































































- 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
-------------------------------------	-------	-------