



PONTIFICIA  
**UNIVERSIDAD**  
**CATÓLICA**  
DEL PERÚ

**FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS**

**TRABAJO SIGNIFICATIVO EN ENFERMERAS DE LIMA METROPOLITANA**

Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología

con mención en Psicología Social

que presenta la Bachillera:

**ASTRID LLAMALIT LÁZARO CABREJOS**

**ASESOR:**

**PIERRE ALCÓCER PALACIOS**

LIMA – PERÚ

2017



## Agradecimientos

A Dios, que siempre ha estado a mi lado

A mi padre, por enseñarme con su ejemplo el significado y valor del trabajo

A mi madre, por su confianza y amor pleno que me acompañaron en todo momento

A Ivonne, mi hermana, que con su autenticidad me regaló una mirada optimista los días más difíciles y me hizo sonreír

A mi abuela, por enseñarme a valorar y amar la vida y cada paso que doy

Al grupo de enfermeras participantes, por su apoyo en el estudio y, sobre todo, por su trabajo y esfuerzo diario, puesto al servicio de nuestra sociedad

A Pierre, mi asesor, por confiar, acompañar y motivar este ambicioso proyecto

A Javier, mi consejero, por enseñarme a crecer con horizonte y trabajando en aquello que me apasiona

A Guillermo, mi ahora amigo y primer ejemplo en el trabajo; por poner siempre la valla alta sin olvidar lo más importante

A Maria Isabel, por creer en mí y lanzarme a la piscina a ojos cerrados, retando mi coraje y ayudándome a crecer

A Alfonso, por recordarme que la plenitud está en la lucha y no en la perfección

A cada uno de mis amigos, siempre dispuestos a escucharme y regalarme una palabra de aliento

A mi equipo de trabajo ACN, por su compañía a diario, crucial para concretar este trabajo

Y a todo aquel que me tendió la mano en el camino. Gracias.

## Resumen

El trabajo significativo se ha hecho relevante en los últimos años debido a su impacto a nivel organizacional, destacándose por su rol en la experiencia positiva del empleado a nivel profesional y personal. Debido a la escasa información en el Perú sobre el mismo y el foco organizacional actual, la investigación de esta variable resulta relevante especialmente en áreas de salud y específicamente de enfermería, debido a su alto impacto a nivel social. El presente estudio identifica los componentes del trabajo significativo en un grupo de 26 enfermeras de diferentes instituciones de Lima Metropolitana. Para ello, se empleó una metodología cualitativa, que permitió ahondar en aspectos específicos a través de entrevistas. Como resultado se encontraron cinco características principales. Un trabajo significativo: brinda la oportunidad de ofrecer calidez en el servicio, permite ayudar y aportar a la sociedad, se encuentra en sintonía con la vocación de una persona, facilita la adquisición de nuevos aprendizajes y oportunidades de desarrollo y promueve el desarrollo de relaciones interpersonales constructivas. Estos hallazgos evidencian que el trabajo significativo permite encontrar propósito, trasciende el aspecto financiero y hace del trabajo una fuente importante de desarrollo y realización para el trabajador, impactando finalmente en la productividad y calidez del servicio (Kelloway y Barling, 2010). Ergo, se sugiere fomentar la investigación del constructo en contextos específicos, para impulsar la mejora de desempeño del grupo y el impacto final que tiene en la sociedad.

Palabras Clave: Trabajo significativo, Enfermeras, Sector salud, Productividad, Calidez del servicio

## Abstract

Meaningful work has become relevant in recent years due to its organizational impact, standing out by its role in the positive experience of the employee in a professional and personal level. Due to the limited information in Peru and the current organizational focus, research on this variable is relevant especially in areas of health and specifically nursing. The present study identifies the components of meaningful work in a group of 26 nurses from different institutions of Lima Metropolitan. A qualitative methodology was used for this, which allowed to delve into specific aspects through interviews. As a result, five main characteristics were found. Meaningful work: provides the opportunity to offer warmth in the service, allows to help and contribute to society, is in tune with the vocation of a person, facilitates the acquisition of new learning and development opportunities and promotes the development of constructive interpersonal relationships. These findings show that meaningful work allows finding purpose, transcends the financial aspect and makes work an important mean of development and realization for the worker, finally impacting on the productivity and warmth of the service (Kelloway and Barling, 2010). Thereby, we suggest to promote the investigation of the construct in specific contexts, to impulse the improvement of performance of the group and the final impact it has on society.

Keywords: Meaningful work, Nurses, Health sector, Productivity, Warmth service

## Tabla de contenidos

|   |    |
|---|----|
| Introducción .....                              | 1  |
| Método .....                                    | 9  |
| Participantes .....                             | 9  |
| Técnicas de recolección de la información ..... | 10 |
| Ficha de datos sociodemográficos .....          | 10 |
| Guía de entrevista abierta .....                | 10 |
| Procedimiento.....                              | 11 |
| Análisis de datos.....                          | 12 |
| Resultados y Discusión .....                    | 13 |
| Referencias.....                                | 21 |
| Anexos .....                                    | 29 |

## Introducción

El lento crecimiento económico en América Latina ha llevado a que diferentes instituciones, buscando resolver sus problemas centrales y mejorar su productividad, inviertan en la gestión de recursos humanos (Ríos & Ray, 2016; Bates, 2004). Si bien las políticas aplicadas se enfocan en factores emocionales y psicológicos que fomentan mayor productividad, el escenario difiere entre países y sectores laborales (Hoole & Bonnema, 2015). En cuanto a compromiso en el trabajo, por ejemplo, estudios globales ubican en primer lugar dentro de Latinoamérica a Chile, con 39% de fuerza laboral comprometida y a Perú, con 23%, entre los tres países con fuerza laboral menos comprometida. Este impacto, así como otros a nivel organizacional, ha llevado a evaluar las diferentes variables que impactan en el desempeño laboral (Gallup, 2016).

Uno de los términos más saltantes a partir de ello ha sido el del trabajo significativo. Este se propone como el “nuevo dinero”, pues al ser valorado positivamente, llega incluso a considerarse un medio más de pago (Erickson, 2011; Dullien, 2012). De ese modo, puede llegar a reemplazar beneficios monetarios o materiales y promover un mayor esfuerzo por parte de los empleados siempre que se alinea a sus aspiraciones y prioridades (May, Gilson & Harter, 2004). Así, de manera general, se define como el sentido de armonía y complemento que se encuentra en el ambiente de trabajo (Hoole & Bonnema, 2015).

De modo práctico, Kelloway y Barling (2010) conceptualizan el trabajo significativo como el encuentro de propósito en el trabajo, que trasciende el aspecto financiero y lo hace gratificante, importante y fuente de desarrollo y realización para el trabajador. Además, se trata de un proceso dinámico en el que, tanto la organización como el colaborador, actúan paralelamente para determinar la experiencia positiva al crear propósito y valor (Steger, Frazier, Oishi & Kaler, 2006). Chalofsky y Krishna (2009), por su lado, lo definen como un estado integral que se caracteriza por el balance entre características personales y laborales.

