

4

Fase cualitativa de investigación (I): entrevistas a los participantes

Juan Jesús Torres Gordillo

Víctor Hugo Perera Rodríguez

Icía Fernández Martínez

4.1. Descripción general de la fase de entrevistas

4.1.1. Universo de datos

La población de estudio fue de alrededor de 1300 sujetos. La muestra final fue de 184 sujetos, que se distribuyeron en cinco grupos correspondientes a los cursos impartidos que están siendo evaluados, a saber: Básico (11 participantes), Intervención Sindical (28 participantes), Psicosociales (40 participantes), SGMA (7 participantes) y Superior (98 participantes).

4.1.2. Instrumento de recogida de datos

El instrumento utilizado para la recogida de datos fue la entrevista estructurada y en profundidad. Esta fue administrada sobre la muestra seleccionada utilizando el chat escrito de la plataforma tecnológica de ISTAS, creada por la empresa XIP Multimèdia. El diseño de la entrevista responde a los intereses del estudio para tratar de dar respuesta al objetivo principal que es conocer el grado de satisfacción e impacto de la formación recibida sobre la actividad profesional y laboral desempeñada.

4.1.3. Criterios de selección y administración del instrumento

El proceso por el que los participantes finalmente fueron entrevistados resultó complejo. El importante número de posibles entrevistados y las propias limitaciones atribuidas a los plazos en los tiempos marcados en el proyecto (un mes para implementar esta fase), definió una problemática situación de partida que debía salvarse estratégicamente.

El primer contacto con los participantes tuvo como finalidad informarles de la acción de evaluación a la que se querían someter los cursos de ISTAS y, lograr su implicación voluntaria en este proceso de valoración de la formación que habían recibido. Este primer contacto se hizo utilizando el correo electrónico como medio de comunicación por ser el más eficaz para estos casos.

4. Fase cualitativa de investigación (I): entrevistas a los participantes

Al objeto de evitar los problemas que pudieran derivarse de la concreción en las fechas y horarios de las entrevistas, se les propuso concertar las citas utilizando un gestor de eventos: Doodle. Esta herramienta online ayudó a concretar las citas donde cada participante elegía voluntariamente la hora y el día, facilitando la organización de las mismas. La escasa disponibilidad de tiempo y otros contratiempos fueron las razones que justificaron el número definitivo de 184 entrevistados. Este número responde al máximo que fue posible realizar, pues se atendieron todas y cada unas de las entrevistas que habían sido concertadas.

Las entrevistas fueron administradas por cuatro evaluadores. Uno de estos ejerció, además, la tarea de coordinación general, que consistió en gestionar y resolver cualquier tipo de incidencia que fuera surgiendo. De entre estas incidencias destacamos aquellas que motivaron que los participantes no pudieran hacer la entrevista (por ejemplo: no recordaban el día y/o la hora) o aquellas otras que impidieran que no la acabaran, dejándola incompleta en el transcurso de la misma (por ejemplo: razones laborales y/o profesionales). Para minimizar esta problemática se decidió, como medida preventiva, llamar por teléfono con antelación a los participantes para que pudieran confirmar la cita. En otros casos, la única solución pasó por aplazarlas y ofrecer otros tiempos fuera del horario de trabajo habitual (por encima de las 21.00h y hasta las 23.00h) e incluso del periodo acordado inicialmente para la recogida de datos (lo que alargó una semana el proceso).

Finalmente, cada participante debía acceder a la plataforma tecnológica de ISTAS a la hora fijada, donde se encontraría en el chat con el evaluador. El tiempo acordado en el que se desarrollaría la entrevista era de treinta minutos, aunque en algunos casos este tiempo fue superado (llegando incluso a una hora). El guión de entrevista fue el siguiente:

Tabla 4.1. Guión de entrevista estructurada

Guión de entrevista

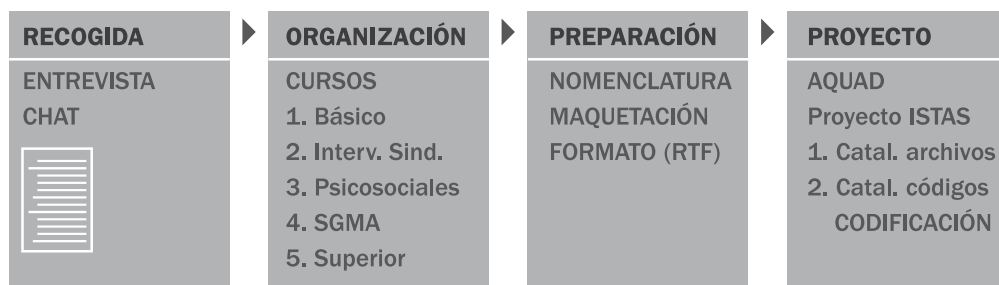
1. Nombre, edad, ciudad, comunidad, formación académica.
2. ¿Perfil? (delegado sindical o miembro Comité Empresa, cuadro sindical, afiliado, sin relación con CC.OO, otros)
3. ¿Sector o federación a la que perteneces? (agroalimentaria, administración pública, servicios financieros y administrativos, construcción y madera, textil y químicas, enseñanza, comercio-hostelería-turismo, minero metalúrgica, sanidad, comunicación-transporte...)
4. ¿Antigüedad en este sector laboral (años)?
5. ¿Cargo que desarrollas? (auxiliar de servicios, operativo, mando intermedio, ejecutivo...)

