

Meditación y desempeño laboral (*Job Performance*). Una revisión teórica en las dimensiones de comportamiento cívico y contraproducente *Meditation and Job Performance. A Theoretical Review of Civic and Counterproductive Behavior Dimensions*

Itzchel Sanchez Puente^I, Sergio Alvarado Altamirano^{II}, Ramon Martinez Huerta^{III}, Juan Cayetano Niebla Zatarain^{IV}, David Moreno Candil^V y Patricia Carmina Inzunza Mejia^{VI}

Recibido 29 de septiembre de 2023; aceptado 20 de agosto de 2024

Resumen

En un entorno cada vez más competitivo, las organizaciones reconocen el elemento humano como una fuente clave de mejora. La gerencia se enfoca principalmente en el bienestar material de quienes colaboran en una organización, dejando en segundo plano el interés por el bienestar personal y espiritual. Este trabajo presenta una revisión teórica sobre los fundamentos, antecedentes, modelos y evaluación del desempeño, con énfasis en dos comportamientos: 1) el cívico, que impacta positivamente en la organización, y 2) el contraproducente, con efectos negativos. Además, se analiza la meditación, sus antecedentes, mitos, técnicas y definiciones, explorando su influencia en el desempeño laboral. El estudio revela que los enfoques basados en la práctica de la meditación se están implementando ampliamente, pero existen pocas investigaciones que evalúen con mayor rigor y evidencia empírica la influencia benéfica que puede provocar esta práctica en el desempeño y bienestar no material de las personas.

Palabras clave: Meditación, Religión, Bienestar, Calidad de vida laboral, Comportamiento Humano, Comportamientos cívicos y contraproducentes en la organización.


Código JEL: Z19, Z12, I31

Abstract


In an increasingly competitive environment, organizations recognize the human element as a key source of improvement. Management primarily focuses on the material well-being of the organization's employees, often sidelining interest in their personal and spiritual well-being. This work presents a theoretical review of the foundations, background, models, and evaluation of performance, with an emphasis on two behaviors: 1) civic behavior, which positively impacts the organization, and 2) counterproductive behavior, which has negative effects. Additionally, it examines meditation, its background, myths, techniques, and definitions, exploring its influence on job performance. The study reveals that approaches based on meditation practices are being widely implemented, yet there is limited research that rigorously evaluates and provides empirical evidence of the beneficial influence this practice can have on performance and individuals' non-material well-being.


Keywords: Company, Meditation, Religion, Wellbeing, Quality of working life, Human Behavior, Organizational civic and counterproductive Behavior.


JEL Code: Z19, Z12, I31.


^I Universidad Autónoma de Sinaloa, México. Profesora Investigadora. Doctora en Ciencias Administrativas por la Universidad Autónoma de Occidente (UAdeO) México. Área de especialidad: Desempeño Laboral. Contacto: itzchelsp@uas.edu.mx  <https://orcid.org/0000-0002-9708-9018>

^{II} Universidad Autónoma de Occidente, (UAdeO) México. Profesor Investigador. Doctor en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana (Unidad Iztapalapa). Área de especialidad: Cambio organizacional. Contacto: sergalva60@gmail.com

^{III} Universidad Autónoma de Occidente, (UAdeO) México. Profesor Investigador. Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Áreas de especialidad: Desarrollo y bienestar socioeconómico. Contacto: mahur54@gmail.com  <https://orcid.org/0000-0001-7934-4217>

^{IV} Universidad Autónoma de Occidente, (UAdeO) México. Profesor Investigador. Doctor en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana (Unidad Iztapalapa) Áreas de especialidad: Empresas Familiares y Cultura Organizacional. Contacto: jnieblaz@hotmail.com  <https://orcid.org/0000-0002-7978-6573>

^V Universidad Autónoma de Occidente, (UAdeO) México. Profesor Investigador. Doctor en psicología por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) Área de especialidad: Psicología social. Contacto: dmorenocandil@gmail.com  <https://orcid.org/0000-0001-7521-1345>

^{VI} Universidad Autónoma de Sinaloa, México. Profesora Investigadora. Doctora en Estudios Fiscales, por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Área de especialidad: Gestión empresarial. Contacto: inzunzap@uas.edu.mx  <https://orcid.org/0000-0001-8789-4972>

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este artículo es presentar un esquema simplificado de la relación entre la práctica de la meditación y el desempeño laboral individual, abarcando los modelos y conceptos relevantes en los temas investigados. Por un lado, se aborda el desempeño laboral individual, conocido en inglés como *Job performance*, específicamente en relación con el comportamiento cívico dentro de la organización (*Organizational Citizenship Behavior*, OCB) y el comportamiento contraproducente en el trabajo (*Counterproductive Work Behavior*, CWB), así como el concepto de meditación y la corriente teórica en la que se enmarca. Cabe señalar que, en este estudio, las dimensiones del desempeño laboral—OCB, CWB y meditación—se tratan de manera separada.

La literatura sobre el desempeño laboral en el campo de la psicología industrial-organizacional (I-O) se agrupa en tres grandes áreas: 1) integración del constructo de desempeño, 2) modelado y 3) evaluación. En cuanto a la meditación, dada la amplitud y antigüedad del concepto, se abordan sus antecedentes, así como las diversas definiciones y enfoques de estudio. Además, se exploran las técnicas y tipos de meditación más conocidos y practicados. En este contexto, se destacan algunos de los mitos que han surgido en torno a la práctica de la meditación. Asimismo, se analizan aspectos de la vida cotidiana que pueden transformarse al meditar, los cuales Sepalla (2013) considera dimensiones como la felicidad, la salud, el autocontrol y la productividad.

DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL (*JOB PERFORMANCE*)

Antecedentes del desempeño laboral individual

Los recursos humanos son uno de los factores clave que determinan la supervivencia de una empresa. Para obtener los mejores resultados, se requieren sistemas eficientes, lo que hace imprescindible la gestión de recursos humanos. Esto se debe a que las empresas, organizaciones e instituciones tienen como uno de sus objetivos mejorar el desempeño de sus empleados. El desempeño laboral está determinado por factores como el nivel de educación, la motivación y la experiencia de cada trabajador (Wijayanti *et al.*, 2023). Se considera el bloque de construcción básico sobre el que se cimienta toda la economía (Kim y Ployhart, 2014). Sin desempeño, no existe el desempeño de equipo, ni de unidad, ni organizacional, ni del sector económico, lo que también afecta el Producto Interno Bruto (PIB) (Campbell y Wiernik, 2015).

El desempeño laboral se integra por tres componentes: 1) comportamiento, 2) rendimiento y 3) resultados, que deben entenderse de forma diferenciada. El comportamiento se refiere a lo que hace la gente, el desempeño es el valor organizacional esperado de dichas acciones y los resultados son los estados o condiciones de las personas o cosas que se modifican y que contribuyen o restan valor a la organización. Por lo tanto, los resultados son la vía a través de la cual el comportamiento de un individuo ayuda o dificulta a la organización en el logro de sus objetivos. Para comprender y gestionar el desempeño, es necesario interpretarlo como un fenómeno conductual (Motowidlo y Harrison, 2013). La teoría de los antecedentes de desempeño fundada en los hallazgos de Hunter (John E.



Hunter, 1983), ampliada por Schmidt *et al.* (1986) y Borman *et al.* (1991), y formalizada por Campbell (1990) y colegas (Campbell *et al.*, 1993; Campbell *et al.*, 1996) continúa siendo ampliamente aplicable en la investigación de recursos humanos (Dudley y Cortina, 2008).

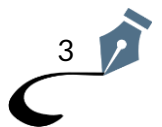
Definición de desempeño laboral individual (*Job performance*)

Hasta la década de 1980, los intentos de modelar el desempeño laboral como una construcción fueron mínimos. En ese entonces, solo existía lo que se denominó el "problema del criterio" (Austin y Villanova, 1992), cuyo objetivo era encontrar indicadores de desempeño que se aproximaran lo más posible al criterio "último". Este criterio final se definió como un indicador de la contribución total de un individuo a las metas de la organización. Sin embargo, no existía tal indicador. La situación comenzó a cambiar en la década de 1980, cuando, en el marco del Proyecto de Clasificación y Selección del Ejército (Proyecto A), se seleccionó sistemáticamente una muestra de trabajos técnicos, se desarrollaron más de 100 indicadores de desempeño para cada trabajo y se recopilaron datos en dos cohortes de 10,000 soldados en tres momentos diferentes (Campbell y Wiernik, 2015).