Entre las definiciones más estructuradas podrían encontrarse dos ideas centrales: la percepción de significado organizacional del trabajo, refiriéndose al grado de significado del trabajo, que lo califica como importante o relevante para la organización; y la percepción del significado personal del trabajo, que se refiere a la importancia personal del trabajo, de acuerdo a los aspectos que uno considera importantes para sí mismo, sus pares, su comunidad o la sociedad en general (Willemse & Deacon, 2015; Ashmos & Duchon, 2000).

En ese sentido, considerando que los empleados pasan la mayor parte del tiempo en sus centros laborales y este se convierte en un ambiente donde pretenden cumplir sus metas tanto laborales como personales, se ve que el trabajo significativo surge como uno de los resultados más esperados respecto a la organización y empleo (Cameron, Dutton & Quinn, 2003; Cartwright & Holmes, 2006). Así, diferentes investigaciones están dando creciente atención a examinar las relaciones de trabajo significativo en un intento por identificar antecedentes y consecuencias del mismo (May et al., 2004; Pratt, 2000).

De acuerdo a diferentes propuestas, los empleos que logran una experiencia de trabajo significativo se caracterizan por generar valor para el empleado a partir de la variabilidad de las tareas, que favorece expresar su identidad sintonizando con las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Además, vinculan el trabajo con la vocación del colaborador, de modo que siente placer realizando sus funciones; promueven la autonomía, para que trabaje independientemente y tenga oportunidad de transformar su trabajo; y, finalmente, la retroalimentación constante, de modo que perciba un apoyo continuo para su desarrollo y crecimiento profesional (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Asimismo, se resalta que los colaboradores dan importancia a los valores humanistas para encontrar significado en su trabajo. En ese sentido, las organizaciones o puestos de trabajo promotores de trabajo significativo, son aquellos que muestran al colaborador que su labor es importante tanto para la organización como para el bien suyo, de su comunidad y la sociedad

en general (Holbeche & Springett, 2003; Fairlie, 2011; Willemse & Deacon, 2015). De ese modo, deben conectarse tanto con los aspectos que la persona considera importantes para sí misma, como con aquellos que considera relevantes para el bien mayor o general de la sociedad, el cual se relaciona con sus valores (May et al., 2004).

En cuanto a las consecuencias del trabajo significativo, se ha enfatizado su impacto positivo en el éxito de la organización (Koloc, 2013). Este lleva a los trabajadores a un nivel mayor de compromiso, generando retención, motivación y cumplimiento de lineamientos organizacionales (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002; King & Napa, 1998). Asimismo, los trabajadores que lo experimentan, son exitosos y comprometidos, reportan mayor bienestar y satisfacción laboral y encuentran valor positivo en su trabajo para ellos, la organización, la comunidad y la sociedad en general, lo cual genera sentimientos de mayor cohesión con su unidad de trabajo y organización (Hoole & Bonnema, 2015; Arnold, Turner, Barling, Kelloway & McKee, 2007; Harpaz & Fu, 2002; Kamdron, 2005).

Es importante resaltar, además, que a nivel emotivo los trabajadores que consideran su trabajo significativo emiten sentimientos de logro, motivación por el servicio a los demás y reflexión respecto al propio trabajo (Steger & Dik, 2010). No obstante, si bien es clara su relevancia, los estudios de comportamiento organizacional y gestión en general han captado ideas diversas, acompañadas de diferentes formas de medirlo e identificando distintas posibles dimensiones del constructo (Hoole & Bonnema, 2015). Así, entre los modelos más destacados al estudiar la variable de trabajo significativo se tienen el de Hackman y Oldham (1976); Steger, Dik y Duffy (2012) y Lips-Wiersema y Wright (2012); los cuales se aplican a estudios recientes.

Por un lado, Hackman y Oldham (1976) definen el trabajo significativo como el grado en que el empleado experimenta su trabajo relevante y valioso. Sostienen que se da en un ambiente de constante retroalimentación, pero también de autonomía al usar destrezas variadas,

identificarse con las tareas y percibir su importancia. Así, es importante el reconocimiento de responsabilidad sobre los propios resultados, calidad y rendimiento en el trabajo, lo cual satisface las necesidades de autorrealización. De ese modo, el trabajo significativo estaría compuesto por dimensiones centrales en el puesto de trabajo, generadoras de estados psicológicos que, finalmente, tornan en resultados personales y organizacionales.

Por su parte, Lips-Wiersema y Wright (2012) lo describen como la presencia de cualidades en el trabajo alineadas a la definición de significado del colaborador. Identifican cuatro dimensiones: el desarrollo del sí mismo, relacionado a la congruencia entre el trabajo y el auto-concepto de la persona; la unidad con otros, vinculada a las relaciones sociales promovidas en el trabajo; el servicio hacia otros, promovido a partir de las actividades diarias o la misión a la cual sirve el trabajo; y la expresión del potencial, que se refiere a las oportunidades que ofrece el trabajo para mostrar diferentes habilidades y capacidades. Con ello, sostienen que el trabajo significativo contribuye al sentido de seguridad y dignidad, siempre que promueva un ambiente favorable y se alinee a los valores del colaborador.

A un nivel de estudio más notable y reciente, Steger, Dik y Duffy (2012) consideran el trabajo como vía para construir significado e identifican tres facetas. La primera se refiere a la construcción de significado personal en el trabajo. La segunda trata sobre la construcción de significado a través del trabajo que, considerándolo un recurso importante de la vida en general, alimenta el significado de la personal. Finalmente, la tercera faceta se refiere a las motivaciones de bien mayor, que dan cuenta del deseo por tener impacto positivo en el trabajo, la comunidad y sociedad en general. Así, consideran el trabajo significativo como un factor positivo para crear valor y director de un foco eudamónico (orientado hacia el crecimiento y propósito); en vez de hedónico (orientado al placer).

De ese modo, se puede ver que cada modelo ha indagado en torno a los beneficios potenciales del trabajo significativo, pero ha sufrido de falta de consenso en cuanto a la

experiencia en sí misma y las estrategias para promoverlo (Pratt, 2000; Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010). La idea en sí misma del significado es difícil de definir pues la literatura no solo confunde el término, sino que no presta atención a la complejidad del fenómeno (Chen, Lesmond & Wei, 2007). Sin embargo, si bien se abarca diferentes ideas, no se argumenta en contra de las teorías que explican causas o consecuencias del trabajo significativo, sino que se identifica una necesidad de clarificar las dimensiones experienciales del mismo para soportar su definición (Steger et al., 2012).

En ese sentido, han surgido diferentes estudios cualitativos dirigidos a explorar los componentes del trabajo significativo y raíces del mismo en diferentes países, rubros y áreas; sin embargo, en Perú la información en relación al tema es escasa (Chen et al., 2007). Si bien se ha capturado diferentes ideas en torno a la experiencia, hay una necesidad vigente de investigación cualitativa en miras a comprender de modo más exhaustivo la experiencia e interacción del trabajo significativo con otros constructos (Willemse & Deacon, 2015). Es por ello que resulta un área emocionante para investigadores, coaches, gerentes, organizaciones y todo aquel que busca incrementar su propia satisfacción con el trabajo y sus contribuciones a las organizaciones y comunidades (Steger et al., 2012).