6. ¿Tipología de empresa a la que perteneces? (micro de menos de 10 trabajadores, pequeña de 10-49, mediana de 50-249 o gran empresa a partir de 250)
7. ¿Cuántos cursos de ISTAS has realizado?, ¿cuáles exactamente?
8. Respecto al curso..., ¿qué elementos del curso (objetivos, contenidos, metodología, materiales, actividades, tutorización, temporización, evaluación...) te han gustado mucho y no los cambiarías con relación al impacto sobre tu actividad profesional?
9. ¿Cuáles de estos elementos cambiarías para ajustarlos mejor a lo que tú necesitas en tu quehacer profesional?
10. ¿Qué nivel de satisfacción te ha proporcionado el curso respecto a esos elementos (o a nivel general)? Explícalo.
11. ¿Destacarías algo que se pudiera mejorar, en el curso, con vistas a tu mejora en tu desempeño laboral?
12. Respecto al impacto REAL en tu trabajo diario, ¿qué destacarías de la formación de ISTAS? ¿Qué te ha aportado? Destaca los aspectos de tu trabajo que se han visto beneficiados.
13. ¿Estás aplicando en tu trabajo lo que has aprendido en el curso, parcialmente o totalmente?
14. Si tuvieras que destacar el aspecto más positivo del curso en su impacto, ¿cuál considerarías?
15. ¿Qué NO te ha aportado el curso que tú esperabas o necesitabas para tu trabajo diario?
16. (Esta pregunta se hará si se contesta a la 15) ¿Consideras que era posible trabajarlo en el curso? En caso afirmativo, ¿cómo o qué propones para llevarlo a cabo?
17. ¿Qué tipo de dificultades has tenido en general a la hora de llevar a la práctica los aprendizajes adquiridos? ¿Son fáciles de llevar a la práctica de tu trabajo concreto?
18. Para finalizar, puedes añadir cualquier comentario de interés para conocer el impacto real de los cursos de ISTAS que no haya sido reflejado en la entrevista.

4.1.4. Tratamiento de datos

Dado que el chat de la plataforma no grababa las entrevistas, se fueron guardando en formato Word conforme se iban realizando. Una vez fueron administradas todas las entrevistas, se organizaron atendiendo a cada uno de los cinco cursos estudiados. Luego, se procedió a nombrar los archivos de las entrevistas para que fueran fácilmente identificados (con los nombres basic, insin, psico, sgma y super) y se añadió al mismo una extensión numérica (.001; 002; etc.). Cada una de las entrevistas fue maquetada acorde con los requisitos de compatibilidad que exige AQUAD; programa informático que se utilizó para el tratamiento de los datos. Posteriormente, cada entrevista fue guardada en formato RTF para que pudiera ser importada correctamente a la aplicación informática. Por último, se creó y configuró el Proyecto ISTAS en el programa AQUAD y, dentro de este, se planificaron estrategias de análisis generando varios catálogos de archivos y códigos que facilitarían la labor de codificación. El siguiente gráfico 4.1. refleja el procedimiento descrito:

Gráfico 4.1. Tratamiento de datos en la fase cualitativa de entrevistas



4.1.5. Proceso de codificación

La tarea de codificación se llevó a cabo siguiendo la modalidad de dos pasos (ver gráfico 4.2). Esta consistió en imprimir todas las entrevistas para que cada uno de los codificadores dispusiera del mismo material sobre el que poder codificar. Posteriormente, se volcó al contexto del programa informático el trabajo final de codificación realizado previamente sobre el material impreso.

La codificación se desarrolló en distintas fases, de manera progresiva y siempre de forma individual sobre las mismas remesas de entrevistas. A cada sesión de codificación le sucedió una reunión, en la que los codificadores discutían y llegaban a acuerdos sobre cómo codificar los datos. También, en estas sesiones se tomaron decisiones que fueron modelando el esquema de códigos a utilizar y la configuración de la estructura de las distintas versiones del sistema de categorías.

Para el ejercicio de la codificación, se tomó como unidad de análisis la respuesta completa del entrevistado. Además, ante una misma respuesta, el investigador podía realizar una codificación múltiple, asociando diversos códigos a la respuesta. Como resultado de esta primera fase en el análisis, esta forma de codificación produjo más de 5500 códigos.

Finalizada la fase de codificación y establecido el método de análisis de contenido para lograr los resultados deseados, se sucedieron procesos continuos de búsquedas específicas, recuperación selectiva de datos y su organización por categorías para dar paso a la subsiguiente tarea de interpretación.

Este tipo de análisis supuso trabajar sobre una ingente cantidad de datos organizados al objeto de extraer y presentar aquellas ideas relevantes para el estudio, que fueron expresadas con una frecuencia significativa. En todo momento, se tuvo especial cautela y sensibilidad en la interpretación de los datos para no generar ideas sesgadas. En el apartado de resultados se presentan con detalle todos los resultados finales.

