

Valores laborales prioritarios en el personal de enfermería

Lizbeth Badillo-Reyes,¹ Lorena López-Castellanos,² Mario Isidoro Ortiz-Ramírez³

^{1,2,3}Hospital del Niño Desarrollo Integral de la Familia DIF. Pachuca, Hidalgo, México.

Palabras clave:

Valores,
Profesional de enfermería,
valores individuales,
Valores colectivos

Resumen

Introducción: los valores son un conjunto de creencias personales y actitudes aplicadas a la verdad, a la belleza, dignos de cualquier pensamiento u objeto o comportamiento. Cuidar de otro ser humano en su cotidianidad, es ante todo un acto de vida donde se debe respetar a la persona y sus costumbres. El principio de beneficencia obliga al profesional de la salud, en especial al profesional de enfermería, a poner el máximo esfuerzo en atender al paciente con ética y profesionalismo, y hacer cuanto se pueda para mejorar la salud, ya que deben tener el espíritu de ayuda al paciente.

Objetivo: conocer cuáles son los valores laborales prioritarios del profesional de enfermería del Hospital del Niño DIF del estado de Hidalgo, para que lleven a cabo un buen desempeño de sus actividades y con el equipo de salud.

Metodología: se realizó un estudio transversal descriptivo, se utilizaron las escalas de valores personales y de medida EVAT-30. Participaron 134 enfermeras(os) del Hospital del Niño DIF.

Resultados: los valores primordiales para estos profesionales de la salud son la responsabilidad, el respeto, generosidad, benevolencia, seguridad, estimulación y el hedonismo, siendo los menos importantes la sabiduría, tradición y el poder o autoridad.

Conclusiones: los resultados encontrados en este estudio sugieren que los profesionales de enfermería del Hospital del Niño DIF poseen valores colectivos más que individuales.

Keywords:

Worth,
Nurse,
Individualistic,
Collectivist work

Abstract

Introduction: Values are a set of personal beliefs and attitudes applied to truth, beauty, worthy of any thought, object or behavior. Caring for another human being in his daily routine is primarily an act of life where the person must be respected and his customs taken into account. The principle of beneficence requires the health professional, especially nursing professionals to do their utmost in patient care with ethics and professionalism, and do everything one can to improve health, as they must have the spirit of helping the patient.

Objective: To know which are the priority work values in nursing professionals of Children's Hospital of Hidalgo state to carry out a good performance of their activities in collaboration with the health team..

Methodology: A descriptive cross-sectional study was conducted, scales to measure personal values and EVAT-30 were used. 134 nurses from Children's Hospital of Hidalgo state participated.

Results: The core values for these health professionals are responsibility, respect and generosity, kindness, security, stimulation and hedonism, being the least important wisdom, tradition and the power or authority.

Conclusions: The results found in this study suggest that nurses at Children's Hospital of Hidalgo state have collectivist rather than individualistic values

Correspondencia:

Lizbeth Badillo Reyes

Correo electrónico:

lcloren@hotmail.com

Fecha de recepción: 15/07/2011

Fecha de aceptación: 30/01/2012

Introducción

El origen de los valores de acuerdo con González y Frondizi, se encuentran en la cultura, sociedad, instituciones y en la propia personalidad. Estos valores dirigen todos los aspectos del comportamiento, lo cual supone la utilidad y humanización del objeto. Los valores se aprenden a lo largo de la vida,^{1,2} su transmisión se puede lograr mediante cuatro maneras: modelado, dejar hacer, instrucción moral y la elección responsable.²

Moldeado: es el resultado por el cual se adopta una conducta ideal de otras personas que sirva de modelo a imitar. Se realiza en dos pasos, la aceptación del comportamiento ideal e imitación del mismo.

Dejar hacer: las personas no quieren que les marquen pautas para “hacer sus propias cosas”.

Instrucción moral: es un método directo de inculcar los valores a las personas. Esta es la base de la doctrina, el individuo no tiene elección ni de lo que quiere ni de lo que cree que es bueno.

Elección responsable: se transmiten los valores a través de las elecciones responsables. Se le ofertan alternativas limitadas.

