

# INFLUENCIA DE LOS GRUPOS NOMINALES EN EL AUMENTO DE LA TASA DE RESPUESTA EN EL ESTUDIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN CLÍNICA.

## AUTORÍA

Martínez Lara, Concepción \*.

Praena Fernández, Juan Manuel\*\*.

Gil García, Eugenia\*\*\*.

\* Licenciada en Antropología Social y Cultural. Enfermera Bloque Quirúrgico Hospital Virgen Macarena (Sevilla).

\*\* Unidad de Estadística, Metodología y Evaluación de Investigación. Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla. FISEVI. Hospitales Universitarios Virgen del Rocío (Sevilla).

\*\*\*Enfermera. Doctora. Directora del Departamento de Enfermería. Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología. Universidad de Sevilla.

**Dirección para correspondencia:**

[enfermeriadeurgencias@enfermeriadeurgencias.com](mailto:enfermeriadeurgencias@enfermeriadeurgencias.com)

## RESUMEN:

**Objetivos:** Este estudio presenta la técnica del Grupo Nominal como la herramienta adecuada para incrementar la tasa de respuesta de los Profesionales de Enfermería en el estudio de investigación de la satisfacción laboral en las Unidades de Gestión Clínica (UGC), teniendo una aplicabilidad secundaria en el logro de los objetivos de la UGC.

**Relevancia para Enfermería:** Reducir las dificultades que los investigadores de Enfermería tienen en la obtención de respuesta por parte de los Profesionales. Mostrar la técnica del Grupo Nominal como recurso válido para optimizar los objetivos de la UGC.

**Conclusiones:** El conocimiento teórico y práctico de los Grupos Nominales puede aportar nuevos enfoques en los trabajos de investigación de Enfermería. En el estudio de la satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería en la UGC ha podido realizarse un análisis comparativo entre ambos grupos que permite ampliar el conocimiento de los Profesionales de Enfermería.

## PALABRAS CLAVE

Grupo Nominal, Satisfacción laboral, Unidad de Gestión Clínica. Profesionales de Enfermería.

## TITLE

NOMINAL GROUP INFLUENCE ON INCREASING THE RATE OF RESPONSE IN THE STUDY OF JOB SATISFACTION OF PROFESSIONAL NURSING CLINICAL MANAGEMENT UNITS

## ABSTRACT

**Aims:** This study presents the Nominal Group technique as a suitable tool to increase the response rate of Nurses in the study of job satisfaction research in the Clinical Management Units (CMU), having a high applicability in achieving the objectives of the UGC.

**Relevance to Nursing:** Reduce the difficulties researchers have in Nursing to obtain a response from the Pros. Show the Nominal Group technique as valid resource to optimize the objectives of the UGC

**Conclusions:** The theoretical and practical knowledge of nominal groups can provide new approaches in nursing research. In the study of job satisfaction of nurse in the UGC has been carried out a comparative analysis between the two groups that can extend the knowledge of the Nursing Professionals.

## KEY WORDS

Nominal Group, Job Satisfaction, Clinical Management Unit. Nursing Professionals

## INTRODUCCION

La obtención de respuesta en estudios científicos por parte de los Profesionales de Enfermería del ámbito hospitalario no resulta una tarea fácil, debido fundamentalmente a la gran presión asistencial que existe durante el desempeño de la actividad profesional diaria. De igual modo, entregar el cuestionario al Profesional para que sea devuelto y cumplimentado fuera del horario laboral, no ofrece garantías en la obtención de respuesta.

Para incrementar la tasa de respuesta en el trabajo de investigación basado en la búsqueda de los factores que influyen en la satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería de la Unidad de Gestión Clínica, se ha estimado conveniente la creación de Grupos Nominales de Profesionales de Enfermería del mismo turno y de la misma Unidad de Hospitalización durante el horario laboral. La composición de estos Grupos Nominales también ha cumplido uno de los objetivos de la propia Unidad de Gestión Clínica, ya que la sesión ha sido considerada como Sesión Clínica acreditada. Los resultados obtenidos mediante esta técnica han resultado muy positivos para el trabajo de investigación. También ha resultado positivo para los Profesionales que han intervenido, ya que han realizado una actividad formativa necesaria para sus objetivos profesionales y para los Coordinadores de Cuidados de la UGC, pues han recibido un objetivo propuesto sin dedicarle el tiempo y el esfuerzo necesario para ello.

