

5

Fase cualitativa de investigación (II): grupos de discusión

Juan Jesús Torres Gordillo

Anabel Moriña Díez

M^a Gracia Villamizar González

5.1. Introducción

Esta es la última fase de la evaluación de las acciones formativas de ISTAS. Tras la implementación de la fase cuantitativa con cuestionarios a los participantes y tutores, donde se obtuvieron resultados satisfactorios, quedó por indagar más en la parte del impacto, donde los resultados eran buenos, pero más moderados.

A posteriori se fijó realizar una fase cualitativa, con entrevistas vía chat y grupos de discusión sobre cinco de los cursos en los que ISTAS tiene mayor interés: Básico 80h., Intervención Sindical, Riesgos Psicosociales en Entorno Laboral, Sistemas de Gestión Medioambiental (SGMA) y Superior. De todos estos, el Superior (Máster en Prevención de Riesgos Laborales) es su curso más destacado, con mayor número de participantes.

De esta forma, en esta parte nos centraremos en los grupos de discusión, dentro de la segunda fase cualitativa. El objetivo principal de esta fase cualitativa es indagar en el impacto real de la formación recibida en estos cinco cursos, con participantes seleccionados al azar en diferentes ciudades españolas.

Por tanto, ofrecemos los resultados de los grupos de discusión que hemos realizado en distintas ciudades españolas. Los organizamos en función de las comunidades autónomas donde había más de 50 participantes, como criterio para alcanzar la significatividad. Finalmente se realizaron nueve grupos de discusión: dos en Madrid y uno en el resto de ciudades, a saber: Sevilla, Málaga, Valencia, Oviedo, A Coruña, Zaragoza y Barcelona. La recogida de información tuvo lugar durante la última semana de marzo, el mes de abril y la primera semana de mayo de 2009.

5.2. Datos descriptivos

Aunque los participantes asistieron a esos grupos de discusión de forma presencial y conocíamos sus nombres, evitamos dar referencias sobre ellos para mantener el anonimato de sus respuestas. Sólo los identificaremos por la provincia en la que tuvo lugar el encuentro, ofreciendo datos generales simplemente.

Los grupos se hicieron al azar, en función de la disponibilidad de los participantes y de su buena voluntad para estar un día y a una hora concretos en el lugar acordado. La media de participantes fue de 6-8 participantes por grupo. Prácticamente estuvo compensado entre mujeres y hombres, con una media de edad de unos 40 años, y con diferentes perfiles, siendo la mayoría afiliados a CC.OO y desempeñando funciones de delegados sindicales. El sector al que pertenecían también fue diverso, incluso algunos se encontraban en el momento de realización del grupo de discusión en situación de desempleo. Asistieron auxiliares, mando intermedios y, sobre todo, operarios, con una antigüedad en el trabajo diversa, que iba desde un año hasta más de 20 en algún caso.

Se intentó que asistieran participantes de todos estos cinco cursos a estudiar, aunque representativamente hubo más del curso Superior. La mayoría de los asistentes había sido participante de este curso, y a veces, habían realizado otro curso más de los cinco seleccionados. Otros, sin embargo, sólo habían cursado un solo curso, que no fue el Superior.

Las motivaciones o expectativas hacia los cursos eran diferenciadas, aunque el patrón común que les llevaba a realizar estos cursos era que necesitaban formarse en estos temas al no tener una formación específica al respecto, o bien estaban interesados en profundizar en la temática porque veían que les hacía falta para su desempeño profesional, o porque lo veían como un campo emergente en el mercado laboral en el que formarse y obtener una certificación de cara a una futura salida laboral.

5.3. Organización y Desarrollo de los Grupos de discusión

En la siguiente tabla 5.1. recogemos los grupos de discusión realizados por orden cronológico:

Tabla 5.1. Grupos de discusión llevados a cabo en la evaluación

| CIUDAD | FECHA Y HORA | LUGAR DEL GRUPO DE DISCUSIÓN |
|------------------|--|---|
| Madrid | 31 marzo, martes Grupo 1: 13 horas Grupo 2: 16 horas | Escuela de Relaciones Laborales – aula 8 C/ San Bernardo, 49 Metro Noviciado, línea 2 |
| Barcelona | 1 abril, miércoles 11.00 horas | Via Laietana, 16, 6a |
| Sevilla | 14 de abril, martes 17 horas | Edificio CCOO C/ Trajano, 1, 5ª planta |
| Málaga | 15 de abril, miércoles 17 horas | FOREM Málaga Aula fondo derecha C/ Madre de Dios 14 1ª planta |
| Valencia | 1 abril, miércoles 17 horas | Centro Sindical 1º de MAYO Sala de reuniones C/ Serranos, 13 - 46003 Valencia |
| Zaragoza | 29 de abril, miércoles 17 horas | C/Andador Rafaela Aparicio, 15 Aula 1 50018 Zaragoza |
| Asturias | 5 de mayo, martes 17 horas | TECFORSER C/ Caveda 6, 1ªA – Oviedo |
| A Coruña | 7 de mayo, jueves 17 horas | FOREM Oleiros Aula 1 Avda Das Mariñas 280 - Oleiros-Perillo |

Los nueve grupos de discusión se desarrollaron de forma semejante. En un primer momento se envió por correo electrónico un mensaje personal a todos los participantes de la provincia y alrededores, invitándoles a asistir. Muchos comunicaron que no podían acudir por incompatibilidad con sus horarios de trabajo, pero que estaban muy agradecidos y les gustaría haber asistido.

Comprobando que un número importante no habían respondido a la invitación por email, en un segundo momento se acordó llamarles directamente por teléfono. Se llamó a todos, tanto a los que habían confirmado su asistencia, para verificarlo, como a los demás. La mayoría nuevamente nos decía que no podrían asistir por motivos de trabajo y otros asuntos personales. Pero todos mostraron satisfacción por el hecho de que se estuviera haciendo un tipo de evaluación así, y pedían disculpas por no poder asistir, pues les hubiera gustado participar.

5. Fase cualitativa de investigación (II): grupos de discusión

Con todas estas dificultades, se intentó obtener en cada grupo el número significativo de entre 6-8 participantes por grupo de discusión. De igual forma, y dado que el proceso de organización se alargó varias semanas para contactar con todos los participantes, tuvimos que cambiar las fechas iniciales en varios grupos, para ajustarnos a la mejor disponibilidad de los participantes.

Se decidió llevar adelante dos grupos en Madrid por el número de participantes en dicha provincia. El número era elevado con respecto a otras provincias y era conveniente establecer un grupo de mañana y otro de tarde. En las demás ciudades fue suficiente con un único grupo.

En lo que respecta al desarrollo de los grupos, sólo dos grupos se realizaron en horario de mañana (Barcelona y Madrid-mañana) y el resto por la tarde. El tiempo acordado inicialmente fue de una hora y media, que se respetó en todos los casos. Todos los grupos de discusión fueron grabados en audio, para tener un mejor soporte a la hora de analizar los datos con exactitud. Esto ha permitido poder escuchar las conversaciones en los grupos varias veces, para hacer un análisis cualitativo riguroso.

Todos los grupos se realizaron sin ningún tipo de problema, con la salvedad que de algunos de los participantes confirmados no pudieron asistir a última hora por diferentes motivos que nos comunicaron antes del comienzo o a posteriori. Los asistentes manifestaron estar muy contentos con esta evaluación y su participación en la medida que esto contribuyera a mejorar la formación de ISTAS.

El guión inicial de partida que se empleó para desarrollar el grupo de discusión por parte de los coordinadores se puede revisar en la tabla 5.2:

Tabla 5.2. Guía de preguntas para los grupos de discusión

Guión de cuestiones para los grupos de discusión

Datos descriptivos

1. El coordinador del grupo de discusión hará una breve presentación del objetivo, por qué están ahí, etc.
2. Presentación de los participantes: nombre, dónde trabajan, si están afiliados o no a CCOO, número de cursos realizados en ISTAS y exactamente CUÁLES DE LOS 5 CURSOS DE ESTUDIO han realizado, y por qué/para qué exactamente realizaron el curso (motivación, expectativas...).

