



Salud Pública de México

ISSN: 0036-3634

spm@insp.mx

Instituto Nacional de Salud Pública
México

Aguilar-Luzón, Ma del Carmen; Calvo-Salguero, Antonia; García-Hita, Miguel Ángel
Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería
Salud Pública de México, vol. 49, núm. 6, noviembre-diciembre, 2007, pp. 401-407
Instituto Nacional de Salud Pública
Cuernavaca, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10649606>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería

Ma del Carmen Aguilar-Luzón, D en Psic,⁽¹⁾ Antonia Calvo-Salguero, D en Psic Soc,⁽²⁾
Miguel Ángel García-Hita, Ing Informático⁽³⁾

Aguilar-Luzón MC, Calvo-Salguero A, García-Hita MA.
Valores laborales y percepción del estilo
de liderazgo en personal de enfermería.
Salud Publica Mex 2007;49:401-407.

Resumen

Objetivo. Identificar el perfil de los valores laborales de los profesionales de enfermería y analizar si se relacionan con el estilo de liderazgo percibido. **Material y métodos.** Se utilizaron las escalas de medida EVAT-30 y I SBDQ. Participaron 160 enfermeros/as de un hospital público de Almería, España. El estudio se realizó en octubre de 2005. **Resultados.** Los valores más apreciados por estos profesionales son: autoridad/poder, tradición, logro y autodirección. La percepción del estilo de liderazgo orientado hacia la tarea, correlaciona positivamente con los valores autoridad/poder, seguridad y logro, y negativamente con los valores benevolencia y universalismo. La percepción del estilo de liderazgo orientado hacia la relación correlaciona positivamente con los valores universalismo, logro, tradición y autodirección. **Conclusiones.** Los resultados sugieren que el estilo de liderazgo adoptado por el supervisor puede influir en el perfil de valores de los subordinados.

Palabras clave: liderazgo en enfermería; valores hacia el trabajo; EVAT30; SBDQ; enfermeros; España

Aguilar-Luzón MC, Calvo-Salguero A, García-Hita MA.
Work values and perception
of leadership style in nursing staff.
Salud Publica Mex 2007;49:401-407.

Abstract

Objective. To identify the profile of work values according to nursing professionals and analyze the relationship, if any, of such values with the perception of leadership styles. **Material and Methods.** The EVAT-30 and the SDBQ questionnaires were used in this study. The sample comprised 160 nurses of an Almería public hospital, in the south of Spain. This study was carried out in October 2005. **Results.** Values associated with authority/power, tradition, achievement and self-direction are deemed most important by nursing professionals. Perception of the task-oriented leader's behavior positively correlates with values of authority/power, confidence and achievement, and negatively correlates with values of benevolence and universalism. Perception of the relationship/consideration-oriented leader's behavior positively correlates with values of universalism, achievement, tradition and self-direction. **Conclusion.** These results suggest that the perception of leadership styles may influence the set of values held in high esteem by subordinates.

Key words: leadership in nursing; work values; EVAT30; SBDQ; nursing; Spain

(1) Departamento de Psicología. Área de Psicología Social. Universidad de Jaén, España.

(2) Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Facultad de Psicología. Universidad de Granada, España.

(3) Unidad de Sistemas de Información e Informática. Complejo Hospitalario de Jaén, Jaén, España.

Fecha de recibido: 4 de abril de 2007 • Fecha de aceptado: 6 de septiembre de 2007

Solicitud de sobretiros: Ma del Carmen Aguilar-Luzón. Departamento de Psicología. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Campus Universitario Las Lagunillas, Edificio D2. Universidad de Jaén. 23071 Jaén, España.
Correo electrónico: maguilar@ujaen.es

De manera tradicional, la enfermería se ha concebido como un producto individual; no obstante, hoy en día se entiende como una operación conjunta de diversos profesionales, cuyo objetivo común es la provisión de los cuidados que los usuarios necesiten. La transformación del rol profesional que conlleva este cambio de concepción requiere de la adquisición de nuevos valores.¹ Por su parte, los valores expresan aquello que es o no es deseable, significativo o insignificante, correcto o incorrecto para un individuo, un grupo, una organización, o bien para la sociedad como un todo.² Entre las funciones que cumplen los valores en el plano individual está la de contribuir a la configuración del sistema cognitivo, lo que permitirá a la persona categorizar el entorno y la situación laboral donde se encuentra.³ Así, la estructura de valores que posee la persona, como la mayor o menor importancia que otorga a los valores como guía de comportamiento en su vida, tiene un papel determinante tanto para su percepción, como para la toma de decisiones.

