborales.

**Palabras clave:** Meta-análisis; Regulación emocional; Intervención mindfulness; contexto laboral; reevaluación cognitiva; supresión emocional.

### Abstract

The present meta-analysis aims to evaluate the effectiveness of mindfulness interventions on emotional regulation strategies in the work context based on the HERO model (HEalthy and Resilient Organizations; Salanova et al., 2012) under the perspective of Positive Occupational Health Psychology (Llorens et al., 2008). This meta-analysis was performed within the framework of the PRISMA (Preferred Reporting Items Systematic Review and Meta Analysis; Page et al., 2021) guidelines. To perform this meta-analysis, a systematic search of scientific articles with the keywords and publication date between January 2017 and October 2021 was conducted in the online databases Web of Science (WoS), Scopus and PubMed. A total of 599 articles were found. After applying exclusion and inclusion criteria, it was reduced to four studies. Among the main results, it was found that those workers who were part of a mindfulness intervention used the cognitive reappraisal strategy 3.44 times more than those workers who did not participate in a mindfulness intervention. On the other hand, those workers who participated in a mindfulness intervention used only 0.417 times more emotional suppression strategy than those workers who are not in that condition. In other words, workers who practice the mindfulness intervention more frequently use the cognitive reappraisal strategy over emotional suppression when regulating their emotions. The results of this research are intended to contribute to the integration of new knowledge about mindfulness interventions that arise in work contexts.

**Keywords:** Meta-analysis; emotional regulation; mindfulness intervention; work context; cognitive reappraisal; expressive suppression.

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

¿Cuál es la eficacia de las intervenciones Mindfulness para la regulación emocional en el contexto laboral? Un meta-análisis

El brote de COVID-19, causado por el virus SARS-CoV-2 originado en la provincia china de Hubei, específicamente en la ciudad de Wuhan, causó una crisis sanitaria a nivel mundial con consecuencias tanto en el área de la salud como en el área económica (McKibbin y Fernando, 2020). Como respuesta a la situación a nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) hizo un llamado a los países para que realicen testeos, diagnostiquen, aíslen, rastreen a los contactos y apliquen medidas de confinamiento. Estas recomendaciones alteran la cotidianidad de las personas en ámbitos laborales, educacionales y familiares debido al establecimiento de cuarentenas, aislamiento social, preocupaciones económicas, temor a enfermarse, entre otros (Acuña et al., 2021).

Ante este panorama, los recursos personales cumplen un rol fundamental a la hora de hacer frente a las exigencias del contexto. Por ejemplo, en un estudio de Gutiérrez et al. (2021) orientado a demostrar el efecto de las estrategias de regulación emocional (i.e., reevaluación cognitiva y supresión emocional) en la felicidad afectiva y cognitiva en contexto de pandemia, llegaron a la conclusión que la reevaluación cognitiva como estrategia de regulación emocional funciona como factor protector para la felicidad, esto quiere decir, que el uso de estrategias de regulación emocional, concretamente la reevaluación cognitiva, es una herramienta de protección ante situaciones demandantes. Por su parte, la regulación emocional como recurso personal, específicamente la estrategia de reevaluación cognitiva ha demostrado indicadores de bienestar en la sintomatología depresiva, tales como autoestima, satisfacción de vida y bienestar general (Gross y John, 2003). A su vez, la regulación emocional ha demostrado tener efectos positivos en resultados organizacionales. En un estudio realizado por Bouckenooghe et al. (2014), basándose

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

en la teoría de conservación de recursos, analizaron el rol de los recursos sociales en la mediación entre la regulación emocional y el work engagement en 296 trabajadores/as, encontrando que la autorregulación de las emociones afectó positivamente el work engagement. Lo anterior, ilustra el rol que cumplen los recursos personales como la regulación emocional en los resultados organizacionales en términos de bienestar psicosocial laboral. Por lo tanto, pareciera adecuado realizar intervenciones organizacionales en regulación emocional para mejorar el bienestar psicosocial de los/as trabajadores/as, el cual tendría repercusión en los resultados organizacionales.

Las organizaciones pueden apoyar a los/as trabajadores/as a través de formación de competencias que le permitan regular sus emociones de una mejor manera, aumentando sus recursos personales para enfrentar un ambiente estresante. En este sentido, las organizaciones pueden potenciar las intervenciones basadas en la formación de competencias personales, por ejemplo, con la técnica de mindfulness, la cual ha demostrado tener efectos en el bienestar psicosocial y en los resultados organizacionales (Coo y Salanova, 2018). Una reciente revisión sistemática (Good et al., 2016) ha demostrado que las intervenciones basadas en mindfulness inciden en el bienestar general y la salud mental en contexto clínico.

Las intervenciones positivas a nivel de equipo y organización constituyen la esencia de las estrategias de amplificación para desarrollar una organización saludable y resiliente (HERO; HEalthy and Resilient Organization). Las intervenciones positivas tienen como objetivo fomentar las prácticas organizativas saludables, puesto que estas son responsables de aumentar la salud de los/as empleados/as y los resultados organizacionales saludables (Salanova et al., 2013).