Para Arratia, los valores se definen como un conjunto de creencias personales y actitudes aplicadas a la verdad y a la belleza, dignos de cualquier pensamiento u objeto o comportamiento. Son importantes para la existencia humana por lo que los hombres y las mujeres, son quienes los acuerdan, con el afán de orientar su comportamiento a partir de ciertos principios que faciliten la convivencia y mejoren su vida. De igual manera, permiten al ser humano conservar e incrementar su cultura. Frondizi señala que los valores constituyen un cuerpo de conocimientos propios; se encuentran en la utilidad, la belleza y los actos buenos de los seres humanos; cambian de una época a otra, son condicionados y relativos.² Todos los valores buscan satisfacer necesidades o aspiraciones humanas, y se clasifican de la siguiente manera:³

Necesidades primarias: son las necesidades fisiológicas que todo ser humano tiene que satisfacer, el alimento, vestido y vivienda.

Necesidades de seguridad: se refieren al temor a ser relegados por los demás, los valores físicos, como el afecto y la salud, así como los valores económicos, el poseer una existencia con un mínimo de confort, permite satisfacer en gran medida estas necesidades básicas.

Necesidades sociales: se basa en la formación de nuevos grupos de pertenencia. Se busca ser digno ante uno mismo y ser alguien ante los demás. Aquí encontramos valores como: fama, poder, prestigio, amor y afecto.

Necesidades de autorrealización: se refieren a encontrar un sentido a la vida, trascender en una obra creativa, luchar por un ideal, como verdad, belleza o la bondad. Estas necesidades se satisfacen cultivando la ciencia, el arte, la moral y la religión.

Los valores morales

Para Cervantes et al.,⁴ los valores morales son aquellos que perfeccionan al hombre en lo íntimamente humano, haciéndolo más humano, con mayor calidad como persona. Surgen en el seno de la familia, y son: respeto, tolerancia, honestidad, lealtad, trabajo, responsabilidad, solidaridad, honestidad, libertad, paz, entre otros. Una persona con altos valores morales promoverá el respeto al hombre, la cooperación y comprensión, una actitud abierta y de tolerancia, así como de servicio para el bienestar común.

Valores morales y relaciones humanas

De acuerdo con Frondizi² existen dos tipos de actos, los humanos y los del hombre, ambos son ejecutados por el hombre pero poseen ciertas diferencias:

Los actos humanos son ejecutados consciente y libremente, en un nivel racional. Son originados en la parte humana del hombre, es decir, en sus facultades específicas, como la inteligencia y la voluntad. Son el objeto material de la ética y pueden ser juzgados como buenos o malos desde el punto de vista de la moral. Están conformados por el conocimiento y la voluntad, el primero parte de la representación de un objeto, con la consideración del fin y motivos, mientras que la voluntad comienza en el deseo de poseer y el entendimiento, sigue con la elección de los medios y la firmeza de llevarlos a término.²

Los actos del hombre, carecen de conciencia, de libertad o de ambas, sólo pertenecen al hombre porque él los ha ejecutado, pero no son propiamente humanos.² Estos actos carecen de moral, por tanto no pueden juzgarse desde el punto de vista moral como buenos o malos.³

Jerarquización de los valores por criterios de importancia

Aguirre, señala que cada persona construye su escala de valores personales, es decir que las personas preferimos unos valores a otros. Los valores más importantes de la persona forman parte de su identidad. Orientan sus decisiones frente a sus deseos e impulsos y fortalecen su sentido del deber ser.^{5,6}

Los valores en el trabajo

Arciniega y González,⁷ mencionan que los valores hacia el trabajo son las representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral. Esta definición cubre los tres componentes básicos de los valores: cognitivo, afectivo y conductual. En su artículo presentan el desarrollo y validación inicial de un instrumento para medir valores hacia el trabajo cuya estructura se fundamenta en la teoría universal del contenido de valores de Schwartz, mediante ítems que describen situaciones que reflejan valores hacia el trabajo. Para validarla utilizó una muestra de 246 trabajadores, 169 mexicanos y 77 españoles.⁷ Es importante señalar que los valores pueden ser vistos como el vínculo entre las necesidades y las metas, y que juegan un papel prioritario en el proceso de la motivación al influir sobre las expectativas y valencias, así como en la percepción de la satisfacción generada por las recompensas.⁸⁻¹¹