Según Motowidlo *et al.* (1997), los modelos generales de las teorías del desempeño laboral pueden dividirse en dos grandes temas. El primero es la estructura dimensional del dominio del desempeño, que implica los esfuerzos por identificar y definir categorías de desempeño laboral aplicables a todos los trabajos. El segundo tema se refiere al patrón causal de las relaciones entre los antecedentes del desempeño laboral y sus diversos componentes dimensionales.

A lo largo del tiempo, varios autores han contribuido a construir y perfeccionar el concepto de desempeño laboral, estableciendo sus fundamentos desde los años noventa. Entre estos se incluyen los estudios sobre los determinantes del desempeño (Austin y Villanova, 1992; Campbell *et al.*, 1993), así como los enfoques centrados en los resultados (Motowidlo *et al.*, 1997). Al tratarse de un constructo relativamente nuevo y en constante evolución, diferentes autores lo han definido de diversas maneras, revisándose algunas de estas definiciones a continuación. Se ha alcanzado un consenso en que el desempeño laboral individual debe entenderse como las acciones que las personas realizan, las cuales contribuyen al logro de las metas de la organización. Esta definición no requiere que las acciones de desempeño estén circunscritas al término "trabajo", ni que permanezcan estáticas durante un período de tiempo, ni que los objetivos se describan con un nivel de especificidad (Campbell y Wiernik, 2015).

Por su parte, Motowidlo y Harrison (2013) lo definen como el dominio del desempeño que abarca comportamientos que pueden tener efectos tanto positivos como negativos en el logro de las metas organizacionales. La definición enfatiza que el desempeño es una propiedad del comportamiento. Además, el valor esperado del comportamiento para la organización es otro aspecto clave de esta definición (Motowidlo *et al.*, 1997). Si el desempeño se define exclusivamente en términos de resultados cuantificables, los individuos estarán motivados a maximizar esos resultados, a menudo a expensas de otras actividades igualmente vitales para la organización (Landy *et al.*, 1983). Los resultados, en este sentido, son más complejos que los comportamientos, ya que son una función conjunta



de lo que hace la persona y las circunstancias en las que lo hace (Murphy y Kroecker, 1988). Una de las definiciones más antiguas del desempeño incluye tanto el comportamiento como los resultados, los cuales pueden medirse directa o indirectamente. Esta definición resulta valiosa para las organizaciones, ya que facilita la toma de decisiones sobre programas e identifica variables predictoras que se pueden entender como determinantes de ciertas conductas (Hull, 1928). Por otro lado, Viswesvaran y Ones (2000) lo definen como "acciones, comportamientos y resultados escalables en los que los empleados participan o que provocan, los cuales están vinculados y contribuyen a los objetivos de la organización". El desempeño laboral, en este sentido, está relacionado con los resultados tanto a nivel de los empleados como de la organización. Comprender los factores que influyen en el desempeño a nivel individual, grupal y organizacional es fundamental.

Para los fines de esta investigación, definimos el desempeño laboral como las acciones, comportamientos y resultados escalables en los que los empleados participan o logran, y que están vinculados a los objetivos organizacionales (Viswesvaran y Ones, 2000). El desempeño debe definirse en términos de comportamiento o de los resultados del comportamiento. Desde la perspectiva organizacional, existe una fuerte tentación de definir el desempeño en términos de resultados; sin embargo, hay razones para definirlo en términos de comportamiento más que en términos de resultados (Murphy y Kroecker, 1988). Se asume que el desempeño laboral es conductual, episódico, evaluativo y multidimensional (Motowidlo *et al.*, 1997). El papel de los individuos en estos procesos ha sido, a lo largo del tiempo, relativamente simple y limitado, aunque esta situación está cambiando. Los investigadores en el ámbito de la administración están afinando cada vez más las mediciones que exploran los orígenes de la efectividad organizacional, enfocándose en el estudio de los recursos de capital humano (Koopmans *et al.*, 2011).

Los Modelos del Desempeño Laboral Individual

La creación de modelos es uno de los aspectos que los investigadores han estudiado ampliamente, destacan aportaciones de diferentes autores. Para modelarlo se han desarrollado distintos marcos. Algunos de ellos; el modelo multifactor de Campbell (Campbell, 1990, 2012b), PAP Competencia, adaptabilidad y proactividad (Griffin *et al.*, 2007), DT Desempeño de tareas (Borman y Brush, 1993; Fleishman, 1975), Modelos de competencia (Borman y Brush, 1993; Tett *et al.*, 2000), comportamientos cívicos en la organización (OCB) (Smith *et al.*, 1983), comportamientos contraproducentes en la organización (CWB) (Martinko *et al.*, 2002) sin embargo, existen más propuestas. Para el propósito de este artículo se utilizan dos, modelo de comportamiento cívico organizacional (OCB) "*organizational civic behavior*", y comportamiento laboral contraproducente (CWB) "*counterproductive work behavior*" por sus siglas en inglés.

Comportamiento Cívico Organizacional (OCB)

El comportamiento cívico se mide normalmente en términos de su frecuencia, no de su eficacia. Debido a que los comportamientos cívicos tienen un valor esperado positivo, la suposición implícita es que cuanto más frecuentemente se realicen, más se beneficia la organización, esta perspectiva no reconoce el hecho de que las conductas cívicas se pueden realizar con diversos grados de efectividad. (Motowidlo y Harrison, 2013).



La investigación en este campo ha reconocido el papel de los comportamientos laborales de los colaboradores. Borman y Motowidlo (1997). Algunos investigadores han sugerido que existen tres amplios dominios de desempeño: desempeño de tareas, comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB) y comportamiento de trabajo contraproducente (CWB) (Dalal, 2005; Martinko *et al.*, 2002; Smith *et al.*, 1983).

Originalmente el OCB se definió como un comportamiento intencional del empleado que es discrecional y que, por lo general, no se reconoce ni recompensa, pero que mejora el funcionamiento de la organización (Organ, 1988; Schnake, 1991). Se admite que OCB puede ser reconocido y recompensado durante las evaluaciones (Organ, 1997). Se han identificado dos dimensiones -organizaciones OCBO y personas OCBP- así como distintas categorías, dependerá del autor que se consulte la cantidad y los tipos que se formulen y utilizan, algunas de ellas: altruismo, cortesía, espíritu deportivo, virtud cívica y conciencia, entre otros. Un aspecto a considerar en su conceptualización actual, Organ (1997) ha eliminado el requisito de que estos comportamientos sean de rol adicional y no sean recompensados directamente. El único requisito es que sean discrecionales y contribuyan a la eficacia organizativa (Organ, 1988).

Se propuso originalmente que el comportamiento cívico estaría asociado con la satisfacción laboral (Organ, 1997; Smith *et al.*, 1983) . Borman y Motowidlo (1993) afirmaron que las variables de personalidad serían los principales predictores de los comportamientos, cuyo contenido se superpone con muchas dimensiones de la ciudadanía organizacional, la evidencia respalda ambas afirmaciones. La satisfacción y otras actitudes laborales están relacionadas con los comportamientos ciudadanos según Podsakoff *et al.* (2000) y los rasgos de personalidad como la amabilidad y la escrupulosidad están relacionados con el desempeño contextual (Borman *et al.*, 2001; Hurtz y Donovan, 2000)

Comportamiento laboral contraproducente (CWB)

El comportamiento contraproducente es un constructo que es difícil de integrar en una teoría del conocimiento y la habilidad como antecedentes del desempeño. Al igual que con los comportamientos cívicos, los comportamientos contraproducentes tendrían que calificarse según su efectividad para comprender completamente la influencia que el conocimiento y la habilidad ejercen sobre ellos. Pero la idea de un comportamiento contraproducente "eficaz" parece inherentemente contradictoria, si se trata el grado de eficacia (o ineficacia) de un comportamiento como un indicador de la medida en que, en conjunto, impacta en el logro de las metas organizacionales (Motowidlo y Harrison, 2013) .

El CWB se define como un comportamiento intimidante, hostil, humillante y desviado que puede tener lugar en cualquier situación en una organización, como llegar tarde al trabajo, ausentarse del trabajo o maldecir a los compañeros de trabajo (Spector *et al.*, 2006). Otra definición revisada; acciones y comportamientos escalables en los que participan los empleados que restan valor a los objetivos o el bienestar de la organización. Incluyen comportamientos que traen consigo consecuencias indeseables para la organización (Ones y Dilchert, 2013).



Una definición donde varios estudiosos de CWB coinciden, un comportamiento intencional de los empleados que es perjudicial para los intereses legítimos de una organización, comportamiento voluntario que viola normas organizacionales importantes y al hacerlo amenaza el bienestar de una organización, sus miembros o ambos (Bennett y Robinson, 2000; Gruys y Sackett, 2003; Martinko *et al.*, 2002; Robinson y Bennett, 1995).