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

El efecto del mindfulness en la regulación emocional, en contextos clínicos ha sido fuertemente documentado en los últimos años (Baer, 2003; Brown y Ryan, 2003; Grossman et al., 2004; Kabat-Zinn, 2003). Por ejemplo, en una revisión sistemática de 10 estudios realizada por Jiménez et al. (2021), se investigó la relación entre la práctica de mindfulness y las habilidades de inteligencia emocional entre los/as profesionales/as de la salud y estudiantes y se encontró una relación positiva entre mindfulness e inteligencia emocional, particularmente en la dimensión de la capacidad de regular las emociones.

### **Perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva**

La perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP) de Llorens et al. (2008) es un enfoque de gestión del trabajo que se centra en la evaluación e intervención de los aspectos positivos de las organizaciones, poniendo énfasis en los recursos laborales y personales. Desde la PSOP, un concepto clave es el bienestar, el cual hace referencia a las emociones y/o experiencias “positivas” en el trabajo e incluye variables de salud y bienestar psicosocial (i.e., engagement; García, 2014).

### **Modelo HERO (HEalthy and Resilient Organizations)**

Desde el modelo HERO, las organizaciones saludables y resilientes son aquellas que realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para la consecución de empleados/as saludables, mejoras en los procesos y resultados organizacionales saludables (Salanova, 2009; Salanova et al., 2011). Bajo esta premisa, los recursos y prácticas organizacionales saludables son aquellos que presentan el potencial de promover empleados/as y equipos saludables al incrementar sus recursos percibidos y compartidos a nivel de equipo y de organización (Salanova et al., 2012). A su vez, los/as empleados/as saludables son aquellos/as que poseen eficacia, engagement, confianza, resiliencia y afectos positivos y constituyen los equipos cuyo propósito

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

es el logro de objetivos organizacionales (Salanova et al., 2012). Para la consecución de dichos empleados/as, son necesarias intervenciones que apunten a aumentar los recursos psicosociales para lograr su bienestar y disminuir estresores que produzcan malestar (Laini, 2019). De este modo, los resultados organizacionales saludables hacen referencia a aquellas relaciones positivas que ocurren dentro de la organización como con su entorno, por ejemplo, la mejora del desempeño, calidad del trabajo y productividad (Salanova, 2009), así como el compromiso organizacional, productividad de las unidades de trabajo y la lealtad de los/as clientes/as (Acosta et al., 2015). Investigaciones basadas en el modelo HERO concluyeron que organizaciones que se dedican a mejorar sus recursos (i.e., regulación emocional) y desarrollan prácticas organizacionales saludables (i.e., intervenciones mindfulness), en consecuencia, consiguen empleados/as y equipos de trabajo más saludables con mayor potencial y bienestar psicosocial laboral (i.e., bienestar/malestar), obteniendo así mejores resultados organizacionales (Acosta et al., 2015; Salanova et al., 2016).

### **Regulación emocional y modelo de proceso**

Según Gross (1999) la regulación emocional hace referencia a aquellos procesos por los cuales las personas ejercemos una influencia sobre nuestras emociones, es decir, sobre qué emociones tenemos, cuándo las tenemos, cómo las experimentamos y expresamos. El modelo de proceso postula que la regulación emocional puede estudiarse en base al lugar en el que la estrategia de regulación emocional (i.e., reevaluación cognitiva y supresión emocional) ocurre dentro del proceso de generación de la emoción, la cual se divide en varias fases: situación, atención, interpretación y respuesta, consecutivamente (Gross, 1998). Las estrategias de regulación emocional más estudiadas son: la reevaluación cognitiva, la cual consiste en cambiar la forma en que se construye lo que pensamos sobre una situación, con la finalidad de disminuir

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

su impacto emocional; y la supresión emocional, la cual consiste en inhibir los signos externos de los sentimientos internos, por lo tanto, el comportamiento expresivo (Gross, 2002). Estudios al respecto concluyen que la estrategia de reevaluación cognitiva tiene un efecto directo en el engagement, así como en el sentido de coherencia (Garrosa et al., 2014). Por su parte, estudios recientes indican que la estrategia de supresión emocional está relacionada con elevados niveles de burnout (Martín et al., 2020). Por lo tanto, se puede inferir que la estrategia de reevaluación cognitiva presenta mayores efectos positivos en el bienestar psicosocial laboral, en cambio, en la estrategia de supresión emocional puede tener efectos negativos para la salud de los/as trabajadores/as.

### **Intervenciones mindfulness**

Kabat-Zinn (2003) define el mindfulness como la conciencia que surge al prestar atención a propósito, en el momento presente y sin juzgar el desarrollo de la experiencia momento a momento. En una revisión sistemática realizado por Good et al. (2016), llegaron a la conclusión que el mindfulness tiene efectos en los dominios funcionales de la cognición, emoción y comportamiento, y estos a su vez tienen un impacto en los resultados de los/as trabajadores/as como el rendimiento laboral, las relaciones interpersonales y bienestar psicosocial.