Como evaluar los valores

Castro y Nader¹² proponen un modelo en el cual se plantea que los valores son metas deseables, variables en su grado de importancia que orientan la vida y las conductas de un individuo o de una institución. Los valores representan las respuestas que las personas y los grupos deben considerar tres requisitos universales: *a)* las necesidades de los individuos en su condición de seres biológicos, *b)* la coordinación de las acciones sociales y *c)* el funcionamiento correcto y la supervivencia de los grupos. Los diez valores o tipos motivacionales son los siguientes:

1. Poder o autoridad: se refiere al interés por lograr poder social, autoridad y riqueza.
2. Logro: se refiere a la búsqueda del éxito personal, poniendo en juego competencias que son socialmente aceptables.
3. Hedonismo: importan el placer y la gratificación personal, poder disfrutar de la vida.
4. Estimulación: importan la novedad y los desafíos.
5. Autodirección: se refiere al interés para poder pensar con independencia, tener libertad de acción y exploración, poder ser creativo.
6. Universalismo: importan la tolerancia y la justicia social, la protección del medio ambiente.
7. Benevolencia: importa preservar e intensificar el bienestar de las personas, la honestidad y la ausencia de rencor.

8. Tradición: interesan el respeto y el compromiso con las costumbres, cultura tradicional y la religión.
9. Conformidad: se valoran las normas sociales y se evitan comportamientos que puedan herir o molestar a los demás, se respeta a los mayores.
10. Seguridad: interesan la seguridad, armonía y estabilidad social y personal.

Valores profesionales en enfermería

Portieles, *et al.*, en el artículo, “Los valores profesionales de enfermería”, menciona que los valores personales influyen en las interacciones con las personas y en la práctica profesional. La mayoría de las personas los adquieren de la sociedad o del subgrupo en que se desenvuelven.¹³ En relación con los valores profesionales, la profesión se define como la actividad personal, estable y honrada al servicio de los demás y en beneficio propio a impulsos de la propia vocación. Asimismo, la vocación es la elección de la profesión completamente libre. El sujeto se guía por sus propias cualidades y circunstancias. Por tanto, las enfermeras desarrollan sus valores durante la integración en la profesión y mediante los códigos éticos de enfermería.¹³ El “cuidado” es para la enfermería, su ethos fundamental, precisa ser coherente con principios, valores y actitudes que hagan de la vida un buen vivir y de la acción un reto a actuar en forma responsable.² Por lo anterior, el reto de hoy es conservar los valores conquistados y que continúen desarrollándose en la profesión de enfermería. Todo esto se trata de un proceso interactivo donde el usuario, así como los compañeros de trabajo, co-participan o co-intervienen, por lo que todo tipo de ayuda debe hacerse con el paciente y el equipo de trabajo. Se sugieren dos tipos de enseñanza, una de tipo vertical y una transversal, en la primera se señala que la ética debería de impartirse desde el primer curso de la carrera para afianzar los valores de los alumnos y en la segunda, que se integren ese marco de valores al igual que sus experiencias en todas las asignaturas, incluyendo la práctica clínica.¹⁴ Una preocupación que va en aumento, de acuerdo con algunos estudios recientes, es la enseñanza de valores profesionales, ya que se considera esencial que se desarrolle dentro del currículo universitario el desarrollo de valores que regulan su actuación profesional, tales como el amor a la profesión, la responsabilidad y honestidad.¹³ Arratia-Figeroa, plantea que se deben identificar los aspectos éticos vulnerados en situaciones de violencia y destacar la importancia de la formación profesional en enfermería oportuna y

