

Programa de intervención sobre el estrés laboral en educadores y educadoras sociales a través del uso del Mindfulness.

Autor: Beatriz Espinosa Vergara 75916723W

Tutor: Esperanza Romero Carrasco

Curso 2021/2022

Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Universidad Jaume I

Resumen

El estrés laboral es un fenómeno que está adquiriendo cada vez más importancia en el trabajo, ya que, puede generar problemas tanto en la salud de las personas y como en las organizaciones. Existen colectivos que sufren alto niveles de estrés laboral como es el caso de los educadores sociales en el ámbito de los servicios sociales debido a la alta implicación emocional y diferentes demandas que se asumen en los centros residenciales con menores, cuyo objetivo es la protección, reeducación e integración social y laboral de dichos menores. El aumento del estrés laboral ha hecho necesario implementar nuevas alternativas para el manejo positivo del mismo debido a los efectos negativos que genera tanto en la salud de las personas como en las organizaciones. A lo largo de la historia, se han utilizado diferentes estrategias para conseguir un afrontamiento apropiado del estrés. Sin embargo, en los últimos años hay estrategias que han adquirido un creciente interés, como es el caso del Mindfulness. Entendemos el mindfulness como la atención plena en el momento presente. En el ámbito del trabajo y las organizaciones, el Mindfulness ha probado ser una alternativa para reducir el estrés laboral. El objetivo de este trabajo es elaborar un programa de intervención basado en los principios del Mindfulness que dote a los educadores sociales de estrategias para el manejo positivo del estrés.

Palabras clave: Mindfulness, estrés laboral, organizaciones.

Abstract

Work stress is a phenomenon that is becoming increasingly important at work, it can cause problems both in the health of people and in organizations. There are groups that suffer high levels of work stress, as is the case of social educators of social services due to the high emotional involvement and different demands that are assumed in home residential for children, whose objectives are protection, reeducation and social and labor integration of this children and young person. The increase in work stress has made it necessary to implement new alternatives for its positive management due to the negative effects it generates both on the health of people and on organizations. Throughout history, different strategies have been used to achieve an appropriate coping with stress. However, in recent years, there are strategies that have gained increasing interest such as mindfulness. We understand mindfulness as full attention in the present moment. In the field of work and organizations, mindfulness has proven to be an alternative to reduce work stress. The objective of this work is to develop an

intervention program based on the principles of mindfulness that provides social educators with strategies for positive stress management.

Key words: Mindfulness, stress, organizations

Índice

1.Objetivos	4
2.Marco Teórico	5
3.Programa de intervención	7
4.Resultados esperados	10
5.Conclusiones	11
6.Anexos	12
Referencias	14

1. Objetivos

– Objetivo general

Reducir el estrés laboral de los educadores sociales en centros residenciales con menores a su cargo.

– Objetivo específico

Elaborar un programa de intervención basado en los principios del Mindfulness que dote a los educadores sociales de estrategias para el manejo positivo del estrés.

2. Marco teórico. Mindfulness y estrés

El estrés laboral se ha considerado una experiencia subjetiva producida por la percepción de demandas excesivas o amenazas que se escapan de nuestro control. Es un fenómeno que está adquiriendo cada vez más importancia en el trabajo, ya que, puede generar problemas tanto en la salud de las personas como en las organizaciones (Peiró, González- Romá y Zurriaga, 2002). Al tratarse de un fenómeno complejo, cuya comprensión resulta complicada ha sido motivo de investigación desde hace siglos. Se han desarrollado diversos modelos teóricos para la comprensión del estrés como el modelo de demandas- control de Karasek (1979), el modelo de desequilibrio esfuerzo- recompensa de Siegrist (1996) o el modelo de demandas-control-apoyo (Johnson y Hall, 1988). Fue el modelo de demandas - control de Karasek (1979) el que supuso un cambio con respecto a los anteriores, proporcionando un esquema teórico que permitía analizar el efecto de las características psicosociales del trabajo sobre la salud de los trabajadores (Karasek, 1979; Söderfeldt, Söderfeldt, Muntaner, O'Campo, Warg y Ohlson, 1996). Por lo general, estos modelos hacen hincapié en un enfoque individual, tomando como sujeto de estrés al individuo y dejando en un segundo plano a la organización o grupo de empleado, lo que no significa que no existan grupos o equipos con estrés laboral e incluso organizaciones. Cuando analizamos a la persona con estrés laboral, consideramos su entorno social como una fuente de estrés, así como el apoyo social puede amortiguar los efectos negativos producidos por el estrés, amortiguando sus efectos sobre la salud (Goilean, Gracia, Tomás y Subirats, 2020). En los aspectos individuales, se ha demostrado que el estrés afecta a la disminución de la memoria de trabajo, disminuye la atención de los trabajadores además de alterar la salud física y psicológica. Sin embargo, en la organización incrementa el absentismo, y disminuye el desempeño, además de, producir alta insatisfacción laboral (Allexandre, Bernstein, Walker, Hunter, Roizen y Morledge, 2016; Gabel, Peralta, Paiva y Aguirre, 2012).