Este estudio establece un análisis comparativo entre los 58 Profesionales que han participado en los trece Grupos Nominales y los 256 Profesionales del Resto de Grupos que han cumplimentado íntegramente el cuestionario.

**Palabras clave:** Grupo Nominal, Satisfacción laboral, Unidad de Gestión Clínica. Calidad Asistencial.

## MARCO TEÓRICO.

La formación de Grupos Nominales de Profesionales de Enfermería ha resultado determinante para la obtención de resultados en el trabajo de investigación que tiene como objetivo conocer la satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería en las Unidades de Gestión Clínica de atención especializada. Aunque es evidente que la formación de estos Grupos requiere esfuerzo y dedicación para su realización.

Muchos autores han definido al grupo, pero la siguiente definición se ajusta adecuadamente a los Grupos Nominales que han colaborado en este estudio: *“un conjunto de personas que se interrelacionan mutuamente, que persiguen objetivos comunes, más o menos compartidos, se definen así mismos y son definidos por los demás como miembros del grupo, constituyen normas relativas a asuntos de interés común y participan de un sistema de roles entrelazados”* (Tejada 1997). En la formación del grupo es importante el número de personas que lo integran, pues el micro grupo responde de diferente forma que el grupo numeroso<sup>1</sup>. Para que el grupo se genere es fundamental que existan objetivos comunes y que se produzca una interacción recíproca entre sus integrantes. Todas las organizaciones poseen grupos formales e informales y es importante entender su estructura ya que se considera como *“una configuración relativamente estable que conforma las relaciones existentes entre los miembros en el seno del grupo”* (Tejada 1997). Los Grupos de Trabajo están formados por microgrupos<sup>2</sup> que tienen relaciones personales recíprocas. En este caso, los grupos que se han formado para este estudio han estado compuestos por pocos Profesionales (de 5 a 8 personas), con diferentes categorías profesionales (DUE y TCAE) y con pertenencia al mismo grupo laboral (con el mismo turno y con los mismos compañeros). Son grupos informales que tienen las mismas características que cualquier otro grupo similar. Entre las distintas definiciones de grupo, considero que la más ajustada a las características de estos grupos es la realizada por Tejada (1997) citada anteriormente, aunque otras definiciones de grupo como la de Lersch (1967) puede considerarse muy apropiada para definir a estos grupos: *“Todo conjunto de personas que, en su vivencia y conducta, se hallan directa o indirectamente relacionadas y dependen unos de otros y no sólo aparece como homogéneas hacia fuera, sino que también se sienten ellas mismas homogéneas y los expresan en la conciencia de nosotros”*.

Los grupos informales poseen una serie de características en cuanto a su estructura y a la relación con la organización que son aplicables a los grupos nominales según Gil y García (1996):

- Son el resultado de procesos espontáneos de interacción entre sujetos que se encuentran en contacto directo.
- Se basan en acuerdos personales y prácticas habituales, que constituyen su normativa informal.
- Su tamaño es reducido, manteniéndose en el límite en el que se desarrollan las relaciones interpersonales.
- La influencia se basa en la información y conocimientos y en la identificación (poder de experto y referente).
- Muestra una jerarquización de poder lateral que no sigue la cadena de mando establecida, con personas clave, estando supeditada a los sentimientos de los sujetos.
- Se trata de subsistemas autónomos relacionados con la organización formal, pudiendo coincidir, oponerse o ser ajenos en los objetivos que persiguen.