Valoración general: satisfacción

3. ¿Fueron cubiertas las necesidades formativas con el curso? ¿Por qué?
4. ¿Cómo es la organización general de los cursos de ISTAS? (Aquí se pregunta todo relativo a la organización en términos de publicidad de los cursos, administración del curso, organización de tutores, plataforma...)
5. ¿Cómo valoras el trabajo de los tutores en todos los aspectos?
6. ¿Qué opinión te merecen los objetivos y contenidos del curso?
7. ¿Cómo valoras la metodología, actividades y recursos?
8. ¿Cómo valoras los distintos canales de comunicación (foros, chat, correo...) que estuvieron presentes durante el curso?
9. ¿Cómo valoras la temporización y la evaluación de la formación recibida?
10. ¿Qué es lo que más te ha gustado del curso?
11. ¿Qué es lo que menos te ha gustado del curso?
12. ¿Qué sugerencias harías para mejorar el curso?

Impacto real

13. ¿Cuál es el impacto real de la formación que has recibido en estos cursos? Aplicación actual al mundo del trabajo. Aquí influye qué se ha trabajado en el curso y cómo, para que sea significativo para el mundo del trabajo.
14. ¿Qué opinión te merecen los objetivos y contenidos del curso con relación al impacto en tu trabajo?
15. ¿Cómo valoras la metodología, actividades y recursos recibidos con relación al impacto en tu trabajo?
16. Aspectos más positivos de la formación recibida con relación a lo que más les ha servido para aplicarlo en sus puestos de trabajo.
17. Aspectos menos positivos de la formación recibida con relación a lo que menos les ha servido para aplicarlo en sus puestos de trabajo.
18. Propuestas de mejora para que los cursos tengan un mayor impacto.
19. Cuál es tu satisfacción general con el impacto en tu trabajo de este curso. Situarlo en una escala de 1 a 10 y pedir argumentación a cada participante.

5.4. Resultados sobre la satisfacción general con la Formación

5.4.1. Satisfacción con la formación recibida

Respecto a la **satisfacción** con la formación recibida, se puede afirmar que es alta o muy alta en general. Básicamente les ha motivado y se han sentido a gusto en el curso. Los términos en los que se expresan son:

.. "Me ha servido para reciclarme, para informarme, para ver la normativa, porque cuando estás trabajando no te da tiempo a verlo todo, y ahora sí lo ves más claro y con más tiempo. ... ISTAS ha triunfado por la plataforma, por hacerlo a través de Internet". (Grupo de discusión Valencia)

Igualmente les ha interesado la formación recibida por la propia **certificación** que les aporta. Les gusta tener un buen currículum vitae. Encontraron que necesitaban formarse para abrir el abanico de posibilidades en el mercado laboral. Algunos tuvieron que comenzar a trabajar en temas de prevención por necesidad, sin tener la formación adecuada. Ahora el curso les está viniendo muy bien en este sentido; les atraía la temática por ser de actualidad. Los conocimientos adquiridos los valoran positivamente porque también se está valorando más en el mercado. No obstante, en la empresa todavía no lo están reconociendo como sería deseable.

"El trabajador no puede ir a la empresa a trabajar y ya está. Debe estar preocupado por la prevención. Enriquece a la persona y al trabajo". (Grupo de discusión Valencia)

Las **necesidades** de formación fueron cubiertas, o bien lo están siendo –hay que tener en cuenta que algunas personas todavía no han terminado el curso Superior en su totalidad. Se ofrecen valoraciones muy positivas, donde los participantes expresan que los conocimientos adquiridos están siendo aplicados en sus empresas a diario:

"El curso que hice yo, como dije antes, de riesgos psicosociales... la valoración general, muy positiva. En cuanto a las necesidades mías, sí se vieron colmadas, porque, bueno, la intención mía era mejorar la formación y buscar la aplicación práctica en mi trabajo, que la tengo, y sí que la conseguí". (Grupo de discusión A Coruña)

"Todo lo que sé es por estos cursos". (Grupo de discusión Valencia)

"En cuanto a las necesidades, para mí, fueron cubiertas de más, porque no tenía ni idea, la verdad, y ahora me encuentro que sé mucho más de lo que ya sabía, con lo cual ya es bastante. Hombre, no me considero una experta de momento, tendré que hacer la especialidad, pero sé bastante más de lo que pensaba aprender". (Grupo de discusión A Coruña)

La formación recibida les ha servido para mejorar en sus trabajos y entender mejor leyes y normas que antes desconocían. Esto lo expresan con satisfacción, quedando reforzado así:

"Refresca los conocimientos que ya tenía... diferencia con otros cursos de otras empresas, en la orientación sindical... algo que no se da en otras entidades". (Grupo de discusión Madrid - mañana, comentarios que todos reforzaron)

"Yo creo que las necesidades formativas sí se han cubierto, la información que entregáis es bastante amplia, y la comunicación es adecuada, y es muy cómodo, porque dispones de tu tiempo y te puedes organizar perfectamente, no te obligan a ir a ningún sitio, me parece muy bien". (Grupo de discusión Zaragoza)

"Sí han sido cubiertas las necesidades formativas en ambos cursos, porque se ha producido un reciclaje y una serie de recuerdos, y también de adquisición de nuevos conocimientos en cuanto a técnicas de investigación de prevención de riesgos tanto en el mundo laboral y, sobre todo, a nivel del medio psicosocial y del trabajo. Me gustan mucho". (Grupo de discusión Oviedo)

Por lo que han expresado los participantes en los diferentes grupos de discusión, podemos concluir que en todos los casos en los cuales el trabajador culminó los cursos, consideraron que sus **necesidades fueron cubiertas**, lo que nos indica que la **valoración dada a los cursos es muy buena**. Esto es para todos los cursos estudiados. Como añadido, los asistentes que habían cursado el de intervención sindical insistieron en dejar claro que el curso estaba muy bien al ser muy práctico, aunque indicaron que hubo tardanza en la entrega de los manuales. Pero en general lo práctico y útil de estos cursos quedó reforzado en todos los cursos.

Por otro parte, hay determinadas ideas encontradas, en cuanto a que algunos indican la necesidad de un curso más teórico, mientras que otros los prefieren más prácticos. Sin embargo, afirman que hay opciones para quien quiera un curso más teórico o quien lo quiera más práctico. Por ende, consideran que las **necesidades formativas del curso se cumplen**.

5.4.2. La organización de los cursos ISTAS

La organización de los cursos es percibida como muy buena en general, en cuanto a su administración, tutores y plataforma. En algunos casos, los participantes no tenían experiencia previa en formación online, y, sin embargo, pudieron hacerlo satisfactoriamente, gracias a la valiosa y acertada guía de los tutores.

"La organización de cursos ISTAS, a mí, me es realmente válida... Me metí en la página web, puse los datos, me llamaron, fue perfecta, el material me llegó perfectamente, rápidamente". (Grupo de discusión Oviedo)

En cuanto a la **publicidad y logística** del curso, la ven bien en general. Han accedido a través de la web de ISTAS, del correo o del sindicato. Incluso alguno lo ha hecho buscando por Internet o por algún amigo, cuando no conocía ISTAS.

Sin embargo, en algunos grupos de discusión determinaron que ISTAS debería mejorar su publicidad de cursos, dado que consideran que es más por vía sindical, que no publicidad general. Incluso llegan a decir que la información dentro del organismo no es muy clara. De este modo, hubo quiénes hicieron una valoración más negativa que positiva. Dicen que en ocasiones ni el mismo sindicato llega a informar. Algunos acceden a la oferta formativa entrando en la página de ISTAS. Otros dicen que los conocen por un sobre que les mandan de ISTAS, y también por el sindicato.