4.1.6. Proceso de creación del sistema de categorías y del cálculo de la fiabilidad

Uno de los aspectos que más interés tiene en cualquier proceso de investigación (investigación evaluativa en nuestro caso) es regirse por unos criterios de rigor y precisión, que nos aseguren la fiabilidad y validez de los resultados. La credibilidad de los resultados se basa en un trabajo previo de concordancia entre codificadores. En este proceso intervinieron tres codificadores para alcanzar una alta fiabilidad en el instrumento que se utilizó para analizar los datos: *sistema de categorías para evaluar la formación online de ISTAS*.

Hallamos el índice de concordancia entre codificadores para obtener fiabilidad en nuestros resultados. Nuestra preocupación se centró en asegurar los tres principios básicos que Bakeman y Gottman⁵ (1989) propusieron:

- **Precisión.** *Es la razón conceptual* que consiste en la codificación similar que hacen de forma independiente dos o más investigadores sobre los mismos hechos y eventos. En otras palabras, diferentes investigadores han codificado eventos semejantes de forma similar.
- **Calibración.** *Es la razón práctica* que consiste en asegurarnos que los datos que tienen que registrar distintos investigadores no varían a lo largo del tiempo. Esto se consigue comparando cada codificador con los demás, o, mejor aún, evaluando a todos respecto a algún protocolo estándar.

5 Bakeman, R. y Gottman, J.M. (1989): Observación de la interacción: introducción al análisis secuencial. Madrid: Morata.

4. Fase cualitativa de investigación (I): entrevistas a los participantes

- **Deterioro de la fiabilidad.** Consiste en asegurarse que la codificación de un observador sea consistente a lo largo del tiempo.

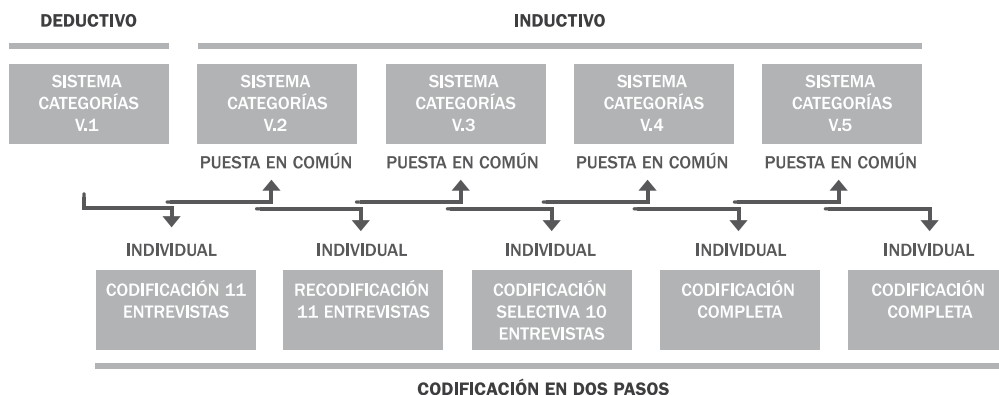
Siguiendo estas definiciones, entendimos que debíamos interesarnos no sólo por la concordancia entre codificadores (esto es, precisión y calibración), sino también por la fiabilidad **intra-codificador** (o lo que es igual, el deterioro de la fiabilidad). Esto supuso que en el proceso de entrenamiento de los codificadores tuviéramos claro dos objetivos con relación a la evaluación de la concordancia de los codificadores. El primer objetivo se refería a la preocupación por entrenar a los codificadores de forma que fuesen altamente precisos y calibrados. Un segundo objetivo consistió en asegurar la consistencia en la codificación de cada investigador.

La concordancia entre los tres codificadores consistió en procesos continuos de discusión en los que se buscaba llegar a acuerdos en la interpretación de los códigos del sistema para analizar los datos de las entrevistas. La idea es que los codificadores llegaran a entender y aplicar el sistema de categorías de la misma forma.

Para lograr los tres principios de precisión, calibración y control del deterioro de la fiabilidad, calculamos el Kappa de Fleiss con el objetivo de conocer el valor de la concordancia. Utilizamos el programa **Fleiss v.1.0**, que nos permite obtener el cálculo del coeficiente Kappa de Fleiss hasta un máximo de veinticinco codificadores y de dos a veinticinco códigos. En nuestro caso sólo aplicamos la concordancia en los códigos de satisfacción e impacto del sistema de categorías, pues en los descriptivos hubo total acuerdo al no presentar dificultad de codificación. Dado que había más de 25 códigos en total, acordamos simplificarlo a las 14 subcategorías para poder trabajar con el programa, respetando los acuerdos y desacuerdos iniciales en la codificación de los codificadores.

El proceso del cálculo del Kappa de Fleiss se realizó en dos momentos de la fase de análisis de datos de las entrevistas: un primer momento que se corresponde con la segunda reunión de puesta en común, y un segundo momento que se enmarca en la tercera reunión de puesta en común (ver gráfico 4.2).

