



[Index de Enfermería](#)

versión On-line ISSN 1699-5988 versión impresa ISSN 1132-1296

Index Enferm vol.13 no.44-45 Granada 2004

ARTÍCULOS ESPECIALES

ORIGINALES

Mi SciELO

Servicios personalizados

Servicios Personalizados

Revista

SciELO Analytics

Artículo

Artículo en XML

Referencias del artículo

Como citar este artículo

SciELO Analytics

Traducción automática

Enviar artículo por email

Indicadores

Links relacionados

Compartir

Otros

Otros

Permalink

Valores hacia el trabajo del personal de enfermería.

UN ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Ma del Carmen Aguilar Luzón¹, J. Miguel Ángel García Martínez¹ y Antonia Calvo Salguero¹

¹Dpto. Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Facultad de Psicología. Universidad de Granada, España.

Resumen Abstract

La moderna gestión de los servicios de salud de la comunidad hace necesarios reajustes y modificaciones de la cultura organizacional para lograr una mayor cohesión de los equipos de trabajo que repercuta positivamente en los usuarios de estos servicios. En este sentido, uno de los factores a tener en cuenta, por sus implicaciones en el clima laboral y en el desarrollo de los objetivos de la organización, sería la congruencia entre los valores hacia el trabajo de supervisores

CORRESPONDENCIA:
 Maria del Carmen Aguilar
 Luzón. Dpto. Psicología
 Social y Metodología de las
 Ciencias del
 Comportamiento. Facultad
 de Psicología. Universidad
 de Granada. Campus de
 Cartuja. 18071. Granada.
 España.

E-mail:

mcluzon@fedro.ugr.es

Manuscrito aceptado el
 22.9.03

[Vinculado a monográfico]

y profesionales a su cargo. Sobre esta base, el presente trabajo se plantea como objetivos, por una parte, identificar el perfil de valores en el trabajo que presentan los supervisores y sus respectivos equipos de enfermeros y, por otra, comprobar si existe congruencia entre los perfiles de valores de ambos grupos. Para ello, se ha seleccionado una muestra de 53 enfermeros y 4 supervisores de cuatro áreas distintas de enfermería de un hospital de la comunidad andaluza. Todos ellos contestaron el cuestionario de valores laborales EVAT-30. Los resultados obtenidos indican que supervisores y enfermeros establecen jerarquías de valores semejantes y, por tanto, con un alto grado de congruencia. Por otra parte, las dimensiones de orden superior más valoradas por ambos grupos han sido las de Auto-promoción y Conservación.

VALUES TOWARD THE INFIRMARY PERSONNEL'S WORK: A DESCRIPTIVE ANALYSIS

The modern administration of the services of health of the community makes necessary readjustments and modifications of the organizational culture to achieve a bigger cohesion of the work teams that rebounds positively in the users of these services. In this sense, one of the factors to keep in mind, for their implications in the climate and in the development of the objectives of the organization, it would be the consistency among the values toward the work of supervisors and professionals to their position. On this base, the present work thinks about as objectives, on one hand, to identify the profile of values in the work that present the supervisors and its respective teams of nurses and, for other, to check if consistency exists among the profiles of values of both groups. For it, it has been selected a sample of 53 nurses and 4 supervisors of four different areas from infirmary of a hospital of the Andalusian community. All they answered the questionnaire of work values EVAT-30. The obtained results indicate that supervisors and nurses establish hierarchies of similar values and, therefore, with a high consistency grade. On the other hand, the dimensions of superior order more valued by both groups they have been those of Self-Enhancement and Conservation.

Introducción

Los sistemas y las organizaciones de salud se están enfrentando a notables cambios que exigen reestructurar parte del sistema organizativo. Esta reestructuración va acompañada de cambios que afectan a la cultura y a los objetivos de las organizaciones y a los profesionales que las integran. Para afrontar todos estos cambios son necesarios nuevos valores, actitudes, motivaciones y expectativas. Así, por ejemplo, en la actualidad se considera que en el cuidado de la salud, el trabajo en equipo y la interacción de los distintos profesionales, así como la comunicación y la cooperación se hacen imprescindibles para el logro de una relación positiva con el usuario.