"Yo creo que ISTAS desaprovecha mucho el sindicato; simplemente mandándolo a la delegación. Nos lo manda a los responsables de formación, llega a Andalucía entera. Me parece que está desaprovechando un canal muy bueno que tiene sindicalmente". (Grupo de discusión Málaga)

"La publicidad al principio era un poco encubierta, al haber tan poquitas plazas, pero ahora ya se publicita dentro de la programación de los cursos de Comisiones Obreras". (Grupo de discusión Zaragoza)

"En cuanto a la publicidad, como comentaron los compañeros, me tuve que enterar buscando en Internet. Estuve busca que te busca, cursos y tal, y fue buscando yo misma... no había oído hablar de él, ni me habían comentado nada". (Grupo de discusión A Coruña)

Los participantes consideran que ISTAS debe reaccionar para que su publicidad de cursos seas más extensa, llegue a todos los trabajadores. Y esto es así porque piensan que cuenta con todos los organismos necesarios para que lo den más a conocer, a lo que se une que tienen una buena imagen, lo que será beneficioso para la institución.

5.4.3. El trabajo de los tutores

El trabajo de los tutores ha sido muy bien valorado. Agradecen que contesten y corrijan rápido. Están muy encima y con buen acompañamiento. Incluso valoraron el que dijese que una vez finalizado el curso, estaban disponibles para cualquier problema o duda que les surgiese en el trabajo. Todos creen que la comunicación es rápida en la plataforma, con correcciones acertadas y concretas. Atienden a consultas y aportan nuevos datos, matizan muy bien las correcciones. Han podido obtener de ellos las respuestas adecuadas a sus preguntas, dudas y en un tiempo bastante aceptable.

Sin embargo, también algunos opinan que hay una laguna en la participación de los tutores. Una cuestión que surgió fue: "¿Por qué no se publican los mejores ejercicios prácticos, por ejemplo?". Los participantes consideran que hay que dar a conocer los trabajos de todos para todos. Esto hizo que se diera algún nombre de tutores que no lo estaban haciendo del todo bien en este sentido.

"Le propuse al profesor que pudiéramos ver algún ejercicio resuelto de los compañeros. Que sobre un mismo tema yo tengo una visión, tú otra... Que si tú lo cuelgas en la web, yo me bajo el documento de Word. Ya digamos a tema cerrado, que no me vaya yo a copiar del compañero para no hacer el ejercicio, pues lo vemos todo, si quieres te lo bajas, si no, no, ya depende de tu actitud ante el curso. Él lo veía todo y tú nada más veías lo tuyo. Yo se lo propuse y dijo que no entraba en la planificación del curso". (Grupo de discusión Sevilla)

"No en todos los cursos, pero en general, da la sensación que tienen tutorías para ese curso y otros más, y no da abasto para todos los alumnos. No es que demandemos una atención todo el tiempo, pero que no nos dejen, un poco ahí... que sea un tiempo prudencial". (Grupo de discusión Oviedo)

En cuanto a la actuación de los tutores se puede concluir que la mayoría de los participantes tienen una muy buena valoración de su papel. Pero en algunos cursos los participantes no obtuvieron respuestas oportunamente, o no sintieron que algún tutor estuviera atento a sus demandas.

5.4.4. Objetivos y contenidos del curso

En cuanto a los **objetivos y contenidos** de los cursos, los ven muy bien. Sólo surgen dudas de si sería más factible hacerlo presencial o virtual, en el sentido de lo que valora más la empresa a la hora de contratarte. Pero se manifiestan cómodos con la formación que están recibiendo online.

"Muy buenos contenidos". (Grupo de discusión Madrid - mañana)

"Muy bueno, es una herramienta que yo ya conservo, porque yo, los libros, sigo viéndolos y ojeándolos. Cuando tengo un tema de seguridad o riesgo químico, veo lo que hay en el libro, y me ha servido sobre todo para tener autonomía. A mí me han servido las guías, sobre lugares de trabajo, y me meto en Internet, me ha servido muchísimo... En cuanto al contenido de apoyo del curso, legislación, normativa... estupendo, hay muchas cosas que tenías a tu alcance. Y las fichas muy concretas. Determinadas partes de los riesgos laborales, tanto seguridad, como riesgos químicos..., esas fichas, las veo muy positivas y prácticas". (Grupo de discusión Málaga)

"Los objetivos, contenidos, apropiados y correctos". (Grupo de discusión Oviedo)

"En cuanto a los objetivos y contenidos del curso, correcto, todo bien. En mi caso el objetivo del curso es dar a conocer, en general, el problema de la evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral". (Grupo de discusión A Coruña)

No obstante, surgen dudas sobre determinados aspectos en los contenidos, como que ven excesivos los contenidos en puntos concretos que podrían ser más clarificadores, con mucha información que no está del todo trabajada desde un punto de vista didáctico. Se percibe cierta desconexión entre determinados contenidos.

"Echo de menos los aspectos jurídicos y más tecnicistas. A veces, hay demasiada información y tienes que leer tochos inmensos para encontrar dos líneas". (Grupo de discusión Madrid - tarde)

"En cuanto a los contenidos que pretende el curso, sobre la formación en prevención de riesgos... y los contenidos, hombre..., es un poco también lo que comentaba, me parece que los contenidos, que bueno, serán..., es cierto, que es como muy independiente, no tenían conexión con el contenido del curso en la plataforma, cogían un contenido y se te plasmaba, cogían otro contenido y lo plasmaban, pero no había ninguna conexión, entonces bueno, eso hacía más arduo el estudio". (Grupo de discusión Oviedo)

"Me gustaron todos, menos riesgos químicos, no está ahí, no me gustó, muy light, no profundo. La tutora en concreto no te ayudaba, tenías que buscarte mucho la vida, decir cuatro cosas y aprobabas. Yo aprobaba, pero no sentía, no me pareció que sirviera de nada lo que estaba aprendiendo". (Grupo de discusión Oviedo)

En suma, en la mayoría de los grupos consideran que los objetivos y contenidos de los cursos son adecuados. En algunos casos refieren que algunos contenidos son un poco tediosos por el volumen de los módulos, pero, sobre todo, en cuanto a leyes y normativas, que siempre resulta monótono, por la misma naturaleza de su contenido, exhaustivo, y por la cantidad de aspectos que deben ser considerados. En cambio en el caso del curso de riesgos químicos, no llenaba las expectativas, porque el curso era muy básico y no sentían que aprendían.

5.4.5. Materiales

Valoran muy bien los materiales aportados en los cursos. Se están formando en algo que es actual y "va a más", lo cual se valora positivamente en la empresa. También comentan que tienen mucho material, es muy completo, con bastante normativa. Creen que es difícil de aprender. Además, puntualizan que el material de Ergonomía ha mejorado mucho respecto a otros años anteriores en los que había erratas. Y les han gustado los casos prácticos, aunque necesitarían profundizar más en estos. Los tests ayudan a estudiar y subrayar lo más importante, y los valoran bien, pero piden más casos prácticos.

5.4.6. Metodología, actividades y recursos

Con relación a la metodología, actividades y recursos, todos piensan que debe haber más casos prácticos de aplicación en general. Cuando tienen poca experiencia y sólo hacen un caso, se ven perdidos a la hora de plantarse ante un trabajo real, y tardan mucho tiempo en hacerlo. Y, especialmente, piden más ejemplos en los materiales y contenidos, pues, a veces, todo se explica muy abstracto y no se ve claro en la teoría. Serían necesarios más ejemplos para ver claramente qué se quiere decir en la teoría. Algún participante sí vio, sin embargo, equilibrio entre ejemplos y casos en la teoría, pero no ve inconveniente en que se añadan más.