Gráfico 4.2. Histórico de creación del sistema de categorías definitivo



Antes de llegar a la versión definitiva del sistema de categorías, se obtuvieron cuatro borradores previos (ver gráfico 4.2). La primera versión se generó de forma deductiva, partiendo de las preguntas de las entrevistas y de los objetivos de la evaluación. Las versiones posteriores siguieron un proceso inductivo -a partir de la información de las entrevistas-, en el que se fueron incorporando nuevos cambios después de cada trabajo de puesta en común.

Con el sistema versión 1 hicimos una primera codificación individual de once entrevistas del curso Básico. Esto nos sirvió como entrenamiento para la asimilación y estudio del sistema de categorías por cada uno de los codificadores, así como para ajustar en común la forma de entender cada código del sistema de categorías. Una vez hecho esto, se modificó el sistema a una versión 2, con la que volvimos a recodificar esas once entrevistas de forma individual para medir ya nuestros niveles de acuerdo en una nueva puesta en común. Aquí establecimos, por tanto, el primer momento del cálculo de la concordancia entre investigadores. Como hubo nuevos reajustes al sistema, se elaboró una versión 3 con las modificaciones.

Aunque los resultados de concordancia fueron satisfactorios, quisimos obtener una mayor fiabilidad en la codificación de todas las entrevistas. Partiendo de la versión 3 codificamos diez entrevistas de forma selectiva (las dos primeras entrevistas de cada curso). Este fue el segundo momento del cálculo de la concordancia con la puesta en común. Dio lugar a nuevas modificaciones en el sistema, obteniendo la versión 4. Habiendo asegurado la fiabilidad del sistema con esta versión, se pudo comenzar la codificación de todas las entrevistas. Al final se hizo una puesta en común de la cual surgieron leves modificaciones que se añadieron en una última y definitiva versión 5. Con esta se hizo la última revisión a la codificación completa en los puntos donde hubo alguna duda con la versión anterior. Quedaron resueltas sin problemas, y se dio por concluida la codificación con un nivel alto de fiabilidad.

4.1.7. Resultados del cálculo de la concordancia entre codificadores

Como hemos expuesto, los resultados del Kappa de Fleiss para el cálculo de la concordancia entre codificadores se realizó en dos momentos iniciales de la fase de análisis de datos de las entrevistas.

4. Fase cualitativa de investigación (I): entrevistas a los participantes

a) Primer momento: reunión 2 de puesta en común

Como nos muestra la tabla 4.2 en la salida del programa Fleiss v.1.0, obtuvimos un **Kappa de Fleiss de 0,852**. Igualmente nos ofrece todos los valores Kappa por categorías, siendo llamativa sólo la categoría 8 (referida a las propuestas y cómo trabajarlas de las Expectativas no cumplidas), donde hubo menos acuerdo.

Tabla 4.2. Salida del programa Fleiss v.1.0 con resultados del Kappa de Fleiss del primer momento

RESULTS				
Category	Kappa	s.e.0(k)	z	p-value
# 1	0.906	0.055	16.553	<1E-09
# 2	0.926	0.054	17.044	<1E-09
# 3	0.814	0.054	15.063	<1E-09
# 4	0.554	0.056	9.846	<1E-09
# 5	0.933	0.056	16.807	<1E-09
# 6	0.847	0.056	15.252	<1E-09
# 7	0.653	0.064	10.161	<1E-09
# 8	-0.031	0.082	-0.372	0.355
# 9	0.928	0.055	16.763	<1E-09
# 10	0.910	0.055	16.564	<1E-09
# 11	0.856	0.056	15.425	<1E-09
# 12	0.796	0.061	13.106	<1E-09
# 13	0.000	0.000	0.000	1
# 14	0.000	0.000	0.000	1

Overall proportion of observed agreement: $P_o = 0.869$

Overall proportion of chance-expected: $P_e = 0.118$

Overall value of kappa: **$k = 0.852$**

Kappa Standard Error ($H_0: K=0$): $s.e.0(k) = 0.036$

Critical ratio: $z = k / s.e.0(k) = 23.478$

p-value: $p = <1E-09$

b) Segundo momento: reunión 3 de puesta en común

En la salida del programa Fleiss v.1.0 se observa que el **Kappa de Fleiss es de 0,893** (ver tabla 4.3). Fijándonos en los coeficientes por categoría, todos son positivos.