Los valores sustentan actitudes que dirigen a los miembros de la organización a la obtención de metas y objetivos, influenciando las estrategias adoptadas para su funcionamiento, de manera que llegan a determinar el clima de la misma (Tamayo, 1999). De hecho, los valores se han considerado un componente principal de la cultura organizacional (O'Reilly, Chatman y Caldwell, 1991; Schein, 1988) y uno de los principales componentes de la estructura social de las organizaciones (Katz y Kahn, 1967). Quizá, por ello, el estudio de los valores ha experimentado un importante auge en el contexto organizacional, como reflejan los trabajos de Hofstede (1991), Blanchard y O'Connor (1997), Trompenaars (1998), Arciniega y González (2000) o Calvo (2002), entre otros.

De acuerdo con Tamayo y De Oliveira (2001: 326), "los valores expresan aquello que es deseable o no deseable, significativo o insignificante; correcto o incorrecto para un individuo, para un grupo, para una organización, para la sociedad como un todo". Individualmente, las personas valoran más algunos aspectos del trabajo que otros. En este sentido, se habla de valores del trabajo o valores laborales. Estos son personales en cuanto a que es la propia persona quien establece el orden de importancia que les concede en su vida. Una de las funciones que éstos satisfacen, es la de contribuir a la configuración del sistema cognitivo, lo que va a permitir a la persona categorizar el entorno y la situación laboral en la que se encuentra (Rodríguez y García, 1989; Monteoliva, García, y Berrios, 1996); actúan como normas que sirven para realizar juicios y elegir entre modos alternativos de conducta laboral (Becker y McKilintock, 1967. cit. Salanova, Gracia y Peiró, 1996). En esta línea, el trabajo de Meglino y Ravlin (1998) pone de manifiesto que la estructura de valores que posee la persona, así como la mayor o menor importancia que otorga a los valores como guía de comportamiento en su vida, tienen un papel determinante tanto para su percepción como para la toma de decisiones.

Tradicionalmente, los valores laborales se han considerado una concreción de los valores personales (Kinnane y Pable, 1962; Roe y Ester, 1999; Elizur y Sagie, 1999; entre otros). Las posibles diferencias entre ambos tipos de valores residen en el contexto en el que cada uno cobra mayor importancia. En esta línea, los valores laborales pueden definirse como "representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral" (Arciniega y González, 2000: 284); mientras que los valores personales son contemplados como principios que guían el

comportamiento en respuesta a necesidades universales y que generalmente se manifiestan en la vida de la persona.

En el contexto organizacional, los líderes juegan un papel fundamental en la creación y transmisión de valores. En este sentido, los supervisores jerárquicos tienen una influencia decisiva en la organización porque son ellos quienes traducen los valores reales de la organización, su filosofía, sus políticas y sus objetivos a través de la toma de decisiones que realizan día a día y de los criterios seguidos para adoptarlas. Para que los miembros de una organización puedan actuar en concordancia unos con otros y dar prioridad a los intereses grupales es esencial que en ella prevalezca el espíritu de equipo (Smith y Peterson, 1990) y los valores expresivos o colectivos (Ros y Grad, 1991), por lo que un buen líder debe inducir a sus seguidores a defender estos valores y generar un clima social cooperante y de apoyo que allane el camino hacia la consecución de los objetivos. En este sentido, diversos estudios han encontrado, por una parte, una mayor influencia del líder sobre sus seguidores cuando los líderes y seguidores mantienen valores compatibles (Klein y House, 1995; en Jung y Avolio, 2000) y, por otra, que la congruencia de valores entre líderes y seguidores correlaciona de forma positiva con el compromiso profesional (Ugboro, 1999). No obstante, un líder también puede propiciar actitudes y comportamientos hostiles en sus seguidores que ralenticen los procesos de trabajo y obstaculicen la consecución de objetivos. En consecuencia, los valores de los supervisores constituyen elementos esenciales para la socialización del grupo de seguidores y, en definitiva, para la estructura motivacional que presente, así como de su compromiso profesional.

Ante este proceso de cambio del sistema sanitario creemos que sería de interés para los responsables de las organizaciones sanitarias conocer el grado de coherencia entre los valores de sus directivos y supervisores y los valores de sus empleados, ya que para la organización es esencial conocer cómo va a tener lugar el aprendizaje motivacional de sus profesionales; esto es, si los directivos poseen las habilidades necesarias para lograr la cohesión de su equipo de trabajo a través de objetivos comunes que se correspondan con los objetivos de la organización.