Las profesiones y puestos de trabajo sugeridos como potencialmente significativos se relacionan con educación, derecho, salud, y recursos humanos. Asimismo, se ha propuesto investigar una industria, profesión o área en particular, para evaluar los aspectos específicos que influyen en la experiencia (Chen et al., 2007). Así, debido a su relevancia para la supervivencia y bienestar humano, uno de los sectores priorizados ha sido el del cuidado de la salud, que con el paso del tiempo se ha convertido en una labor casi exclusiva de la profesión de enfermería, por lo que es este sector el que ha resaltado (Honig, 2015; Espinosa, Zarate & Fernández, 2007). Uno de los problemas identificados para este ha sido el creciente desfase entre el número de profesionales del rubro y la demanda y calidad de sus servicios, algo clave

de resolver por los gobiernos, gestores y profesionales que trabajan en técnicas de cuidado y mejora de la salud (Rosenstein & Bartholomew, 2016).

Las principales funciones de las enfermeras son la promoción de la salud, prevención de enfermedades y liberación del sufrimiento (Arauco, 2008). Debido a su contexto cotidiano, enfrentan entornos problemáticos y estresantes, derivados de demandas físicas y emocionales de pacientes y familiares (Jennings, 2008). Ello, además de la complejidad que supone prestar cuidados, podría socavar su capacidad para brindar buena atención y cuidados y provocar insatisfacción o falta de motivación, generando menor retención de personal (Aiken et al., 2001). Así, en un entorno con tal complejidad, resulta valioso fomentar equipos colaborativos y variables que generen un mayor esfuerzo por brindar lo mejor al paciente (Leiter & Maslach, 2009; Kowalski et al., 2010).

Como se conoce en el Perú, el sistema de salud es frecuentemente modificado al responder a los avances tecnológicos y a las necesidades y expectativas de la sociedad, por lo que los profesionales que laboran en instituciones de salud enfrentan altos niveles de competitividad, enormes cargas de trabajo y tensiones (Mercado, 2006; Tello, 2010). Una de las afecciones frecuentes en este colectivo es el estrés laboral (Lorenz, Benatti, & Sabino, 2010). En el país, esta incidencia en el personal sanitario se eleva a un 31.4%, siendo las técnicas de enfermería (37,2%) y las enfermeras (19.5%) las más afectadas (Rivero, 2007).

Estudios como los de Aliaga (2012), Vilela (2013) y Gamonal, García y Silva (2008), concluyen que un alto porcentaje de este sector es vulnerable a padecer agotamiento, estrés, desmotivación e incluso malestares de salud. Todo ello, llevaría a gran parte del sector a desvincularse del mismo (Anitha, 2014; Rosenstein & Bartholomew, 2016). Así, para tratar el problema, tanto en Latinoamérica como en las demás regiones, las organizaciones han confiado en recompensas financieras y materiales (Scott & McMullen, 2010). No obstante, argumentos recientes sostienen que la experiencia de tener un trabajo significativo, en lugar de recibir

compensaciones materiales, sería un conductor efectivo de compromiso y bienestar, mejorando la calidad de servicio de la fuerza laboral (Fairlie, 2011 & Wells-Lepley, 2013). En este sentido, las personas esperarían que su trabajo signifique algo importante y sea valorado por ellos mismos, más que una forma de ganar dinero o pasar el tiempo (Steger & Dik, 2009).

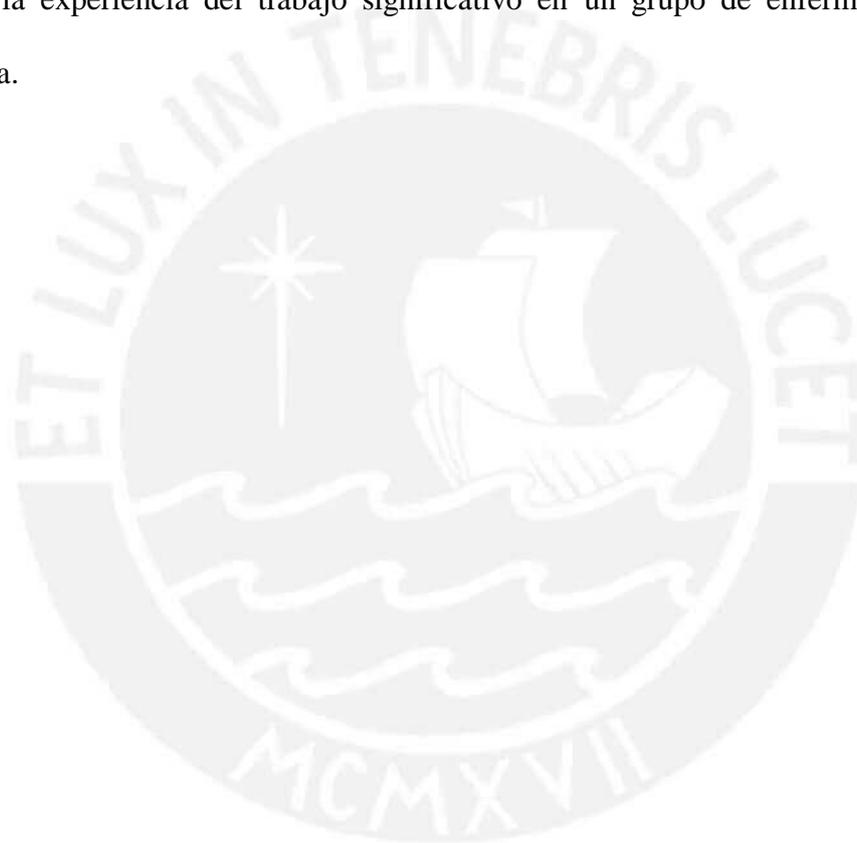
Diferentes estudios indican que para tener un trabajo significativo en estas posiciones se necesitaría más que un buen líder o un buen equipo de trabajo. Así, para percibir su trabajo como significativo, se propone que las colaboradoras de estas áreas deben creer realmente en el servicio que ofrecen, saber que su labor ayuda a otros y sentirse identificadas con ello (Melhuish, 2016). Para ello es importante percibir que están en una institución que proporciona servicio y atención de alta calidad (Dempsey, 2016).

Entre otros aspectos, estaría también ver los resultados de su trabajo de modo inmediato y directo, emplear la creatividad y generar ideas y soluciones que hagan la diferencia en el paciente (Iannarino, 2011). Ello se vincula además con las oportunidades de desarrollo y la valoración de un ambiente que provee herramientas y recursos necesarios para proporcionar el mejor cuidado y servicio (Dempsey, 2016). Asimismo, el estar en dichas posiciones, permitiría expresar atributos de cuidado y conexión con otras personas, lo cual sería importante a nivel de relaciones sociales (Honig, 2015).

Alineando estas propuestas a lo presentado previamente en relación al trabajo significativo y debido a la falta de consenso respecto al constructo, se sugiere un estudio que, más allá de mediciones, escalas y estructuras o identificación del vínculo entre el trabajo significativo y otros constructos, permita una exploración exhaustiva de la experiencia. Así, un estudio cualitativo permitiría el proceso pretendido (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015). Del mismo modo, enfocados en las características de los equipos de enfermeras y buscando ahondar en dicha experiencia, a partir de una dinámica comunicacional que da lugar a la expresión de significados e interpretaciones, se lograría describir e interpretar la experiencia

de trabajo significativo de dichos equipos, y el modo en que las organizaciones podrían favorecerlo.