eficaz. Señala que los cuidados enfermeros precisan de ser coherentes con principios, valores y actitudes que hagan de la vida un buen vivir y de las acciones un reto a actuar en forma responsable. Considera importante que la ética se imparta haciendo énfasis en los derechos humanos, los cuidados de enfermería y en promoción de la salud.³ Sin embargo, en un estudio reciente, realizado por Guerra, donde se evaluaron por orden de importancia los valores dentro del ámbito de enfermería, se señala que las personas que eligen esta profesión deben tener vocación y cualidades como: benevolencia, simpatía, honestidad, honradez y confiabilidad, concluye que el valor que más ayuda a comunicarse con los pacientes es la empatía, seguido del respeto, profesionalidad, humanidad, conocimiento técnico-científico, comunicación, ilusión, adaptabilidad, compromiso, confidencialidad y equidad.¹⁵ Fernández y Paravic realizaron una investigación de tipo descriptiva que tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de centros hospitalarios públicos y privados. Donde se planteó que las enfermeras de los servicios privados presentaban mayor nivel de satisfacción laboral que las de los servicios públicos, con diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras. La muestra del estudio fue de 248 enfermeras hospitalarias. Los resultados más relevantes indicaron que las enfermeras hospitalarias se encuentran levemente satisfechas en su trabajo, sin embargo, la mayor satisfacción se manifestó en las enfermeras de hospitales privados. Las condiciones físicas del trabajo se destacan por ser un factor de insatisfacción para las enfermeras hospitalarias, principalmente para las del sector público. Los factores remuneraciones, promociones y ascensos son aquellos con los que se encuentran más insatisfechas las enfermeras de ambos grupos. La interacción con sus pares, su supervisor y las actividades que realizan son factores con los cuales obtienen mayor satisfacción. Se encontró, además, que el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras no guarda relación con el lugar de postulación a enfermería al ingresar a la universidad.¹⁶ En 2007 Aguilar-Luzón *et al.*, realizaron un estudio en el cual encontraron que 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.¹⁷

Por lo anterior, se decidió conocer cuáles son los valores prioritarios en el personal de enfermería del Hospital del Niño del Desarrollo Integral para la Familia (DIF), del estado de Hidalgo.

Metodología

Se realizó un estudio transversal, observacional con 134 enfermeras(os) del Hospital del Niño del DIF del estado de Hidalgo. Para la obtención de la información se utilizó un cuestionario que consta de dos partes, en la primera se encuentra una escala de valores personales, dividido en cinco subclasificaciones elegidas por afinidad, la segunda parte está integrada por un cuestionario llamado EVAT-30, con dos ítems como mínimo para cada tipología de valor de orden superior del modelo de Schwartz.¹² El cuestionario EVAT-30 se ha utilizado y validado ampliamente en diferentes idiomas, como portugués, italiano y español. El cuestionario ha sido aplicado en varios estudios con poblaciones mexicanas, en donde ha presentado índices de consistencia interna mayores a 0.70.^{7,18,19} Se considera que el instrumento tiene carácter proyectivo ya que se le pide al profesional de enfermería que evalúe y califique el parecido con él mismo a través de situaciones que se plantean en dicho sondeo. La escala utilizada fue tipo Likert con cinco anclajes: Se parece mucho a mí. Se parece a mí. Se parece algo a mí. Se parece muy poco a mí. No se parece en nada a mí. El uso de este tipo de escala permite la aplicación de técnicas estadísticas paramétricas al considerarse por convención como una escala continua y ayuda a medir actitudes. Este número de ítems permitió tener un amplio margen para elegir sólo aquellos que logren alcanzar una validez de estructura satisfactoria y una fiabilidad aceptable para este proyecto. Se utilizó el software Excel para el análisis de los datos obtenidos en la fase I; se calcularon medidas de tendencia central y de dispersión, así como frecuencias y porcentajes. Para la fase II del cuestionario el análisis consistió en revisar la distribución de los ítems que integran el cuestionario: media y desviación típica estándar, así como la media por cada valor o tipología.