Para lograr una definición más exhaustiva de la estructura interna los grupos nominales de este estudio, el escaso tiempo que ha durado cada sesión (de unas dos horas), no ha permitido establecer un análisis claro de las personas clave o

líderes informales que los constituyen, aunque en todas las sesiones estos grupos se han mostrado cohesionados y con opiniones muy parecidas acerca del tema primordial, la satisfacción de los Profesionales de Enfermería en la UGC. Aunque los datos de este estudio se encuentran en los cuestionarios respondidos por los Profesionales de Enfermería que han integrado los diferentes Grupos Nominales, es evidente que el debate y la discusión han generado en sus participantes consecuencias en los resultados. En el análisis de datos entre los Grupos Nominales y el resto se recoge de manera explícita y exhaustiva, la diferencia entre ambos grupos en cada dimensión y en cada ítem y afirmación. El guión de la sesión, ha sido diseñado por la autora de esta investigación de la siguiente manera:

1. Presentación
2. Dar a conocer el objetivo de la sesión.
3. Entregar la Hoja de Información, Consentimiento Informado y Cuestionario.
4. Iniciar la sesión con el Brainstorming o torbellino de ideas acerca del concepto que cada participante tiene de la UGC.
5. Moderar el debate establecido en torno a la UGC fomentando la participación de todos sus integrantes.
6. Recogida de las firmas de los Participantes en actas.
7. Cumplimentación de los Cuestionarios.
8. Recogida de Consentimientos Informados y Cuestionarios.
9. Agradecimientos.

El torbellino de ideas acerca de la UGC ha generado el eje vertebral de los grupos nominales, pues cada participante ha expresado libremente las ideas que tenía acerca del tema. Esta técnica grupal consiste en dejar actuar a los participantes en un ambiente informal, expresando libremente sus ideas. Aunque esta técnica es sólo el inicio, pues las ideas más valiosas o las aprobadas por la mayoría del grupo son las que se analizan en profundidad.

Durante el Brainstorming se observan dos fases<sup>2</sup>

- En la primera fase se desarrollan las ideas mediante un código establecido para ello que permite expresar las ideas libremente con independencia de su calidad. Todas las ideas poseen la misma validez, hasta que no se hayan expresado todas, no se critican ni se evalúan. Lo idóneo consiste en la aportación de múltiples ideas.
- En la segunda fase se analizan las ideas más valiosas para el grupo.

Aunque esta técnica sólo se ha utilizado al inicio de la sesión, ha posibilitado que el Grupo Nominal adquiera las herramientas necesarias para determinar el grado de satisfacción que cada integrante tiene acerca de la Unidad de Gestión Clínica, desde una perspectiva personal y confidencial reflejada en el cuestionario, pero también aportando su identidad.

Los Grupos Nominales han aportado a este estudio la posibilidad de incrementar el número de cuestionarios respondidos, poder comparar los datos obtenidos con el resto de los grupos y facilitar el análisis de la Unidad de Gestión Clínica desde la perspectiva de los Profesionales de Enfermería.

El estudio de investigación para el que se han formado los Grupos Nominales pretende conocer la satisfacción de los Profesionales de Enfermería en las Unidades de Gestión Clínica (UGC), pues este modelo de gestión establece nuevos enfoques que afectan directamente a los Profesionales Sanitarios, planteando ventajas e inconvenientes para los Facultativos y los Profesionales de Enfermería, implicados en la consecución de la excelencia en la labor asistencial. Los Profesionales de Enfermería se muestran expectantes ante los cambios que se van generando en las instituciones sanitarias y aparece un debate acerca de las competencias profesionales que se derivan de la UGC. Algunos Profesionales de Enfermería consideran que la presión asistencial a la que se ven sometidos en las instituciones públicas ha aumentado desde la aparición de la UGC y sin embargo otros consideran que se sienten motivados y recompensados por los resultados que obtienen con este modelo de gestión. En las instituciones sanitarias algunos Profesionales se sienten más motivados que otros y esto se constata en el resultado de la actividad asistencial<sup>3</sup>. La Unidad de Gestión Clínica (UGC) se ha establecido actualmente en las instituciones sanitarias como el modelo de gestión de referencia. Este modelo de gestión pretende instaurar en los Profesionales Sanitarios una idea-fuerza: el mayor rendimiento de los recursos sanitarios se realiza impulsando la práctica clínica que utilice el menor número de recursos diagnósticos y terapéuticos. Aunque no sólo tiene como objetivo el ahorro económico, en el Acuerdo de Gestión Clínica<sup>4</sup> se valoran todas las dimensiones que integran la UGC: la investigación, la formación, el proceso clínico, la cartera de servicios, los objetivos, la gestión económica y los indicadores de control y de seguridad. En la UGC se pretende transferir más responsabilidades a los Profesionales Sanitarios, implicándolos en la gestión de la Unidad.