La teoría de demandas y recursos laborales surge de la evolución del modelo de demandas y recursos laborales a través de los diferentes estudios, propuestas y meta-análisis (Crawford, Lépine y Rich, 2010; Halbesleben, 2010; Nahrgang, Morgeson y Hofmann, 2011). Las **demandas laborales** hacen referencia a los aspectos físicos, psicológicos, laborales y/o sociales que requieren un esfuerzo por parte del empleado, generando costes tanto psíquicos como físicos (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001). Dichas demandas laborales no siempre son negativas, sin embargo, requieren un esfuerzo elevado por parte del empleado (Meijman y Mulder, 1998). Los **recursos laborales** se refieren a aquellos aspectos, ya sean físicos, psicológicos, organizacionales o sociales, que reduzcan tanto las exigencias del trabajo como los costes asociados. Además, son esenciales para la consecución de objetivos dentro del trabajo y/o aumentar el crecimiento personal (Bakker, 2011; Bakker y Demerouti, 2007). Partiendo de esta definición, podríamos concretar que las demandas laborales son, por lo general, predictores de variables como el agotamiento o los problemas de salud psicosomáticos (Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2003; Hakanen, Bakker, y Schaufeli, 2006) mientras que, los recursos laborales lo son de la satisfacción laboral, la motivación y el engagement (Bakker, Hakanen, Demerouti, y Xanthopoulou, 2007; Bakker, Van Veldhoven, y Xanthopoulou, 2010). Existe numerosos profesionales que se ven afectados por altos niveles de estrés, como es el caso de los educadores sociales en centros residenciales de menores cuyo objetivo es la protección, reeducación e integración social y laboral de los menores. Según el análisis y diagnóstico realizado por autores como Peiro et al. (2002), existen numerosas fuentes de estrés en las unidades de trabajo de los servicios sociales como condiciones y características del trabajo (cambio de turnos, turnos rotativos, horario excesivo, exceso de trabajo, sobrecarga de trabajo...), características del empleo (no considerarse bien retribuido, inestabilidad laboral, dificultad para promocionar...), procesos de interacción en el equipo (comunicación insuficiente, falta de formación en habilidades técnicas...), destinatarios del trabajo (sobrecarga emocional debida a la implicación; dependencia emocional, afectiva y cognitiva; pasividad/apatía de los menores...), conciliación (incompatibilidad trabajo/familia) y/o contexto social del trabajo (falta de reconocimiento social...). Debido a ello, existe la necesidad de utilizar estrategias que ayuden al manejo y afrontamiento del estrés.

El Mindfulness es una práctica tradicional budista comprendida por Kabat-Zinn “como la conciencia que emerge a través de la atención en el momento presente y sin juzgamiento, para el despliegue de la experiencia momento a momento” (p. 145) (Vich, 2015). Otros autores más actuales como Allexandre et al. (2016) lo definen como aquella estrategia capaz de ampliar la

atención del sujeto, aceptar la experiencia del ahora, con carácter reflexivo y no impetuoso. El Mindfulness está considerado dentro de las terapias de tercera generación que, a diferencia de las terapias de primera y segunda generación, optan por un “modelo de aceptación” en el que el sujeto cambie la experiencia subjetiva y la conciencia que tenga, en este caso, de las demandas laborales (Moñivas, García-Diex y García de Silva, 2012).