Algunas investigaciones han identificado diferentes formas de comportamientos contraproducentes CWB, comparte las mismas dimensiones que el modelo OCB, y algunas categorías son: daños a la propiedad, abuso de sustancias, violencia en el trabajo entre otros, de igual manera dependerá del autor que se consulte (Ones *et al.*, 1993; Sackett y Wanek, 1996). Los psicólogos del trabajo han estudiado durante mucho tiempo otros comportamientos que también son considerados categorías, tales como; abstinencia en términos de tardanza o retrasos, ausentismo y rotación del personal, también han explorado los antecedentes y las consecuencias de la holgazanería social, la elusión o la propensión a retener el esfuerzo (Kidwell y Bennett, 1993; Viswesvaran y Ones, 2000). Por lo tanto, desde una perspectiva de definición, OCB y CWB podrían considerarse opuestos en el sentido de que el primero beneficia a la organización, mientras que el segundo la perjudica (Dalal, 2005). Siempre que exista un vínculo entre el comportamiento organizacional, el comportamiento ciudadano y contraproducente con el desempeño de los trabajadores, siempre ayudará a alcanzar los objetivos de una organización (Tagliabue *et al.*, 2020). El desempeño de las organizaciones mejora las relaciones entre los empleados, lo que en última instancia conduce a una mayor participación en OCB y menor en CWB (Gan y Yusof, 2018)

La Evaluación de los Modelos del Desempeño Laboral Individual

La evaluación del desempeño se refiere a un proceso formal, que ocurre con poca frecuencia, por el cual los empleados son evaluados por algún “juez” (generalmente un supervisor) que evalúa el desempeño del empleado, asigna una puntuación a esa evaluación y luego informa al empleado de su calificación formal (Denisi y Murphy, 2017). Las organizaciones utilizan una diversidad de sistemas para evaluar, administrar, recompensar y dirigir el desempeño laboral de sus empleados. Estos a menudo toman la forma de sistemas formales de evaluación, otras organizaciones emplean sistemas de gestión que están diseñados para alinear los objetivos y actividades de desempeño de los empleados, grupos de trabajo, departamentos y divisiones (Aguinis y Pierce, 2008; Murphy, 2019; Pulakos y O’Leary, 2011).

Las organizaciones realizan evaluaciones por una serie de razones, como proporcionar documentación para la toma de decisiones, proporcionar comentarios sobre el desempeño y desarrollar una base para las decisiones de pago (Cleveland. *et al.*, 1989), pero se cree que el propósito final para realizar evaluaciones es mejorar el desempeño organizacional (DeNisi y Sonesh, 2010). La evaluación del desempeño se define como; un evento discreto, formal y sancionado por la organización, que ocurre una o dos veces al año, que tiene dimensiones y/o criterios claramente establecidos que se utilizan en la evaluación. El objetivo final debe ser proporcionar información que permita a los gerentes mejorar el desempeño de los empleados (Almohtaseb *et al.*, 2019; Campbell *et al.*, 1993; Denisi y Pritchard, 2006).

Se ha utilizado una amplia gama de sistemas para evaluar el desempeño en las organizaciones, que van desde las evaluaciones anuales tradicionales del desempeño hasta los sistemas de gestión contruidos en torno a evaluaciones informales en tiempo real. Entre las principales formas: formatos de escala o *ratings* (Knapp *et al.*, 2001; Organ *et al.*, 2011); el factor general (Viswesvaran *et al.*, 2005); propósitos (Dalal *et al.*, 2014; Kluger y Denisi, 1996; Mangos *et al.*, 2007); dinámica del desempeño (Stewart y Nandkeolyar, 2007); cultural (Barron y Sackett, 2008; Campbell, 2012a); métodos del enfoque de desempeño (Campion, 2011; Denisi y Kluger, 2000; DeNisi y Sonesh, 2010; Murphy, 2008; Ones *et al.*, 2008; Pulakos y O'Leary, 2011; Tett *et al.*, 2000); muestras simulaciones (Colegrove y Bennett Jr., 2006); tecnología (Hunt, 2011) y metas y desempeño (Locke *et al.*, 2002) entre otros.

MEDITACIÓN

Antecedentes sobre la relación entre meditación y bienestar

La meditación se concibió originalmente dentro del contexto filosófico religioso de las disciplinas espirituales orientales. Era una técnica utilizada en las tradiciones como un medio para desarrollar la percepción (sabiduría), la purificación (falta de ira, codicia y egoísmo), la concentración, así como para inducir estados alterados de conciencia. La literatura de investigación sobre la meditación intenta explicarla como un estado alterado de conciencia, sugiere que ocurren cambios fenomenológicos subjetivos durante su práctica (Shapiro Jr, 1980).

Oriente y occidente conciben la meditación de manera diferente, al compararla bajo el enfoque de la psicología occidental se vuelve aparente lo que Kuhn ha llamado “el choque de paradigmas” (Kuhn, 1962), al examinar las disciplinas de las afirmaciones de conciencia desde un marco tradicional occidental. Son rechazados, porque estos estados son desconocidos en los modelos occidentales, son más bien vistos como patológicos (R. Walsh, 1993). Distintos autores han destacado la importancia del bienestar físico y mental para una vida plena; en lo individual, familiar, profesional, en la interacción social, entre otras. Popularmente se le conoce como bienestar, se considera una manifestación a la profunda sensación interior de placidez, es necesario que este sea placentero, agradable con todos y todo lo que te rodea. El bienestar interno es la garantía para construir una sociedad pacífica y un mundo feliz (Sadhguru, 2018). La salud mental es un término que se ha popularizado y sustituido al de bienestar debido a las consecuencias de la pandemia COVID.

Los principales y más antiguos antecedentes de la meditación se encuentran en la religión budista e hinduista, se menciona al yoga debido a que esta es parte de las muchas actividades que se involucran en su práctica; es decir, la meditación junto con otras prácticas que se realizan en conjunto se llaman yoga, la cual busca el equilibrio del ser humano. Dichos antecedentes se encuentran en los *yoga-sutras* de Patanjali que vivió hacia el siglo II d.C. Anterior a él esta Adiyogi, a quien se considera el primer yogui, el creador del yoga hace más de 15 mil años. Cabe aclarar al respecto que no es una práctica, no es un ejercicio ni tampoco una técnica, la conciencia popular ha generado una forma sesgada del yoga que se ha difundido por el mundo (Sadhguru, 2018).

La exposición más completa de la antigua tradición de sabiduría del yoga en un tratado de dos mil años de antigüedad el Yoga-Sutra, se ha considerado habitualmente un manual de meditación; y se considera uno de los más avanzados del mundo (Cope, 2006). Las prácticas de la meditación tienen mucho en común, están basadas en las mismas ideas y principios desarrollados en la India, en los siglos V al XII (Goldstein, 1976; LeSHAN, 1974; R. Walsh, 1979; Williams y Kabat-Zinn, 2011a).

Para obtener el bienestar subjetivo el cual es personal y requiere de un trabajo individual, se proponen distintas maneras, entre las propuestas se encuentran actividades de estimulación física (Jones *et al.*, 2019; R. Walsh, 2011), acciones de relación del individuo con el exterior, tales como ser amable, sentir gratitud, conexión, entre otras (Seppala, 2016; Yaden *et al.*, 2021), como psicoterapia innovadora (Manocha, 2000; Moore y Malinowski, 2009; R. Walsh, 1996), participación religiosa o espiritual (R. Walsh, 2011), prevención y mejora de la salud (Franco *et al.*, 2009; Sadhguru, 2018; Wallace y Benson, 1972) entre otras. La meditación y sus variaciones o técnicas es una de las actividades más propuestas que se utilizan con mucha frecuencia para lograr bienestar, en los últimos años, el interés por la meditación ha aumentado rápidamente (Moore y Malinowski, 2009).

Las razones para meditar son muchas y dependerán de las circunstancias particulares de cada individuo. Lo común, se medita para encontrarse, para recuperarse, para volver a algo de nosotros mismos; Para acceder de mayor manera al potencial humano a la capacidad para ver y funcionar en la realidad de manera más eficaz (LeSHAN, 1974). Tiene como objetivo entender de manera profunda la naturaleza de los procesos mentales, de la identidad individual y la realidad (Sadhguru, 2018). Hay quien considera que la meditación es una herramienta (Petchsawang y Duchon, 2012), también una tecnología (Orme-Johnson *et al.*, 1988; Sadhguru, 2018). LeSHAN (1974) la considera una disciplina.