### **En el presente estudio**

A diferencia del área clínica, existe la necesidad de integrar la nueva información que surge en los contextos laborales. En consecuencia, el objetivo del presente meta-análisis es evaluar la eficacia de las intervenciones mindfulness sobre las estrategias de regulación emocional en el contexto laboral en base al modelo HERO (Salanova et al., 2012) bajo la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (Llorens et al., 2008).

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

Específicamente, se pretende demostrar la eficacia de las intervenciones mindfulness sobre las estrategias de regulación emocional centradas en la reevaluación cognitiva y supresión emocional en el contexto laboral.

Por lo tanto, se espera encontrar artículos en contexto laboral que demuestren la eficacia de las intervenciones mindfulness que impacten en las estrategias de regulación emocional.

### **Método**

El presente meta-análisis se efectúa en el marco de las directrices PRISMA “Preferred Reporting Items Systematic Review and Meta Analysis” (Page et al., 2021).

#### **Criterios de elegibilidad**

Para realizar este meta-análisis, se llevó a cabo una búsqueda sistemática realizada entre enero del 2017 y octubre del 2021 en las bases de datos online Web of Science (WoS), Scopus y PubMed (Anexo 1).

Esta búsqueda se ejecutó con los siguientes términos claves en título (title), resumen (abstract) y palabras claves (keywords). Las palabras utilizadas fueron: (Emotion regulation) AND (Mindfulness). Refinados por: A) Año de publicación (2017-2021); B) Tipo de documento (artículos científicos) y C) Idioma (inglés).

#### **Criterios de inclusión**

Las investigaciones fueron escogidas mediante los siguientes criterios de inclusión:

- Estudios primarios-cuantitativos.
- Intervenciones mindfulness como variable independiente.
- Estudios que establecen estrategias de regulación emocional como variable dependiente.
- Estudios con estadísticos como Odds Ratio (OR), Correlación y R Cuadrado.

#### **Criterios de exclusión**

Los criterios de exclusión son los siguientes:

- Estudios de enfoque cualitativo.
- Estudios que no sean artículos científicos, por ejemplo: revisiones sistemáticas, revisiones narrativas, revisiones bibliográficas, meta-análisis, capítulos de libro, notas de editor, entre otros.

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

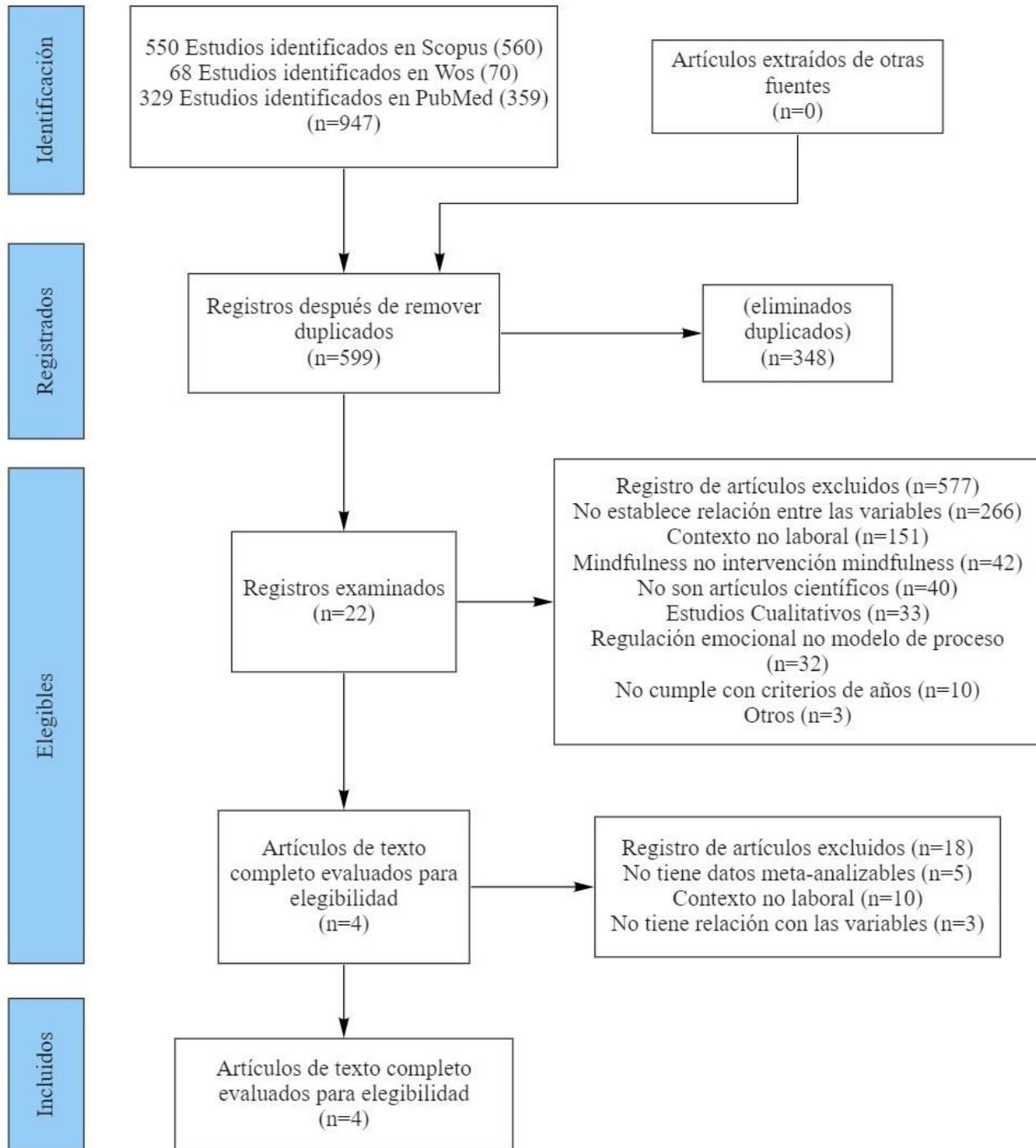
- Estudios que no establezcan relación entre, a) intervenciones mindfulness (VI) y estrategias de regulación emocional (VD).
- Estudios publicados antes del año 2017.
- Estudios que no estén en idioma inglés.
- Estudios que no posean datos meta-analizables.