"Excesivamente teórico, el caso práctico es poco adecuado, utiliza el mismo ejemplo práctico para diferentes cursos... En las prácticas, está orientado principalmente a una fábrica, y no se le da ahí, está muy orientado, no es general, muy específico. Yo cambiaría... pondría a lo mejor, cada punto, cada apartado, no a una sola empresa, sino general." (Grupo de discusión Málaga)

5. Fase cualitativa de investigación (II): grupos de discusión

"Había casos prácticos que sí tenían que ver con lo estudiado, se proponían artículos y notas técnicas de prevención, en este caso relacionadas, y los casos prácticos, el tutor nos proponía cosas relacionadas y que proponía el tutor, y complementaban la información que te daban con el resto de material". (Grupo de discusión Oviedo)

"Metodología bien, lo que más me ha gustado, que te puedes adaptar perfectamente". (Grupo de discusión Zaragoza)

"La metodología, actividades, bien, lo que más me gustó. El curso Intervención Sindical en Riesgos Laborales, fabuloso, disquetes, casos que te ves dentro de una empresa, muy bien. El de Prevención, metodología buena, quizá la materia a veces demasiado densa, los textos muy densos, pero luego en los cuestionarios y casos prácticos se iba a lo más concreto e importante. ... Metodología mixta de Teleformación y a distancia me parece correcta. ... Metodología bien, actividades bien, los recursos materiales online súper adecuados, muy bien, los que nos han proporcionado vía correo postal, también, súper adecuados". (Grupo de discusión Oviedo)

"La metodología, ya te digo, era la primera vez que utilizaba este sistema de enseñanza y bien porque te permite adaptar el estudio y la preparación de los temas en tu tiempo libre". (Grupo de discusión A Coruña)

"En cuanto categorías, muy bien, me metí en Internet, empecé a utilizar esa nueva tecnología y, la verdad, yo ahora cuando tengo un caso, o que mirar notas bibliográficas, lo suelo hacer, los enlaces que nos facilitan en los temas, a mí me ha servido". (Grupo de discusión Málaga)

A grandes rasgos, los participantes se sienten satisfechos con la metodología del curso. Sólo encuentran que los casos de las prácticas deberían ser más específicos y más adaptados a su especialidad, aportando mayor número de ejemplos y casos. En cuanto a los recursos, la mayoría los considera adecuados y abundantes.

5.4.7. Plataforma: canales de comunicación (foros, chat, correo)

La **plataforma** la han valorado muy bien, flexible. Les gusta en comparación con otras. Incluso dicen que las cosas en la plataforma han ido mejorando poco a poco (temas, actividades...).

"La plataforma está muy bien, ha mejorado. Es flexible y está muy bien"

"La comodidad compensa para hacerlo online". (Grupo de discusión Valencia)

*"La plataforma muy bien, fue mi primera vez, y me pareció sorprendente".
(Grupo de discusión Zaragoza)*

La **relación e intercambio** con los demás participantes en el curso ha sido buena en la mayoría de casos, pero no tanto en otros. Al parecer, depende de los grupos que han formado y de la mayor o menor dinamización del tutor responsable. En algún grupo del curso Superior echan en falta más intercambio con los compañeros a través del foro o chat, porque parece que "cada uno está en lo suyo y nada más". Por el contrario, la mayoría cree que en los cursos ha habido buen intercambio en foros y chats.

"El manejo de Internet, del tema, muy bien, tanto el chat como el foro, envío de correos y toda esta historia, muy bien, y el manejo de la tecnología muy bien". (Grupo de discusión Málaga)

*"En foros y chat, intercambiar opiniones, muy bien, tutores buenos dando ánimos, pendientes de nosotros, tirando del carro y ayudando bastante en todos los cursos que he hecho, es justo lo que buscaba".
(Grupo de discusión Zaragoza)*

"El correo interno sí lo utilicé sin ningún problema, enviaba, recibía, adjuntaba, y lo que nos intercambiábamos... A nivel de la plataforma, vía online, me parecen muy cómodos, muy didácticos y de una aplicabilidad en cualquier momento, bien sea de actividad personal o de disponibilidad de un rato libre para poder elaborarlo. A nivel de la plataforma, considero que hay unos foros de discusión en este último, en los cuales participas y una buena relación y un buen feedback, con buena retroalimentación. ... Los canales de comunicación los considero innovadores, adecuados al momento actual que vivimos y muy cómodos". (Grupo de discusión Oviedo)

La plataforma online resulta una vía muy cómoda y práctica para los participantes, ya que la mayoría trabaja y el tiempo es muy limitado para ellos. Por tanto, esta modalidad es muy bien vista y no les coarta la posibilidad de seguir adquiriendo conocimientos que les servirán para su desenvolvimiento futuro, tanto en lo personal como en el mundo del trabajo.

Los canales de comunicación son usados con naturalidad y los foros son activos y les permiten mantener contacto con los demás compañeros y poder compartir conocimientos y recibir la retroalimentación de los tutores.

De todas maneras, siempre estiman necesario que haya también una combinación de formación presencial; por lo menos para el contacto inicial, donde recibieran los lineamientos generales de los cursos y conocieran tanto a los tutores como a los compañeros que compartirán la formación vía online.

5.4.8. Temporización y evaluación

La variable tiempo sí es reconocida como insuficiente por la cantidad de material a estudiar, tests, casos prácticos, foros... El curso es intenso, dado que se trata de trabajadores que necesitan un tiempo extra para estudiar, que deben tomar de sus ratos libres, fines de semana o vacaciones de verano. Deben organizarse mucho el tiempo de estudio y dedicación al curso. Quizás con más tiempo se profundizaría más en todo, pero están satisfechos en general.

La evaluación la perciben correcta, sin mucha dificultad. Se dan las directrices oportunas. Lo que deberían cambiar son los desplazamientos a Madrid, cuando no son de la provincia.

"Es cómodo por el horario".

"Valoración muy positiva, tiempo, tutor". (Grupo de discusión Madrid - mañana)

"Creo que el tiempo, que en principio decía que podía dedicarle diariamente para sacarlo adelante, me parece un poco corto, porque a veces había mucho tema que leer y muchos datos que consultar, con dos horas que se decía, no era suficiente, había que tomar más datos y más historia". (Grupo de discusión Málaga)

"Temporización, bien, con el tiempo. Aquí te permiten hacer un curso de este tipo, adaptado a tus necesidades y horario".

"Los tipo test... que a veces las preguntas de negación me volvían loca, no veía por dónde cogerlas, pero todo bien, en general". (Grupo de discusión Zaragoza)

"Temporización bien, a veces apurados a final del curso, los superiores en enero, pero llegas al final de la parte troncal, y estás un poco apurado. Organizar un poco mejor eso, espaciando mejor las unidades, o condensando un poco la materia en lo más importante. ... La temporización bien, ajustada a lo que se hacía, curso bastante contundente en cuanto a contenido, el examen muy asequible, favorece que el alumno se presente, que apruebe, se dan muchas directrices. ... La temporización, me parece, el cronograma adecuado y la evaluación muy bien, sin ningún problema, me parecen muy oportunos y adecuados. ..."

“La duración en horas, pero me gustaría que fueran más amplios, que pudieras hacer pues un desarrollo más profundo tanto en el tiempo como el contenido del tema de salud laboral. ... El tiempo fue suficiente, se marcaba digamos de forma más o menos estricta la fecha en la que debía de hacerse cada tema, por cuestiones no pude hacer una parte y me permitió hacerlo según mis necesidades, evaluación de la formación recibida, la evaluación de cada uno de los módulos, a través de un test, sin mayores dificultades.” (Grupo de discusión de Oviedo)

En suma, todo es positivo si se estudiase mejor el tiempo de dedicación y se revisara el tema de los desplazamientos a Madrid para hacer el examen presencial. Esto es unánime. Prefieren hacerlos en la provincia en la cual están establecidos, pues piensan que hay un buen número de participantes en su zona, por lo que es una buena razón para hacerlos localmente.