De esta manera, viendo el foco organizacional actual y el impacto del trabajo significativo para lograr resultados positivos tanto para las instituciones como para los trabajadores, específicamente en áreas de enfermería; así como la falta de consenso en cuanto a la definición y composición de la variable y la escasa información que se tiene en Perú respecto a la misma, este estudio tiene como objetivo explorar y describir los elementos que comprenden la experiencia del trabajo significativo en un grupo de enfermeras de Lima Metropolitana.



## Método

El presente estudio está enmarcado dentro de un enfoque cualitativo. Este permite reconocer diferentes concepciones de la realidad y ahondar en la experiencia subjetiva para averiguar aspectos específicos sobre las informantes. De esta forma, busca conocer lo que es propio al grupo estudiado; no solo se espera comprobar o comparar lo propuesto por estudios previos, sino formular nuevas teorías respecto al tema (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Así finalmente, busca comprender la experiencia del trabajo significativo y explicarla dentro del ámbito laboral y personal; entendiendo qué implica tener un trabajo significativo (Martínez, 2004).

A continuación, se describen los participantes, instrumentos y procedimientos que se realizaron para poder llevar a cabo el estudio.

### Participantes

Las participantes de este estudio fueron 26 trabajadoras del equipo de enfermería de diferentes instituciones de Lima Metropolitana, todas mujeres. Todas las participantes trataban de manera directa con pacientes y participaron de manera voluntaria, siendo elegidas de acuerdo a su disposición para formar parte del estudio. Acerca de su estado civil, dieciséis de ellas eran casadas y cinco eran solteras.

Su rango de edad se encontró entre los 26 y 55 años de edad. Las edades se distribuían del siguiente modo: tres de ellas tenían entre 26 y 30 años; cinco, entre 30 y 35 años; cuatro, entre 35 y 40 años; tres, entre 40 y 45 años; siete, entre 45 y 50 años; y cuatro, entre 50 y 55 años. Respecto a su grado de instrucción, todas habían logrado completar sus estudios universitarios. Del mismo modo, todas las entrevistadas tenían de 5 a más años de experiencia promedio en el sector y más de 1 año trabajando en la institución donde laboraban al momento del estudio.

Para iniciar el contacto, se aplicó la técnica no probabilística de muestreo por bola de nieve, la cual permitió delimitar un grupo inicial al azar. Luego de entrevistar a las participantes iniciales, se les solicitó identificar otras personas que pertenecieran al área de enfermería y pudieran encontrarse interesadas en participar del estudio. Posteriormente, se contactó y coordinó vía correo electrónico y telefónico con las posibles participantes y una vez recibida la confirmación, se procedió a realizar las entrevistas a profundidad. A todas las que accedieron, se les solicitó de forma escrita el consentimiento para su participación en la investigación.

### **Técnicas de recolección de la información**

Se proyectó generar los datos del presente estudio a través de una dinámica que permitiera a las participantes expresar significados e interpretaciones por medio del lenguaje. En ese sentido, se utilizaron dos instrumentos: una ficha de datos sociodemográficos y una guía de entrevista abierta; ambas construidas por la investigadora.

#### **Ficha de datos sociodemográficos**

La ficha de datos sociodemográficos se construyó con la finalidad de contar con información que permitiera conocer las características sociales y demográficas de las participantes entrevistadas. Se buscó obtener información referida a datos personales, familiares y sobre su experiencia de trabajo.

#### **Guía de entrevista abierta**

El segundo instrumento utilizado fue una guía de entrevista abierta con tres premisas. La primera indicaba el propósito del estudio, la segunda señalaba los detalles del consentimiento informado y la tercera explicaba de modo general el concepto del trabajo significativo y que la finalidad era conocer la opinión de las entrevistadas sobre aspectos vinculados al mismo. Ya que esta investigación busca explorar y describir elementos que

comprenden la experiencia de trabajo significativo, no se elaboraron preguntas estandarizadas o en colaboración con jueces externos de la investigación pues se buscó la flexibilidad y apertura ante el discurso de las trabajadoras entrevistadas (Giroux & Tremblay, 2004).

Así, bajo una pregunta base: “Tomando en cuenta tu experiencia laboral en general, ¿Cuáles consideras que son las características más importantes para que un trabajo sea significativo?”, se elaboraron preguntas abiertas, con el fin de organizar y delimitar los temas de interés para la investigación, pero sin impedir la generación de descripciones e interpretaciones espontáneas por parte de las entrevistadas. Así también, se aplicaron repreguntas elaboradas en función a las respuestas iniciales para tener un mayor nivel de detalle de las ideas expuestas por las participantes.

### **Procedimiento**

El acceso a las participantes fue posible a partir de un grupo de trabajadoras del área de enfermería que laboraban en diferentes instituciones y que la investigadora conocía. Con fin de obtener un listado de posibles participantes, se explicó detalladamente el modelo y objetivo de estudio a tres enfermeras del grupo inicial, quienes recomendaron otras para invitar a participar del estudio. Una vez obtenida su aprobación, se contactó a las participantes recomendadas, buscando establecer un vínculo previo a las entrevistas. Esta inmersión permitió familiarizar a la investigadora con las participantes y conocer su cotidianeidad en el trabajo. Asimismo, se buscó establecer relaciones de confianza, por medio de un diálogo empático y horizontal (Corbetta, 2003).

Luego de establecer rapport, se explicó el objetivo del estudio y realizó las entrevistas de manera individual a cada una de las interesadas. Estas se dieron en las instalaciones de las instituciones donde laboraban y variaron en tiempo; aproximadamente, una sesión de treinta minutos cada una. Asimismo, fueron realizadas y grabadas de manera individual en el lugar de trabajo y posteriormente transcritas para su ulterior análisis de acuerdo al objetivo planteado.

Antes de empezar con las entrevistas, se explicó en qué consiste el trabajo significativo y que la finalidad era conocer su opinión respecto a ciertos aspectos que se vinculan al mismo. Conforme las participantes detallaron sus respuestas, se les solicitó profundizar en cada uno de los aspectos que iban mencionando.

### **Análisis de datos**

Para la descripción e interpretación sistemática del contenido de la comunicación, grabada y expresada en forma de texto, luego de la transcripción se empleó un análisis de contenido de tipo cualitativo. Para este se redactó un listado de todas las ideas recopiladas a partir de las entrevistas, obteniendo un listado final. Posteriormente, se creó categorías por cada una. Aquellas con el mismo significado o en torno a un mismo tema se agruparon, resultando cinco categorías. Finalmente, la frecuencia de cada categoría se estableció en función al número de participantes que repitieron la misma idea. Para el análisis de resultados, se tomó en cuenta las categorías que tuvieron una frecuencia igual o mayor al 50% de los participantes, dada su importancia debido a la alta frecuencia de aparición (Bardin, 1996).