El bienestar involucra la salud mental, la define la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un estado de bienestar, en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, lo que le permite abordar las complejidades de la vida cotidiana. Sin embargo, las enfermedades de salud mental, se presentan como una de las grandes problemáticas a las que los gobiernos tendrán que dar respuesta durante el siglo (Álvarez Ulloa, 2020; World Health Organization, 2019). Algunas investigaciones obtuvieron como resultado que las enfermedades mentales, como la depresión y la ansiedad, tendrán un aumento significativo durante la pandemia, y sus efectos continuarán muchas décadas después de que sea superada (Álvarez Ulloa, 2020). Sucedió que durante y después de pandemia y en las dos últimas décadas ha aumentado en occidente el interés por la meditación.

La meditación considerada una psicoterapia innovadora es de las más extendidas y populares, varios millones de personas la han aprendido en Estados Unidos, y es aceptada por unos 50 millones en occidente. En oriente su situación es la misma que hace siglos, una disciplina ampliamente practicada, considerada como una práctica central por mucha gente que desea explorarse o desarrollarse en los más altos niveles psicológicos o religiosos (R. Walsh, 1996). Sin embargo, también tiene un lado negativo y poco investigado.

Existen lo que se conoce como “Eventos Adversos (EA)” debido a meditar. Hay estudios donde se encuentra que la ocurrencia de EA durante o después de las prácticas de meditación, no es infrecuente y puede ocurrir en personas sin antecedentes de problemas de salud mental, los resultados son relevantes y contribuyen a una perspectiva equilibrada de la meditación como una práctica que puede conducir a resultados tanto positivos como negativos. En una investigación donde se analizan 83 estudios, la prevalencia total de eventos adversos fue del 8,3%, varió entre los tipos de estudios: 3.7% para los experimentales y 33.2 % para estudios observacionales. Los EA más comunes fueron ansiedad 33 %, depresión 27 % y anomalías cognitivas 25% los problemas gastrointestinales y las conductas suicidas, ambos 11% fueron los menos frecuentes (Farias *et al.*, 2020).

Se intenta una definición

La meditación surgió de la filosofía budista y debido a que es un estado interno que es difícil observar y describir, una definición consensuada ha sido difícil de alcanzar (Good *et al.*, 2016). En parte por la distorsión del mensaje, debido a la brecha entre el entendimiento y comprensión de las disciplinas meditativas y la psicología occidental (R. Walsh y Shapiro, 2006). La meditación no se debe confundir con la relajación, el descanso físico o dormir. Hay muchas personas que la utilizan buscando beneficios a corto plazo como la relajación, el dominio del estrés, la autoconfianza y una intensa sensación general de bienestar psicológico (Behan, 2020; Chadi *et al.*, 2020; R. Walsh, 1996).

La meditación y la atención plena o “mindfulness” son términos que se han establecido en la cultura dominante, a menudo se usan indistintamente, pero existen diferencias sutiles. Por lo que es importante diferenciar la meditación de la atención plena o “mindfulness” este último se ha popularizado mucho en occidente, siendo su principal exponente John Kabat Zinn, definiéndola como la conciencia que emerge al prestar atención a propósito, en el momento presente, y sin juzgar el desarrollo de la experiencia momento a momento. Los conceptos pueden crear confusión porque frecuentemente los individuos piensan que se trata de la misma cosa, y existen diferencias claves entre ambas: el mindfulness es la conciencia de “algo” que está sucediendo en el momento, mientras que la meditación es la conciencia de la “nada”. (Kabat-Zinn, 2003; Williams y Kabat-Zinn, 2011a).

Otra diferencia es que la meditación, más que una práctica se convierte en una disciplina por su profundidad. Para que las personas realmente puedan obtener sus beneficios es necesario que estén más concentradas y dediquen tiempo considerable a ejercerla, a diferencia del mindfulness que se puede llevar aun realizando otras actividades. La meditación nace en un contexto espiritual y el mindfulness en un contexto psicológico (Williams y Kabat-Zinn, 2011a).

Walsh (1993) menciona que la meditación se refiere a una familia de prácticas que entrenan la atención en orden de aumentar la conciencia y llevar los procesos mentales bajo control voluntario. El Dalai Lama la define como un proceso espiritual e introspectivo que envuelve elementos de concentración y análisis, siendo un proceso para entrenar y tomar conciencia de la mente (Lama, 2011). La meditación es una técnica simple y natural. es distinta de la filosofía, de la oración o la contemplación, no se basa en el contenido del pensamiento, sino que implica el refinamiento sin esfuerzo, pero sistemático de los procesos



de pensamiento (Schmidt-Wilk *et al.*, 1996). La meditación es la herramienta más importante para la autocuración y la autorregulación (Brown, 1998). Por su parte, Cahn y Polich (2006) la definen como prácticas que autorregulan el cuerpo y la mente, afectando así los eventos mentales al involucrar un conjunto de atención específico. La meditación puede verse como una elevación progresiva de la conciencia y la desidentificación del contenido mental (Goldstein, 1976).

Tipos-técnicas

Las técnicas de meditación han sido desarrolladas principalmente por individuos generalmente denominados "místicos" y en ciertas escuelas místicas en las que los individuos se reúnen para estudiar y practicarlas (LeSHAN, 1974). A través de los siglos se han desarrollado prácticas específicas que reflejaban las intuiciones, tendencias y culturas de sus practicantes (R. Walsh, 1996).

Las técnicas de meditación son fáciles de aprender, fáciles de apoyar en línea, se pueden hacer individualmente y hay beneficios de la práctica grupal, también se pueden adaptar para adultos, niños, adolescentes y personas con algún tipo de discapacidad (Chadi *et al.*, 2020; Singh y Hwang, 2020). Si bien un profesional certificado -la mayoría de las veces- suele enseñar las técnicas de manera presencial, existen muchas aplicaciones que la "intentan" enseñar de manera virtual, últimamente ha habido una mayor investigación al respecto (Schulte-Frankenfeld y Trautwein, 2022). Sin embargo, el cuerpo general de literatura que se centra en la eficacia basado en teléfonos inteligentes aún es pequeño y limitado con respecto a las poblaciones investigadas y las medidas de resultado (Van Emmerik *et al.*, 2021).

El escenario para la meditación debe ser uno en el que haya distracciones mínimas, un entorno simple y un objeto meditativo bastante neutral, aunque el objeto meditativo puede tener asociaciones (Deikman, 1963). Existe una gran variedad de tipos de meditación y los propósitos de cada una son diversos. Además, también varían los métodos que se utilizan, unos emplean el cuerpo, otros recurren al sonido y el más popular, consiste en enfocarse en la respiración (Deikman, 1963; Hutcherson *et al.*, 2008; Kabat-Zinn, 2003; Lama, 2011; LeSHAN, 1974; Sadhguru, 2018; Wallace, 1970; Wallace y Benson, 1972; R. Walsh, 1979, 1993; R. N. Walsh y Cummins, 1976; R. Walsh y Shapiro, 2006; Williams y Kabat-Zinn, 2011b).

El conjunto de conocimientos actualmente sugiere que no todas las técnicas de meditación son iguales; la mayoría de las técnicas son probablemente métodos de relajación elaborados, mientras que hay otras que pueden involucrar procesos fisiológicos exclusivos de la meditación. Si se practica con regularidad, se cree que la meditación ayuda a desarrollar micro comportamientos inconscientes habituales que pueden producir efectos positivos en el funcionamiento físico y psicológico. Se ha demostrado que la meditación incluso durante 15 minutos dos veces al día produce resultados beneficiosos (Manocha, 2000).

LeSHAN (1974) propone dos tipos generales de meditación de donde se desprenden las técnicas, estructurada y no estructurada. La meditación se hace esencialmente "en la cabeza", es decir, sin movimiento corporal. La diferencia entre estas; una meditación



estructurada es aquella que define con cuidado y precisión cuál es la actividad interna hacia la que se está trabajando, el conteo de respiraciones y la meditación del loto son ejemplos. Una meditación no estructurada tiene diferentes propósitos y se hace de manera diferente, se piensa en un tema y se queda completamente en él y los propios sentimientos al respecto.

Robert Walsh (1996) propone dos tipos generales; las prácticas de concentración donde se enfoca la atención en objetivos específicos como la respiración una emoción o un factor mental, y las prácticas de conciencia, donde se experimenta la naturaleza de la mente de la conciencia y del flujo continuo de la experiencia momento a momento. Manocha (2000) menciona que hay muchas técnicas de meditación disponibles, hace mención de tres ejemplos notables, la meditación trascendental, la atención plena y el Sahaja yoga.