5.4.9. Lo que más les ha gustado

Principalmente destacan como más positivo la organización general de los cursos, los casos prácticos, los materiales y contenidos (temario), la modalidad online y la plataforma. La actuación de los tutores también es valorada, pues realizan un trabajo extraordinario. Se han sentido acompañados en todo momento, tanto por los tutores como por los compañeros de curso.

Piensan que se da mucha información, con una visión sindical, y la facilidad en el manejo del curso en cuanto a horarios. Consideran que con los casos prácticos es con lo que más se aprende. En los temas encuentran muchas respuestas a sus necesidades, y los utilizan mucho pues son cosas concretas y van muy bien.

“Ha sido la metodología y contenido. El contenido es un tema que para mí debería empezar a coger muchísima importancia, parece que poquito a poco la va teniendo. Animo a seguir ofreciendo cursos a nivel general como es este, o particular, por ejemplo una jornada o un curso sobre la metodología de la evaluación, de lo que se trata el curso”

“La posibilidad de cursar 600 horas a tu ritmo... Yo había hecho ya varios cursos online. Este me aportó mucha más información, el contenido estaba más claro, y los tutores en los otros casos, por ejemplo, estaban ausentes, preguntabas y no te hacían mucho caso. En este caso, mucha diferencia. Los temarios también muy claros, explicado bien todo. Los tutores con una comunicación fluida. (Grupo de discusión Zaragoza)

5. Fase cualitativa de investigación (II): grupos de discusión

En definitiva, uno de los temas que más ha gustado a los participantes es la comodidad de la plataforma online, por cuestiones de tiempo de los trabajadores. Y que consideran que la metodología, actividades y contenidos les han sido de mucha ayuda para sus diferentes responsabilidades en el trabajo. Hay una alta valoración positiva hacia los tutores, porque consideran que la mayoría ha sabido realizar bien la labor de formación en esta modalidad educativa.

5.4.10. Lo que menos les ha gustado

Respecto a los aspectos que menos han gustado, consideran que hubo pocos ejemplos en los contenidos teóricos, que hacen abstracto el temario. Algunos temas eran excesivamente teóricos. Esto se asocia a no disponer de más casos prácticos de aplicación. Y algunos no eran adecuados. O que los ejemplos eran los mismos para diferentes cursos. El tiempo excesivo es una variable que tampoco satisface completamente. A esto se une también el no poder llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en algunos casos.

Tampoco gustó que hubiese fallos informáticos o de comunicación en la plataforma. O incluso que en determinados cursos, o con algunos tutores, la comunicación no era del todo fluida.

Tampoco les gustaron los desplazamientos a Madrid al examen presencial.

"Sobre todo online, tenía fallos de comunicación, no podía o sabía entrar. ... Demasiadas horas para trabajadores. ... Segunda parte nefasta, mala comunicación con la tutora, no llegaban los trabajos, no se abría la plataforma, la parte práctica muy teórica, a este curso le falta práctica, la primera parte es muy interesante. Para el trabajo, que hay que hacer no se cuenta con apoyos, la tutora fallaba mucho. ... Dificultades informáticas para entrar en la plataforma, en ocasiones".
(Grupo de discusión Madrid - mañana)

"La redacción de los manuales no era buena. No hay muy buena redacción. Con respecto al profesorado noté mucha diferencia entre dos profesoras, una muy buena y otra no. Había mucha normativa derogada y encima se mosqueaban un poquito cuando se lo decía. Por ejemplo, había normativa que ya habían sacado tres leyes posteriores. (Grupo de discusión Barcelona)

Otra limitación es que cuando van a hacer la especialidad, se les dificulta, porque es más extenso el material y cuentan con menos tiempo. Algunas veces, solicitaban información sobre vídeos y fotografías, y no se encontraban.

"El tema de los materiales, el temario del curso, la dificultad que plantea leerse esos tochos. ... Que no puedas hacer más trabajo de campo, más investigación". (Grupo de discusión Oviedo)

"Se me ha planteado el problema de llevarlo a la práctica, digamos que, al ser online no es lo mismo que presencial, pero si echo un poco de menos..., no sé cómo decirte, digamos una manera de poder llevar esto a la práctica, o facilidades de poder hacer prácticas en un sitio, o algo así". (Grupo de discusión A Coruña)

5.4.11. Propuestas de Mejora

En todos los grupos de discusión se ofrecieron ideas y propuestas de mejora que podrían ser atendidas para ajustar los cursos a las necesidades demandadas por sus participantes. Estas propuestas serían las siguientes:

- Informar mejor o publicitar más sobre los lugares donde se puede buscar información sobre los cursos ISTAS.
- Orientar más sobre cómo realizar las prácticas. Necesitan mayores facilidades para conseguir sitios donde se puedan hacer prácticas para aplicar los conocimientos adquiridos. Se proponen visitas a empresas que luego acojan a participantes.
- Más prácticas presenciales, no online, porque si no, es muy difícil adquirir determinadas competencias. Sería interesante también establecer un foro presencial, aunque mínimo, al que puedan asistir todos.

"Una parte presencial para compartir con el resto, interactuar con compañeros, que haya un foro presencial, aunque mínimo, para estar todo el mundo". (Grupo de discusión Madrid - mañana).

"Las partes prácticas, un poquito más de orientación, sobre lo que quieres que envíes, que se especifique un poco mejor. ... Yo me encuentro que termino, bastante teoría, y llego a un sitio y no sabría cómo hacerlo". (Grupo de discusión A Coruña).

- La plataforma podría dar lugar a que se participara más, a que se conocieran mejor entre ellos. Se debería dinamizar más, a través de correos múltiples o del foro. También proponen que se publiquen los casos resueltos de todos los participantes. Se recomienda que pongan visualizaciones prácticas en la plataforma.
- Serían interesantes reuniones presenciales por zona de vez en cuando. Esto podría ser al finalizar algún módulo o al final de un mes.

5. Fase cualitativa de investigación (II): grupos de discusión

- Se debe aprovechar la sesión inicial para que los participantes conozcan a sus tutores o la organización de los cursos, y se den las directrices necesarias ese mismo día.
- Los manuales deben ser más específicos, por temas. Quizás se podrían dar en papel menos cosas. Faltarían guías temáticas resumidas, porque el material es muy amplio. Y los casos prácticos se podrían hacer más generales para abarcar más necesidades o bien que fuesen dirigidos a cada curso o especialidad.
- Como les gusta mucho la organización del curso Intervención Sindical de Riesgos Laborales, piden que los demás se guíen por dicha organización. Es un curso bien estructurado, con casos que se ven dentro de la empresa que deberían tomarse como modelo.

"En principio, como ya lo planteé antes, que se revise la forma de hacer esa formación a distancia, ya que se tiene una plataforma de formación disponible... que no, que no se restrinja solo a la evaluación, sino que los contenidos vayan, además, explicados de alguna otra manera, aplicando otra metodología a distancia, que no sea solamente texto corrido, que se utilice también la plataforma tecnológica para poner ejemplos, o explicarlo a través de la metodología de Teleformación, desde mi punto de vista". (Grupo de discusión Oviedo)

"Aumentar el tiempo, hacer cursos de mayor duración y mayor contenido". (Grupo de discusión Oviedo)

"Mejorar un poco la documentación entregada, que aún siendo bastante buena, digamos en el contenido, pero bueno, sí intentar posibilitar, no dar, pero sí informar sobre lugares de acceso a información sobre los contenidos del curso". (Grupo de discusión A Coruña)

De las propuestas aquí relacionadas, podemos concluir que lo que más necesitan los participantes es ser informados de los cursos ISTAS para poder matricularse a tiempo en los que sean de su interés para el área de trabajo. También están de acuerdo en que debe haber más prácticas, para que así puedan aplicar los conocimientos adquiridos.