### **Extracción de los datos, recolección y análisis**

La búsqueda inicial fue realizada por dos de los autores (Pérez y Escobedo), para identificar los artículos según los términos de la búsqueda. Luego, se inspeccionó manualmente para seleccionar aquellos que cumplieran con los criterios de selección. La selección fue llevada a cabo por todos los autores (Pérez, Escobedo y Poblete) de forma independiente, revisando títulos, resumen o el documento completo, de ser necesario. En caso de existir dudas, fueron resueltas bajo consenso. Según criterios de inclusión, los artículos seleccionados para elegibilidad fueron leídos de manera íntegra. Se utilizó un código de colores para clasificarlos: incluidos en verde, excluidos en rojo, dudas en amarillo y anaranjado no encontrados, según las recomendaciones de Cochrane (Higgins y Green, 2012). Se utilizó Excel para la extracción y recolección de los datos (McBride, 2021).

### **Artículos seleccionados**

Se encontraron 599 artículos en total. Tras aplicar los criterios de exclusión e inclusión, se redujo a cuatro estudios. La información de cada artículo fue extraída y ordenada según el apellido del primer autor, país de publicación, base de datos de extracción, revista de publicación, año de publicación, muestra, DOI, estrategia de regulación y estadísticos meta-analizables. La Figura 1, muestra el proceso de selección general utilizado para la búsqueda de literatura científica y la Tabla 1, individualiza dichos artículos.



**Figura 1.** *Proceso selección de literatura científica*

**Tabla 1***Artículos incluidos en el meta-análisis*

<b>ID</b>	<b>Autores/as</b>	<b>País</b>	<b>Muestra</b>	<b>Año</b>	<b>Estrategia de regulación emocional</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Trabajadores/as</b>
1	Hawkes y Neale	Australia	496	2019	Reevaluación cognitiva y supresión emocional	MAAS y ERQ	Atención al Cliente y Ventas (n=141), Salud y Servicios Humanos (n=76), Administración y Gestión (n=70), Educación (n=57) y Hostelería y Turismo (n=45)
2	Huang et al.	China	409	2019	Reevaluación cognitiva y supresión emocional	MAAS y ERS	Bomberos (n=409)
3	Kay y Skarlicki	Australia	1006	2020	Reevaluación cognitiva	FFMQ y ERQ	Trabajadores/as de Amazon Mechanical Turk (n=1006)
4	Yu et al.	China	409	2020	Reevaluación cognitiva y supresión emocional	MAAS y ERS	Bomberos (n=409)

**Abreviaciones:** MAAS= Mindfulness Attention Awareness Scale; ERQ= Emotion Regulation Questionnaire; ERS= Emotion Regulation Scale; FFMQ= Five Facets Mindfulness Questionnaire.

### **Análisis estadístico**

Todos los estadísticos encontrados en los estudios fueron transformados a valores de OR y a la varianza del logaritmo de OR, utilizando el software rECSMA (Villacura y Kenner, 2020). El OR representa una “razón” (ratio) entre dos “posibilidades” (odds; Botella y Sánchez, 2015).

La heterogeneidad entre los estudios se evaluó mediante el estadísticos  $I^2$ , el que describe el porcentaje de variabilidad en las estimaciones del efecto que se debe a la heterogeneidad en lugar de un error de muestreo, es decir, azar. Para efectos de este meta-análisis, valores de  $p$  inferiores a .05 indican heterogeneidad (Higgins y Green, 2012). El sesgo de publicación fue evaluado con el número de seguridad (FNS) del método clásico de Rosenthal (Fragkos et al., 2014). El número de seguridad representa la cantidad de estudios de efecto nulo necesarios para rechazar los resultados encontrados en el meta-análisis (Rosenthal, 1979). Se utilizó el software Jamovi 1.8.1 para el análisis de datos (Jamovi, 2021).