Tabla 4.3. Salida del programa Fleiss v.1.0 con resultados del Kappa de Fleiss del segundo momento

RESULTS				
Category	Kappa	s.e.0(k)	z	p-value
# 1	0.947	0.074	12.828	<1E-09
# 2	0.968	0.071	13.644	<1E-09
# 3	0.850	0.071	11.971	<1E-09
# 4	0.719	0.076	9.429	<1E-09
# 5	0.933	0.076	12.330	<1E-09
# 6	0.915	0.073	12.476	<1E-09
# 7	0.572	0.093	6.138	<1E-09
# 8	0.641	0.089	7.181	<1E-09
# 9	0.921	0.074	12.471	<1E-09
# 10	0.949	0.074	12.904	<1E-09
# 11	1.000	0.099	10.143	<1E-09
# 12	0.821	0.089	9.188	<1E-09
# 13	1.000	0.107	9.341	<1E-09
# 14	1.000	0.107	9.341	<1E-09

Overall proportion of observed agreement: $P_o = 0.905$

Overall proportion of chance-expected: $P_e = 0.111$

Overall value of kappa: **$k = 0.893$**

Kappa Standard Error ($H_0: K=0$): $s.e.0(k) = 0.068$

Critical ratio: $z = k / s.e.0(k) = 13.172$

p-value: $p = <1E-09$

4.1.8. Valoración de la fiabilidad del sistema de categorías

Fleiss⁶ (1981) ofrece una clasificación de los Kappas que nos puede ayudar a interpretar los coeficientes obtenidos. Este autor caracteriza como *Regulares los Kappas* que se encuentran entre 0,40 y 0,60, *Buenos* de 0,61 a 0,75, y *Excelentes* por encima de 0,75.

Tabla 4.4. Interpretación del índice Kappa de Fleiss (Fleiss, 1981)

INTERPRETACIÓN DEL ÍNDICE KAPPA DE FLEISS (FLEISS, 1981)	
Valor de K	Fuerza de concordancia
0,40 – 0,60	Regular
0,61 – 0,75	Buena
> 0,75	Excelente

Por su parte, Altman⁷ (1991) propone una clasificación algo más amplia. Los coeficientes registran valores que van desde el 0 al 1, siendo 0 el valor donde hay mayor desacuerdo entre investigadores y 1 el punto donde encontramos mayor acuerdo. Su clasificación indica que los *Kappas* pueden ser *Pobres* (0 a 0,20), *Débiles* (0,21 a 0,40), *Moderados* (0,41 a 0,60), *Buenos* (0,61 a 0,80) y *Muy buenos* (0,81 a 1,00). La siguiente tabla resume su propuesta:

Tabla 4.5. Interpretación del índice Kappa de Fleiss (Altman, 1991)

INTERPRETACIÓN DEL ÍNDICE KAPPA (ALTMAN, 1991)	
Valor de K	Fuerza de concordancia
< 0,20	Pobre
0,21 – 0,40	Débil
0,41 – 0,60	Moderada
0,61 – 0,80	Buena
0,81 – 1,00	Muy buena

Nuestros resultados de la segunda reunión ($K=0,852$) y de la tercera ($K=0,893$) se encuentran, según ambas clasificaciones de Fleiss y Altman, en el nivel más alto de concordancia. Podemos concluir, por tanto, que los resultados son fiables y significativos al haber llegado a un 0,893 en la fuerza de concordancia global.

En cuanto al detalle de cada categoría, observando la tabla 4.3, hemos logrado tener coeficientes positivos en todas y cada de ellas. Lo más bajos serían las categorías 7 (Posibilidad de trabajarlo –INREA– en Expectativas no Cumplidas) y 8 (Propuestas y cómo trabajarlo –INTEM, INCON, INMET– en Expectativas no Cumplidas), con 0,572 y 0,641, respectivamente.

6 Fleiss, J.L. (1981). *Statistical methods for rates and proportions*. New York: John Wiley and Sons.

7 Altman, D.G. (1991). *Practical statistics for medical research*. New York: Chapman and Hall.

Prácticamente alcanzan valores como moderado alto (categoría 7) o bueno (categoría 8), por lo que se pueden considerar significativos y fiables. Además, estas categorías no son las que más aparecen en los textos de las entrevistas, y la dificultad no está tanto en un problema de codificación como en no haberlo codificado por alguno de los investigadores, lo que hace bajar la fiabilidad.

4.1.9. Presentación del sistema de categorías definitivo

Este ciclo de cambios descrito (ver gráfico 4.2), generado por las continuas codificaciones individuales de cada investigador y puestas en común, derivó en el sistema de codificación adoptado como versión definitiva. Presentamos el instrumento de análisis utilizado en la codificación de las entrevistas en esta fase cualitativa del estudio: **SISTEMA DE CATEGORÍAS PARA LA CODIFICACIÓN.**