En cuanto a la modalidad a distancia, tienen también la necesidad de alguna reunión presencial, que bien puede ser la primera, para conocer tanto a los tutores como a sus compañeros de curso, y, de esa forma, obtener las directrices necesarias para saber cuál será el seguimiento del curso, porque consideran importante esa interacción personal con el grupo.

En cuanto a la plataforma, demandan más participación y actividad de parte de los tutores. Que las visualizaciones estén bien estructuradas y que puedan estar activas siempre, para cuando requieran buscar información. Y en cuanto a los manuales, consideran que deben ser más específicos, más dirigidos al área de especialización de los participantes. Esto se podría hacer añadiendo módulos específicos especializados por áreas.

5.5. Resultados sobre el impacto real

En líneas generales, en cuanto al impacto real que ha tenido la formación, de acuerdo a los participantes en los distintos grupos de discusión, se puede concluir que ha sido muy significativo, ya que la mayoría de ellos están aplicando las competencias adquiridas en estos cursos. Para justificar esta afirmación los argumentos que se dan son diversos, desde quienes dicen que aplican los contenidos directamente en sus puestos de trabajo, quienes resaltan la utilidad de la formación a la hora de visibilizar cuestiones a las que antes no se les prestaba atención –si bien no ejercen directamente como técnicos de prevención–, y también están quienes manifiestan –la mayoría– que esta formación ha sido fundamental como delegados sindicales en esta materia.

Como se ha podido contemplar en la descripción del perfil de las personas que han participado en los diferentes grupos de discusión, la mayoría de ellas son delegadas de prevención de CCOO en sus respectivas empresas, por lo que prácticamente todos manifiestan que han podido **aplicar la formación adquirida** en estos cursos al ejercer esta función sindical. Así se puede apreciar esto en los siguientes fragmentos de textos:

“Ya lo comentaba al principio, me ha servido mucho, porque al ser delegada de prevención, y hacer mi visita en los centros, concretamente en salud, y ahora tenemos entre manos un tema de riesgo químico en los centros de rayos y quizá lo llevemos a la inspección de trabajo y estamos consiguiendo cosas”. (Grupo de discusión Málaga)

“Yo sí lo estoy aplicando como delegado de prevención y es verdad que tú te das cuenta ahora de problemas que ni siquiera se te hubieran pasado por la mente, si no tienes la formación que te han dado; y además eres capaz de dar soluciones que antes podías intuir, podías ser un genio y podías darla, pero no tenía sistemática. Ahora sí tienes formación y conocimiento para plantear soluciones a problemáticas”. (Grupo de discusión Sevilla)

“Sí se puede aplicar, no en el trabajo diario, porque si no te dedicas únicamente a prevención pues no es el trabajo diario. Pero como delegado de prevención o delegado de junta de personal pues claro que te viene estupendamente y claro que afecta y repercute”. (Grupo de discusión Madrid – tarde)

Como se puede inferir de la anterior reflexión, el impacto directo en el puesto de trabajo es menos significativo, aunque como consideran la mayoría de los participantes indirectamente, sí que les ha ayudado para tener en cuenta determinados aspectos que antes pasaban desapercibidos en sus puestos. Así se deja ver, por ejemplo, en el grupo de discusión de Sevilla:

5. Fase cualitativa de investigación (II): grupos de discusión

"Te fijas en cosas ahora que antes ni siquiera mirabas. Incluso en tu propio puesto, por ejemplo, en el tema de ergonomía dices 'me tengo que poner derecho'". (Grupo de discusión de Sevilla)

No obstante, también ha habido personas que han reconocido **utilizar los contenidos** de los cursos directamente en las funciones que desempeñan en sus trabajos:

"En la aplicación en mi caso, en mi puesto de trabajo, es un impacto muy positivo, y la aplicación inmediata total. Por mis tareas es uno de los temas que tengo que hacer, actividades dentro de la empresa, y aparte, hay empresas que se están animando a hacerlo y la aplicación es tan positiva... Los objetivos y contenidos del curso son muy claros en ese sentido y permite una aplicación inmediata". (Grupo de discusión A Coruña)

La **excepción** a estas valoraciones positivas hacia el impacto real de la formación es el argumento de una persona que ha participado en el grupo de discusión de Oviedo, para quien ha tenido poco impacto esta formación:

"El impacto real en estos cursos, pues hombre, no sé cómo decirlo, no ha tenido un impacto muy destacado, no ha cambiado en mi trabajo, los cursos que hice en ISTAS, o bien ha sido para concretar los temas que ya sabía o repaso, no ha tenido un impacto directo". (Grupo de discusión Oviedo)

En todo caso lo que más valora esta persona ha sido los **casos prácticos**:

"Lo que hicimos en el curso de los contenidos, yo no utilizo nada directamente para trasladarlo a mi actividad laboral, pero sí es cierto que los casos prácticos que se plantearon en el aula virtual, sí puedo coger cosas que me sirven para mi actividad laboral". (Grupo de discusión Oviedo)

Por otro lado, algunas personas reconocen que en la **Administración Pública** resulta más complicado implementar los contenidos de prevención de riesgos laborales, ya que ven obstáculos por parte de este sector profesional:

"En mi puesto de trabajo la aplicación es difícil, trabajo en Administración, soy delegada de prevención, pero tampoco me dejan hacer mucho, está muy bien tener los conocimientos, está muy bien intentarlo, pero estamos en la Administración, todas las teorías en general son muy distintas a la Administración". (Grupo de discusión Oviedo)

Sin embargo, y a pesar de estos inconvenientes, respecto al sector de la Administración se reconoce la necesidad de formación en riesgos laborales, ya que se constata la carencia en este sentido, tanto por parte de la Administración como de los trabajadores que desempeñan sus puestos en esta. Por ende, se valora positivamente el impacto de la formación recibida:

"Pues en cuanto al impacto que ha tenido en nuestro trabajo, efectivamente es positivo. Como he dicho antes, van tocando cosas nuevas, importante a nivel de conocimiento y el intento. Y digo intento porque chocamos con dos temas principales: los trabajadores normalmente tenemos muy poca preparación en cuanto a riesgos, y dar a los trabajadores y segundo, lo más importante todavía, a los gestores y los mandos, tampoco tienen una buena información y contamos con las pegadas de la Administración, que te dicen que sí, bueno, los gestores son los que tienen que implantar y decidir sobre estas cuestiones, también los oficios de prevención, las Administraciones son un desastre". (Grupo de discusión Málaga)

Partiendo de la premisa de la satisfacción en el impacto de los cursos realizados en ISTAS, a continuación se presentan distintas aportaciones que evidencian por qué esto es así, qué es lo que se aplica de la formación recibida y en qué ámbitos se desarrollan los contenidos del curso. Así, en primer lugar, en prácticamente todos los grupos se ha coincidido en resaltar, como uno de los principales elementos de aplicación, la importancia de conocer y usar la normativa ofrecida desde los cursos. Esto ha supuesto, por ejemplo, un conocimiento añadido para hablar con más propiedad de los temas relacionados con prevención; o desde el puesto de delegado sindical en esta materia ha facilitado mantener conversaciones con los técnicos de prevención de igual a igual; o también ha ayudado a contar con una serie de herramientas necesarias para desempeñar las funciones propias de delegado o delegada de prevención:

"A mí como legislación me refresca muchas cosas. Como norma para hacer muchos tipos de mediciones y poder hablar de tú a tú con el técnico, y decirles: 'mira me has hecho una medición con un termómetro y no te he dicho que me hagas una medición con un termómetro. Te estoy pidiendo que me hagas este tipo de medición para poder saber cuánto tiempo puedo tener a la gente en la calle a 40° a la sombra trabajando'" . (Grupo de discusión Madrid - mañana)