Resultados

La edad promedio de los profesionales de enfermería participantes fue de 33.5 de 7.6 años, predominó el género femenino con 93%, 46% de los encuestados pertenecían al

Figura 1. Subclasificación I

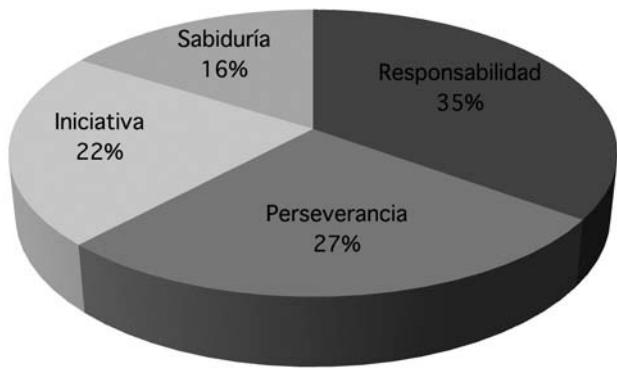


Figura 2. Subclasificación II

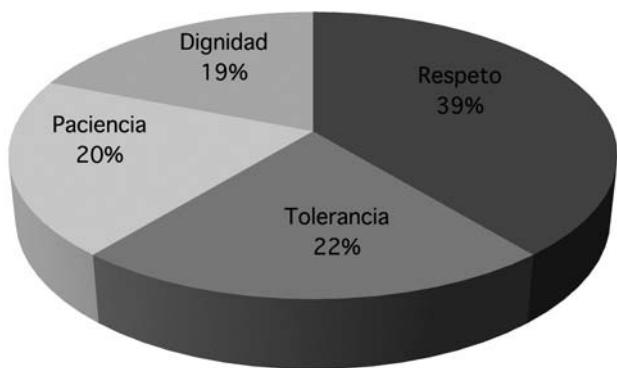


Figura 3. Subclasificación III

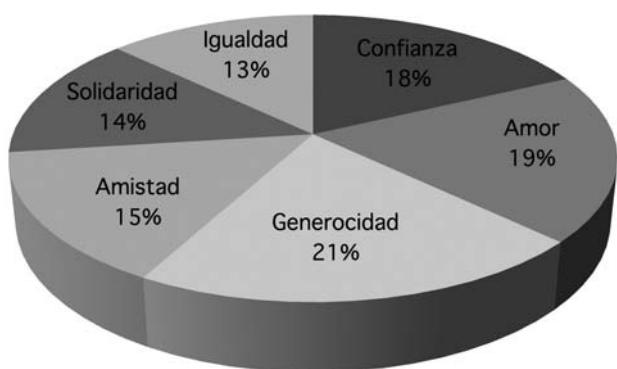


Figura 4. Subclasificación IV

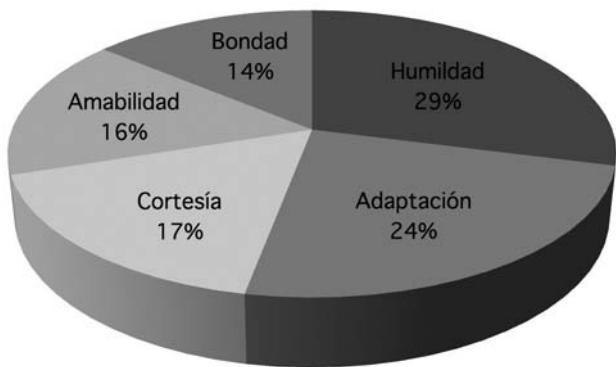
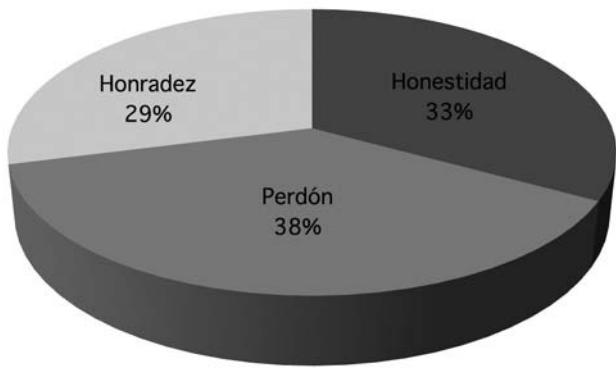


Figura 5. Subclasificación V



turno nocturno, 20% al matutino, 20% al vespertino, y 13% realizaba guardia especial. 57% tenían estudios de enfermera(o) general y el 1% contaba con postgrado.