La meditación trascendental Maharishi, desarrolla la conciencia y el potencial humano, mejora la salud, el bienestar, la satisfacción laboral, la eficiencia y la productividad de los empleados. Influye para mejorar el clima organizacional y el desempeño financiero, disminuye el ausentismo (Schmidt-Wilk *et al.*, 1996). Isha Kriya es la meditación utilizada en una investigación realizada en la ciudad de Culiacán Sinaloa, en una institución de educación superior privado líder en el país. Es un proceso simple pero potente arraigado en la sabiduría eterna de las ciencias yóguicas creada y ofrecida por Sadhguru, Su propósito es ayudar a un individuo a ponerse en contacto con la fuente de su existencia, para crear vida de acuerdo con su propio deseo y visión. La práctica diaria ayuda a traer salud, dinamismo, paz y bienestar, es una poderosa herramienta para hacer frente al ritmo frenético de la vida moderna (Isha Yoga Centre, 1999).

Mitos

Los mitos alteran las verdaderas cualidades de la meditación y se le atribuyen condiciones y supuestos para su práctica, también las expectativas que se forman en cuanto a los resultados esperados. Algunas concepciones erróneas sobre la meditación es que se considera solamente como una técnica de relajación. También se considera un error esperar que el propósito de la meditación sea llegar a convertirse en sobrehumano (divino) lo que podría entenderse como que la meditación es para santos y hombres sagrados no para personas normales. O utilizarla esperando escapar de la realidad o esperar entrar en trance, sentir euforia o sentirse “elevado” también son parte de los mitos (Gunaratana, 2018; Sadhguru, 2018). Debe considerarse que es el mejor momento de que se establezca la ética, la responsabilidad y las limitaciones en la práctica de la espiritualidad (Taylor, 2023) y sus ramificaciones, entre ellas la meditación, en un intento de que estos mitos continúen creciendo.

Desde la perspectiva de otros estudiosos de la meditación, se considera como mitos; que su objetivo sea que la mente deje de producir pensamientos y se busque dejar la mente en blanco; así como intentar modificar los pensamientos negativos o analizar la mente, supone la adopción de una serie de principios filosóficos, místicos y/o religiosos (Franco *et al.*, 2009). Coincidiendo con los dos investigadores anteriores, la doctora Emma Sepalla investigadora de la meditación en la Universidad de Stanford, presenta de manera resumida como mitos; la mente vacía (en blanco), sentarse en posición de loto, meditar sentado por una hora al día, cantar en un idioma que no se conoce, uso de ropa especial (Sepalla, 2013).



DIMENSIONES; SALUD, FELICIDAD, AUTOCONTROL Y PRODUCTIVIDAD

El término meditación es tan amplio y sus usos variados, ejemplo el terapéutico que abarca muchas afecciones, como el dolor, la salud mental y las afecciones somáticas, la investigación de modalidades y resultados tan heterogéneos ha sido difícil de realizar de manera científica sistemática. Recientemente, son más los estudios de mejor calidad que han dado como resultado ensayos controlados aleatorios y revisiones sistemáticas. La meditación se ha convertido en un campo sólido de desarrollo del conocimiento en diversos entornos. tales como salud pública y ocupacional, educación y desarrollo organizacional. De hecho, existe un consenso creciente que la considera como un tratamiento eficaz para una amplia gama de enfermedades somáticas, trastornos psicológicos, y auxiliar en la búsqueda del bienestar (Cahn *et al.*, 2017; Cheng, 2016; Peterson *et al.*, 2017; Seppala y Cameron, 2015; Wu *et al.*, 2023).

Durante la última década, ha habido un aumento sustancial en la investigación realizada sobre cómo las prácticas meditativas cambian el tamaño del cerebro y la conectividad de la red neuronal (Behan, 2020). Hay estudios clínicos en curso realizados que exploran cómo las prácticas meditativas afectan la conciencia y la cognición, así como el bienestar emocional. Específicamente la meditación se ha utilizado para reducir los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial (Behan, 2020; Franco *et al.*, 2009), para medir los efectos fisiológicos de la meditación trascendental en voluntarios en los estados unidos (Wallace, 1970). Para medir los efectos de diferentes tipos de meditación sobre el uso de medicamentos para la migraña (Wachholtz *et al.*, 2017). Revisión de los efectos de meditar en la ideación suicida, el estrés y la calidad del sueño en personas con riesgo de suicidio (Wu *et al.*, 2023)

La meditación es la herramienta más importante de autocuración y autorregulación, es el bisabuelo de las terapias de estrés modernas. Con la práctica regular, puede ayudar a eliminar síntomas como ansiedad, tensión muscular y trastornos digestivos e intestinales. Incluso puede permitirle prevenir las enfermedades de estrés, las enfermedades cardíacas y los accidentes cerebrovasculares (Brown, 1998). Los estudios de personas que han meditado a largo plazo muestran cambios en áreas del cerebro relacionadas con el estrés y la ansiedad (Ferreira Afonso *et al.*, 2020). La amígdala muestra una actividad disminuida consistente con una mejor regulación emocional. Por otra parte, se aborda la felicidad, la real académica de la lengua española la define como el estado de grata satisfacción espiritual y física. Se presenta la meditación como una práctica que si bien no la consigue nos acerca a ella. La búsqueda de la felicidad es el propósito último de la vida humana en la civilización moderna, se define en la cultura india como un estado de ánimo o cualidad que ocurre al nacer en una persona y la distingue de otras especies. La meditación, como sugiere la frase del Ashtavakra Gita, es un instrumento espiritual para aumentar la felicidad en la vida (Sharma *et al.*, 2022) .

Cuando la mente descansa en sensaciones, impresiones, pensamientos y sentimientos basados en el aquí y ahora, la felicidad parece surgir espontáneamente. La felicidad subjetiva puede ser una de las variables influenciadas por cualquier técnica de meditación y que ha ganado más importancia con la tendencia de la psicología positiva. Cuando la mente comienza a enfocarse en la conciencia del momento presente, las distracciones que



provienen de emociones difíciles desaparecen. Esto deja espacio para las situaciones de cada momento y reduce la ansiedad y el afecto negativo, aumentando la experiencia. de esperanza, mejorando en última instancia el estado de bienestar (Crowley *et al.*, 2022) .

Se han conducido investigaciones relacionadas en la enseñanza y búsqueda de la felicidad; mediante un estudio de intervención utilizando la meditación como parte de las actividades (Yaden *et al.*, 2021). Se propone la meditación como una práctica para encontrar la felicidad en el trabajo (Salzberg, 2014). Se afirma que la meditación mejora la salud lo que conduce a la felicidad como objetivo final, se demostró que el análisis de salud basado en electrocardiogramas y la medición de la felicidad ayudan a uno mismo a obtener la máxima cantidad de felicidad mediante el uso del yoga -meditación-(Sharma *et al.*, 2022).

La tercera dimensión es la autorregulación, el uso de la meditación para mejorar la regulación de las emociones, la voluntad y la atención tiene una larga historia. La meditación como estrategia de autorregulación, donde se analiza el creciente interés de los científicos occidentales del comportamiento en el fenómeno, utilizando varios enfoques para estudiarla y revisa los cambios en las actitudes y percepciones después de meditar (Shapiro, 1983). En el contexto del desarrollo de los adultos, la meditación se ve como un método preventivo con beneficios para la salud mental y emocional (Schaub, 1995). La autorregulación mejora debido a meditar, según estudios realizados donde se asignó aleatoriamente sujetos a grupos experimentales y de control y se utilizaron pruebas objetivas con investigadores ciegos a la condición, en donde se concluye que las intervenciones basadas en algún tipo de meditación mejoraron la atención y la autorregulación más que el control de relajación (Tang *et al.*, 2007, 2013).

En la dimensión de productividad, la actividad de investigación de la meditación está surgiendo dentro de la ciencia organizacional. La evidencia emergente sugiere que la meditación está fundamentalmente conectada a muchos aspectos del del lugar de trabajo. Estos dominios impactan los resultados clave del lugar de trabajo, incluido el desempeño, las relaciones y el bienestar. Algunas de las investigaciones en esta área se centran en tres aspectos de resultados en el lugar de trabajo: desempeño, relaciones interpersonales y bienestar (Good *et al.*, 2016).

Algunos líderes empresariales están adoptando la meditación en lugar de masajes, golf o actividades de entretenimiento, se está viendo un creciente interés entre los líderes en la meditación como una forma de desarrollar habilidades de liderazgo y lograr objetivos (Seppala y Cameron, 2015). Desarrollando la conciencia en la organización bajo el programa de meditación trascendental en los negocios; en el cual el distintivo estado psicofisiológico producido por esta técnica parece mejorar la salud, el bienestar, la satisfacción laboral, la eficiencia y la productividad, lo que a su vez influye en el clima organizacional, el ausentismo y el desempeño financiero (Schmidt-Wilk *et al.*, 1996).