Por tanto, los valores personales son contemplados como principios que guían el comportamiento en respuesta a necesidades universales que, generalmente, se manifiestan en la vida de la persona, mientras que 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”.⁴ Los valores laborales han sido vistos como una concreción de los valores personales en el contexto laboral.⁵ Individualmente, las personas valoran algunos aspectos del trabajo más que otros. Estos son personales en cuanto a que es la propia persona quien establece el orden de importancia que le conceden en su vida, si bien están influenciados, entre otros factores, por el ambiente específico del entorno laboral. En el plano organizacional, los valores se han considerado como un elemento principal de la cultura y de la estructura social de las organizaciones, debido a que determinan las actitudes que dirigen a sus miembros hacia el logro de metas y objetivos. Además, los valores actúan influenciando las estrategias adoptadas para el funcionamiento de la organización e, incluso, determinando el clima de la misma.⁶

Uno de los factores más importantes en la creación y transmisión de valores dentro de las organizaciones es el liderazgo. Algunos estudios indican que para que los miembros de una organización puedan actuar en concordancia unos con otros y dar prioridad a los intereses grupales, es esencial que prevalezca el espíritu de equipo⁷ junto a valores expresivos o colectivos.⁸ En este sentido, los líderes juegan un papel funda-

mental. Un buen líder puede inducir a sus seguidores a defender estos valores, generando un clima social de cooperación y apoyo, que allane el camino hacia la consecución de los objetivos. No obstante, un líder también puede propiciar en sus seguidores actitudes y comportamientos hostiles que desaceleren los procesos de trabajo y obstaculicen la consecución de objetivos. En consecuencia, las características personales como son los valores y las conductas de los supervisores, constituyen elementos esenciales para la socialización del grupo de seguidores y, en definitiva, para la estructura motivacional que presenten, así como para su compromiso profesional.⁹

Entre las múltiples definiciones de liderazgo, una amplia que permite incluir a la mayoría de las posiciones actuales, es la que hace referencia a “la capacidad para influir en un grupo con el objeto de que alcance metas”.¹⁰ En general, se entiende que las diferentes formas en las que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles, dan lugar a distintos estilos de liderazgo.¹¹ Entre las múltiples clasificaciones existentes sobre estilos de liderazgo, la más popular y aceptada ha sido la formulada a partir de dos dimensiones: liderazgo orientado hacia la tarea u objetivos, y liderazgo orientado hacia la consideración o las relaciones.¹² El liderazgo orientado hacia la tarea conlleva una alta preocupación por parte del líder en conseguir los objetivos propuestos, mientras que el liderazgo orientado hacia las relaciones implica un considerable interés por los aspectos socio-emocionales del grupo de subordinados, es decir, por las personas y sus relaciones dentro del grupo de trabajo. La investigación tradicional en esta área se ha centrado en analizar el liderazgo transaccional. Este estilo de liderazgo se caracteriza por el establecimiento de una especie de transacción o intercambio entre el líder y los miembros de su grupo, que reconocen al líder como tal y aceptan su autoridad, pero a cambio éste debe aportar recursos valiosos para el grupo. No obstante, muchas investigaciones recientes han abordado un nuevo estilo de liderazgo, el transformacional, donde los líderes no se limitan al intercambio, sino que van más allá, produciendo cambios en la escala de valores, actitudes y creencias de los seguidores y consiguiendo que éstos obtengan un rendimiento más alto que el esperado, además de mayores niveles de satisfacción en el trabajo.