Sobre esta base, el presente trabajo persigue identificar el perfil de valores laborales que presentan los supervisores y los equipos de enfermeros que éstos tienen bajo su responsabilidad, y comprobar si ambos perfiles de valores son coincidentes.

Metodología

La muestra utilizada en este estudio estuvo compuesta por 53 enfermeros (23 hombres y 30 mujeres) y cuatro supervisores (3 hombres y 1 mujer) de un hospital de la comunidad andaluza. Estos profesionales pertenecían a las siguientes áreas de enfermería: Médico-quirúrgico (19 enfermeros y 1 supervisor), Urgencias (17 enfermeros y 1 supervisor), UCI (11 enfermeros y 1 supervisor), y Ginecología (6 enfermeros y 1 supervisor). La edad media de los enfermeros era de 28,56 años, y su antigüedad media en el puesto era de 3 años. En cuanto a los supervisores, su media de edad era de 32 años, y su media de antigüedad de 5 años.

De acuerdo con Arciniega y González (2000), los valores hacia el trabajo, se definen, como metas generales deseables que sirven como principio guía de diversa importancia en el entorno laboral de las personas. Para evaluar esta variable se utilizó la Escala de Valores hacia el trabajo (EVAT-30) desarrollada por estos mismos autores. Esta escala evalúa los valores hacia el trabajo fundamentándose en la "Teoría de la Estructura Universal de los Valores Humanos" de Schwartz (1992; 1994). Esta teoría plantea que cada valor expresa un objetivo motivacional concreto y que, dependiendo del objetivo, se puede obtener una estructura dinámica de clasificación de los valores. La estructura propuesta posee dos grandes dimensiones bipolares que, a su vez, se descomponen en cuatro grandes factores de orden superior ("apertura al cambio" versus "conservación" y "auto-promoción" versus "autotrascendencia") y éstos, en diez tipologías específicas de valores (auto-dirección, estimulación, hedonismo, logro, poder, benevolencia, conformidad, tradición, seguridad, universalismo). El factor de orden superior "apertura al cambio" incluye valores que predisponen o motivan a la persona al cambio y la innovación, tales como auto-dirección, estimulación y hedonismo, mientras que el factor "conservación" incluye valores que posibilitan mantener el estatus quo, tales como conformidad, tradición y seguridad. El factor "auto-promoción" incluye valores que favorecen al individuo, tales como autoridad o poder y logro, mientras que el factor "auto-trascendencia" incluye valores que buscan la ayuda o el bien de la colectividad, tales como benevolencia y universalismo. La descripción de las diez tipologías motivacionales de valor propuestas en la teoría de Schwartz, pueden apreciarse en la [tabla 1](#). Según el autor, estas diez tipologías de valor se pueden clasificar en tres orientaciones, en función del interés que cumplen: individualistas (auto-dirección, estimulación, hedonismo, logro, poder), colectivistas (benevolencia, conformidad, tradición) y mixtos (seguridad, universalismo).

Tabla 1

Descripción de las diez tipologías motivacionales propuestas por la teoría de Schwartz (1992; 1994)

Tipología	Descripción
Poder o Autoridad	Estatus social y prestigio, control y dominio sobre las personas o sobre los recursos.
Logro	Éxito personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales.
Hedonismo	Placer y sensación grata para uno mismo.
Estimulación	Estimulante, innovación y reto.
Autodirección	Elección independiente de actos y pensamientos. Creación.
Universalismo	Comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza.
Benevolencia	Preservación y engrandecimiento del bienestar de la gente cercana.
Tradicición	Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la cultura o religión proveen.
Conformidad	Actuar de acuerdo a las expectativas y normas sociales. Restricción de las acciones, inclinaciones e impulsos que pudieran perjudicar o molestar a otras personas.
Seguridad	Seguridad, armonía y estabilidad social en las distintas relaciones y consigo mismo.

La escala EVAT-30 permite evaluar los cuatro factores de orden superior establecidos en la teoría de Schwartz, así como las diez tipologías motivacionales específicas. Consta de 30 ítems, y utiliza un formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos sin expresiones numéricas, pero con indicaciones verbales que van desde "se parece mucho a mí", hasta "no se parece nada a mí". El alfa de Cronbach obtenido en nuestra muestra para esta escala fue de 0,81.