### Resultados

Se encontraron estudios sobre la eficacia de las intervenciones mindfulness para las dos principales estrategias de regulación emocional; reevaluación cognitiva ( $k=4$ ) y supresión emocional ( $k=3$ ). El efecto fluctúa en cuanto a los intervalos de confianza entre: 0.364 e 6.520 para reevaluación cognitiva y 0.215 e 0.620 para supresión emocional (Tabla 2).

**Tabla 2**

*Resumen de las variables que evalúan la eficacia de las intervenciones mindfulness para las estrategias de regulación emocional.*

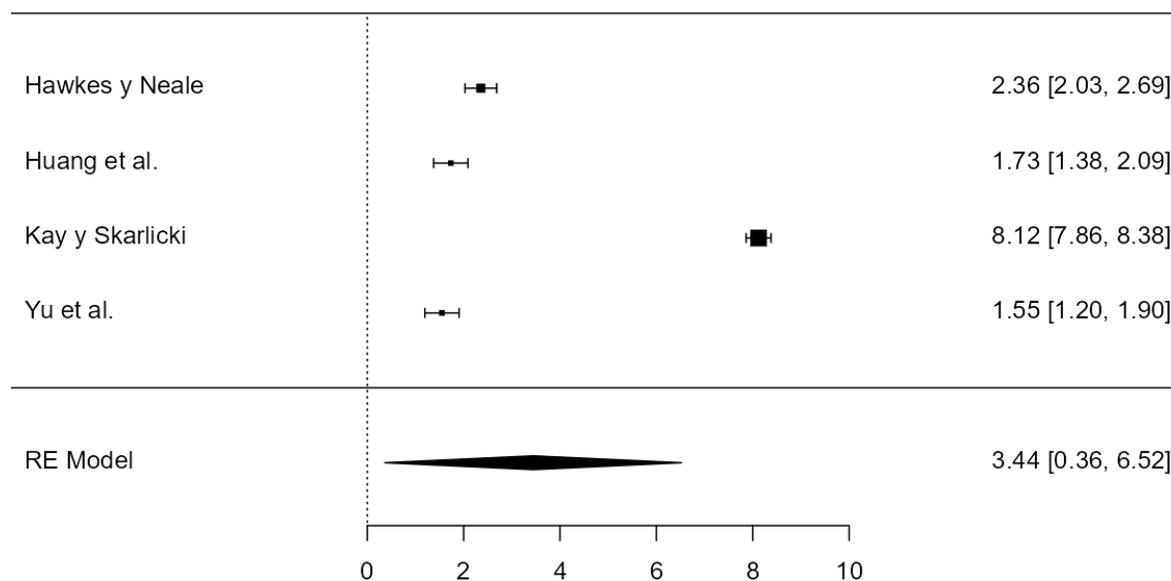
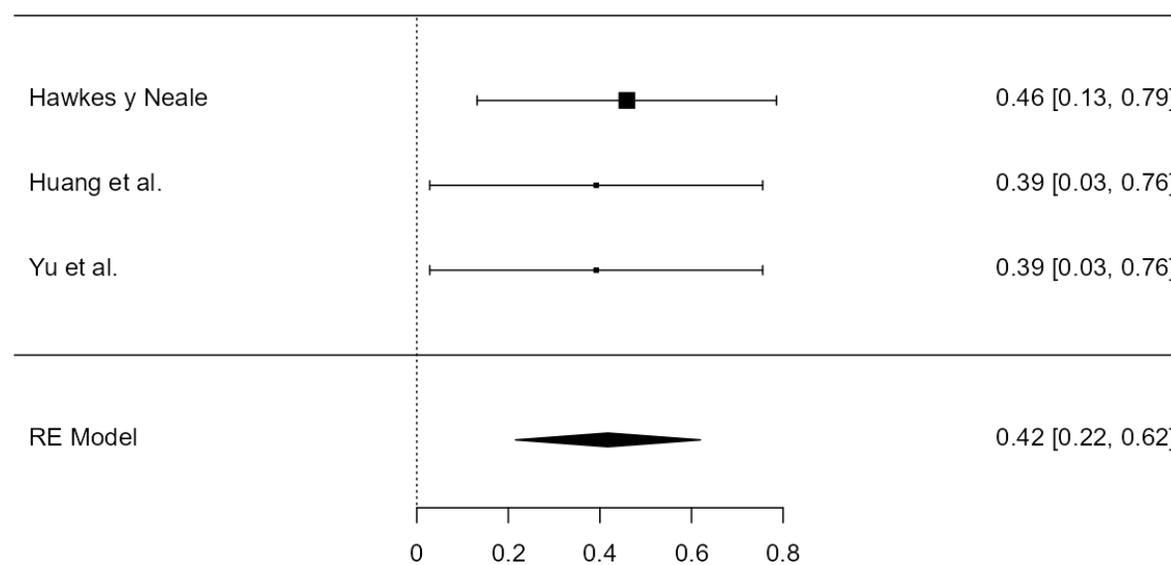
Estrategia	Mindfulness				Heterogeneidad				Test de Rosenthal		
	OR	SE	Z	p	CI (95%)	I <sup>2</sup>	Q	p	RR	FSN	p
Reevaluación cognitiva	3.44	1.57	2.19	0.028	0.364-6.520	99.73%	1400.207	<.001	30	3237.000	<.001
Supresión emocional	0.417	0.103	4.05	<.001	0.215-0.620	0%	0.099	0.952	25	15.000	<.001

**Abreviaciones:** **OR:** Odds Ratio; **I<sup>2</sup>:** índice de inequidad; **RR:** regla de Rosenthal ( $k*5+10$ ); **FSN:** número de seguridad; **p:** nivel de significancia.