Dada la importancia de los valores y su relación con el liderazgo en el contexto organizacional en general, y en el hospitalario en particular, en este trabajo se persiguieron los siguientes objetivos: a) identificar el perfil de valores laborales que presentan los/las

enfermeros/as, y b) comprobar si los valores laborales de los/las enfermeros/as se relacionan con el estilo de liderazgo percibido de los supervisores.

Material y métodos

Participantes

El estudio se realizó durante octubre de 2005, en un hospital público de Almería, al sur de España. Tras recibir la aprobación y el permiso del Comité de Evaluación Ética de la Unidad de Investigación del Hospital de Poniente de Almería, se procedió a realizar un muestreo incidental, pues se repartieron cuestionarios en los distintos bloques o áreas de enfermería, entregándolos sólo a los enfermeros de ambos sexos que expresaron su consentimiento para participar de manera voluntaria y anónima en el estudio. Los cuestionarios se aplicaron mediante un único cuadernillo donde se indicaban las instrucciones a seguir. Se repartieron 250 cuestionarios, y se recogieron 166, de los cuales sólo se tuvieron en cuenta para el estudio aquellos que habían sido contestados en su totalidad. De esta manera, la muestra final de participantes quedó compuesta por 160 enfermeros, de los cuales 59.6% eran mujeres. La edad media fue de 27.94 años. Este grupo de profesionales pertenecían a las siguientes áreas de enfermería: médico-quirúrgico (61), urgencias (57), unidad de cuidados intensivos -UCI- (18), ginecología (9) y cirugía (15).

Variables e instrumentos de medida

Las variables consideradas en este estudio fueron los valores hacia el trabajo y el estilo de liderazgo. Los valores hacia el trabajo se midieron a través de la Escala EVAT-30,¹³ que evalúa 10 tipologías motivacionales específicas de valores (cuadro I). Consta de 30 ítems y utiliza un formato de respuesta tipo Likert de cinco 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 con la muestra en esta escala fue de 0.81. Se utilizó esta escala por varias razones: en primer lugar, a diferencia de las escalas tradicionales basadas en un formato de respuesta donde se solicita la clasificación u ordenamiento jerárquico de los valores, desde el más importante al menos importante, en esta escala se emplea un formato de respuesta basado en la estimación o evaluación para puntuar cada ítem. Con este procedimiento se superan las críticas que han recibido las escalas basadas en la ordenación de los valores. Así, por ejemplo, son más fáciles de administrar, consumen menos tiempo y no tienen los inconvenientes de la dependencia lineal entre

Cuadro I
DESCRIPCIÓN DE LAS 10 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.
Tradición	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

ítems, que hacen a veces imposible emplear técnicas estadísticas convencionales en el análisis de la estructura de contenido latente a los datos de preferencia. Por otra parte, es una escala compuesta por un número reducido de ítems de cara a facilitar su uso en las organizaciones y su empleo conjunto con otros instrumentos de evaluación (en este caso el SBDQ, utilizado para evaluar los estilos de liderazgo). Además, incorpora los avances de la psicología social en el estudio de los valores generales a la medición de los valores laborales, una aproximación sugerida pero muy poco abordada.¹⁴ Otra razón que inclina a su elección es su validación multicultural.¹⁵⁻¹⁸ Finalmente, cabe señalar que los ítems del cuestionario plantean situaciones vivenciales donde los empleados descritos ponen en la práctica sus valores laborales. Por lo tanto, la escala tiene carácter proyectivo, ya que se pide a las personas que evalúen y califiquen el parecido de los empleados de las situaciones descritas en la escala con ellas mismas. De esta manera, la escala sigue las sugerencias de diversos autores,^{19,20} para superar las limitaciones de evaluación de los valores, ya que éstos no pueden ser descubiertos fácilmente a

través de un instrumento de autoaplicación. Asimismo, el uso de una escala tipo Likert permite la aplicación de técnicas estadísticas paramétricas, al considerarse por convención como una escala continua. A pesar de las grandes ventajas que presenta esta escala frente a las de ordenación de valores, no está exenta de limitaciones. La facilidad que introducen para el encuestado puede reducir el deseo o la presión sobre él para ejecutar una más precisa distinción entre sus preferencias de valor en su sistema de valores y, por tanto, puede significar una pérdida de precisión respecto de las puntuaciones jerarquizadas. Son más susceptibles a problemas de configuración de respuestas; así, si las cualidades son consideradas en conjunto, positivas o socialmente deseables, las estimaciones tienden a agruparse en un más reducido rango de puntuaciones en la escala disponible.