4. Fase cualitativa de investigación (I): entrevistas a los participantes

SISTEMA DE CATEGORÍAS PARA EVALUAR LA FORMACIÓN ONLINE DE ISTAS			
CATEGORÍAS	INDICADORES	CÓDIGOS	DEFINICIONES
Edad	18-25	E1	Edad comprendida entre los 18-25 años
	26-30	E2	Edad comprendida entre los 26-30 años
	31-40	E3	Edad comprendida entre los 31-40 años
	41-50	E4	Edad comprendida entre los 41-50 años
	51-60	E5	Edad comprendida entre los 51-60 años
	Más de 60	E6	Edad mayor de 60 años
Comunidad Autónoma	Andalucía	AAND	Andalucía
	Aragón	AARA	Aragón
	Asturias	AAST	Asturias
	Canarias	AICA	Canarias
	Cantabria	ACAN	Cantabria
	Castilla y León	ACAL	Castilla y León
	Castilla-La Mancha	ACAM	Castilla-La Mancha
	Cataluña	ACAT	Cataluña
	Ceuta	ACEU	Ceuta
	Extremadura	AEXT	Extremadura
	Galicia	AGAL	Galicia
	Islas Baleares	AISB	Islas Baleares
	La Rioja	ALRI	La Rioja
	Madrid	AMAD	Madrid
	Melilla	AMEL	Melilla
	Murcia	AMRU	Murcia
	Navarra	ANAV	Navarra
País Vasco	APAV	País Vasco	
Valencia	AVAL	Valencia	
Formación Académica	Estudios Primarios	FPRI	Estudios Primarios
	Estudios Secundarios	FSEC	Estudios Secundarios
	Bachillerato / COU	FBAC	Bachillerato / COU
	F.P. Grado Medio	FPGM	F.P. Grado Medio
	F.P. Grado Superior	FPGS	F.P. Grado Superior
	Enseñanzas Universitarias (Ldo; Máster y Doctorado)	FUNI	Enseñanzas Universitarias (Ldo., Máster y Doctorado)
Perfil sindical	Delegado Sindical o Miembro Comité Empresa	PDEL	Delegado Sindical
	Cuadro Sindical	PCUS	Cuadro Sindical
	Afiliado	PAFI	Afiliado
	Sin relación con CCOO	PSIN	Sin relación con CCOO
	Otros	POTR	Otros

Sector de trabajo	Agroalimentaria	SAGR	Agroalimentaria
	Administración Pública	SADM	Administración Pública
	Servicios financieros y administrativos	SSER	Servicios financieros y administrativos
	Construcción y Madera	SCON	Construcción y Madera
	Textil y Químicas	STEX	Textil y Químicas
	Enseñanza	SENS	Enseñanza
	Comercio, Hotelería y Turismo	SHOT	Comercio, Hotelería y Turismo
	Minero Metalúrgica	SMIN	Minero Metalúrgica
	Sanidad	SSAN	Sanidad
	Comunicación y Transporte	STRA	Comunicación y Transporte
Antigüedad en el sector	0-5	A1	Entre 0 y 5 años
	6-10	A2	Entre 6 y 10 años
	11-15	A3	Entre 11 y 15 años
	16-20	A4	Entre 16 y 20 años
	21- en adelante	A5	De 21 años en adelante
Cargo desarrollado	Auxiliar de servicios	CAUX	Auxiliar de servicios (apoyo, auxiliares, administrativos)
	Operativo	COPE	Operativo (técnicos)
	Mando intermedio	CMAN	Mando intermedio (jefes, coordinadores)
	Ejecutivo	CEJE	Ejecutivo (directivos)
	Desempleado	CPAR	En paro
Tipología de empresa	Microempresa	TMIC	(menos 10 trabajadores)
	Pequeña empresa	TPEQ	(entre 10 y 49 trabajadores)
	Mediana empresa	TMED	(entre 50 y 249 trabajadores)
	Gran empresa	TGRA	(a partir de 250 trabajadores)
Cursos hechos	Uno	CUNO	Ha realizado sólo un curso con ISTAS
	Más de uno	CMAS	Ha realizado más de un curso con ISTAS