En los inicios del Mindfulness las investigaciones se centraban en el dolor, el estrés y la calidad de vida. Sin embargo, con el paso de los años aumentó la diversidad de las mismas obteniendo numerosos datos sobre otras aplicaciones clínicas (Lietor, Fortis y Moraleda, 2013) como, estrés/distrés, trastornos del estado de ánimo, trastornos de ansiedad, somatización, abuso de sustancias, trastornos de conducta alimentaria, trastornos de personalidad, dolor, cáncer o enfermedades cerebrovasculares (Vásquez – Dextre, 2016).

En los últimos años, se ha comprobado el papel del Mindfulness como una alternativa al manejo del estrés laboral, siendo capaz de reducir los niveles de éste (Alexandre et al., 2016; Dos Santos, Kozasa, Carmagnani, Tanaka, Lacerda. y Nogueira, 2016; Franco, 2009; Luken y Sammons, 2016; Aikens, Astin, Pelletier, Levanovich, Baase y Bodmar, 2004; Jayewardene, Lohrmann, Erbe y Torabi, 2017; Zolnierczyk-Zreda, Sanderson y Bedyska, 2016). Cabe destacar que existen programas ya establecidos para la reducción del estrés, los cuales integran estrategias de Mindfulness como son el programa de Reducción del Estrés Basado en Mindfulness (MBSR) o Terapia Cognitiva basado en Mindfulness (MBCT) que aplican técnicas de atención plena como estrategias para reducir ansiedad y estrés. Autores como Hyland, Lee y Mills (2015) justificaban la implementación de programas de mindfulness en el lugar de trabajo ya que según los autores esto aportaba cuatro beneficios: “gestionar el estrés del empleado, mejorar el desarrollo de trabajadores con alto potencial, favorecer el engagement y reducir el burnout, y ayudar a los empleados a afrontar el cambio organizacional” (p 143).

3. Programa de intervención

El diseño propuesto sería pretest-postest-seguimiento, donde el seguimiento se llevaría a cabo 4 meses después de la finalización del mismo. Se llevaría a cabo una primera toma de contacto con los educadores en el centro de menores propuesto en la primera semana de septiembre. A continuación, se llevaría a cabo la selección de la muestra entre los trabajadores del centro. La propuesta que se plantea sería un curso de 6 semanas, con una sesión de formación por semana de 60-90 minutos de duración. Además, se propone práctica diaria de

10-15 minutos. Una vez transcurridas las 6 semanas del programa, se llevaría a cabo la evaluación tanto del estrés laboral como del estilo de afrontamiento (Anexo 1)

Durante las sesiones se trabajarán los componentes básicos del Mindfulness, así como la incorporación de la práctica en el día a día de los participantes.

Sesión 1: Presentación

En esta primera sesión se llevará a cabo una lluvia de ideas con el fin de conocer las expectativas de los participantes sobre el programa. Más tarde, se llevará a cabo la presentación del programa, así como de los participantes del mismo con idea de favorecer lazos de cara al futuro.

Objetivo:

- Conformar el grupo a través de dinámicas de presentación.
- Establecer conocimiento inicial del programa.
- Motivar al grupo en la participación del programa.
- Identificar y modificar patrones de pensamiento.
- Examinar expectativas de los participantes hacia el mindfulness.

Actividades

1. Técnica del dado para la presentación de todos los participantes. Empezando por el formador, todos se presentan aportando la información que consideren oportuna de ellos mismos. Se irá lanzando el dado para que sea de manera aleatoria y menos formal. Se pedirá a los miembros del grupo que se presenten brevemente dando datos como nombre, puesto actual, experiencia previa en mindfulness y expectativas acerca del programa.
2. Cada participante deberá pensar una meta que deseen alcanzar, ya sea de carácter personal o profesional, a través del mindfulness. Se les facilitará una hoja con dos columnas en las cuales deberán identificar, por un lado, aquellas actitudes o pensamientos que facilitan poder alcanzarlos y, por otro lado, aquellas actitudes o pensamientos que lo dificultan.