"He podido utilizar la normativa básicamente. Pues, por ejemplo, a la hora de dirigir escritos y tal, pues en base al real decreto tal, tal y tal..." . (Grupo de discusión Madrid - mañana)

5. Fase cualitativa de investigación (II): grupos de discusión

"Me ha resultado muy positivo. Al estar en la función de delegado de prevención me faltaba información. Entonces he encontrado en este curso toda una batería de herramientas, sobre todo a la hora del abordaje, y las referencias normativas que son básicas a la hora de hacer, desde denuncias, propuestas y medidas, etc.". (Grupo de discusión Barcelona)

Asimismo y relacionada con la cuestión anterior, la formación recibida en estos cursos ha contribuido a que los participantes tengan más conocimiento sobre esta temática para **mejorar las condiciones de salud** de los puestos de trabajo en las reuniones que han tenido que participar con este fin:

"A la hora de ir a la reunión, que tengas una buena formación, que sepas la documentación que te están entregando de qué va, los plazos, qué es lo que te están dando, qué tienes que pedir...". (Grupo de discusión Madrid - tarde)

"A la hora de las reuniones del comité de empresa se nota mucho quién controla del tema, quién está más formado, o el que no". (Grupo de discusión Madrid - tarde)

"Me sirvió para hablar con más propiedad. Yo llevaba varias jornadas y en uno pude elaborar con los pescadores un plan de riesgos laborales en el barco. Llevar la salud laboral a más gente y con más propiedad". (Grupo de discusión Sevilla)

También algunos de los participantes consideran que los cursos le han servido para tener **más conocimiento** sobre determinados fenómenos que a veces pasaban desapercibidos, lo que ha supuesto visibilizar una serie de situaciones que frecuentemente suceden en los puestos de trabajo y que no siempre son reconocidas:

"El impacto real de los cursos que he recibido es un cambio de visión, un descubrimiento de una serie de aspectos, sobre todo en el mobbing, el acoso moral, el estrés en el trabajo; y también el ver que hay formas de valoración y la dificultad que conlleva en cuanto al riesgo psicosocial y los factores de riesgos en el trabajo. Ha sido como una apertura mental importante, parece que está ahí, que todo el mundo lo trabaja y lo habla, pero está mucho más invisible de lo que nos parece y, sobre todo, también el primer curso que hice, el de prevención de riesgos laborales, fue como recuerdo de leyes, de actualización y demás, pero este de riesgos psicosociales la verdad que estoy sorprendida, de una forma bastante grata". (Grupo de discusión Oviedo)

Y otras personas, lo que más han valorado del impacto real de los cursos, es que les ha permitido **aflanzar las actuaciones** que realizan como delegados o delegadas de prevención, ya fuera porque previamente venían ejerciendo funciones relacionadas con la formación recibida o porque tenían conocimientos previos que habían adquirido a través de autoformación:

"A mí me ha reforzado mi forma de actuar". (Grupo de discusión Madrid - mañana)

"Te sirve para saber cómo intervenir, sabes a lo que tienes derecho, te enseñan mecanismos para ponerlos en práctica. A mí sí me ha servido". (Grupo de discusión Sevilla)

"El impacto que ha tenido en mi trabajo, ha sido el poder aflanzar los conocimientos que había ido recabando por mi cuenta y luego poderlos transmitir más claramente a mis alumnos, que puedo plasmar con ellos, y plantear algunos casos que ellos discutieron y ha estado bien". (Grupo de discusión Zaragoza)

Estos cursos han servido además para ayudar a **concienciar** a los participantes en la formación, suponiendo una oportunidad para que reclamen a sus respectivas empresas que se replanteen sus políticas de prevención en cuanto a riesgos. Por ejemplo, reconociendo la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales.

Como **excepción**, en el grupo de discusión de Valencia se ha resaltado, como otro punto de impacto, la valoración otorgada por algún superior al tener formación en este ámbito. Esto es expresado en términos de que señalan que han visto que algún otro jefe o jefa les tiene mayor consideración dentro de la empresa. Afirman que los jefes saben que se están formando en temas de prevención, que tienen una titulación, y por ello les respetan y consultan más.

Así, en Valencia también ha habido un participante que señaló que sentía cierta frustración porque está aprendiendo mucho y se da cuenta de las cosas que no se hacen en la empresa, especialmente en sanidad. La expresión que utilizó lo deja muy claro:

"¡Cuánto queda por hacer en la Administración en términos de prevención, que no se está haciendo!". (Grupo de discusión Valencia)

No obstante, también es cierto que, a pesar de esta limitación, ven el **potencial futuro de esta formación**. Aunque actualmente algunos participantes no pueden aplicar las competencias adquiridas (por estar ahora desempleados o bien en un puesto que da poco pie a ponerlo todo en práctica...), consideran que más adelante sí podrán utilizarlas en sus puestos de trabajo. De hecho, se comenta cómo han estudiado mucha teoría, tienen toda la normativa, pero todavía no se ven muy diestros en la aplicación real.

5. Fase cualitativa de investigación (II): grupos de discusión

Esto viene, quizás, por la falta de experiencia, al hacer poco que han finalizado el curso o incluso hay personas que aún no han terminado los cursos. Sin embargo, cuando se les pregunta por el aprendizaje potencial, todos afirman que sí, que creen que lo pueden aplicar todo en un futuro:

"Se podría hacer más lo que hacemos, seguramente, pero tenemos buena base y todo el material y normativa para consultar. Aplicas la lógica, pero faltarían protocolos de por dónde empezar". (Grupo de discusión Valencia)

"Entonces el título y la formación me valdrán, supongo, cuando se abran, aunque sea a nivel de consulta, cauces para participar y para mejorar la prevención de riesgos en los centros de trabajo". (Grupo de discusión A Coruña)

"Ya te digo, de momento no tiene impacto esto, espero que lo tenga. Espero insistir para que me dejen bastante, pero para mí, un poco de hacer de mentalizadora, de que hay que aplicar esto. Ahora mismo, digamos que todavía no ha tenido impacto en mi empresa, salvo para asesorar y esas cosas, pero eso sería cuestión de mentalizar un poco a la dirección y que nos deje hacer". (Grupo de discusión A Coruña)

Respecto a las **propuestas de mejora** para alcanzar un mayor impacto, se han ofrecido ideas interesantes. Algunas de ellas también han sido comentadas en el apartado de valoración de los cursos y, por lo tanto, aquí retomamos alguna de estas aportaciones. No obstante, en esta ocasión están relacionadas exclusivamente con el impacto de la formación:

- Revisar y actualizar contenidos. Concretamente, se propone una revisión de los temarios, dado que han encontrado errores en los aspectos técnicos. Algunos materiales no se han actualizado; así, por ejemplo, aparece normativa desfasada. Sin embargo, valoran bien que el tutor esté constantemente enviando fe de erratas, anunciando las nuevas normativas, etc.
- Fomentar más "vida social" en el curso Superior (al menos en el grupo 2 del curso Superior de este año). En comparación con otros grupos y otros cursos, hay participantes que señalan que no hay intercambio, y creen que esto se podría mejorar.
- Proponer más casos prácticos en los cursos en general. Aunque algunos participantes han resaltado que lo que más le ha gustado de los cursos han sido los casos prácticos, también reconocen que no son suficientes y que les gustaría que estos fueran más.