## Resultados y Discusión

### Elementos que comprenden la experiencia de trabajo significativo

La información cualitativa adquirida de las entrevistas a 26 enfermeras permitió obtener comentarios sobre los elementos que comprenden la experiencia de trabajo significativo. De ese modo, el análisis de contenido se realizó agrupando comentarios similares, dando como resultado las categorías que llevan a las enfermeras a vivir una experiencia de trabajo significativo. Así, se encontraron cinco características principales ( $f > 13$ ). La experiencia de trabajo significativo se da cuando este: brinda la oportunidad de ofrecer calidez en el servicio (14), permite ayudar y aportar a la sociedad (14), se encuentra en sintonía con la vocación de una persona (14), facilita la adquisición de nuevos aprendizajes y oportunidades de desarrollo (14) y promueve el desarrollo de relaciones interpersonales constructivas (14).

De acuerdo a la atribución de las enfermeras entrevistadas, los elementos que componen esta experiencia concuerdan con investigaciones previas. Así, el trabajo significativo permite encontrar propósito, trasciende el aspecto financiero y hace del trabajo una fuente importante de desarrollo y realización para el trabajador (Kelloway & Barling, 2010). Los elementos identificados a partir del presente estudio, explican la forma en que la organización promueve la experiencia de trabajo significativo y la manera en que, desde su lado, las enfermeras crean propósito y valor aportando a esta misma experiencia. Esto concuerda con la literatura vinculada, que describe el significado como algo que es creado tanto por la institución como por las personas que lo experimentan (Chen et al., 2007).

La primera característica del trabajo significativo es brindar la oportunidad de ofrecer calidez en el servicio. Esta se explica desde el espacio que ofrece el trabajo para brindar buen trato y atención a los pacientes y a sus familiares, tanto a nivel de cuidado físico como soporte psicológico o emocional. Así, esta categoría es representada por frases como: *“para mí es importante el servicio, la parte asistencial, el hecho de estar cerca al paciente y a su familia,*

*para que estén bien, brindar un buen servicio y que salgan de la mejor manera”, “el servir y ver que lo he hecho en provecho de los demás, de su salud y bienestar, eso para mí significa mucho, servir es cuidar, pero también dar una palabra de aliento” y “cuando un paciente está triste bajan sus defensas, el lado psicológico vale mucho, hacer que la familia esté bien también es importante”.*

Brindar un buen servicio es importante para el grupo de enfermeras pues permite impactar positivamente en el paciente y sus familiares (Dempsey, 2016). Sea a nivel físico o emocional, es un elemento clave para que ellas experimenten un trabajo significativo (Hyde et al., 2016). Asimismo, cabe distinguir el impacto que tiene la calidad del servicio en el sector que, al influir en el cuidado de la salud de los pacientes en estado vulnerable, es un logro necesario para la apreciación de su trabajo (Pavlish & Hunt, 2012). Por ello, la oportunidad que brinda el trabajo en enfermería para ofrecer un buen servicio, se vincula con la oportunidad para recibir reconocimiento, lo cual genera valor al grupo, haciendo su trabajo significativo (Towers, 2007).

Cabe resaltar que, más allá del reconocimiento, Lips-Wiersma y Wright (2012), sostienen que el servicio a los otros es fuente de significado, pues permite a los trabajadores servir a una misión que valoran. Así, esta oportunidad asegura el establecimiento de mejores relaciones personales y el sentido de logro, manteniendo al grupo motivado por el servicio, lo cual genera satisfacción y mayor valoración sobre el trabajo (Steger & Dik, 2010). Según Koloc (2013), además, esta experiencia de significado genera un nivel mayor de compromiso, lo cual lleva al grupo a cumplir con los lineamientos que la organización demanda y considerar a la misma como fuente importante de significado, lo cual aplica claramente en el grupo de enfermeras.

La segunda característica que comprende la experiencia de trabajo significativo es permitir ayudar y aportar a la sociedad. Esta explica la que las enfermeras encuentran en su

trabajo para contribuir, por un lado, con el bienestar de los pacientes y sus familiares y, por otro lado, con su entorno cercano familiar y amical, que implica la percepción de impacto positivo en la comunidad y sociedad. Respecto a este, las participantes mencionaron frases como *“es importante que permita ayudar a los demás, estar cerca de ellos, hacerlos avanzar”*, *“a partir de esta profesión puedes ir más allá y ayudar a los demás; también a los tuyos, familia y seres cercanos”*, *“es muy gratificante verlos recuperados y son dos mundos: el paciente y el familiar”*, *“un paciente recuperado, es alguien que vuelve a la sociedad. Ves que tu trabajo realmente significa algo, porque impactas”*.

Además de conectarse con otros, las personas quieren darse hacia los demás (Cruise et al., 2015). Así, la valoración de las enfermeras sobre el hecho de contribuir con pacientes, círculos cercanos y, en general, con la sociedad, se puede entender desde la influencia de los valores humanistas, propuesta como elemento clave para la experiencia de trabajo significativo (Holbeche & Springett, 2003; Fairlie, 2011; Willemsse & Deacon, 2015). Dentro de la investigación, esta oportunidad implica un apoyo emocional y psicológico, que trasciende el cuidado y labor formal y permite ayudar a los demás.

El darse a los demás se relaciona con el sí mismo y el deseo de compartir con otros. Así, a nivel laboral, las personas enfatizan el esfuerzo suplementario que pueden hacer a favor de las personas (May et al., 2004). Es por ello que dar libremente se hace significativo y se vuelve altamente motivador, pues implica influir positivamente e, inevitablemente, asumir un rol modelo reconocido (Geldenhuis, Taba & Venter, 2014). Esto concuerda con la propuesta de Steger, Dik y Duffy (2012), quienes presentan el trabajo como vía clave para construir significado cuando este crea valor y responde a motivaciones de bien mayor, permitiéndole al trabajador tener impacto positivo en su trabajo, comunidad y sociedad en general, lo cual se manifiesta en el sector de enfermería.

La tercera característica es encontrarse en sintonía con la vocación de una persona. Esta se entiende como la oportunidad que encuentran las enfermeras para expresar la propia identidad a través de las responsabilidades y funciones en su trabajo. Por un lado, les permite dedicarse a una tarea de interés y, por otro, admite vivir creencias y valores propios a ellas, generando gusto con el trabajo. Esta categoría engloba ideas como *“para que sea significativo tienes que vivir tu vocación, lo que has querido y pensado para ti; sentirla y sentirte bien con tu trabajo”*, *“yo siento que esta es mi vocación, siempre lo sentía, cuando decidí elegir la carrera y en la práctica también, creo que por eso es tan importante mi trabajo”* y *“es importante la vocación, sentirte contenta, cómoda, tranquila y viviendo lo que has querido siempre, eres tú en el trabajo”*.

La oportunidad que brinda el trabajo para expresar la propia identidad, dedicarse a una tarea hacia la que ha habido inclinación e interés y vivir los propios valores a partir de las responsabilidades y funciones diarias del trabajo, genera un trabajo significativo (Steger et al., 2012; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Así, estudios previos en torno a enfermería y trabajo significativo, encuentran que quienes ven la profesión como su vocación, perciben su trabajo significativo y son más tolerantes ante variables estresantes, resaltando los aspectos positivos (Malach-Pines, 2000; Dik & Duffy, 2009).