Resultados

Respecto al objetivo planteado en este estudio, identificar el perfil de valores laborales que presenta el personal sanitario del área de enfermería, se realizó un análisis descriptivo de las medias obtenidas por los 53 enfermeros y los 4 supervisores en las cuatro dimensiones de orden superior y en las diez tipologías de valores. Los resultados obtenidos aparecen en la [tabla 2](#). Como se puede apreciar en la [tabla 2](#), los perfiles de valores obtenidos para enfermeros y supervisores son muy semejantes, no existiendo diferencias importantes entre ambos, estableciéndose prácticamente el mismo orden de prioridad. Cuando se considera a los participantes en su conjunto, los resultados ponen de manifiesto que, de las cuatro dimensiones de valor, la más apreciada es la de auto-promoción. En segundo lugar, la dimensión más valorada es la de conservación. En cuanto a las diez tipologías motivacionales (ver [tabla 2](#)), según las medias obtenidas para cada valor, el orden de prioridad que se establece es el siguiente: autoridad, tradición, logro, auto-dirección, seguridad, estimulación, conformidad, hedonismo, universalismo, benevolencia, invirtiéndose el orden en hedonismo-conformidad en el caso de los enfermeros.

Tabla 2

Puntuaciones medias obtenidas por los dos grupos, supervisores y enfermeros, en las cuatro dimensiones o factores de orden superior y en las diez tipologías motivacionales

Variable	Media Supervisores N=4	Media Enfermeros N=53	Media Global N=57
<i>Dimensión de Apertura al cambio</i>	10,00	9,09	9,16
<i>Dimensión de Conservación</i>	13,75	13,41	13,44
<i>Dimensión de Auto-trascendencia</i>	7,25	6,60	6,65
<i>Dimensión de Auto-Promoción</i>	16,25	16,35	16,35
<i>Tipología Autoridad</i>	12,39	12,50	12,40
<i>Tipología Tradición</i>	9,83	11,00	9,91
<i>Tipología Logro</i>	9,32	10,00	9,37
<i>Tipología Auto-dirección</i>	8,45	8,75	8,47
<i>Tipología Seguridad</i>	7,26	7,75	7,3
<i>Tipología Estimulación</i>	6,86	7,00	6,88
<i>Tipología Conformidad</i>	6,28	6,75	6,32
<i>Tipología Hedonismo</i>	5,98	7,00	6,05
<i>Tipología Universalismo</i>	5,58	6,00	5,61
<i>Tipología Benevolencia</i>	4,88	5,50	4,93

También se realizaron análisis descriptivos de las medias en las cuatro dimensiones de valor y en las diez tipologías para cada uno de los bloques o áreas de enfermería consideradas. En este sentido, situándonos en un plano meramente descriptivo, las medias obtenidas indican que existen ciertas diferencias en el perfil de valores que presenta cada una de las áreas (tabla 3). Así, en el bloque médico quirúrgico los enfermeros puntúan más alto que los supervisores en la dimensión de conservación y en el valor estimulación. En el bloque de ginecología, los enfermeros puntúan más bajo que los supervisores en los valores universalismo, seguridad, tradición y hedonismo y en la dimensión de auto-trascendencia. En el bloque de urgencias, los enfermeros puntúan más alto que los supervisores en los valores auto-dirección, logro, tradición y hedonismo, y en la dimensión apertura al cambio.

Tabla 3

Puntuaciones medias obtenidas por los dos grupos, supervisores y enfermeros, en cada uno de los bloques o áreas de enfermería en función de las cuatro dimensiones o factores de orden superior y en función de las diez tipologías