Como se puede observar en la figura 2, aquellos/as trabajadores/as que participaron en una intervención mindfulness utilizaron 3.44 veces más la estrategia de reevaluación cognitiva que aquellos trabajadores/as que no participaron en una intervención mindfulness ( $k=4$ ;  $n=2320$ ;  $OR=3.44$ ;  $IC= 0.364-6.520$ ;  $p=0.028$ ;  $RR=30$ ;  $FSN=3237.000$ ;  $p<.001$ ). Por otro lado, trabajadores/as que participaron en una intervención mindfulness utilizaron 0.417 veces más la estrategia de supresión emocional que aquellos/as trabajadores/as que no están en esa condición ( $k=3$ ;  $n=1314$ ;  $OR=0.417$ ;  $IC= 0.215-0.620$ ;  $p<.001$ ;  $RR=25$ ;  $FSN=15.000$ ;  $p<.001$ ). En otras palabras, los/as trabajadores/as que practican la intervención mindfulness utilizan con mayor frecuencia la estrategia de reevaluación cognitiva sobre la supresión emocional a la hora de regular sus emociones. Por lo tanto, las estrategias de regulación emocional a utilizar en

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

contextos laborales podrían estar influenciadas por intervenciones basadas en la práctica de mindfulness.

*Reevaluación cognitiva**Supresión emocional*

**Figura 2.** Forest plots eficacia de las intervenciones mindfulness para las estrategias de regulación emocional.

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

Finalmente, las pruebas de heterogeneidad ( $I^2$ ) y el test de Rosenthal para reevaluación cognitiva presentaron índices elevados de heterogeneidad intraestudios ( $I^2=99.73\%$ ), pero no así para supresión emocional donde se observó una heterogeneidad nula ( $I^2=0\%$ ). El FSN de Rosenthal fue alto para ambas estrategias de regulación emocional, indicando que la existencia de un número potencial de estudios con efecto nulo debiese ser extremadamente superior a los artículos presentados en este estudio, es decir, para ambas estrategias de regulación emocional es necesario un número alto de estudios para anular los resultados encontrados.

### **Discusión**

El presente meta-análisis analizó cuatro artículos sobre cómo influyen las prácticas mindfulness en la regulación emocional entre enero de 2017 y octubre de 2021 en las bases de datos online Web of Science, Scopus y Pubmed. Se efectuó en el marco de las directrices PRISMA (Page et al., 2021) y los artículos fueron encontrados, clasificados y seleccionados en base a las recomendaciones del manual de Cochrane (Higgins, 2012). Para el análisis de datos se utilizó el software rECSMA (Villacura y Kenner, 2020) y Jamovi 1.8.1 (Jamovi, 2021).

Para efectos del meta-análisis, la regulación emocional fue concebida como aquellos procesos por los cuales las personas ejercemos una influencia sobre nuestras emociones (Gross, 1999). Por otro lado, las intervenciones mindfulness son entendidas como aquellas que buscan aumentar la conciencia que surge al prestar atención a propósito, en el momento presente y sin juzgar el desarrollo de la experiencia momento a momento (Kabat-Zinn, 2003). Para efectos de la discusión de los resultados, se tuvo como base el modelo HERO (Salanova et al., 2012) bajo la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (Llorens et al., 2008). En este sentido, promover prácticas mindfulness en contexto laboral tendría efectos en la regulación emocional, lo que, en base al modelo antes mencionado, significa una promoción de empleados/as saludables a partir de la implementación de prácticas organizacionales saludables (i.e., intervenciones mindfulness), lo cual conllevaría a resultados organizacionales saludables (Acosta et al., 2015; Salanova et al., 2016).

El presente estudio tuvo como objetivo evaluar la eficacia de las intervenciones mindfulness sobre las estrategias de regulación emocional en el contexto laboral en base al Modelo de Organizaciones Saludables y Resilientes (Salanova et al, 2012). Los resultados obtenidos evidenciaron la eficacia de las intervenciones mindfulness sobre la regulación

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

emocional en donde los/as trabajadores/as que practican mindfulness utilizan con mayor frecuencia la estrategia de reevaluación cognitiva sobre la supresión emocional a la hora de regular sus emociones.