Los hallazgos de esta categoría, además, coinciden con propuestas previas que sostienen que el trabajo significativo se da cuando las características del ambiente laboral se alinean a la definición de significado de una persona, su auto-concepto y el desarrollo del sí mismo (Lips-Wiersema & Wright, 2012). Asimismo, estos soportan la experiencia de trabajo significativo, pues las personas son motivadas por un sentido de auto-consistencia que las hace involucrarse en comportamientos que ayuden a mantener su sentido de consistencia, lo cual se plasma en la vocación que sienten (Ayers, Miller-Dyce & Carlone, 2008).

La cuarta característica que comprende el trabajo significativo es facilitar la adquisición de nuevos aprendizajes y oportunidades de desarrollo. Así, se refiere a los diferentes tipos de entrenamiento y oportunidades para adquirir conocimientos y evolucionar nivel profesional y personal en partir del trabajo. Esta categoría se representa a través de frases como: *“es importante un lugar estructurado, donde encuentres oportunidades para seguir aprendiendo y desarrollándote”*, *“equipos, herramientas y técnicas adecuadas permiten un buen trabajo y contribuyen al desarrollo”* y *“el trabajo se vincula con otros entornos, creces profesionalmente, pero también aprendes a aplicar cosas importantes, en tu vida profesional y en tu vida personal, eso es muy importante, muy valioso”*.

Así, este elemento se relaciona con las oportunidades de aprendizaje y desarrollo en el lugar de trabajo, a partir de actividades educativas y situaciones que aportan tanto a nivel profesional como personal (Chalofsky & Krishna, 2009). En relación a ello, estudios subyacentes al trabajo significativo indican que, para promoverlo, las instituciones deben alinearse a las aspiraciones y prioridades de la persona favoreciendo su desarrollo y brindarle oportunidades para seguir capacitándose (May et al., 2004; Kelloway & Barling, 2010). Asimismo, en entornos laborales de salud, este enfoque es paralelo al crecimiento en productividad, por lo que se hace relevante en un sector como el de enfermería (Kaye & Jordan-Evans 2008; Grawitch, Gottschalk & Munz, 2006).

Todo ello, además, se plasma y parte de las características de la institución; así, es rescatado por las enfermeras cuando mencionan que es importante trabajar en un lugar estructurado (Dempsey, 2016). Esta afirmación resalta el valor que se atribuye al hecho de pertenecer a una institución organizada y equipada, con todos los recursos necesarios para ejecutar su trabajo, aplicar conocimientos y ser reconocidas (Gallup, 2014). Además, señalan el valor del desarrollo tanto vertical como horizontal, que permite no solo los ascensos de puesto, sino también la rotación a diferentes áreas (Dempsey, 2016).

La última característica del trabajo significativo tiene que ver con el desarrollo de relaciones interpersonales constructivas en el área. Esta explica la forma en que las relaciones fomentan un buen ambiente laboral y la satisfacción en el grupo. Asimismo, la manera en que el establecimiento de una relación con el paciente, se convierte en fuente de significado, a partir del respeto y reconocimiento. Referente a esta categoría, se mencionó frases como: *“las buenas relaciones, el trabajo en equipo es importante también, y la enfermera es el nexo que une”*, *“es bonito porque nos llevamos muy bien, he conseguido amigas, muy buenas, con las que es bueno trabajar”* y *“la buena relación con el paciente es importante, es bonito cuando ellos están contentos con tu trabajo y te lo dicen, cuando puedes relacionarte con ellos y su familia”*.

Este elemento explica la manera en que las relaciones entre pares y el vínculo con el paciente se convierten en fuente de valor y significado para las enfermeras (Choi, Bergquist-Beringer & Staggs, 2013, Davidson, Dunton & Christopher, 2009, Pavlish & Hunt, 2012; Martinez, Madrigal, Velandrino & Lopez, 2008). Así, tan importante como contar con un trabajo interesante, lo es un entorno con relaciones positivas, que fomente satisfacción y bienestar (Hoole & Bonnema, 2015; Arnold et al., 2007). Asimismo, este ambiente de relaciones positivas cobra relevancia pues se integra en la cultura de la institución y, además del impacto positivo en el grupo, se convierte en algo tangible en el cuidado de los pacientes, impactando en la experiencia, calidad y valor del mismo (Harpaz & Fu, 2002; Kamdron, 2005).

De acuerdo a Ashmos y Duchon (2000), es el deseo y la necesidad fundamental de pertenencia, lo que hace valorar las relaciones interpersonales y ese sentimiento puede llegar a ser más importante que el pago o la seguridad (Cartwright & Holmes, 2006). Así, en relación con el paciente y sus familiares, el mantenimiento de una buena comunicación y relación, permite comprender las necesidades particulares y mantenerse en sintonía, lo cual, para el grupo de enfermeras, es tan importante como brindar un buen servicio. Asimismo, esta relación

positiva impacta en los resultados de su trabajo y la forma en que lo experimentan, por lo que genera una experiencia de trabajo significativo. Por un lado, permite que su trabajo sea reconocido y, por otro, permite mantener unidad (Reynolds, Scott & Austin, 2000).

## Conclusiones

El presente estudio encontró cinco elementos asociados a la experiencia de trabajo significativo ( $f > 13$ ): brindar oportunidad de ofrecer calidez en el servicio, permitir ayudar y aportar a la sociedad, encontrarse en sintonía con la vocación de una persona, facilitar la adquisición de nuevos aprendizajes y oportunidades de desarrollo y promover el desarrollo de relaciones interpersonales constructivas. De acuerdo a la literatura revisada, esta es la primera aproximación cualitativa en Perú sobre el trabajo significativo; presentando información que corresponde a diferentes instituciones en Lima Metropolitana. Considerando la influencia de los aspectos específicos del sector, es importante resaltar el aporte del enfoque cualitativo, pues ha permitido resaltar lo que es propio al grupo, comprobar y comparar hallazgos previos y formular finalmente una nueva propuesta respecto al tema.

Asimismo, las ideas que subyacen los elementos de esta experiencia constituyen un aporte original, ya que permiten visualizar la composición de cada uno y el impacto sobre la productividad y calidad en el servicio. Así, resultan relevantes tanto para los resultados esperados por la institución, como para la sociedad en general, que vela por el cuidado de la salud, aspecto en el que el desempeño de las enfermeras influye directamente. De ese modo, constituye una guía de cómo las instituciones de salud pueden gestionar el bienestar y compromiso en el trabajo, con importantes implicancias en la selección del personal, en el diseño de procesos de trabajo en equipo y en la gestión del talento humano, considerando los aspectos específicos del sector.

### **Limitaciones y recomendaciones**

Es importante señalar que, si bien se relacionan y comparten planteamientos, las categorías identificadas difieren de las señaladas por modelos anteriores, lo cual muestra la influencia del contexto y es indicio de que las características que determinan que una persona considere su trabajo significativo varían según factores culturales, demográficos y propios del sector. Por ello, es recomendable considerar dichos aspectos en futuras investigaciones a fin de comprender a mayor profundidad la configuración del constructo de trabajo significativo.