Áreas	Médico Quirúrgico		Ginecología		Urgencias		UCI.	
Dimensiones	Medias		Medias		Medias		Medias	
	Enfermeros N=19	Sup.	Enfermeros N=6	Sup.	Enfermeros N=17	Sup.	Enfermeros N=11	Sup.
Apertura al camb.	9,31	8	9,66	11	8,00	10	10,10	11
Conservación	13,47	11	13,83	15	13,41	15	13,09	14
Auto-trascendenc.	6,10	5	6,50	9	7,05	8	6,81	7
Auto-Promoción	16,73	16	16,66	16	15,88	17	16,27	16
Tipologías	Enfermeros N=19	Sup.	Enfermeros N=6	Sup.	Enfermeros N=17	Sup.	Enfermeros N=11	Sup.
Auto-dirección	8,78	9	9,16	9	7,94	10	8,27	7
Estimulación	7,31	5	7,16	8	5,94	6	7,36	9
Autoridad	12,47	12	12,83	12	12,17	14	12,36	12
Logro	9,78	9	10,00	10	8,82	12	8,90	9
Benevolencia	4,42	4	4,66	6	5,41	6	5,00	6
Universalismo	5,57	7	5,83	8	5,41	5	5,72	4
Conformidad	6,10	6	7,33	7	6,41	7	5,81	7
Seguridad	7,42	7	7,66	10	6,70	7	7,63	7
Tradicón	9,52	8	10,00	12	10,35	13	9,45	11
Hedonismo	5,89	5	5,83	9	6,00	8	6,18	6

Discusión

Los resultados indican que existen ligeras diferencias entre los perfiles de valores obtenidos por supervisores y enfermeros. La dimensión más valorada por el personal sanitario de nuestra muestra es la de auto-promoción, y la menos valorada la de auto-trascendencia. La dimensión de auto-promoción incluye valores de orientación individualista, frente a valores colectivistas, reflejados en la dimensión de auto-trascendencia. En consonancia con estos resultados, el orden de prioridad que se establece para las diez tipologías motivacionales pone de manifiesto que los valores más deseados, como son autoridad y logro, están relacionados con la dimensión de auto-promoción y los menos deseados, como universalismo y benevolencia, están relacionados con la dimensión de auto-trascender. No obstante, la segunda dimensión más valorada es la de conservación, que incluye aquellos valores que posibilitan mantener el estatus quo, tales como conformidad y tradición que son valores con un interés u orientación colectivista.

Resulta paradójico que en el personal de enfermería predominen los valores individualistas sobre los colectivistas, sobre todo, si tenemos en cuenta que el objeto formal de la profesión de enfermería se centra en la prestación de ayuda y cuidados a las personas que lo necesiten y que, para conseguir este objetivo de forma eficaz, es necesario que el profesional busque el bien de los demás y, en definitiva, el de la colectividad. Además, estos resultados se muestran incongruentes con los obtenidos en otros estudios (Stewart y Liddel, 1976; Garrido y Colbs., 1996; Pérez y Colbs., 2002), en los que se ha encontrado que los valores más apreciados son, por ejemplo, amabilidad, disponibilidad, compasión, confianza, tolerancia, sociabilidad y comprensión, aceptación al otro sin prejuicios, transmitir afecto y seguridad, ayuda desinteresada, sinceridad; esto es, valores orientados hacia la prestación de ayuda y servicio a los demás y, en definitiva, valores de orientación colectivista que probablemente no sean tan claros en la estructura de valores de los miembros de otro tipo de profesión u organización. No obstante, cabría apuntar que estos estudios se han centrado en el análisis de los valores personales, y no en los valores laborales. En este sentido, Fagermoen (1997) analiza los valores personales y los valores del trabajo de enfermeros y encuentra que los valores personales más deseados son dignidad humana, altruismo, orientación moral hacia el cuidado a otros, privacidad, seguridad, integridad y autonomía, y los valores del trabajo más apreciados son intelectualidad y estimulación. Por tanto, según estos resultados, se puede decir que, mientras los valores personales tienden hacia la prestación de ayuda a los demás (orientación colectivista), los valores del trabajo tienden más hacia la apertura al cambio (orientación individualista). Dada la escasez de

estudios centrados en el análisis específico de los valores laborales del personal de enfermería, sería necesario llevar a cabo más investigaciones que desvelen si efectivamente en el contexto de trabajo predominan unos valores sobre otros.

A pesar de que los valores más apreciados sean de orientación individualista, cabe destacar que la dimensión de conservación es la segunda más valorada. Esta dimensión incluye valores que permiten mantener el estatus quo, tales como la conformidad, la tradición y la seguridad, valores que muestran las personas con una orientación colectivista. Dado que estos valores hacen referencia a la restricción de acciones que pudieran molestar o perjudicar a otros, a cumplir reglas sociales o normas, a la seguridad, armonía y estabilidad social en la distintas relaciones y consigo mismo, es comprensible que éstos sean de los más deseados para el personal de enfermería. La tercera dimensión más valorada es la de apertura al cambio, con puntuaciones medias relativamente más bajas que las de la dimensión de conservación. Esta dimensión incluye los valores de auto-dirección y estimulación, valores que abren a la persona al cambio y la innovación, necesarios para afrontar la situación de cambio y de renovación que está atravesando el sistema de salud.