El estilo de liderazgo fue evaluado a través del Supervisory Behavior Description Questionnaire (SBDQ),^{21,22} que permite identificar, con una fiabilidad aceptable, el estilo de liderazgo percibido, esto es, la percepción que tienen los seguidores sobre la conducta de sus supervisores. En el caso del presente trabajo, el alfa de Cronbach obtenido ha sido de 0.92. Este cuestionario permite evaluar dos estilos de liderazgo: el orientado hacia la tarea o iniciación de estructura y el orientado hacia la relación o consideración. Se compone de 48 ítems acompañados de una escala tipo Likert de cinco puntos sin expresión numérica, pero con indicaciones verbales que van desde “siempre” hasta “nunca”. En esta escala, la persona debe evaluar la conducta observada en su supervisor más inmediato. Se optó por este cuestionario, también por diversas razones: en primer lugar, porque además de evaluar las orientaciones de liderazgo de interés para este estudio, presenta índices de fiabilidad y validez adecuados. En segundo lugar, es de fácil y rápida aplicación, pues es una escala compuesta por un número reducido de ítems (48 ítems frente a, por ejemplo, los 100 que componen el LBDQ), lo que facilita su uso en las organizaciones. Una posible limitación de esta escala es su carácter de autoinforme, por lo que la conducta percibida puede no coincidir con la conducta real mostrada.

Resultados

En relación con el objetivo de identificar el perfil de valores laborales de los profesionales de enfermería, se realizó un análisis descriptivo con las 10 tipologías de valor. Para obtener las distintas tipologías se halló la media para cada una de ellas, a partir de las puntuaciones asignadas a los ítems que las configuran. En función de dichas medias, el orden de prioridad establecido en

el perfil de valores fue el siguiente: autoridad / poder, tradición, logro, autodirección, seguridad, estimulación, conformidad, hedonismo, universalismo y benevolencia (cuadro I).

Respecto del segundo objetivo, comprobar si los valores laborales de los profesionales de enfermería se relacionan con el estilo de liderazgo percibido, se realizó, en primer lugar, un análisis de correlación de Pearson, en el que se consideraron los dos estilos de liderazgo (relación o consideración *vs.* tarea) y las 10 tipologías de valor (cuadro II).

Los resultados indicaron que el estilo de liderazgo orientado hacia la tarea se relacionaba positivamente con las tipologías de autoridad, seguridad y logro, y negativamente con las de benevolencia y universalismo. Por otra parte, el estilo de liderazgo orientado hacia la relación o consideración se relacionaba positivamente con las tipologías de universalismo, logro, tradición estimulación y autodirección.

En segundo lugar, se realizaron análisis de regresión en los que se tomaron como variables independientes las 10 tipologías de valores y como variables dependientes los estilos de liderazgo. Los resultados indicaron que el estilo de liderazgo orientado hacia la tarea fue predicho por las tipologías de valor de autoridad ($\beta = .371$; $p = .000$) y tradición ($\beta = .429$; $p = .000$). Ambas tipologías de valor explican 18% de la varianza de dicho estilo de liderazgo. Respecto del estilo de liderazgo orientado hacia la consideración/relación, los resultados pusieron de manifiesto que éste era predicho

Cuadro II
CORRELACIONES DE PEARSON ENTRE LAS 10 TIPOLOGÍAS DE VALOR Y LAS DOS DIMENSIONES DE LIDERAZGO. HOSPITAL DE PONIENTE, ALMERÍA, ESPAÑA. OCTUBRE 2005