Asimismo, estudiar el constructo relacionado al sector de salud, brinda información relevante, pues este se encuentra expuesto a entornos problemáticos y estresantes, (Arauco, 2008; Jennings, 2008). Sin embargo, estas condiciones no son las mismas en todas las instituciones, por lo que, por otro lado, explorar aspectos como la estructura de la institución, la calidad del servicio o si esta es pública o estatal, podría ayudar a entender el constructo a mayor profundidad. También es importante considerar que la cultura peruana podría estar influyendo en las atribuciones realizadas. Por lo que realizar estudios que vinculen trabajo significativo con cultura permitiría comprender hallazgos presentes y futuros.

Por último, en función a los hallazgos, los cuales no concuerdan de manera estricta con una teoría o modelo específico de trabajo significativo propuesto anteriormente, se evidencia que la metodología empleada para estudiar el constructo facilita una comprensión más detallada de la realidad del sector. Ergo, el presente estudio sienta las bases para futuras investigaciones, enfocadas en comprender el trabajo significativo en el sector de enfermería.

### Referencias

- Aiken, L., Clarke, S., Sloane, D., Sochalski, J., Busse, R., Clarke, H., Giovannetti, P., Hunt, J., Rafferty, A., & Shamian, J. (2001). Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs*, 20(3), 43-53. doi: 10.1377/hlthaff.20.3.43
- Aliaga, D. (2012). *Burnout y bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un hospital nacional de Lima Metropolitana*. (Tesis inédita de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323. doi: 10.1108/IJPPM-01-2013-0008
- Arauco, G. (2008). *Síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital Nacional Especializado "Victor Larco Herrera", 2007*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Arnold, K., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E., & McKee, M. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.193
- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Ayers, D., Miller-Dyce, C., & Carlone, D. (2008). Security, dignity, caring relationships and meaningful work: Needs motivating participation in a job-training program. *Community College Review*, 35(4), 257-276.
- Bardin, L. (1996). *Análisis de contenido*. Madrid: Akal.

- Bates, S. (2004, 01 de febrero). Getting engaged. *Society for Human Resource Management*. Recuperado de <http://www.shrm.org/publications/hrmagazine/editorialcontent/pages/0204covstory.aspx>
- Bendassolli, P., & Borges-Andrade, J. (2015). Meaning, meaningfulness, and tensions in artistic work. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(1), 71-81. doi: 10.17652/rpot/2015.1.305
- Cameron, S., Dutton, J., & Quinn, R. (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199–208. doi: 10.1016/j.hrmr.2006.03.012
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203. doi: 10.1177/1523422309333147
- Chen, E., Lesmond, D., & Wei, J. (2007). Corporate Yield Spreads and Bond Liquidity. *The Journal of Finance*, 62(1), 1–482. doi: 10.1111/j.1540-6261.2007.01203.x
- Choi, J., Bergquist-Beringer, S., & Staggs, V. (2013). Linking RN workgroup satisfaction to pressure ulcers among older adults on acute care hospital units. *Research in Nursing and Health*, 36(2), 181-190. doi: 10.1002/nur.21531
- Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill Editores S. A.
- Cruise, D., Fahey-McCarthy, E., Murakami, M., Lee, Y., Choi, E., Hirose, E., & Hadjistavropoulos, T. (2015). Finding Meaning in the Work of Nursing: An International Study. *The Online Journal of Issues in Nursing*. 20(3). doi: 10.3912/OJIN.Vol20No03PPT02

- Davidson, J., Dunton, N., & Christopher, A. (2009). Following the trail: Connecting unit characteristics with never events. *Nursing Management*, 40(2), 15-19. doi: 10.1097/01.NUMA.0000345868.61200.db
- Dempsey, C. (2016). Nurse Engagement: What are the Contributing Factors for Success? *The Online Journal of Issues in Nursing*, 21(1). doi: 10.3912/OJIN.Vol21No01Man02
- Dik, B., & Duffy, R. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450. doi: 10.1177/0011000008316430
- Dullien, T. (2012). Improving employee engagement: Make work meaningful. *Indian Gaming*, 31(3), 34-37.
- Erickson, T. (2011, 23 de marzo). Meaning is the new money. *Harvard Business Review*. Recuperado de <https://hbr.org/2011/03/challenging-our-deeply-held-as>
- Espinosa, M., Zarate, R., & Fernández, V. (2007). El burnout en el personal de enfermería: ¿De qué manera no quemarse? *Enfermería Universitaria*, 4(2), 49-54.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508-525. doi: 10.1177/1523422311431679
- Gallup Consulting (2014). Gallup's Top World Findings of 2014. *Gallup*. Recuperado de <http://www.gallup.com/poll/180374/gallup-top-world-findings-2014.aspx>
- Gallup Consulting (2016). 35 Organizations Lead the World in Creating cultures of Engagement. *Gallup*. Recuperado de <http://www.gallup.com/opinion/gallup/190604/organizations-lead-world-creating-cultures-engagement.aspx>
- Gamonal, Y., García, C., & Silva, Z. (2008). Síndrome de burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas. *Revista Enfermería Herediana*, 1(1), 33-39.

- Geldenhuis, M., Taba, K., & Venter, C. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 59-69. doi: 10.4102/sajip.v40i1.1098
- Giroux, S., & Tremblay, G. (2004). *Metodología de las ciencias humanas*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Grawitch, M., Gottschalk, M., & Munz, D. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *ResearchGate*, 58(3), 129-147. doi: 1037/1065-9293.58.3.129
- Hyde, A., Coughlan, B., Naughton, C., Hegarty, J., Savage, E., Grehan, J., Kavanagh, E., Moughty, A., & Drennan, J. (2016). Nurses', physicians' and radiographers' perceptions of the safety of a nurse prescribing of ionising radiation initiative: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 58(1), 21-30. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2016.01.004
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 16(1), 250-279.
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639-667. doi: <https://doi.org/10.1177/0018726702556002>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México D. F.: McGraw Hill Editores S. A.
- Honig, A. (2015). Sales Jobs Are Legit Options For New Graduates. *Spiro*. Recuperado de <https://spirohq.com/sales-jobs-legit-options-new-graduates/>
- Holbeche, L., & Springett, N. (2003). *In search of meaning at work*. Exeter: Roffey Park Institute.

- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 681-692.
- Iannarino, A. (2011). Sales is Meaningful Work. *Iannarino*. Recuperado de <http://thesalesblog.com/2011/06/20/sales-is-meaningful-work/>
- Jennings, B. (2008). *Work Stress and Burnout Among Nurses: Role of the Work Environment and Working Conditions*. Rockville: Agency for Healthcare Research and Quality.
- Kaye, B., & Jordan-Evans, S. (2003). Engaging talent. *Executive Excellence*, 20(8), 11.
- Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28(13), 1211-1240. doi: 10.1080/01900690500241085
- Kelloway, E., & Barling, J. (2010). Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work & Stress*, 24(3), 260-279. doi: 10.1080/02678373.2010.518441
- King, L., & Napa, C. (1998). What makes a life good? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 156-165.
- Koloc, N. (2013). What job candidates really want: Meaningful work. *Harvard Business Review*. Recuperado de <https://hbr.org/2013/04/what-job-candidates-really-wan>
- Kowalski, C., Ommen, O., Driller, E., Ernstmann, N., Wirtz, M., Kohler, T., & Pfaff, H. (2010). Burnout in nurses - the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion. *US National Library of Medicine National Institutes of Health*, 19(1), 11-12. doi: 10.1111/j.1365-2702.2009.02989.x
- Leiter, M., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339. doi: 10.1111/j.1365-2834.2009.01004.x
- Lips-Wiersema, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS).