Respecto al grado de congruencia o coincidencia entre el perfil de valores de los supervisores y el de sus respectivos equipos de trabajo, los resultados ponen de manifiesto que no existen diferencias esenciales en el orden de prioridad establecido entre ambos en las cuatro áreas de enfermería. En este sentido, diversos estudios han señalado que cuando los valores de los supervisores y seguidores son congruentes, los equipos de trabajo son más efectivos en sus operaciones diarias y están más satisfechos que los equipos de trabajo con patrones de valores que no son congruentes con los de sus líderes. En esta línea, Klein y House (1995; 1998) indican que si líderes y seguidores mantienen valores compatibles, la influencia del líder será mayor. Por lo tanto, cabe esperar que la influencia ejercida por los supervisores de nuestro estudio, sobre sus respectivos equipos de trabajo, sea elevada consiguiendo que los subordinados comprendan e internalicen sus mensajes.

El hecho de que no existan diferencias importantes entre el perfil de valores que presentan los distintos supervisores y sus equipos de enfermeros, así como entre el que presentan las diferentes áreas o bloques de enfermería puede estar reflejando el proceso de socialización organizacional experimentado y, en definitiva, los propios valores de la organización. De ser así, en esta organización predominarían, en primer lugar, los valores individualistas (autoridad y logro). Ante ello, tenemos que tener en cuenta que los valores individualistas no fomentan el espíritu de equipo, la interacción de los distintos profesionales, la comunicación, la cooperación, aspectos todos esenciales para lograr los intereses grupales y los de la organización. Por otra parte, el predominio de valores de conservación sobre los valores de apertura al cambio suponen un freno al cambio y la renovación de la organización. En consecuencia, sería especialmente importante en este caso, la identificación y clarificación de los valores más adecuados para el buen funcionamiento de la organización y el aprendizaje de los mismos por parte de los miembros que la conforman, como proceso esencial para la consecución de los objetivos organizacionales, proceso en el que tendrá un papel relevante el tipo de liderazgo que se ejerza, por ser los supervisores elementos fundamentales para la transmisión de valores de la organización a los empleados.

En definitiva, según los resultados obtenidos en nuestro estudio, se puede concluir que los supervisores y los equipos de trabajo de las cuatro áreas o bloques de enfermería presentan perfiles de valores semejantes, siendo las dimensiones de autopromoción y conservación las más apreciadas, y las dimensiones de apertura al cambio y auto-trascendencia las menos valoradas.

Bibliografía

Arciniega L y González L (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT-30. *Revista de Psicología Social*, (15)3: 281-296. [[Links](#)]

Blanchard K y O'Connor M (1997). *Managing by values*. San Francisco: Berrett-Koehler publishers. [[Links](#)]

Calvo A (2002). "El significado del trabajo desde la perspectiva de las diferencias de sexo. El modelo del género, el modelo del trabajo y el modelo integrado". Tesis Doctoral (no publicada). Universidad de Granada. [[Links](#)]

Elizur D y Sagie A. (1999). Facets of personal values; a structural analysis of life and work values. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1): 73-87. [[Links](#)]

Fagermoen MS (1997). Professional identity: values embedded in meaningful nursing practice. *Journal of advanced nursing*, 25(3): 434-441. [[Links](#)]

Garrido J (1996). *Enfermería: un análisis sobre la tríada creencias, actitudes y valores*. Actas de las XVI Sesiones de Trabajo de la AEED. Ante los problemas de marginación: Las enfermeras responden. AEED. Madrid. [[Links](#)]

Hofstede G (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. Berkshire: Mc Graw Hill Book Company Europe. [[Links](#)]

Jung DI y Avolio BJ (2000). Opening the black box: An experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8): 949-964. [[Links](#)]