## **OBJETIVOS**

El objetivo general de este estudio consiste en analizar el nivel de satisfacción laboral de los Profesionales que pertenecen a los Grupos Nominales y al Resto de grupos para conocer las semejanzas y diferencias en las diez dimensiones del cuestionario utilizado.

Como objetivo secundario de este trabajo se encuentra la formación de los Grupos Nominales como herramienta para incrementar la tasa de respuesta de los Profesionales de Enfermería.

## MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación es de tipo descriptivo y de corte transversal. Para su realización, se ha utilizado la metodología cuantitativa a través del modelo de cuestionario validado Font Roja<sup>5</sup> que ha sido adaptado a las variables sociodemográficas y laborales de la muestra poblacional en estudio. La encuesta se ha realizado en los meses comprendidos entre diciembre de 2010 y junio de 2011.

El modelo de cuestionario empleado en este estudio mide la satisfacción laboral mediante una escala de Likert, en la que el valor 1 representa *muy de acuerdo* y el valor 2 representa *de acuerdo*, el valor 3 representa *ni de acuerdo ni en desacuerdo* el valor 4 representa *en desacuerdo* y el valor 5 representa *muy en desacuerdo*. Las diez dimensiones del cuestionario se encuentran desglosadas en los siguientes ítems:

- 1.Satisfacción por el trabajo-4 ítems (7, 10, 11, 16)
- 2.Tensión relacionada con el trabajo-5 ítems (2, 3, 4, 5, 6)
- 3.Competencia profesional-3 ítems (22, 23, 24)
- 4.Presión en el trabajo-2 ítems (18,20)
- 5.Promoción profesional-3 ítems (9, 12, 17)
- 6.Relación interpersonal con sus jefes-2 ítems (13,19)
- 7.Relación interpersonal con sus compañeros-1 ítems(14)
- 8.Características extrínsecas del estatus-2 ítems(8,15)
- 9.Monotonía laboral-2 ítems(1,21).
- 10.Características de la Unidad de Gestión Clínica-2 ítems (25, 26).

Al modelo de cuestionario validado Font Roja se le han añadido 2 ítems específicos acerca de la UGC (ítems 25 y 26) y 3 afirmaciones (A1, A2 y A3) para cuantificar la satisfacción que los Profesionales de Enfermería le otorgan al Supervisor/a, al Director/a así como al hecho de pertenecer a la UGC.

## 1 DISEÑO DE LA MUESTRA

Los criterios de inclusión establecidos para participar en la cumplimentación del cuestionario son los siguientes:

- Trabajar en las Áreas Hospitalarias Virgen Macarena y Virgen del Rocío de Sevilla como DUE (Diplomado en Enfermería) y TCAE (Técnico de Cuidados Auxiliares de Enfermería)
- Pertenencia y no pertenencia de los Profesionales a UGC (Unidad de Gestión Clínica)
- Ser considerados Profesionales de Enfermería con contrato fijo, interino o eventual.

Para la recopilación de los cuestionarios se han utilizado dos procedimientos diferentes: a través de la difusión del cuestionario por las diferentes Unidades de Gestión Clínica de los Hospitales Virgen Macarena y Virgen del Rocío y mediante la formación de trece grupos nominales, donde la captación y selección de los Profesionales de Enfermería ha sido realizada de forma aleatoria sobre el total de Profesionales. En estos Grupos Nominales se han debatido conceptos relacionados con la Unidad de Gestión Clínica y han estado formados por los Profesionales de Enfermería (Diplomados en Enfermería y Técnicos de Cuidados Auxiliares de Enfermería) de la misma Unidad, donde el objetivo principal ha sido conocer la opinión y el conocimiento que los Profesionales tienen acerca de las Unidades de Gestión Clínicas. Mediante el Brainstorming inicial o torbellino de ideas, se ha posibilitado la discusión acerca de la UGC. La firma y nombre de todos los Profesionales de Enfermería que han participado en estos grupos, han quedado reflejadas en las Actas de cada sesión. Al finalizar la reunión, todos los participantes de los grupos nominales han cumplimentado el cuestionario.