- Group & Organization Management*, 37(5), 655–685. doi: 10.1177/1059601112461578
- Lorenz, V., Cardoso, M., & Oliveira, M. (2010). Burnout y estrés en enfermeros de un hospital universitario de alta complejidad. *Revista Latinoamericana*, 18(6), 1-9.
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y Arte en la metodología cualitativa*. México, D. F.: Trillas.
- May, D., Gilson, R. & Harter, L. (2004). The psychological conditions of self-concept. *Handbook of self-concept: Developmental, social, clinical considerations*. New York: Wiley.
- Melhuish, R. (2016). This Is What Job Seekers Look For In The Best Sales Jobs. *CEO.com*. Recuperado de <http://www.ceo.com/operations/this-is-what-job-seekers-look-for-in-the-best-sales-jobs/>
- Mercado, G. (2006). *Nivel de estrés laboral en enfermeras en el Hospital Nacional Dos de Mayo*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pavlish, C., & Hunt, R. (2012). An exploratory study about meaningful work in acute care nursing. *US National Library of Medicine National Institutes of Health*, 47(2), 113-122. doi: 10.1111/j.1744-6198.2012.00261.x
- Pratt, M. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 456-493. doi: 10.2307/2667106
- Reynolds, W., Scott, P., & Austin, W. (2000). Nursing, empathy and perception of the moral. *US National Library of Medicine National Institutes of Health*, 32(1), 235-242.
- Ríos, J., & Ray, J. (2016). Chile's Workforce: Its Key to Weathering a Downturn? *Gallup Consulting*. Recuperado de <http://www.gallup.com/businessjournal/188894/chile-workforce-key-weathering-downturn.aspx>

- Rivero, C. (2007). *Prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la Dirección de Salud IV Lima Este*. (Estudio General de Estrés Laboral Núm. 1) Lima: Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental Perú.
- Rosenstein, A., & Bartholomew, K. (2016). Physician and nurse engagement: From concept to collaboration. *American Nurse Today*, 11(8).
- Rosso, B., Dekas, K., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 31(1), 91-127. doi: 10.1016/j.riob.2010.09.001
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Scott, D., & McMullen, T. (2010). *The impact of rewards programs on employee engagement*. Arizona: The Total Rewards Association.
- Steger, M., & Dik, B. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303–320. doi: 10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x
- Steger, M., & Dik, B. (2010). *Oxford handbook of positive psychology and work*. Oxford: Oxford University Press.
- Steger, M., Dik, B., & Duffy, R. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. doi: 10.1177/1069072711436160
- Steger, M., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80–93. doi: 10.1037/0022-0167.53.1.80

- Tello, J. (2010). *Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2009*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Aliaga, D. S. (2012). *Burnout y bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un hospital nacional de Lima Metropolitana*. (Tesis inédita de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Towers, R. (2007). Providing psychological support for patients with cancer. *Nursing Standard*, 22(12), 50-57. doi: 10.7748/ns2007.11.22.12.50.c6245
- Vilela, Y. (2013). *Burnout y personalidad en enfermeras de un hospital militar* (Tesis inédita de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Wells-Lepley, M. (2013, 12 de marzo). Meaningful work: The key to employee engagement. *Business Lexington*. Recuperado de [https://www.uky.edu/Centers/iwin/publications/published\\_finals/MeaaningfulWorkEngagment.pdf](https://www.uky.edu/Centers/iwin/publications/published_finals/MeaaningfulWorkEngagment.pdf)
- Willemse, M., & Deacon, E. (2015). Experiencing a sense of calling: The influence of meaningful work on teachers' work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 41(1), 127–136. doi: 10.4102/sajip.v41i1.1274
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. (2001). Crafting a Job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.

## Anexos

### Anexo A

#### Guía de entrevista abierta

1. Estimado X como te contaba, estoy haciendo una investigación para sustentar mi tesis de licenciatura en la PUCP. Antes de comenzar, vamos a leer este documento. Es un consentimiento informado de tu participación en este estudio. Para que sepas que es totalmente voluntaria y anónima. Si en algún momento deseas retirarte, dejar de responder, o preguntar, puedes hacerlo. Además, tu identificación no será revelada y todo lo que conversemos se utilizará solo con fines académicos.
2. Por otro lado, te comento que esta investigación quiere identificar un poco cómo sería un trabajo significativo para personas de un área como a la que perteneces. Antes de abordar el tema, me gustaría explicarte brevemente a qué me refiero cuando digo trabajo significativo. Un trabajo significativo es cuando una persona realiza una determinada función, digamos de manera cotidiana y, de alguna manera, sus funciones y el modo en cómo se dan pueden llegar a ser más valiosos incluso que la propia remuneración que recibe. Esa experiencia gratificante, que de alguna manera te puede hacer sentir que te estas desarrollando o realizando, es denominada trabajo significativo, porque significa algo para ti, puede promover tu autonomía, te hace desarrollarte, o implica un trabajo que se relaciona con cosas que tú consideras importantes ya sea para ti.
3. Entonces, tomando en cuenta esto y tu experiencia laboral, no solo aquí, sino en general, ¿Cuáles consideras tú que son las características más importantes que debería tener un trabajo para que sea significativo?

**Anexo B****Ficha de datos sociodemográficos**

1. Sexo: \_\_\_\_\_
2. Edad: \_\_\_\_\_
3. Área: \_\_\_\_\_
4. Cargo: \_\_\_\_\_
5. Estado Civil: \_\_\_\_\_
6. Años en la institución: \_\_\_\_\_
7. Años trabajando con cliente: \_\_\_\_\_

## Anexo C

### Consentimiento informado para participantes

El propósito de este protocolo es brindarle una explicación clara de la naturaleza de esta investigación así como del rol que tiene en ella. La presente investigación es conducida por Astrid Lázaro, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El propósito es conocer la experiencia y componentes del trabajo significativo en un grupo de enfermeras de Lima Metropolitana. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a una entrevista.

- Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar en ningún otro ámbito que no sea el propósito académico de la investigación.
- Las entrevistas o encuestas resueltas por usted serán anónimas.
- Los resultados de la investigación son solo para uso académico y no serán devueltos al centro.
- Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted.
- Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, \_\_\_\_\_ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas. Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando. Sin embargo, ni mi nombre, apellido o apodo podrán ser utilizados sin mi consentimiento.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con Astrid Lázaro o al número (01) 626-2000 Anexo 3521.

| Nombre del (de la) participante | Firma | Fecha |
|---------------------------------|-------|-------|
|---------------------------------|-------|-------|

| Nombre del Investigador responsable | Firma | Fecha |
|-------------------------------------|-------|-------|
|-------------------------------------|-------|-------|