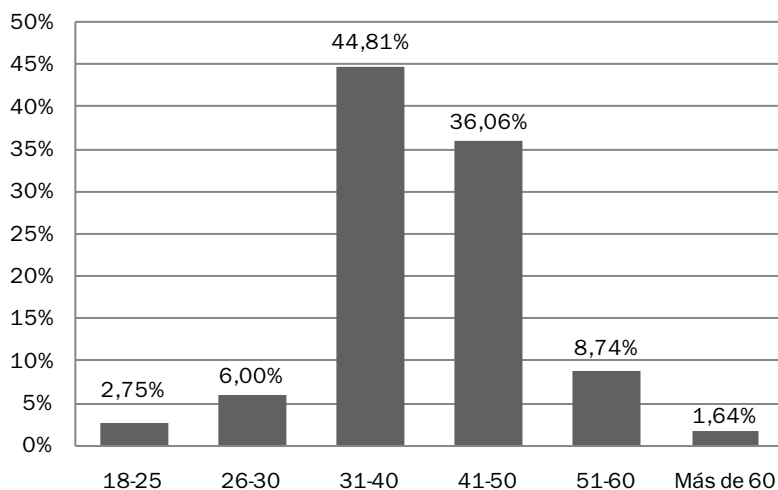
	Herramientas	INHER	Herramientas, recursos, estrategias para trabajar lo aprendido con los compañeros de la empresa
	Especialización	INEST	Conocimientos más específicos en especialidades laborales concretas
	Prácticas reales	INPRA	Prácticas reales en la empresa
	Ninguna	INNIN	Ninguna (todas las expectativas han sido cumplidas)
Possibilidad de trabajar	de	INREA	Trabajar en el curso con más tiempo, recursos, etc.
Propuestas y cómo trabajar	Más tiempo	INTEM	Más tiempo
	Más contenidos	INCON	Más contenidos
	Metodología	INMET	Nuevas metodologías
	Tiempo	IDTIE	Tiempo personal necesario para estudiar el curso
	Organización	IDORG	Organización del curso
	Aplicación empresa	IDAPL	Aplicación en la empresa debido a las barreras político-administrativas y económicas
Dificultades	Adaptación	IDADA	Adaptar conocimientos/contenidos al nivel y exigencia laborales (enseñanza)
	Resistencia	IDRES	Resistencia al cambio en los compañeros de empresa
	Otras	IDOTR	Otras dificultades generales (desplazamientos, etc.)
	Ninguna	IDININ	Ninguna (o posibles dificultades no conocidas)
CATEGORIA: SATISFACCIÓN			
Nivel Satisfacción	Complacido	SCOM	De 8 a 10 (Alta, muy alta, totalmente o muy satisfecho)
	Satisfecho	SSAT	de 5 a 7 (Satisfecho, bueno)
	Insatisfecho	SINS	Igual o menor a 4 (insatisfecho o mejorable)
General: Satisfactorio	Objetivos	SEOBJ1	Satisfacción con los objetivos propuestos
	Contenidos	SECON1	Satisfacción con los contenidos establecidos
	Metodología	SEMET1	Satisfacción con la metodología adoptada
	Materiales	SEMAT1	Satisfacción con los materiales utilizados
	Actividades	SEACT1	Satisfacción con las actividades realizadas (casos prácticos...)
	Tutorización	SETUT1	Satisfacción con el trabajo de los tutores
	Temporización	SETEM1	Satisfacción con el tiempo programado
	Evaluación	SEEVA1	Satisfacción con la evaluación de los aprendizajes
	Objetivos	SEOBJ2	Insatisfacción con los objetivos propuestos
	Contenidos	SECON2	Insatisfacción con los contenidos establecidos
General: No satisfactorio	Metodología	SEMET2	Insatisfacción con la metodología adoptada
	Materiales	SEMAT2	Insatisfacción con los materiales utilizados
	Actividades	SEACT2	Insatisfacción con las actividades realizadas (casos prácticos...)
	Tutorización	SETUT2	Insatisfacción con el trabajo de los tutores
	Temporización	SETEM2	Insatisfacción con el tiempo programado
	Evaluación	SEEVA2	Insatisfacción con la evaluación de los aprendizajes
CATEGORIA: OTRAS APORTACIONES DE INTERÉS			
Agradecimientos	Agradecimientos	OAGRA	Agradecimiento a ISTAS por la evaluación de la formación. Lo valora positivamente
Ampliar oferta formativa	Ampliar oferta formativa	OAFOR	Ampliar los cursos con nuevos temas

4.2. Resultados I: Características de los participantes entrevistados

4.2.1. Edad

La entrevista fue realizada por una muestra representativa de 184 sujetos. La franja de edad a la que mayormente pertenecen los participantes entrevistados se encuentra en los **31 a 40 años** (44,81%) y de **41 a 50 años** (36,06%). En proporciones menos significativas y muy parecidas se encuentran las franjas de **26 a 30 años** (6%) y de **51 a 60 años** (8,74%).

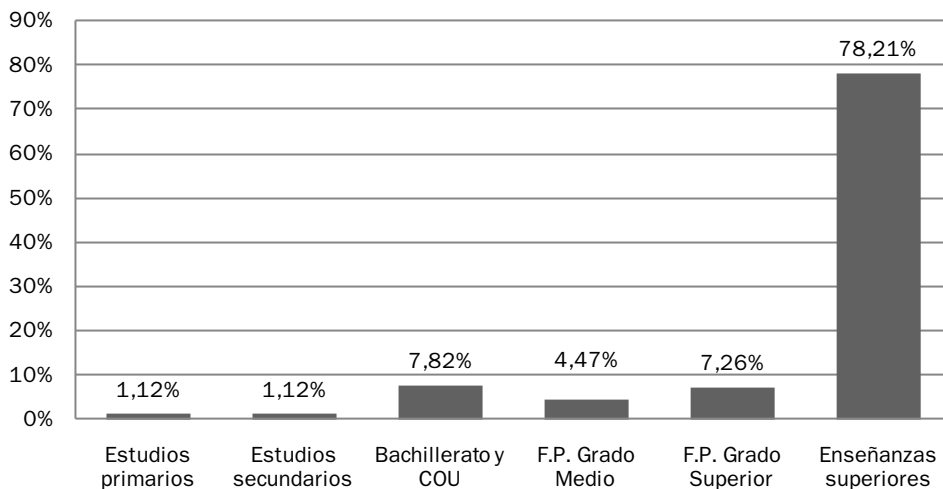
Gráfico 4.3. Edad de los participantes en las entrevistas



4.2.2. Formación académica

La formación académica más representativa de los participantes se corresponde con las **Enseñanzas Superiores** (78,21%). Esto supone que tres de cada cuatro entrevistados tiene una formación académica superior. Los tres perfiles formativos que le siguen son **Bachillerato/COU** (7,82%), **F.P. Grado Superior** (7,26%) y **F.P. Grado Medio** (4,47%). Apenas son significativos los porcentajes de participantes con una formación en **Estudio Primarios** (1,12%) y **Estudios Secundarios** (1,12%).