En relación con la importancia que le dan las(os) enfermeras(os) a los valores en la escala personal, se tienen: el respeto, el perdón, la responsabilidad, la humildad y la generosidad; los de menor importancia: la igualdad, la bondad, la sabiduría, la dignidad y la honradez, manteniendo ese orden (figura 1-5).

Se muestran los resultados en orden descendente de las 10 tipologías que forman el cuestionario. En este caso, la tipología que obtuvo una calificación mayor por la escala de Likert — a la cual se le asignó un valor numérico para cada una de las opciones: Se parece mucho a mí=5. Se parece a mí=4. Se parece algo a mí=3. Se parece muy poco a mí=2. No se parece

Cuadro I: Distribución por tipologías de los valores de acuerdo a la evaluación de EVAT

ITEM	MEDIA	DESV EST	MEDIA DE VALOR	VALOR O TIPO MOTIVACIONAL
5	3.92	1.01	3.84	Benevolencia
15	3.83	1.19		Benevolencia
25	3.78	1.00		Benevolencia
2	3.39	1.35	3.67	Seguridad
12	3.87	1.10		Seguridad
22	3.76	1.02		Seguridad
9	3.80	1.14	3.68	Esrimalación
19	3.39	1.10		Estimulación
29	3.69	1.17		Estimulación
8	2.72	1.36	3.55	Hedonismo
18	4.14	1.00		Hedonismo
28	3.78	1.17		Hedonismo
3	3.48	1.08	3.50	Universalismo
13	3.54	1.04		Universalismo
23	3.49	1.12		Universalismo
10	2.91	1.32	3.41	Conformidad
20	3.01	1.34		Conformidad
30	4.29	0.99		Conformidad
6	2.88	1.21	3.10	Logro
16	2.99	1.30		Logro
26	3.43	1.22		Logro
1	1.95	1.13	2.82	Autodirección
11	3.10	1.17		Autodirección
21	3.41	1.13		Autodirección
7	1.68	1.13	2.36	Tradición
17	3.34	1.18		Tradición
27	2.05	1.23		Tradición
4	1.64	1.01	1.85	Poder o autoridad
14	1.90	1.27		Poder o autoridad
24	2.01	1.23		Poder o autoridad

en nada a mí=1— fue la de benevolencia. Esto significa que los participantes del estudio mantienen la preservación y crecimiento del bienestar de las personas con las que tiene contacto frecuente (cuadro I). En segundo lugar, se encuentra la tipología seguridad, por lo que el personal de enfermería mantiene una armonía y estabilidad social en las distintas relaciones y consigo mismo. En tercer lugar está la estimulación, por lo que el personal se encuentra en una actitud estimulante, de innovación y reto. En cuarto lugar, se encontró el hedonismo. La tipología de conformidad ocupó el sexto lugar, los participantes se identificaron con la restricción de las acciones e impulsos que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales o normas. La tipología logro obtuvo el séptimo lugar, los participantes se identificaron con el éxito personal, demostrando ser competentes a través de los estándares sociales. La tipología autodirección en octavo lugar, tuvo un promedio de 2.82. En este caso, el personal no tiene una

adecuada elección independiente de actos y pensamientos o de habilidades creativas. Asimismo, los participantes mostraron una calificación baja en la tipología tradición, es decir no tienen un adecuado respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que proveen la tradición cultural o la religión. En último lugar se encontró la tipología autoridad, es decir, el personal no se identifica con poseer un estatuto social y de prestigio, o control y dominio sobre las personas o recursos.

Discusión

En la primera fase del presente estudio, cada profesional de enfermería posee valores desde una perspectiva diferente. Estudios concernientes a este tema indican que éstos deben estar presentes desde el momento en que eligen la

profesión de enfermería, y en la etapa de formación profesional se deben afianzar más, ya que los valores personales influyen en las interacciones con las personas y en la práctica profesional, sea dentro o fuera de una institución hospitalaria, lo que contribuirá a mejorar la calidad del servicio que se le brinda a los usuarios, en este caso pediátricos.