Tipologías de Valor	Liderazgo de consideración/relación	Liderazgo de tarea
Autodirección	.159*	.053
Estimulación	.179*	-.004
Autoridad/poder	.128	.371 [‡]
Logro	.301 [‡]	.224 [‡]
Benevolencia	.098	-.209 [‡]
Universalismo	.344 [‡]	-.156*
Seguridad	.110	.268 [‡]
Conformidad	-.016	-.099
Tradicón	.212 [‡]	-.046
Hedonismo	-.063	.069

* La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

[‡] La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

por las tipologías de universalismo ($\beta = .344$; $p = .000$), logro ($\beta = .426$; $p = .000$) y hedonismo ($\beta = .459$; $p = .000$). Estas tipologías explican 21% de la varianza de este estilo de liderazgo (cuadro III).

Discusión

El primer objetivo de este estudio fue identificar el perfil de valores laborales que presentan los enfermeros de ambos sexos de un hospital público español. Los resultados indican que los valores laborales más prioritarios para estos profesionales son los relacionados con la autoridad / poder, la tradición y el logro, mientras que los menos prioritarios son los vinculados con la benevolencia y el universalismo. Si se toma en cuenta el contenido motivacional que subyace a estas tipologías de valores desde la Teoría Universal de Schwartz,¹⁷ los aspectos del trabajo que más aprecian estos enfermeros son el prestigio y el estatus social, el control y dominio sobre las personas o recursos, el respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen, y el éxito personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales. Por otra parte, los aspectos que menos aprecian son la preservación y engrandecimiento del bienestar de la gente con la que se está frecuentemente en contacto, y la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza. En definitiva, estos resultados ponen de manifiesto que, para el personal de enfermería analizado, resultan más importantes los valores que se manifiestan a través de metas cuyo objetivo motivacional se relaciona más con necesidades de tipo individual. Por el contrario, los

valores que expresan motivaciones más colectivistas, tales como la benevolencia y el universalismo, son los menos importantes. Este perfil de valores resulta paradójico, dado que en otros estudios se ha encontrado que los valores más apreciados en las profesiones sanitarias son, por ejemplo, la capacidad de escucha, la asertividad, la empatía, la amabilidad, la disponibilidad, la compasión, la confianza, la tolerancia, el ser sociable y comprensivo, la aceptación del otro sin prejuicios, la ayuda desinteresada, la sinceridad, etcétera.²³⁻²⁵ Así entonces, se trata de 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.

Tal como se menciona en la introducción de este estudio, es posible que el perfil de valores que presentan estos profesionales obedezca, entre otras razones, al estilo de liderazgo que perciben por parte de su supervisor o jefe de equipo. En este sentido, el segundo objetivo de este estudio perseguía comprobar precisamente esta cuestión, esto es, si los valores hacia el trabajo de estos enfermeros se relacionaban con el estilo de liderazgo percibido de sus supervisores. Los resultados obtenidos indicaron que el estilo de liderazgo orientado hacia la tarea se relacionaba positivamente con las tipologías de autoridad, seguridad y logro, y negativamente con las de benevolencia y universalismo. Asimismo, el análisis de regresión puso de manifiesto que las tipologías que predecían este estilo de liderazgo fueron autoridad y tradición. Estos resultados son coherentes con la idea de que la conducta de un líder más orientada hacia la consecución de los objetivos y de las tareas propias del puesto desempeñado, promueve valores en sus seguidores que enfatizan el respeto, compromiso y aceptación de ideas tradicionales, siendo competente en el desempeño de sus tareas laborales y la consecución del éxito en el desarrollo de las mismas, así como el prestigio, el estatus y la estabilidad social derivados de dicha competencia y éxito personal. Si además de estos resultados, se toma en cuenta el hecho de que este tipo de liderazgo se relacionó negativamente con valores que persiguen la preservación y el engrandecimiento del bienestar de la gente con la que se está a menudo en contacto (benevolencia), así como la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y la naturaleza (universalismo), es posible que este estilo de liderazgo promueva más valores relacionados con la ejecución de las tareas en sí mismas, que con la finalidad u objetivo de las mismas. En este sentido, cabe destacar que para lograr la finalidad primordial del trabajo de enfermería es necesario que se participe en cierto grado de valores tales como la benevolencia