Todos los Profesionales que han participado en el estudio han recibido una Hoja de Información (Anexo1) donde se explica el objetivo del estudio y la voluntariedad de participar y de retirarse en cualquier momento, antes de proceder a la firma del consentimiento informado. También han sido informados del título del estudio, de la metodología utilizada y de que no recibirían compensación económica ni les ocasionaría gasto alguno. Al finalizar la reunión, se ha invitado a cumplimentar el cuestionario a los Profesionales integrantes, que ha sido entregado junto con el consentimiento informado (Anexo 2), siendo respondido por el 100% de los Profesionales que han participado en los Grupos Nominales.

## 2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está integrada por 2.250 Profesionales de Enfermería del Hospital Virgen. Macarena y por 3486 Profesionales de Enfermería del Hospital Virgen del Rocío. Para determinar el tamaño de la muestra con el nivel de confianza del 95% se ha estimado la muestra poblacional en 357 Profesionales, siguiendo la aplicación de la fórmula para detectar el tamaño de la población basada en el estudio de Pedro Morales Vallejo<sup>6</sup>. Se ha realizado con anterioridad un pilotaje, entregándose el cuestionario a 30 Profesionales de Enfermería para detectar posibles errores.

De los 357 cuestionarios entregados, 333 cuestionarios han sido cumplimentados parcialmente y 314 cuestionarios han sido cumplimentados íntegramente.

### 3 VARIABLES

- Variable Dependiente: satisfacción laboral.

...Variables Independientes, meses de tiempo trabajado, pertenencia a UGC, meses de pertenencia a UGC, tipo de contrato laboral, categoría profesional, edad, sexo, estado civil, tener hijos y estudios realizados.

### 4 ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El análisis de los datos estadísticos se ha realizado mediante el Programa Informático IBM SSPS Statistics 19.01. Para analizar las variables cuantitativas se han utilizado la  $Med \pm DS$  (media, desviación estándar) y el rango (mínimo y máximo) o P50 [P25-75] (mediana, rango intercuartílico). Las variables cualitativas se han representado mediante frecuencias absolutas y frecuencias relativas. Para el análisis de las variables de este estudio (variables cualitativas ordinales), se han realizado pruebas no paramétricas (H de Kruskal Wallis, U de Mann Whitney). Para el estudio de la coherencia de escalas se ha realizado el alfa de Cronbach y para detectar las posibles relaciones de las variables numéricas con la satisfacción laboral se realiza el estudio paramétrico de correlaciones (coeficiente de correlación de Pearson).

La satisfacción media global se ha obtenido por el recuento de las puntuaciones de los 24 ítems y el cálculo de la media. Los valores medios para cada dimensión se han obtenido calculando la media aritmética de los ítems que la componen. El cuestionario validado Font Roja no presenta puntuaciones referentes y por ello la interpretación de los datos obtenidos se ha realizado mediante el análisis comparativo con otros estudios realizados mediante el mismo modelo de cuestionario.

La confidencialidad de los datos obtenidos según lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal<sup>7</sup>, se ha mantenido durante todo el desarrollo del estudio, y especialmente durante el análisis de los datos.

### RESULTADOS

En el estudio han participado 333 Profesionales de Enfermería, de los cuales el 83,2% pertenecen al sexo femenino, el 13,8% pertenecen al sexo masculino y el 3,0% restante no ha registrado el sexo. Los Enfermeros/as que han participado en este estudio representan el 52,6% y los TCAE el 46,5%, no registrando el Grupo Profesional de pertenencia el 0,9% de Profesionales. La edad media de los Profesionales de Enfermería que han respondido al cuestionario se sitúa en 46 años. La media de los meses trabajados en la UGC es 29,42 meses y la de los meses trabajados en el empleo es 254,42 meses. Los Profesionales de Enfermería de Plantilla representan el 70,9% y los Contratados el 26,7%, el 2,4% no ha registrado su Situación Laboral.