- Katz D y Kahn RL (1967). The social psychology of organizations. Nueva York, Wiley. [[Links](#)]
- Kinnane JF y Pable MW (1962). Family background and work value orientation. Journal of Counseling Psychological, 9: 320-325. [[Links](#)]
- Klein KJ y House RJ (1995) On fire: Charismatic leadership and levels of analysis. Leadership Quarterly; Sum 6(2): 183-198 [[Links](#)]
- Klein KJ y House RJ (1998). On fire: Charismatic leadership and levels of analysis; Leadership: The multiple-level approaches: Contemporary and alternative. p. 3-52 [[Links](#)]
- Meglino y Ravlin (1998). Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research. Journal of Management. 24(3): 351-389. [[Links](#)]
- Monteoliva A; García JMA y Berrios MP (1996). Significado del trabajo, valores y ocio en menores acogidos en residencias escolares. En DE Gómez. y XL Saburido (Eds.): Salud y prevención: nuevas aportaciones desde la evaluación psicológica. Universidad de Santiago de Compostela. Santiago de Compostela. Pp. 559-568. [[Links](#)]
- O'Reilly CA; Chatman JA y Caldwell DF (1991). People and organizational cultures: A profile comparison approach to assesing person-organization fit. Academy of Management Journal, 34 (3): 487-516. [[Links](#)]
- Pérez A; Tirado A; Pérez-Minayo MT; Jara FJ; Cuadri MJ; Cuadrado A; González A y Bueno M (2002). Escuela Universitaria de Enfermería "Virgen del Rocío", nuestro perfil de valores. Salud y Cuidados. Año 0, Nº 3, Noviembre-2002. <http://www.saludy cuidados.net/número3/perfilvalores/perfilvalores.htm> [[Links](#)]
- Robinson PJ (1998). The influence of value congruence upon the effectiveness of work teams. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences. 58(7-A): 2741. [[Links](#)]
- Rodríguez A y García JMA. (1989). Personalidad, valores y expectativas en jóvenes titulados en paro. En JR Torregrosa; J Bergere y JL Álvaro. (Comps): Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico. Ed.- ministerio de trabajo y seguridad social, colección encuentros, Madrid, 191-204. [[Links](#)]
- Roe A y Ester P (1999). Values and work: empirical findings and theoretical perspective. Applied Psychology; An International Review, 48(1): 1-21. [[Links](#)]
- Ros M y Grad H (1991). El significado del valor trabajo como relacionado a la experiencia ocupacional; una comparación de profesores de E.G.B. y estudiantes de CAP. Revista de Psicología Social, 6(2): 181-208. [[Links](#)]
- Salanova M; Gracia FJ y Peiró JM (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En JM Peiró y F Prieto (Dirs.): Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo, (pp. 35-63). Madrid: Síntesis Psicología. [[Links](#)]
- Schein E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica. Barcelona, Plaza y Janes. [[Links](#)]
- Schwartz SH (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. Journal of Social Issues, 50, 19-45. [[Links](#)]
- Schwartz SH (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical test in 20 countries. En MP Zanna (ed). Advances in experimental social psychology, 25:1-65.Londres. Academic. [[Links](#)]
- Smith PB y Peterson MF (1990). Liderazgo, organizaciones y cultura: un modelo de dirección de sucesos, Madrid, Pirámide. [[Links](#)]
- Stewart R y Liddell JM (1976). Comparison of personal characteristics: high and low ability student nurses and year of training in New Zealand. Social Behavior and Personality Research. 4(2):161-169. [[Links](#)]
- Tamayo A. (1999). Valores y clima organizacional. En MG de Paz y A Tamayo (coords.): Escola, Saúde e Trábalo. 241-269. Brasília. Editora UnB. [[Links](#)]
- Tamayo A. y De Oliveira L (2001). "Valores del trabajo y valores de las organizaciones". En M. Ros y VV Gouveia (Coords.): Psicología Social de los Valores Humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados, pp. 326-352. Madrid. Biblioteca Nueva. [[Links](#)]
- Trompenaars A (1998). Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business. Nueva York: Mc Graw Hill. [[Links](#)]
- Ugboro IO (1993). Loyalty, value congruency and affective organizational commitment: an empirical study. Mid American Journal of Business, 8(2), 29-36. [[Links](#)]



Todo el contenido de esta revista, excepto dónde está identificado, está bajo una [Licencia Creative Commons](#)

Apartado de correos: nº 734, Granada, Granada, ES, 18080, (34)958 293 304



secretaria@ciberindex.com