La meditación está relacionada con el bienestar y la productividad, también con el desempeño. Jones (2018) llevó a cabo una investigación a gran escala en la Universidad de Illinois diseño un programa de bienestar, el objetivo fue revisar como dichos programas benefician a las empresas, menciona que ya cubren más de 50 millones de empleados en Estados Unidos, y que la intención de estos es reducir el gasto médico, incrementar la




productividad y mejorar el bienestar, aunque con poca evidencia que respalden dichos argumentos.

CONCLUSIONES

Algunos resultados de la revisión indican una serie de aplicaciones de las técnicas de meditación en entornos organizacionales. Sin embargo, existen diversos factores que pueden limitar su validez. Aunque la mayoría de los hallazgos señalan que estas técnicas parecen ser útiles para mejorar tanto el bienestar relacionado con el trabajo como el desempeño laboral, el vínculo con los beneficios organizacionales requiere mayor confirmación empírica. Se ha demostrado empíricamente que las prácticas positivas generan efectos favorables en las personas, tales como bienestar personal, autorregulación, salud y felicidad, entre otros. No obstante, la mayoría de los resultados de las investigaciones revisadas son sugestivos, pero no concluyentes, debido a las propias limitaciones de la revisión, lo que reduce la confianza para extraer conclusiones sólidas e identificar implicaciones claras. Por tanto, son necesarios estudios adicionales con mayor rigor metodológico sobre las intervenciones basadas en meditación.

Una de las estrategias organizacionales para mejorar el desempeño laboral se enfoca, en gran medida, en los resultados. Sin embargo, los expertos recomiendan no implementar estas estrategias únicamente desde el enfoque del desempeño laboral individual. Asimismo, se sugiere que las intervenciones más eficaces para mejorar el bienestar y el desempeño laboral son aquellas que facilitan cambios en las conductas de los empleados, tanto cívicas como contraproducentes. La meditación parece ser una intervención eficaz para optimizar el bienestar, las dimensiones revisadas y el desempeño laboral de los empleados. Los estudios futuros podrían considerar el uso de un muestreo aleatorio voluntario, con un diseño de cuasi-experimento y grupos de control, para determinar si algunos resultados son replicables en diversos tipos de empleados, especialmente en aquellos que no tienen un interés activo en meditar.

Es evidente que existe una necesidad de realizar más investigaciones, incluidos estudios a mayor escala, para comprender el papel que la meditación puede desempeñar en la eficacia organizacional. Esto incluye tanto su impacto en los empleados como su utilidad como tratamiento o apoyo para personas con diversas afecciones de salud física y mental, un área que ha recibido mayor atención investigativa. Sin embargo, el diseño, la ejecución y la evaluación de un enfoque de intervención aparentemente simple, pero altamente complejo, presentan desafíos significativos. Es esencial integrar este enfoque de manera efectiva tanto a nivel teórico como práctico.

Por último, cabe destacar que la investigación aún debe analizar de manera sistemática la relación entre los resultados específicos de las intervenciones basadas en técnicas de meditación y la intensidad, así como la profundidad —difíciles de medir— de las prácticas realizadas por los participantes para lograr efectos óptimos. 



REFERENCIAS

- Aguinis, Herman., y Pierce, C. A. (2008). Enhancing the relevance of organizational behavior by embracing performance management research. *Journal of Organizational Behavior*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Almohtaseb, A. A., Almahameed, M. A. Y., Shaheen, H. A. K., y Jarrar Al Khattab, M. H. (2019). A roadmap for developing, implementing and evaluating performance management systems in Jordan public universities. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 11(2), 325–339. <https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2018-0061>
- Álvarez Ulloa, L. C. (2020). Efectos en la salud mental durante la pandemia del coronavirus. *Derecho y Realidad*, 18(36), 203–218. <https://doi.org/10.19053/16923936.v18.n36.2020.12164>
- Austin, J. T., y Villanova, P. (1992). The Criterion Problem: 1917-1992. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 836–874. <https://psycnet.apa.org/record/1993-15567-001>
- Barron, L. G., y Sackett, P. R. (2008). Asian variability in performance rating modesty and leniency bias. *Human Performance*, 21(3), 277–290. <https://doi.org/10.1080/08959280802137754>
- Behan, C. (2020). The benefits of meditation and mindfulness practices during times of crisis such as COVID-19. In *Irish Journal of Psychological Medicine* (Vol. 37, Issue 4, pp. 256–258). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/ipm.2020.38>
- Bennett, R. J., y Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Borman, W. C., y Brush, D. H. (1993). More Progress Toward a Taxonomy of Managerial Performance Requirements. *Human Performance*, 6(1), 1–21. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327043hup0601_1
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., y Motowidlo, S. J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1/2), 52–69.
- Brown, L. J. (1998). Meditation is good medicine. *Alternative Health Practitioner*, 4(1), 55–56. <https://doi.org/10.1177/153321019800400109>
- Cahn, R. B., Goodman, M. S., Peterson, C. T., Maturi, R., y Mills, P. J. (2017). Yoga, Meditation and Mind Body Health: Increased BDNF, Cortisol Awakening Response, and Altered Inflammatory Marker Expression after a 3-Month Yoga and Meditation Retreat. *Frontier in Human Neuroscience*, 11, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2017.00315>
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press. <https://psycnet.apa.org/record/1993-97198-012>
- Campbell, J. P. (2012a). Leadership, the Old, the New, and the Timeless: A Commentary. *Oxford Handbooks Online*, December, 1–22. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195398793.013.0024>
- Campbell, J. P. (2012b). *Oxford Handbooks Online Leadership, the Old, the New, and the Timeless: A Commentary*. December, 1–22. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195398793.013.0024>



- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H. ., y Sager, C. E. (1993). A theory of performance. *Personnel Selection in Organizations*, 3570, 35–70.
- Campbell, J. P., y Wiernik, B. M. (2015a). The Modeling and Assessment of Work Performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Campbell, J. P., y Wiernik, B. M. (2015b). The Modeling and Assessment of Work Performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Campion, M. (2011). Doing Competencies Well: Best Practices in Competency Modeling. *Personnel Psychology*, 64(February), 225–262.
- Chadi, N., Weisbaum, E., Vo, D. X., y Ahola Kohut, S. (2020). Mindfulness-Based Interventions for Adolescents: Time to Consider Telehealth. *Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 26(3), 172–175. <https://doi.org/10.1089/acm.2019.0302>
- Cheng, F. K. (2016). What Does Meditation Contribute to Workplace? An Integrative Review. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 6(4), 65–79. <https://doi.org/10.1002/jpoc>
- Cleveland, J. N., Murphy, K. R., y Williams, R. E. (1989). Multiple Uses of Performance Appraisal: Prevalence and Correlates. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 130–135. <https://psycnet.apa.org/record/1989-20834-001>
- Colegrove, C. M., y Bennett Jr., W. (2006). Competency-based training: Adapting to warfighter needs. *Air Combat Command Flight Operations Division (Alion Science and Technology) Langley Air Force Base VA, December*, 10.
- Cope, Stephen. (2006). *La Sabiduría del Yoga: guía de la vida extraordinaria para el buscador espiritual*. Gaia Ediciones.
- Crowley, C., Kapitula, L. R., y Munk, D. (2022). Mindfulness, happiness, and anxiety in a sample of college students before and after taking a meditation course. *Journal of American College Health*, 70(2), 493–500. <https://doi.org/10.1080/07448481.2020.1754839>
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241–1255. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1241>
- Dalal, R. S., Bhawe, D. P., y Fiset, J. (2014). Within-Person Variability in Job Performance: A Theoretical Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 40(5), 1396–1436. <https://doi.org/10.1177/0149206314532691>
- Deikman, A. J. (1963). Experimental meditation. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 136(4), 329–343. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1097/00005053-196304000-00002>
- Denisi, A. S., y Kluger, A. N. (2000). Feedback effectiveness : Can 360-degree appraisals be improved ? *Academy of Management Perspectives*, 14(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/ame.2000.2909845>
- Denisi, A. S., y Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085>