En la **Tabla Resumen Grupos Nominales y Resto** (Tabla 2) y en la Diagrama Box -Plot (Figura 1) se muestran los datos obtenidos del análisis estadístico donde es destacable la media de la dimensión *7 Relación interpersonal con sus compañeros tanto* en los Grupos Nominales como en el Resto de Grupos. En la prueba de Kolmogorov-Smirnov 3 dimensiones no se ajustan a la normalidad (establecida en  $p > 0,050$ ): *Relación interpersonal con sus compañeros, Características extrínsecas de estatus y Monotonía laboral*.

El análisis de los Grupos Nominales y en el Resto de Grupos no resulta significativo en la mayoría de las dimensiones excepto en la dimensión *Tensión relacionada con el trabajo y en la Satisfacción global Media*. A estas dimensiones se le realiza la T de Student ( $p < 0,050$ ) (para comprobar si existe homogeneidad en las medias o no existen diferencias estadísticamente significativas) no resultando significativas en estas dimensiones, por tanto las respuestas medias de los grupos no difieren entre sí ni tienen valoraciones medias diferentes.

Los grupos tienen distinta valoración media en sus respuestas. Al realizar el análisis U de Mann-Whitney (para ver si se tratan de 2 poblaciones diferentes) en la dimensión *Características de la UGC* el valor 0,030 es significativo, los niveles de respuesta de ambos grupos son diferentes y cada pregunta ofrece distintas respuestas dependiendo si responden los Grupos Nominales o el Resto de Grupos.

Tabla1. Grupos Nominales y Resto de Grupos

Tipo de grupo	Frecuencia	Porcentaje
Grupos Nominales	58	18,5%
Resto Grupos	256	81,5%

Tabla 2. Resumen Grupos Nominales y Resto de Grupos

	<b>Grupos Nominales (n=58)</b>	<b>Resto Grupos (n=256)</b>	<b>p</b>
Dimensión 1	3,77±0,56 3,75[3,50 - 4,25] (2,5 - 5)	3,91±0,62 4[3,50-4,25] (1,75 - 5)	0,065*
Dimensión 2	2,55± 0,57 2,60[2,30-2,80] (1,60-4)	2,70± 0,555 2,80[2,20-3,20] (1,20-4,40)	0,069 $\alpha$
Dimensión 3	3,41± 0,732 3,50[3 - 4] (1,20 - 4,40)	3,57± 0,73 3,66[3 - 4] (2 - 5)	0,210*
Dimensión 4	2,27± 1,01 2[1,50 - 3] (1 - 5)	2,50± 0,90 2,50[2 - 3] (1 - 5)	0,053*
Dimensión 5	2,90± 0,92 3[2 - 3,66] (1 - 4,33)	3,04± 0,78 3[2,66 - 3,66] (1 - 5)	0,460*
Dimensión 6	3,68± 0,91 4[3 - 4,50] (1,5 - 5)	3,74± 0,83 4[3,50 - 4,50] (1 - 5)	0,659*
Dimensión 7	4,43± 0,73 5[4 - 5] (3 - 5)	4,23± 0,85 4[4 - 5] (1 - 5)	0,103*
Dimensión 8	2,41± 0,63 2,50[2 - 3] (1 - 4)	2,54± 0,69 2,50[2 - 3] (1 - 5)	0,224*
Dimensión 9	3,10± 0,84 3,50[2,50 - 3,50] (1 - 5)	2,98± 0,78 3,00[2,50 - 3,50] (1 - 5)	0,227*
Dimensión 10	3,37± 0,98 3,50[3 - 4] (1 - 5)	3,08± 1,06 3,00[2,50 - 4] (1 - 5)	0,030*
Satisfacción Global media	3,11± 0,43 3,11[2,84 - 3,30] (2,08 - 4,08)	3,19± 0,39 3,17[2,88 - 3,46] (2,31 - 4,23)	0,189 $\alpha$