En el estudio realizado por García y Franco-Peláez²⁰ en donde se evaluaron los valores del personal de enfermería de instituciones de salud en Colombia, se encontró que el primer lugar lo ocupó el respeto. Este último dato concuerda con la importancia que le ofreció el personal de enfermería de nuestro estudio. Sin embargo, aparte del valor respeto, sólo tres valores evaluados en el estudio de García y Franco-Peláez²⁰ fueron evaluados en el nuestro, los cuales fueron la solidaridad, igualdad/equidad y la generosidad. Por esta razón, fue una limitante para poder realizar una adecuada comparación.

En el estudio de Aguilar-Luzón *et al.*¹⁷ se evaluaron los valores laborales en 160 profesionales de enfermería de un hospital público de Almería, España. Los autores encontraron que los valores laborales prioritarios son los relacionados con la autoridad/poder, la tradición, el logro y la autodirección. De acuerdo a los mismos autores, si se toma en cuenta el contenido motivacional que rigen a estas tipologías de valores desde la Teoría Universal de Schwartz,¹² los aspectos del trabajo que más aprecian estos profesionales son el prestigio, el estatus social, el control y dominio sobre las personas o recursos, el respeto, el compromiso y la aceptación de costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen, y el éxito personal, demostrando ser competente a través de estándares sociales. Sin embargo, los resultados obtenidos en el presente estudio fueron totalmente contrarios al realizado por Aguilar-Luzón *et al.*¹⁷ En este estudio las tipologías autoridad/poder, tradición, logro y autodirección ocuparon los lugares menos importantes, sin embargo, la tipología benevolencia ocupó el primer lugar y en el realizado por estos autores la benevolencia ocupó el último lugar. Nuestros

resultados están más en concordancia con el perfil de los profesionales de la salud, en donde debe prevalecer la preservación y engrandecimiento del bienestar de la gente con la que se tiene contacto frecuentemente, así como la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y la naturaleza.

El desarrollo del EVAT 30 ofrece una nueva alternativa para medir valores hacia el trabajo en el entorno de las organizaciones, lo que incluye también a los hospitales. El instrumento permite, a través de 30 ítems, identificar con una fiabilidad aceptable los cuatro valores de orden superior contenidos en la teoría universal de valores de Schwartz¹², el cual también demuestra la satisfacción que se tiene como trabajador. Tanto en México como en España, se han realizado estudios de tipo comparativo acerca de estos valores o tipologías en el área laboral. Sin embargo, en lo que respecta a la profesión de enfermería, sólo se han hecho, relacionados al estilo de liderazgo y no en el ámbito personal o de satisfacción profesional. Mientras que en este estudio se obtuvieron resultados que distan de los anteriores, ya que denotan dar preferencia a los valores tradicionales debido al contexto sociocultural en el que el profesional de enfermería se desenvuelve.

Conclusiones

Los resultados encontrados en este estudio sugieren que los profesionales de enfermería del Hospital del Niño del DIF poseen valores colectivos más que individuales son enfermeras(os) que tienden a ser tradicionales, prevalece el respeto, el perdón, la responsabilidad, la humildad y la generosidad para brindar cuidados a los usuarios.

Queda demostrado que los valores laborales como autoridad y logro no son los valores más importantes en el personal de enfermería para que el desempeño de sus actividades se lleve a cabo con calidad, esto implica la falta de motivación hacia dichos profesionales para que se interesen por superarse, y con ello mejoren la calidad en la atención. 

Referencias

1. González Uribe H. Teoría política. 8a. ed. México: Porrúa, 1992. pp. 503, 507-509.
2. Frondizi R. ¿Qué son los valores? : introducción a la axiología. 3a ed. México: Fondo de Cultura Económica, 1992. pp. 5-11.
3. Arratia FA. Aspectos éticos vulnerados en situaciones de violencia: su importancia en la formación de enfermería. Invest Educ Enferm 2005; 23(2):104-116. [En línea] <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/105215403009.pdf> [Consultado 13/03/2011].