### *Implicancias teóricas y prácticas*

Dentro de las implicancias teóricas derivadas de los resultados de la investigación, destaca cómo el mindfulness propicia la estrategia de reevaluación cognitiva sobre la estrategia de supresión emocional. Aquello toma relevancia teniendo en consideración las características de cada estrategia, es decir, en caso de la reevaluación cognitiva, cambiar la forma en que pensamos una situación, con la finalidad de disminuir su impacto emocional; y en caso de la supresión emocional, inhibir los signos externos de los sentimientos internos, en otras palabras, el comportamiento expresivo (Gross, 2002). Por lo tanto, en base a la evidencia encontrada, se puede inferir que las intervenciones mindfulness permiten a sus participantes modificar la forma en que vivencian situaciones estresantes, dotándolos de la capacidad de cambiar la forma en que se construye el pensamiento respecto a lo que sucede a su alrededor, logrando disminuir así el impacto emocional. Aquello implicaría en la práctica en contexto laboral, una mejora en las formas de afrontamiento de situaciones estresantes, por ejemplo, los procesos de resolución de problemas y cambio organizacional, lo que motivaría la consecución de objetivos organizacionales. Por otro lado, trabajadores/as mejor capacitados/as para enfrentar situaciones desafiantes son parte fundamental en la constitución de organizaciones saludables y resilientes, las cuales son las que protegen y promueven la seguridad, la salud y el bienestar de sus trabajadores/as, y las que posteriormente ofrecen productos y servicios saludables, es decir, de calidad (Salanova, 2009). Por lo tanto, aquellas organizaciones que quieran llevar a cabo un proceso de mejora deberían tener en consideración las intervenciones mindfulness.

### *Fortalezas y limitaciones del estudio*

Como fortalezas identificadas, destaca la contribución de los resultados encontrados al conocimiento en el área laboral específicamente en la salud ocupacional, siendo este congruente con el modelo teórico HERO que respalda la investigación. Además, los artículos científicos utilizados en la muestra se encuentran indexados en bases de datos de alto prestigio. Las características antes mencionadas dotan a la investigación de solidez teórica y metodológica, lo que les da más robustez e importancia a los resultados encontrados.

Con respecto a las limitaciones del presente meta-análisis es importante destacar que los artículos seleccionados corresponden solo a los países de China y Australia, lo que, si bien no quita relevancia a los resultados encontrados, si denota (1) una falta de investigación respecto a la temática abordada y (2) la incógnita de lo que ocurre en otros contextos, por ejemplo, el europeo o el latinoamericano. Otro aspecto por considerar es la homogeneidad de la muestra utilizada en los tres artículos que investigan el efecto de las intervenciones mindfulness sobre la estrategia de supresión emocional ( $I^2=0\%$ ). Esto se podría deber a que las muestras utilizadas son de características muy similares, lo cual tiene sentido con lo mencionado anteriormente respecto a las nacionalidades de los estudios.

Por otro lado, si bien la evidencia acerca de la eficacia de las intervenciones mindfulness sobre las estrategias de regulación emocional en contextos clínicos se encuentra fuertemente documentada, esto no ocurre en el ámbito organizacional lo que sumado a la falta de especificidad y consenso a la hora de abordar las variables (i.e., intervenciones mindfulness y regulación emocional), puede generar una confusión respecto a la evidencia encontrada, lo que compromete la generalización y aplicabilidad de los resultados.

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

Es por esto, que como propuesta para futuras investigaciones se plantea fomentar la investigación respecto a la eficacia de las intervenciones Mindfulness en la regulación emocional en contexto laboral en población latinoamericana, esto para ver si los resultados encontrados son similares. Además, sería interesante analizar cómo interactúan las intervenciones mindfulness con otras variables atinentes del área de la Psicología Organizacional (i.e., flow, engagement, performance, satisfacción laboral, liderazgo, entre otras). Respecto a lo metodológico, cabe destacar la importancia de que las intervenciones posean grupo control, a la vez de evaluaciones distales y proximales de riesgo psicosocial, puesto que esta información es elemental a la hora de implementar intervenciones efectivas que aumenten los recursos de los/as trabajadores/as, por lo que debe ser tomada en cuenta por aquellas organizaciones que pretendan llevar a cabo un proceso de mejora organizacional.

Finalmente, a través de este estudio se logró evidenciar la efectividad de las intervenciones mindfulness en la regulación emocional, específicamente en la estrategia de reevaluación cognitiva sobre la de supresión emocional en el contexto laboral. Esto es fundamental para incentivar a las organizaciones a realizar intervenciones mindfulness para obtención de empleados/as saludables con mayores recursos organizacionales, con el fin de velar por su seguridad, salud y bienestar.

### Referencias

- Acosta, H., Cruz-Ortiz, V., Salanova, M. y Llorens, S. (2015). Organizaciones saludables: analizando su significado desde el Modelo HERO. *Revista de Psicología Social*, 30(2), 323–350.
- Acuña, A., Mendoza, R. y Pons, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Journal of Management and Economics for Iberoamérica. Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Baer, R. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 125-143. <https://doi.org/10.1093/clipsy/bpg015>.
- Botella, J. y Sánchez, J. (2015). *Meta-análisis en ciencias sociales y de la salud* (1a ed., 1a imp. ed.). Síntesis.
- Bouckennooghe, D., Raja, U., & Abbas, M. (2014). How does self-regulation of emotions impact employee work engagement: The mediating role of social resources. *Journal of Management and Organization*, 20(4), 508-525. <https://doi.org/10.1017/jmo.2014.43>
- Brown, K., & Ryan, R. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- 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(6), 1691-1711. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9892-8>