Los datos son representados con media  $\pm$  desviación típica, mediana [p25-p75] y (mínimo -máximo)

$\alpha$ : t-Student

\*: U Mann-Whitney

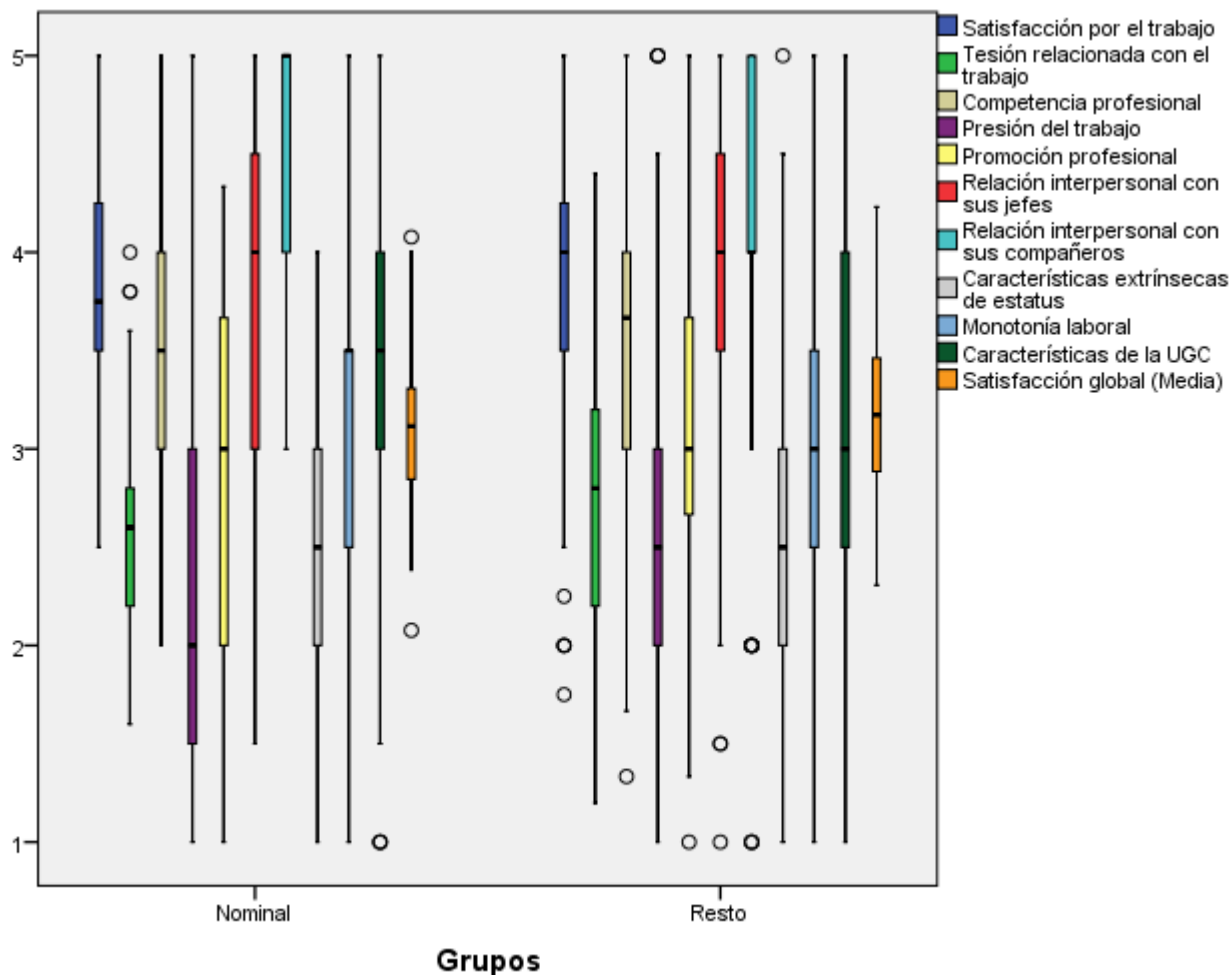


Figura 1

## DISCUSIÓN

La investigación en Enfermería está evolucionando hacia niveles más altos, pero es indudable que aún quedan nuevos retos por alcanzar en este ámbito. Los Profesionales de Enfermería implicados en el conocimiento científico utilizan los medios más eficientes para recopilar los datos necesarios para sus estudios, hecho que resulta difícil de realizar en la mayoría de los casos debido a múltiples factores entre los que destacan la escasa cultura investigadora enfermera y cuestiones relacionadas con déficit de tiempo y de recursos<sup>8</sup>.

La técnica del Grupo Nominal ha sido empleada por autores de distintas disciplinas para obtener los datos necesarios en estudios de investigación y para conocer las dificultades, amenazas y oportunidades del propio grupo<sup>9</sup>. En este estudio, los Grupos Nominales han posibilitado incrementar la tasa de respuesta, aunque lo más interesante que han aportado ha sido permitir la obtención de datos acerca de la satisfacción laboral de sus integrantes en las Unidades de Gestión Clínica con respecto al Resto de Grupos en las diferentes dimensiones del cuestionario utilizado.

## CONCLUSIONES

- El 100% de los Profesionales de Enfermería que han integrado los Grupos Nominales, han respondido el cuestionario.
- El análisis de los Grupos Nominales y del Resto de Grupos no resulta significativo en la mayoría de las dimensiones excepto en la dimensión *Tensión relacionada con el trabajo* y en la *Satisfacción global Media*.
- La Dimensión 7 *Relación interpersonal con sus compañeros* es la más valorada por los Profesionales de Enfermería de ambos Grupos.
- Los Profesionales de Enfermería de los Grupos Nominales presentan menor satisfacción global media que los pertenecientes al Resto de Grupos, aunque con una mínima diferencia.