Sesión 2. Identificar estresores

Objetivo:

- Aprender a identificar fuentes de estrés

Al inicio de la sesión, se realizará una práctica de mindfulness, de unos 3 minutos de duración tras la cual se comentará ¿cómo les ha parecido la práctica? ¿les ha resultado difícil/fácil mantener la atención? Si les ha resultado difícil, que factores creen que les han influido.

Se abordarán, a nivel teórico, nociones básicas sobre el estrés laboral y posibles factores que causan el mismo, realizando un brainstorming de factores que a ellos le ocasionen altos niveles de estrés. A su vez, se invitará a que compartan diferentes experiencias en las que hayan vivido elevados niveles de estrés de manera que sean capaces de identificar estos factores en sus propias vivencias y las de sus compañeros. Para finalizar, se les explicará la importancia de mantener un entrenamiento diario, de manera que practiquen aproximadamente 10 minutos cada día. A su vez, se les guiará en como elaborar un autorregistro para que anoten las sensaciones y emociones que tenga antes, durante y después de cada práctica.

Sesión 3: Introducción al Mindfulness

Objetivos:

- Conocer el Mindfulness. Conceptos básicos.

Se partirá de un brainstorming sobre lo que piensas que es el mindfulness los participantes. A partir de ahí, se explicará qué es el mindfulness y que no es, ya que suele haber tendencia a pensar que es mantener la mente en blanco en vez de centrarse en el “aquí y ahora”. Se trabajará con los conceptos básicos de mindfulness (Anexo 2). Además, se hablará de conceptos como los pensamientos voluntarios e involuntarios y cómo afrontarlos. Para concluir la sesión, se pondrá en práctica lo aprendido durante la sesión teórica.

Sesión 4. “Puesta en marcha”

Objetivos:

- Aprender respiración consciente y utilizarlo como técnica para permanecer en el presente.
- Cómo integrar la práctica en nuestro día a día.

Se iniciará la sesión hablando de la importancia del cuerpo y de la postura adecuada para meditar, haciendo hincapié en las sensaciones corporales que tenemos durante la meditación. Explicando que la atención al cuerpo rompe el bucle de pensamientos y a su vez, los sustituye por las sensaciones corporales. A continuación, se explicará la técnica de la respiración

diafragmática y cómo utilizarla en los momentos necesarios para redirigir los pensamientos al momento presente. Una vez finalizada la parte más teórica, se llevará a cabo la práctica dónde se les enseñará a los participantes los pasos a seguir para realizarla. Se les guiará a que cierren los ojos, se coloquen en la postura adecuada y centre su atención en su respiración siguiendo los puntos aprendidos hasta ahora. Esta práctica tendrá una duración de 5-10 minutos donde la única petición será centrar la atención en su respiración en todo momento. Tras la práctica, se pedirá un feedback de cómo se han sentido durante la misma. Se motivará a los participantes a que continúen con la práctica 5-10 minutos diarios.

Sesión 5. Conocer sensaciones corporales

Objetivo:

- Conocer y normalizar las sensaciones corporales.

Para iniciar esta sesión, se tendrán en cuenta los resultados de la práctica de la semana anterior. En grupo, se hablará sobre qué les está pareciendo la práctica diaria, cómo les está resultando la incorporación de ésta en el día a día. Nos centraremos en las sensaciones corporales que están viviendo y se utilizará como inicio a la práctica de Body Scan.

Sesión 6. Finalización y despedida

Objetivos:

- Elaborar nuestro plan utilizando las estrategias aprendidas durante las sesiones.

En la primera parte de la sesión, se elaborará un planning individual de meditación utilizando las técnicas aprendidas durante el programa de intervención y tras haber realizado las prácticas diarias, eligiendo cada participante la estrategia o forma de llevar a cabo su plan.

Una vez realizados, se llevará a cabo una evaluación grupal, en la que se analizarán las expectativas que se tenían al inicio del programa y el estado actual.

4. Resultados esperados

Una vez realizado el programa de intervención en mindfulness se espera que se reduzcan los niveles de estrés, mejorando así el desarrollo de los trabajadores en su ambiente laboral, favorecer el engagement y reducir el estrés laboral además de ayudar a los empleados a afrontar las demandas laborales.