4. Cervantes MB, Gama RM, Medina MCH, Leyra JA. Formación cívica y ética 2. México: Esfinge, 2002. pp. 20-33.
5. Aguirre Gil S. Vivir los valores ¿Tienes el valor o te vale? México: Televisa PROCOELSA, 2006. pp. 8, 14, 22, 38, 46, 54, 62, 70, 78, 118, 134, 142, 150.
6. Aguirre Gil S. Vivir los valores, Historias de valor. México: Televisa PROCOELSA, 2006. pp. 16, 26, 36, 46, 66, 76, 86, 96, 126.
7. Arciniega-Ruiz L, González-Fernández L. Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. Revista de Psicología Social 2000. 15(3):281-296. [En línea] http://luisarciniega.weebly.com/uploads/1/9/2/9/1929011/paper_rps_2000_arcliniega_y_gonzlez.pdf [Consultado 13/04/2010].
8. Locke EA. The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1991;50(2):288-299.
9. Feather NT. Values, valences, expectations, and actions. *J Soc Issues*. 1992;48:109-124.
10. Feather NT, Newton JW. Values, expectations, and the prediction of social action: An expectancy-valence analysis. *Motivation and Emotion*. 1982;6(3):217-244.
11. Locke EA. Job satisfaction. En: Gruneberg M, Wall T. *Social psychology and organizational behavior*. New York: Wiley, c1984.
12. Castro A, Nader M. La evaluación de los valores humanos con el Portrait Values Questionnaire de Schwartz. *Interdisciplinaria*. 2006;23(2):155-174. [En línea] <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v23n2/v23n2a02.pdf> [Consultado 12/02/2010].
13. Portieles Ruiz M, Pérez Rodríguez M, García Pestano M, Quintana Pérez Z, Fernández Fuentes M, Sánchez Agüero R. Los valores en la profesión de enfermería. 2004. [En línea] <http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articles/590/1/Los-Valores-en-la-Profesion-de-Enfermeria.html> [Consultado 05/07/2010].
14. Pérez A, González A, Tirado A, Pérez MT, Jara FJ, Cuadri MJ, et al. Valores y relación de ayuda en enfermería. Supuestos previos para su enseñanza. [En línea] <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/hhuuvr/extranetservicioandaluzdesalud/hhuuvr/extranet/cmshuvr2/galerias/documentos/hospital/memorias/2002.pdf> [Consultado 12/06/2010].
15. Guerra Martín MD. Valores que conllevan los cuidados enfermeros en centros de salud de Sevilla. *Enfermería Comunitaria*. 2006. 2(2): 94-103.
16. Fernández Larraguibel B, Paravic Klijn T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. *Cienc Enferm*. 2003;9(2):57-66. [En línea] <http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v9n2/art06.pdf> [Consultado 15/01/2011].
17. Aguilar- Luzón M, Calvo-Salguero A, García M. Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería. *Salud Pública Mex*. 2007;49(6): 401-407. [En línea] <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v49n6/a06v49n6.pdf> [Consultado 06/11/2010].
18. Arciniega LM, González L. Other-Oriented Values and Job Satisfaction. *Problems and Perspectives in Management* 2005; 4: 128-132. [En línea] http://www.businessperspectives.org/journals_free/ppm/2005/PPM_EN_2005_04_Arciniega.pdf [Consultado 16/07/2010].
19. Arciniega LM, González L. ¿Cuál es la influencia de los valores hacia el trabajo en relación con otras variables en el desarrollo del compromiso organizacional? *Revista de Psicología Social*. 2006;21(1):35-50.
20. García Q GE, Franco Peláez ZR. Valores que privilegian los usuarios y el personal de Enfermería de cinco instituciones de salud de Manizales. Hacia la promoción de la Salud. 2003;8:117-129 [En línea] http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%208_11.pdf [Consultado 11/02/2011].

Cómo citar este artículo:

Badillo-Reyes L, López-Castellanos L, Ortiz-Ramírez M. Valores laborales prioritarios en el personal de enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*. 2012;20(2):71-78