- Los Profesionales de Enfermería de los Grupos Nominales presentan mayor satisfacción media que los pertenecientes al Resto de Grupos en las dimensiones 7 *Relación interpersonal con compañeros*, 9 *Monotonía laboral* y 10 *Características de la Unidad de Gestión Clínica*

- En la dimensión 10 *Características de la Unidad de Gestión Clínica*, los niveles de respuesta de ambos grupos son diferentes y cada pregunta ofrece distintas respuestas dependiendo si responden los Grupos Nominales o el Resto de Grupos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Borrell, F. Como trabajar en equipo. Ed Gestión 2000. Barcelona 1996.
  - Antos K. Práctica de la dinámica de grupos. Barcelona. Herder 1985.
  - Álvarez Baza, MC .Motivación Laboral en un Servicio de Urgencias Hospitalario. Enferm Clin. 2003; 13: 16-25.
  - Acuerdos de Gestión Clínica del Servicio Andaluz de Salud 2007.Hospital Virgen Macarena. <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/hvm/visual/phpcomun/mapadefinitivo.php>
  - Aranaz J, Mira J. Cuestionario Font Roja, un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. Todo Hospital 1988; 52; 63-66.
  - Morales Vallejo P. Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? Universidad Pontificia Comillas. Facultad de Ciencias Sociales. Madrid 2009. pag 10.
  - Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. <http://www.lopd-proteccion-datos.com/ley-proteccion-datos.php>
  - Oltra Rodríguez E, Riestra Rodríguez R, Alonso Pérez E, García Valle, JL, Martínez Suárez MM, Miguélez López R. Dificultades y Oportunidades para investigar percibidas por las Enfermeras de Asturias. Enferm Clin 2007; 17(1):3-9.
  - Villagrán Pérez SA, Cañas Romano I, Rodríguez Ramírez Y, Lagares Izquierdo R, Lahoz Rallo B, Barros Rubio C. Técnicas de Grupo Nominal para conocer alternativas que prevengan o mejoren el desgaste profesional en los trabajadores en un Centro de Salud. Medicina de Familia (And) Vol 6, N°2, julio 2005.
-