Con la implementación de estas actividades se espera que a su vez se incremente la calidad de vida de los participantes, lo que se verá reflejado en una mejora del ambiente laboral posterior.

5. Conclusiones

Los resultados de nuestro programa de intervención podrían indicar que el entrenamiento en Mindfulness es una alternativa al manejo del estrés laboral, siendo capaz de reducir los niveles de éste (Alexandre et al., 2016; Dos Santos, Kozasa, Carmagnani, Tanaka, Lacerda y Nogueira, 2016; Franco, 2009; Luken y Sammons, 2016; Aikens, Astin, Pelletier, Levanovich, Baase y Bodmar, 2004; Jayewardene, Lohrmann, Erbe y Torabi, 2017; Zolnierczyk-Zreda, Sanderson y Bedyska, 2016). A su vez, estos resultados concordarían con informes ya existentes que sugieren que este tipo de intervenciones están asociadas a una disminución de la intensidad y frecuencia del afecto negativo (Brown y Ryan, 2003), reducción de la ansiedad (Shapiro, Schwartz y Bonner, 1998), menor nivel de preocupación crónica (Delgado, Guerra, Perakakis, Vera, Reyes del Paso y Vila, 2010) y reducción del estrés (Astin, 1997).

Tras la realización del presente TFM se hace necesario destacar posibles líneas de intervención futuras que mejoren la implementación del programa, así como los resultados del mismo. Sería interesante la aplicación de instrumentos de evaluación que midan el nivel de estrés laboral, así como la calidad de vida o los estilos de afrontamiento de los educadores los cuales tomar de línea base para poder realizar un diseño pretest-posttest ya que el programa que se expone sólo tiene en cuenta la creación del mismo a nivel teórico.

Durante la realización del mismo, se valorarán las competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster especialmente como comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos lo que nos capacitó a la hora de elegir de entre las teorías y estrategias existentes aquella que queríamos utilizar en nuestro programa de intervención ; valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo; implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones; intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleado, creando un programa de intervención cuya viabilidad en el campo de trabajo permita la obtención de los objetivos expuestos en el TFM y juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos

ANEXOS

Anexo 1

Calendario programa de intervención.

	SEPTIEMBRE					OCTUBRE			
Primer contacto	x								
Captación de participantes		x							
Programa de intervención (6 sesiones)			1°	2°	3°	4°	5°	6°	
Evaluación post programa									x

Anexo 2

Componentes básicos del Mindfulness (Pérez y Botella, 2006):

1. Atención al momento presente: Centrarse en el momento presente en lugar de estar pendiente del pasado (rumiaciones) o del futuro (expectativas, deseos y temores). Mientras se medita, se puede atender los propios procesos internos y, en la vida cotidiana, centrarse en la tarea que se está realizando.
2. Apertura a la experiencia: Capacidad de observar la experiencia sin interponer el filtro de las propias creencias. Observar la experiencia como si fuera la primera vez, cualidad que en el Zen se denomina “mente de principiante”
3. Aceptación: Se puede definir aceptación como, experimentar los eventos plenamente y sin defensas, tal y como son.
4. Dejar pasar: Consiste en desprenderse, desapegarse de algo a lo que nos aferrábamos. Se cree erróneamente, que cuanto más posea, cuanto más se controle, cuanto más se consiga, más feliz se será.
5. Intención: Es lo que cada persona persigue cuando practica mindfulness. Cuando se está meditando no se debe tratar de conseguir ningún propósito inmediato, simplemente hay que participar con conciencia plena de lo que se está haciendo. (Vásquez-Dextre, 2016)

Referencias

- Aikens, K. A., Astin, J., Pelletier, K. R., Levanovich, K., Baase, C. M., 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.
- Allexandre, D., Bernstein, A. M., Walker, E., Hunter, J., Roizen, M. F., y 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 American*, 58(3), 254–264.
- Astin, J. A. (1997). Stress reduction through mindfulness meditation: effects on psychological symptomatology, sense of control, and spiritual experiences. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 66, 97-106.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269. doi: 10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M. J. P. M. y Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 3-16. doi: 10.1027/1866-5888/a000006
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274
- Bakker, A. B., Demerouti, E. y Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393-417. doi: 10.1080/13594320344000165
- Brown, K. W. y Ryan, R. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822-848.