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

- Fragkos, K., Tsagris, M., & Frangos, C. (2014). Publication Bias in Meta-Analysis: Confidence Intervals for Rosenthal's Fail-Safe Number. *International Scholarly Research Notices*, 1–17. <https://doi.org/10.1155/2014/825383>
- García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del pensamiento*, 8(16), 13-29.
- Garrosa, E., Blanco-Donoso, L., Moreno-Jiménez, B., González, A., Fraca, M. y Meniz, M. (2014). Evaluación y predicción del work engagement en voluntarios: el papel del sentido de la coherencia y la reevaluación cognitiva. *Anales de Psicología*, 30(2), 530–540. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.2.148701>
- Good, D., Lyddy, C., Glomb, T., Bono, J., Brown, K., Duffy, M., Baer, R., Brewer, J., & Lazar, S. (2016). Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *Current Psychology*, 42(1), 114 –142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Gross, J. (1998). Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224-237. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.1.224>
- Gross, J. (1999). Emotion regulation: Past, present, future. *Cognition and Emotion*, 13(5), 551–573. <https://doi.org/10.1080/026999399379186>
- Gross, J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39, 281–291. <https://doi.org/10.1017.S0048577201393198>
- Gross, J., & John, O. (2003). Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affect, Relationships, and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

- 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)
- Gutiérrez, M., Megías, A., Gómez, R., Cabello, R., & Fernández, P. (2021). Is it possible to be happy during the covid-19 lockdown? A longitudinal study of the role of emotional regulation strategies and pleasant activities in happiness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1-11. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063211>
- Higgins, J. y Green, S. (2012) *Manual de Cochrane de Revisiones Sistemáticas de Intervenciones, versión 5.1.0*. Barcelona, España: Centro Cochrane Iberoamericano.
- Jiménez, N., Romero, M., Ponce, J., Ramirez, L., Palomo, J., & Gómez, J. (2021). The relationship between mindfulness and emotional intelligence as a protective factor for healthcare professionals: Systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health Review*, 18, 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105491>
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156. <https://doi.org/10.1093/clipsy/bpg016>
- Laini, E. (2019). *Prácticas organizacionales saludables para la mejora del bienestar y del rendimiento de los empleados en el sector de telecomunicaciones: Proyecto Teleperformance.gr* (Tesis de Máster). Universitat Jaume I: Castellón, España.
- Llorens, S., Salanova, M. y Martínez, I. (2008). Psicología de la salud ocupacional positiva: concepto y metodología para su evaluación. *Colección Psicología de La Salud Ocupacional*, 2, 12-26.
- Martín, R., Martín, A., Suso, C., Estrada, E., Capriles, M., & Romero, S. (2020). Emotion

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

- Regulation Strategies, Workload Conditions, and Burnout in Healthcare Residents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7816. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217816>
- McBride, P. (2021). *Excel*. In office XP Made Simple. <https://doi.org/10.4324/9780080551111-7>
- McKibbin, W., & Fernando, R. (2020). The global macroeconomic impacts of Covid-19: Seven scenarios. *Asian Economic Papers*, 20(2), 1-30. [https://doi.org/10.1162/asep\\_a\\_00796](https://doi.org/10.1162/asep_a_00796)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Actualización de la estrategia frente a la COVID-19. [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020\\_es.pdf?sfvrsn=86c0929d\\_10](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10)
- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo, E., McDonald, S., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *PLoS Medicine*, 18(3), 1-15. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PMED.1003583>
- Salanova, M. (2009) Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 58,18-23.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. (2012). We need a hero! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model. *Group y Organization Management*, 37(6), 785-822. <https://doi.org/10.1177/1059601112470405>
- Salanova, M., Llorens, S., Torrente, P., & Acosta, H. (2013). Intervenciones positivas para potenciar organizaciones saludables y resilientes. En F. Palací y M. Bernabé (coord.), *Consultoría Organizacional* (pp 137-166). Madrid: Sanz y Torres.

## EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES MINDFULNESS: UN META-ANÁLISIS

Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 3(37), 177-184.

The jamovi project (2021). *jamovi* (Version 1.8.1) [Programa informático].

<https://www.jamovi.org>

Villacura, C., & Kenner, N. (2020). rESCMA: A brief summary on effect size conversion for meta-analysis. *OSF Preprints*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/8np9d>

**Anexo****Anexo 1: Sintaxis de búsqueda según base de datos utilizada.**

**Web of Science:** (((((TI=(Mindfulness)) AND AB=(Mindfulness)) AND AK=(Mindfulness)) AND TI=(Emotion regulation)) AND AB=(Emotion regulation)) AND AK=(Emotion regulation))

**Scopus:** (TITLE-ABS-KEY("Mindfulness") AND TITLE-ABS-KEY("Emotion regulation"))

**PubMed:** ("Mindfulness"[Title/Abstract]) AND ("Emotion regulation"[Title/Abstract])