Cuadro III
PUNTUACIONES MEDIAS OBTENIDAS EN FUNCIÓN DE LAS 10
TIPOLOGÍAS DE VALORES. HOSPITAL DE PONIENTE, ALMERÍA,
ESPAÑA. OCTUBRE 2006

Variable (N=160)	Media (X)	Desv. típ.
Tipología autoridad	12.250	2.107
Tipología tradición	9.775	2.089
Tipología logro	9.143	2.519
Tipología autodirección	8.237	1.739
Tipología seguridad	7.043	1.844
Tipología estimulación	6.712	2.158
Tipología conformidad	6.031	1.366
Tipología hedonismo	6.000	1.689
Tipología universalismo	5.537	1.495
Tipología benevolencia	4.900	1.809

y el universalismo, ya que dicha finalidad reside en la prestación de ayuda y cuidado a los demás.

Por otra parte, los resultados pusieron de manifiesto que el estilo de liderazgo orientado hacia la consideración se relacionaba positivamente con las tipologías de universalismo, logro, tradición estimulación y autodirección. Asimismo, el análisis de regresión hizo evidente que las tipologías que predecían este estilo de liderazgo fueron la de universalismo, logro y hedonismo. Estos resultados resultan coherentes con la idea de que la conducta de un líder que expresa una alta preocupación por las personas y sus relaciones dentro del grupo, promueve valores en sus seguidores de tipo colectivista que enfatizan la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y la naturaleza (universalismo), así como el respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural proveen (tradición). No obstante, el que este estilo de liderazgo se relacionara positivamente también con valores tales, como el logro, la estimulación y la autodirección es, en cierta medida, un resultado inesperado, ya que estas tipologías de valores son de carácter individualista y dan importancia al éxito personal, a la búsqueda de situaciones estimulantes e innovadoras, y a la elección independiente de actos y pensamientos, así como a la creatividad individual.

En definitiva, los resultados hallados en este trabajo sugieren que el estilo de liderazgo que se adopte puede influir en el perfil de valores que tomen los seguidores o subordinados. No obstante, estas conclusiones deben ser entendidas con cierta reserva, ya que una de las limitaciones principales de este estudio es la existencia de una posible relación bidireccional entre las variables analizadas. En este sentido, no sólo puede ser cierta la idea de que los estilos de liderazgo inciden en las prioridades de valores de los seguidores, sino que también es plausible la idea de que las prioridades de valores de los seguidores determinan el estilo de liderazgo de los supervisores o jefes de equipo. Así, los resultados de los estudios del Grupo del Centro de Investigación Social de la Universidad de Michigan sugieren que, para que un líder resulte efectivo, éste debe adaptar su conducta de modo que tenga en cuenta las expectativas, valores y habilidades de aquellos con los que interactúa.²⁶ Asimismo, según el modelo Path-Goal, la eficacia de los distintos estilos de liderazgo para incrementar la motivación dependerá, entre otros factores, de las características personales de los subordinados.^{27,28} Por ello, futuras investigaciones deberían considerar esta posible relación bidireccional entre los estilos de liderazgo y los valores laborales de los seguidores.

Finalmente, otra limitación que presenta este estudio es que, a través de medidas de autoinformes, se

evalúan solamente los aspectos cognitivos de los valores. Los aspectos afectivos y conductuales de los mismos no son susceptibles de medida con autoinformes, sino que habría que medirlos con otros instrumentos y diseño de situaciones. De esta manera, si existen discrepancias entre los distintos aspectos o componentes de los valores (cognitivo, afectivo y conductual), los aspectos cognitivos autoinformados serían unos predictores muy pobres, tanto de emociones como de la conducta.