- Crawford, E. R., LePine, J. A. y Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834-848. doi: 10.1037/a0019364
- Delgado, L. C., Guerra, P., Perakakis, P., Vera, M. N., Reyes del Paso, G. y Vila, J. (2010). Treating chronic worry: psychological and physiological effects of a training programme based of mindfulness. *Behaviour Research & Therapy*, 48, 873-882.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- Dos Santos, T. M., Kozasa, E. H., Carmagnani, I. S., Tanaka, L. H., Lacerda, S. S., y Nogueira, L. A. (2016). Positive effects of a stress reduction program based on mindfulness meditation in brazilian nursing professionals: Qualitative and quantitative evaluation. *Explore*, 12(2), 90-99.
- Franco, C. (2009). Modificación de los niveles de burnout y de personalidad resistente en un grupo de deportistas a través de un programa de conciencia plena (mindfulness). *Anuario de Psicología*, 40(3), 377-390
- Gabel, R., Peralta, V., Paiva, R. A., & Aguirre, G. (2012). Estrés laboral: Relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58), 271-290
- Goilean, C., García, F.J., Tomás, I. y Subirats, M. (IDOCAL). (2020). *Mindfulness en el ámbito del trabajo y de las organizaciones*.
<https://doi.org/10.23923/pap.psicol2020.292>
- Hakanen, J., Bakker, A. B. y Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *The Journal of School Psychology*, 43, 495-513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. En A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. 102-117. New York: Psychology Press.

- Hyland, P. K., Lee, R. A., y Mills, M. J. (2015). Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(04), 576–602. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.41>.
- Jayewardene, W. P., Lohrmann, D. K., Erbe, R. G., y Torabi, M.R. (2017). Effects of preventive online mindfulness interventions on stress and mindfulness: A meta-analysis of randomized controlled trials. *Preventive Medicine Reports*, 5, 150–159. <https://dx.doi.org/10.1016/j.pmedr.2016.11.013>.
- Johnson, J. V. y Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Innlications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Lietor V., Fortis M. y Moraleda B.(2013) Mindfulness en medicina. *Med Fam Andal* , 14 (2). 166-79.
- Luken, M., y Sammons, A. (2016).Systematic review of mindfulness practice for reducing job burnout. *The American Journal of Occupational Therapy*, 70(2), 1-14.
- Meijman, T. F. y Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En Drenth, P.J., Thierry, H y Wolff C. F. (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology*. 5-33. Hove, UK: Erlbaum
- Moñivas, A., García-Diex, G. y García de Silva, R (2012). Mindfullnes (Atención plena): concepto y teoría. *Portularia*, 12, 83-89.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P. y Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96, 71-94. doi: 10.1037/a0021484
- Peiró, J. M., González-Romá, V. y Zurriaga, R. (2002). Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias de estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las organizaciones de servicios sociales. *Sección técnica*. 20, 11-20.
- Pérez, M. y Botella, L. (2006) Conciencia plena (mindfulness) y psicoterapia: Concepto, evaluación y aplicaciones clínicas. *Revista de Psicoterapia*. 17 (66-67). 77-120.

- Shapiro, S. L., Schwartz, G. E. y Bonner, G. (1998). Effects of mindfulness-based stress reduction on medical or premedical students. *Journal of Behavioral Medicine*, 21, 581- 599.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Söderfelt, B., Söderfelt, M., Muntaner, C., O´Campo, P., Warg, L. y Ohlson, C. (1996). “Psychosocial work environment in human service organizations: A conceptual analysis and development of the demand-control model”. *Social Science and Medicine*, 42, 1217 – 1226.
- Vásquez-Dextre, E. R. (2016). Mindfulness: Conceptos generales, psicoterapia y aplicaciones clínicas. *Rev Neuropsiquiatr.* 79 (1).
- Vich, M. (2015).The emerging role of mindfulness research in the workplace and its challenges. *Central European Business Review*, 4(3), 35-47.
- Zońnierczyk-Zreda, D., Sanderson, M., & Bedy ska, S. (2016). Mindfulness-based stress reduction for managers: A randomized controlled study. *Occupational Medicine*, 66(8), 630–635. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw091>.