- Denisi, A. S., y Pritchard, R. D. (2006). Performance Appraisal, Performance Management and Improving Individual Performance : A Motivational Framework. *Management and Organization Review*, 2(2), 253–277. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2006.00042.x>
- DeNisi, A. S., y Sonesh, S. (2010). The appraisal and management of performance at work. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol 2: Selecting and Developing Members for the Organization.*, 2, 255–279. <https://doi.org/10.1037/12170-009>
- Dudley, N. M., y Cortina, J. M. (2008). Knowledge and Skills That Facilitate the Personal Support Dimension of Citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1249–1270. <https://doi.org/10.1037/a0012572>
- Farias, M., Maraldi, E., Wallenkampf, K. C., y Lucchetti, G. (2020). Adverse events in meditation practices and meditation-based therapies: a systematic review. In *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 142 (5) pp. 374–393. Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/acps.13225>
- Ferreira Afonso, R., Kraft, I., Adelia Aratanha, M., y Harumi Kozasa, E. (2020). Neural correlates of meditation: a review of structural and functional MRI studies. In *Frontiers in Bioscience, Scholar* (Vol. 12).
- Fleishman, E. A. (1975). Toward a taxonomy of human performance. *American Psychologist*, 30(12), 1127–1149. <https://psycnet.apa.org/record/1976-11342-001>
- Franco, C., Mañas, I., y Justo, E. (2009). Reducción de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial a través de un programa de mindfulness. *Revista de Educación Inclusiva*, 2(3), 11–22. <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3082166.pdf>
- Gan, J. L., y Yusof, H. M. (2018). Does Emotional Intelligence Influence Organizational Citizenship Behavior among Engineers? A Conceptual Citizenship Behavior among Engineers? A Conceptual. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2235–2242.
- Goldstein, J. (1976). The Experience of Insight: A Simple and Direct Guide to Buddhist Meditation. In *Boulder, CO: Shambhala*. Random House.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A., y Lazar, S. W. (2016). Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *Journal of Management*, 42(1), 114–142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Griffin, M. A., Neal, A., y Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>
- Gruys, M. L., y Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>
- Gunaratana, B. Henepola. (2018). *Los 4 Fundamentos del Mindfulness*. Kairos.
- Hull, C. L. (1928). *Aptitude testing*. World Book Company. <https://doi.org/10.1037/11019-000>
- Hunt, S. T. (2011). Technology Is Transforming the Nature of Performance Management. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 188–189. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01323.x>



- Hurtz, G. M., y Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The big five revisited. In *Journal of Applied Psychology* 85 (6) pp. 869–879. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>
- Hutcherson, C. A., Seppala, E. M., y Gross, J. J. (2008). Loving-Kindness Meditation Increases Social Connectedness. *Emotion*, 8(5), 720–724. <https://doi.org/10.1037/a0013237>
- Isha Yoga Centre. (1999). *Isha Kriya - Learn Free Online Guided Meditation - Benefits*. https://isha.sadhguru.org/in/en/yoga-meditation/yoga-program-for-beginners/isha-kriya-meditation?utm_campaign=gg-search-traffic-brand-terms-traffic-clicks-isha-kriya23-en&utm_medium=cpc&utm_source=google&utm_content=search&utm_term=brand-terms&gclid=CjwKCAjw_aemBhBLEiwAT98FMvom0IE_KNrDshzW7m2QdPPIhjHCEpx7Q_mUgNvuJ2tU83XzNutKxxoCZV4QAvD_BwE
- John E. Hunter. (1983). A Causal Analysis of Cognitive Ability, Job Knowledge, Job Performance, and Supervisor Ratings. In Frank Landy, Sheldon Zedeck, y Jeanette Cleveland (Eds.), *Performance Measurement and Theory* (Primera Edición, pp. 1–10). Routledge.
- Jones, D., Molitor, D., y Reif, J. (2019). What do workplace wellness programs do? Evidence from the Illinois workplace wellness study. *Quarterly Journal of Economics*, 134(4), 1747–1791. <https://doi.org/10.1093/qje/qjz023>
- 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>
- Kidwell, R. E., y Bennett, N. (1993). Employee Propensity To Withhold Effort: a Conceptual Model To Intersect Three Avenues of Research. *Academy of Management Review*, 18(3), 429–456. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9309035146>
- Kim, Y., y Ployhart, R. E. (2014). The effects of staffing and training on firm productivity and profit growth before, during, and after the great recession. *Journal of Applied Psychology*, 99(3), 361–389. <https://doi.org/10.1037/a0035408>
- Kluger, A. N., y Denisi, A. (1996). The Effects of Feedback Interventions on Performance : A Historical Review , a Meta-Analysis , and a Preliminary Feedback Intervention Theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254–284.
- Knapp, D. J., Campbell, C. H., Borman, W. C., Pulakos, E. D., y Hanson, M. A. (2001). *Performance assessment for a population of jobs*. Psychology Press.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., y Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Kuhn, T. S. (1962). *The structure of scientific revolutions* (Segunda Edición). The University of Chicago Press.
- Lama, Dalai. (2011). *Stages of meditation: Training the mind for wisdom*. Random House.
- Landy, F. J., Farr, J. F., y Farr, J. L. (1983). The measurement of work performance: Methods, theory, and applications. *Academic Press*.
- LeSHAN, Lawrence. (1974). *How to Meditate*. Little Brown Spark.



- Locke, E. A., Latham, G. P., y Edwin, A. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.57.9.705>
- Mangos, P. M., Steele-Johnson, D., Lahuis, D., y White, E. D. (2007). A multiple-task measurement framework for assessing maximum-typical performance. *Human Performance*, 20(3), 241–258. <https://doi.org/10.1080/08959280701333115>
- Manocha, R. (2000). Why meditation? *Australian Family Physician*, 29(12), 1135–1138.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., y Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1–2), 36–50. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00192>
- Moore, A., y Malinowski, P. (2009). Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. *Consciousness and Cognition*, 18(1), 176–186. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2008.12.008>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., y Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. In *Human Performance* 10 (2) pp. 71–83. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327043hup1002_1
- Motowidlo, S. J., y Harrison, J. Kell. (2013). Job Performance. In Inc. John Wiley y Sons (Ed.), *Handbook of Psychology: Vol.2. (Segunda Edición)* pp. 82–103. <https://doi.org/10.4135/9781452274447.n222>
- Murphy, K. R. (2008). Explaining the Weak Relationship Between Job Performance and Ratings of Job Performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(2), 148–160. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00030.x>
- Murphy, K. R. (2019). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 13–31. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12259>
- Murphy, K. R., y Kroeker, L. P. (1988). Dimensions of job performance. In *Department of Navy, Navy Personnel Research and Development Center. San Diego CA.*
- Ones, D. S., y Dilchert, S. (2013). Counterproductive work behaviors: Concepts, measurement, and nomological network. *APA Handbook of Testing and Assessment in Psychology, Vol. 1: Test Theory and Testing and Assessment in Industrial and Organizational Psychology.*, 1, 643–659. <https://doi.org/10.1037/14047-035>
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., y Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive Meta-Analysis of Integrity Test Validities: Findings and Implications for Personnel Selection and Theories of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 679–703. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.679>
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., y Schmidt, F. L. (2008). No New Terrain: Reliability and Construct Validity of Job Performance Ratings. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(2), 174–179. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00033.x>
- Organ, D. W. (1988). A Restatement of the Satisfaction-Performance Hypothesis. *Journal of Management*, 14(4), 547–557. <https://doi.org/10.1177/014920638801400405>
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>



- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., y Podsakoff, N. P. (2011). Expanding the criterion domain to include organizational citizenship behavior: Implications for employee selection. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2, 281–323.
<https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/12170-010>
- Orme-Johnson, D. W., Alexander, C. N., Davies, J. L., Chandeler, H. M., y Larimote, W. E. (1988). International Peace Project in the Middle East; The Effects of the Maharishi Technology of the Unified Field. *Journal of Conflict Resolution*, 32(4), 776–812.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022002788032004009>
- Petchsawang, P., y Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation and work performance. *Journal of Management, Spirituality y Religion*, 9(2), 189–208.
- Peterson, T. C., Bauer, S. M., Chopra, Deepak., Mills, P. J., y Maturi, R. K. (2017). Effects of Shambhavi Mahamudra Kriya, a Multicomponent Breath-Based Yogic Practice (Pranayama), on Perceived Stress and General Well-Being. *Journal of Evidence-Based Complementary y Alternative Medicine*, 22(4), 788–797.
- Pulakos, E. D., y O’Leary, R. S. (2011). Why Is Performance Management Broken ? *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 146–164.
- Robinson, S. L., y Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572.
<https://doi.org/10.5465/256693>
- Sackett, P. R., y Wanek, J. E. (1996). New Developments in the Use of Measures of Honesty, Integrity, Conscientiousness, Dependability, Trustworthiness, and Reliability for Personnel Selection. *Personnel Psychology*, 49, 787–829.
- Sadhguru. (2018). *Ingeniería Interior: Guía yogui para la alegría y el gozo*. Gaia Ediciones.
- Salzberg, Sharon. (2014). *Real Happiness at Work*. Workman Publishing Company, Inc.
- Schaub, R. (1995). Meditation, Adult Development, and Health. *Complementary Health Practice Review*, 1(3), 205–209. <https://doi.org/10.1177/153321019500100315>
- Schmidt-Wilk, Jane., Alexander, C. N., y Swanson, G. C. (1996). Developing Consciousness in Organization: The Transcendental Meditation Program in Business. *Journal of Business and Psychology*, 10(4), 429–444.
- Schnake, M. (1991). Organizational Citizenship: A Review, Proposed Model, and Research Agenda. *Human Relations*, 44(7), 735–759. <https://doi.org/10.1177/001872679104400706>
- Schulte-Frankenfeld, P. M., y Trautwein, F. M. (2022). App-based mindfulness meditation reduces perceived stress and improves self-regulation in working university students: A randomised controlled trial. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 14(4), 1151–1171.
<https://doi.org/10.1111/aphw.12328>
- Sepalla, Emma. (2013). 20 Scientific Reasons to Start Meditating Today. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1–6. <https://doi.org/10.1037/a0013262>
- Seppala, E., y Cameron, K. (2015). Proof That Positive Work Cultures Are More Productive. *Harvard Business Review*, December 1, 1–8. https://hbr.org/2015/12/proof-that-positive-work-cultures-are-more-productive?utm_campaign=HBRyutm_source=facebookyutm_medium=social#

- Seppala, Emma. (2016). How meditation benefits CEOs. *Harvard Business Review*, 1–6. http://www.huffingtonpost.com/emma-seppala-phd/how-meditation-benefits-ceos_b_9074248.html
- Shapiro, D. (1983). Meditation as an altered state of consciousness: contributions of Western behavioral science. *The Journal of Transpersonal Psychology*, 15(1), 61.
- Shapiro Jr, D. H. (1980). *Meditation; self-regulation strategy and altered state of consciousness* (1st ed.). Routledge.
- Sharma, A. K., Tiwari, S., Srivastava, D. K., Choudhary, D., y Vishwakarma, S. K. (2022). Meditation for Happy and Healthy Life: A Quantitative Assessment using Heart Rate Variability using ECG. *2022 IEEE 4th International Conference on Cybernetics, Cognition and Machine Learning Applications (ICCCMLA)*, 49–52. <https://doi.org/10.1109/ICCCMLA56841.2022.9989296>
- Singh, N. N., y Hwang, Y. S. (2020). Mindfulness-based programs and practices for people with intellectual and developmental disability. *Current Opinion in Psychiatry*, 33(2), 86–91.
- Smith, A. C., Organ, D. W., y Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., y Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Stewart, G. L., y Nandkeolyar, A. K. (2007). Exploring How Constraints Created by Other People Influence Intraindividual Variation in Objective Performance Measures. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1149–1158. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1149>
- Tagliabue, M., Sigurjonsdottir, S. S., y Sandaker, I. (2020). The effects of performance feedback on organizational citizenship behaviour: a systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 841–861. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1796647>
- Tang, Y.-Y., Ma, Y., Wang, J., Fan, Y., Feng, S., Lu, Q., Yu, Q., Sui, D., Rothbart, M. K., Fan, M., y Posner, M. I. (2007, October 23). Short-term meditation training improves attention and self-regulation. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. <https://doi.org/doi 10.1073/pnas.0707678104>
- Tang, Y.-Y., Posner, M. I., y Rothbart, M. K. (2013). Meditation improves self-regulation over the life span. *New York Academy of Sciences*, 1307(1), 104–111. <https://doi.org/10.1111/nyas.12227>
- Taylor, E. H. (2023). The myth of spirituality. *Journal of Social Work*. <https://doi.org/10.1177/14680173231166830>
- Tett, R. P., Guterman, H. A., Bleier, A., y Murphy, P. J. (2000). Development and Content Validation of a “Hyperdimensional” Taxonomy of Managerial Competence. *Human Performance*, 13(3), 205–251. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1303_1
- Van Emmerik, A. AP., Keijzer, Robin., y Schoenmakers, T. M. (2021). Integrating Mindfulness into a Routine Schedule: The Role of Mobile-Health Mindfulness Applications. In Jaime. Uribarri y J. A. Vassalotti (Eds.), *Nutrition, Fitness and Mindfulness an Evidende-Based Guide for Clinicians* (pp. 217–224). <https://doi.org/DOL: 10.1111/aphw.12328>



- Viswesvaran, C., y Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Viswesvaran, C., Schmidt, F. L., y Ones, D. S. (2005). Is there a general factor in ratings of job performance? a meta-analytic framework for disentangling substantive and error influences. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 108–131. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.108>
- Wachholtz, A. B., Malone, C. D., y Pargament, K. I. (2017). Effect of Different Meditation Types on Migraine Headache Medication Use. *Behavioral Medicine*, 43(1), 1–8. <https://doi.org/10.1080/08964289.2015.1024601>
- Wallace, R. Keith. (1970). Physiological Effects of Transcendental Meditation. *Department of Physiology, School of Medicine, Center for the Health Sciences., March*, 1751–1755.
- Wallace, R. Keith., y Benson, Herbert. (1972). The Physiology of Meditation. *Scientific American*, 226(2), 84–91. <https://www.jstor.org/stable/24927272>
- Walsh, R. (1979). Meditation research: An introduction and review. *The Journal of Transpersonal Psychology*, 11(2), 161.
- Walsh, R. (1993). Meditation Practice and Research. *Journal of Humanistic Psychology*, 503(1), 122–136. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022167883231004>
- Walsh, R. (1996). Meditación. *Natura Medicatrix: Revista Médica Para El Estudio y Difusión de Las Medicinas Alternativas*, 43(61), 16–22.
- Walsh, R. (2011). Lifestyle and mental health. *American Psychologist*, 66(7), 579–592. <https://doi.org/10.1037/a0021769>
- Walsh, R. N., y Cummins, R. A. (1976). The open-field test: A critical review. *Psychological Bulletin*, 83(3), 482–504. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.83.3.482>
- Walsh, R., y Shapiro, S. L. (2006). The meeting of meditative disciplines and western psychology: A mutually enriching dialogue. *American Psychologist*, 61(3), 227–239. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.3.227>
- Wijayanti, A., Muhdaliha, E., y Lestari, S. D. (2023). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at KPP Pratama Bitung). *Study of Management, Economic and Business RETURN*, 2(4), 322–329.
- Williams, J. M. G., y Kabat-Zinn, J. (2011a). Mindfulness: diverse perspectives on its meaning, origins, and multiple applications at the intersection of science and dharma. *Contemporary Buddhism*, 12(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/14639947.2011.564811>
- Williams, J. M. G., y Kabat-Zinn, J. (2011b). Mindfulness: diverse perspectives on its meaning, origins, and multiple applications at the intersection of science and dharma. *Contemporary Buddhism*, 12(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/14639947.2011.564811>
- World Health Organization. (2019). WHO Global Report on Traditional and Complementary Medicine. In *Organización Mundial de la Salud*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/312342/9789241515436-eng.pdf?ua=1>
- Wu, R., Zhong, S. Y., Wang, G. H., Wu, M. Y., Xu, J. F., Zhu, H., Liu, L. L., Su, W. J., Cao, Z. Y., y Jiang, C. L. (2023). The Effect of Brief Mindfulness Meditation on Suicidal Ideation, Stress and Sleep

Quality. *Archives of Suicide Research*, 27(2), 215–230.
<https://doi.org/10.1080/13811118.2021.1982800>

Yaden, D. B., Claydon, Jennifer., Bathgate, Meghan., Platt, Belinda., y Santos, L. R. (2021). Teaching well-being at scale An intervention study. *PLOS ONE*, 1–10.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249193>



Como citar:

Sanchez Puente, I., Alvarado Altamirano, S., Martinez Huerta, R., Niebla Zatarain, J. C., Moreno Candil, D., e Inzunza Mejia, P. C. (2024). Meditación y desempeño laboral (*Job Performance*). Una revisión teórica en las dimensiones de comportamiento cívico y contraproducente. *Administración Y Organizaciones*, 27(53)

<https://doi.org/10.24275/MLKY4429>



Administración y Organizaciones de la Universidad Autónoma Metropolitana - Xochimilco se encuentra bajo una licencia Creative Commons. Reconocimiento - No Comercial - Sin Obra Derivada 4.0 Internacional License.