Referencias

1. Aguilar-Luzón MC, García-Martínez JMA, Calvo-Salguero A. Valores hacia el trabajo del personal de enfermería: un análisis descriptivo. *Index de Enfermería*, 2004;44-45: 9-13.
2. Tamayo A, De Oliveira L. Valores del trabajo y valores de las organizaciones. En: Ros M, Gouveia VV, ed. *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva, 2001:326-352.
3. Monteoliva-Sánchez A, García-Martínez JMA, Berrios-Martos MP. Significado del trabajo, valores y ocio en menores acogidos en residencias escolares. En: Gómez DE, Saburido XL, eds. *Salud y prevención: nuevas aportaciones desde la evaluación psicológica*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela, 1996:559-568.
4. Arciniega L, González L. Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT-30. *Revista de Psicología Social*, 2000; 15(3): 281-296.
5. Elizur D, Sagie A. Facets of personal values: a structural analysis of life and work values. *Applied Psychology: An International Review*, 1999;48(1): 73-87.
6. Schein E. La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica. Barcelona: Plaza y Janes, 1988.
7. Smith PB, Peterson MF. Liderazgo, organizaciones y cultura: un modelo de dirección de sucesos. Madrid: Pirámide, 1990.
8. Ros M, Grad H. 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*, 1991; 6(2): 181-208.
9. Ugboro IO. Loyalty, value congruency and affective organizational commitment: an empirical study. *Mid American Journal of Business*, 1993; 8(2), 29-36.
10. Robbins S. Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall, 1993.
11. Bass BM. Bass & Stogdill's Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. 3ª edición. Nueva York: Free Press, 1990.
12. Blake RR, Mouton JS. The managerial grid. Houston: Gulf, 1964.
13. Trompenaars A. Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business. Nueva York: Mc Graw Hill, 1998.
14. Ros M, Schwartz SH, Surkiss S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 1999; 48: 49-71.
15. Blisky W, Peters M. Estructura de los valores y la religiosidad. Una investigación comparada realizada en México. *Revista Mexicana de Psicología*, 1999; 16: 77-87.
16. Gouveia VV, Clemente M, Vidal, MA. El cuestionario de valores de Schwartz (CVS): propuesta de adaptación en el formato de respuesta. *Revista de Psicología Social*, 1998; 13: 463-469.
17. Schwartz SH. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical test in 20 countries. En: Zanna MP ed. *Advances in experimental social psychology* Vol. 25. Londres: Academic, 1992:1-65.
18. Schwartz SH. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *J Soc Issues*, 1994; 50: 19-45.
19. Locke EA. Job satisfaction. En: Gruneberg M, Wall T, eds. *Social psychology and organizational behavior*. Londres: John Wiley & Sons, 1991:93-117.
20. Vroom VH. Work and motivation. Malabar, Fa: Robert E. Krieger Publishing, 1984.

21. Fleishman EA. The leadership opinion questionnaire. En Stogdill RM, Coon LA, eds. *Leader behavior: its description and measurement*. Columbus: Ohio State University, Bureau of Research, 1957.
22. Fleishman EA. The measurement of leadership attitudes in industry. *J Appl Psychol* 1953; 37: 153-158.
23. Stewart R, Liddell JM. Comparison of personal characteristics: high and low ability student nurses and year of training in New Zealand. *Social Behavior and Personality Research*, 1976; Vol. 4(2):161-169.
24. Garrido J. *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. Madrid: AEED, 1996.
25. Pérez A, Tirado A, Pérez-Minayo MT, Jara FJ, Cuadri MJ, Cuadrado A, et al. Escuela Universitaria de Enfermería "Virgen del Rocío", nuestro perfil de valores. *Salud y Cuidados*. Publicación electrónica periódica, científica y divulgativa de salud 2002; Año 0, N° 3. Disponible en: <http://www.saludycuidados.net/número3/perfilvalores/perfilvalores.htm>.
26. Likert R. *New patterns of management*. Nueva York: McGraw Hill, 1961.
27. Evans MG. The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship. *Organ Behav Hum Perform* 1970; 5: 277-298.
28. House RJ. A path-goal theory of leader effectiveness. *Adm Sci Q* 1971; 16: 321-338.