- Son necesarios protocolos de actuación generales o específicos para distintos ámbitos o sectores profesionales, para saber por dónde empezar en un contexto real, como lo expresan claramente en la siguiente cita:

"Si me tiran al ruedo, sé la teoría, la normativa, pero estaría en pañales... No hay un caso práctico donde diga el procedimiento a seguir, qué hacer aquí, qué paso dar primero, qué es lo primero que hago, ¿entro por el techo? Faltan protocolos". (Grupo de discusión Valencia)

- Hay algunos que piden programar alguna clase o encuentro presencial, aunque esto conllevaría el problema del tiempo. Se sugiere que sería positivo prever algún momento en el que presencialmente puedan trabajar colaborativamente ejemplos prácticos aplicables a su sector productivo específico:

"Ya te digo, como mejoras, una clase práctica donde podamos debatir cara a cara, a lo mejor si se nos presenta algún tipo de duda, pero siempre el ejercicio de poner ejemplos en nosotros, en una clase, que te pueden surgir y aplicar en tu empresa". (Grupo de discusión de Oviedo)

- Plantear una formación más específica. Esto quiere decir que proponen que la formación recibida no fuera tan genérica, y hubiera alguna parte que fuera dirigida específicamente al ámbito laboral en el que desarrollan sus puestos de trabajo:

"Propuestas de mejoras, dirigir más específicamente a cada cual, pero para que sea más rentable una aplicación más directa, en cuanto a los temas generales". (Grupo de discusión Valencia)

- Aprender a desarrollar protocolos de actuación para saber cómo enfrentarse a determinadas situaciones reales. Asimismo también ven necesario mejorar la propuesta del trabajo final que se contempla en el curso Superior, y recomiendan ir haciendo el trabajo final paralelamente a los distintos módulos de aprendizaje, introduciendo los elementos abordados en estos en el propio trabajo final:

"Propuestas de mejora, no sé, es muy complicado, realmente no sé si se podría hacer un poco dándole un vuelco un poco al trabajo práctico que lleva el proyecto que hay que entregar al finalizar estos cursos. Pues hombre, lo haces un poco a tu manera, siguiendo las directrices que te dan al principio, que más que nada son las directrices formales, tipo de letra, apartados que tiene que tener, y poco más, pero bueno, lo vas haciendo un poco de aquella manera para ir rellenando los apartados que se te proponen, sin mucha, sin darle un contenido realmente práctico... Yo creo que si nos obligaran a ir haciéndolo en los diferentes módulos, que como en el curso, además una parte práctica, que luego se llevara un poco el trabajo final, ir haciendo partes del trabajo final a medida

5. Fase cualitativa de investigación (II): grupos de discusión

que vas haciendo los diferentes módulos, haciendo evaluaciones de riesgos o investigaciones de accidentes y demás, creo que me hubiese servido más, e ir cumplimentando por ejemplo documentos oficiales o documentos que luego se traten en el mundo de la prevención, de la gestión de la prevención y demás, que eso no se hizo en el curso".
(Grupo de discusión Oviedo)

- Mejorar la publicidad de los cursos. Otro elemento que señalan para mejorar el impacto de los cursos es potenciar la publicidad que se hace de estos:

"Las propuestas de mejora para que los cursos tengan un mayor impacto, que la gente los conozca, el que haya, al margen de la difusión vía online que hacéis, vía a lo mejor sindicatos o el instituto de salud laboral, que sí lo hay". (Grupo de discusión Oviedo)

- Actualizar la formación realizada. Un último aspecto que comentan respecto a las propuestas de mejora en el impacto, es que ven conveniente que, una vez que finaliza la formación, haya algún mecanismo para estar informados de las últimas novedades de los contenidos del curso realizado, ya sea mediante boletines informativos o cursos posteriores de actualización:

"Por parte de ISTAS sería bueno que hubiera vía comunicación online, o cursos de actualización, nuevas, posibilidad de actualizar conocimientos, a nuevas normativas, y cosas que vayan saliendo, haber un seguimiento cada cierto tiempo, y todas las enfermedades profesionales han cambiado". (Grupo de discusión Zaragoza)

En síntesis, y como se ha ido pudiendo inferir de la lectura del impacto de la formación en general, la satisfacción que muestran las personas que han participado en estos cursos es bastante significativa, ya que destacan que son cursos muy aplicables al contexto real, les permite tener una mayor posibilidad para colaborar con la empresa en temas de prevención, tienen un mayor conocimiento de la normativa, o se encuentran más preparados para intervenir como delegados sindicales, entre los aspectos más llamativos.

5.6. Conclusiones

Una vez analizados todos los resultados de la fase de grupos de discusión, podemos resaltar la **satisfacción** generalizada que hemos obtenido en todos los grupos de discusión en las distintas ciudades. Las calificaciones numéricas estuvieron entre 7 y 10, por lo que todos decían estar satisfechos o muy satisfechos con la formación recibida. Esto es extensible a los cinco cursos objeto de estudio: Básico 80h., Intervención Sindical, Riesgos Psicosociales en Entorno Laboral, Sistemas de Gestión Medioambiental (SGMA) y Superior.

Son cursos útiles y prácticos que cubren las necesidades de los trabajadores, lo que lleva a una satisfacción con la formación recibida y a una alta valoración. La organización y la publicidad de los cursos son también buenas, aunque debería mejorarse esta última para que llegue a todos los trabajadores. El trabajo de los tutores es muy valorado, por la rapidez en la respuesta, la buena comunicación y la atención prestada, aunque con alguna sugerencia en algún curso para dar mayor dinamización, compartir más entre participantes para hacer grupo o tener más fluidez.

Los objetivos, contenidos y materiales también son bien valorados, aunque conviene revisarlos para hacerlos más didácticos y actualizados en general. Piden más ejemplos en la teoría y especialmente más casos prácticos, ajustados a diferentes situaciones laborales (áreas concretas de interés). Hay satisfacción sobre la metodología, actividades y recursos, siendo muy bien valorada la plataforma, por ser cómoda y práctica. Como es de esperar en cursos para trabajadores, el tiempo siempre es limitado y se debe diseñar el curso pensando en este punto para facilitar los tiempos en la medida de lo posible. La evaluación resulta adecuada, excepto los desplazamientos a Madrid para realizar el examen final. Hay propuestas en todos los grupos para realizarlos, al menos, en la propia comunidad.

El **impacto** es significativo. Las razones más destacadas para explicarlo recaen en que son cursos muy aplicables al contexto real, que dan mayores posibilidades de colaborar con la empresa en temas de prevención, el adecuado conocimiento y uso de la normativa, obtener una titulación o simplemente estar "reciclado" en temas de prevención y riesgos laborales.

Echan en falta disponer de sitios de prácticas concertados. No obstante, la mayoría ha conseguido aplicar la formación recibida en su empresa de trabajo directamente. El impacto real no llega a ser total en todos los participantes, por diferentes circunstancias, aunque aprovechan bien la formación recibida en todo caso.

Han mejorado las condiciones de salud en la empresa y poseen más conocimientos sobre prevención laboral que antes pasaban desapercibidos. Han afianzado sus actuaciones como delegados de prevención en las empresas. En suma, se han concienciado de la importancia de la formación al ver el potencial de la misma en trabajo diario.

5. Fase cualitativa de investigación (II): grupos de discusión

Por último, concluimos que hay varios factores que hacen que los participantes valoren negativamente un curso: control del tiempo de estudio, errores en los contenidos o materiales, o en la presentación de los mismos, tutores poco activos o que no mantengan una comunicación fluida, prácticas poco variadas, y que haya errores en la comunicación en la plataforma. Son factores que la mayoría de las veces están disponibles o son adecuados, pero cuando fallan o no se controlan, provocan un ruido exagerado. Aunque se puede afirmar que no es general de todos estos cursos, porque su valoración positiva en todo este estudio es bastante alta, se debe localizar el esfuerzo en estos casos negativos para solventarlos.

Gráfico 5.1. Conclusiones de la fase de grupos de discusión de ISTAS

POTENCIAL DE LA FORMACIÓN