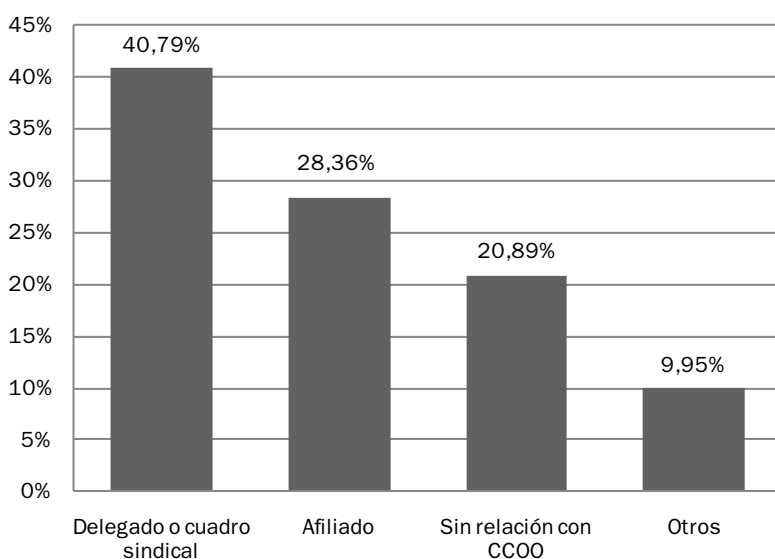
Gráfico 4.4. Formación académica de los participantes en las entrevistas



4.2.3. Perfil sindical

El perfil sindical predominante de los participantes fue el de **Delegado o Cuadro Sindical** (40,79%). En proporciones descendentes, los participantes se situaron en el perfil de **Afiliado** (28,36%) o **sin relación con CCOO** (20,89%). Un 9,95% de los encuestados dijeron pertenecer a **Otros** perfiles sindicales.

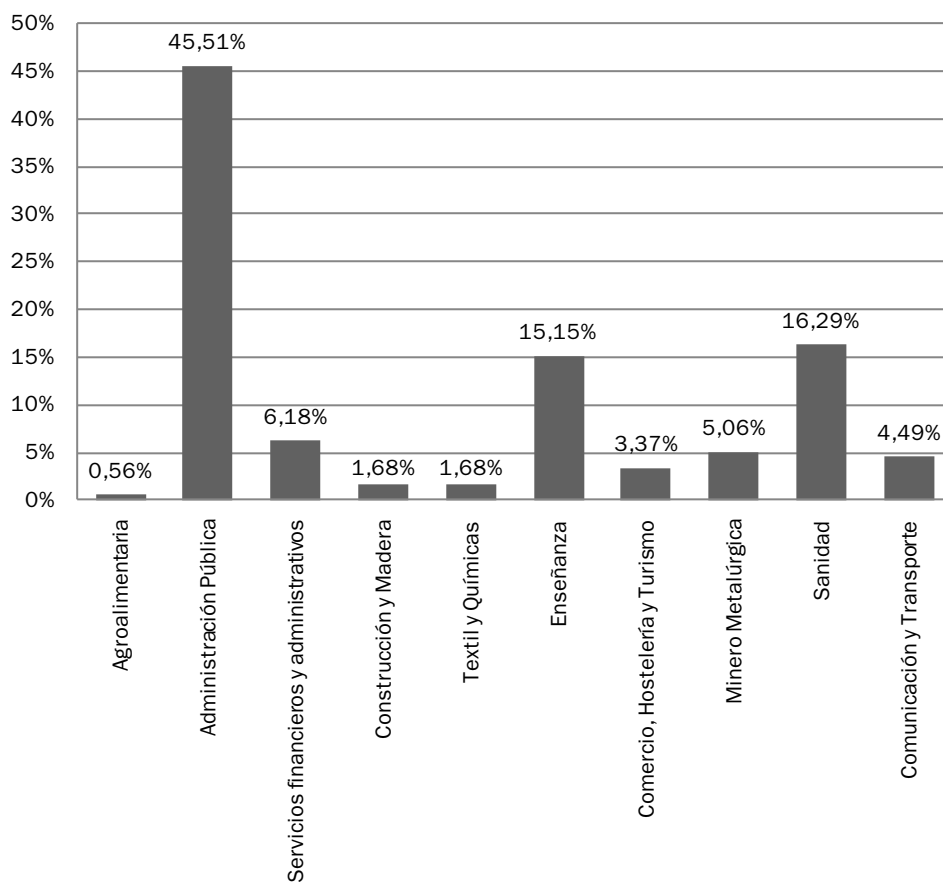
Gráfico 4.5. Perfil sindical de los participantes en las entrevistas



4.2.4. Sector de trabajo

La Administración Pública fue el sector de trabajo al que pertenecía casi la mitad de los encuestados (45,51%). En proporciones análogas, los participantes trabajan en el sector de la Sanidad (16,29%) y en la Enseñanza (15,15%). Como puede observarse en la gráfica, el resto de los participantes se distribuyen en otros sectores que por su proporción resultan menos significativos.

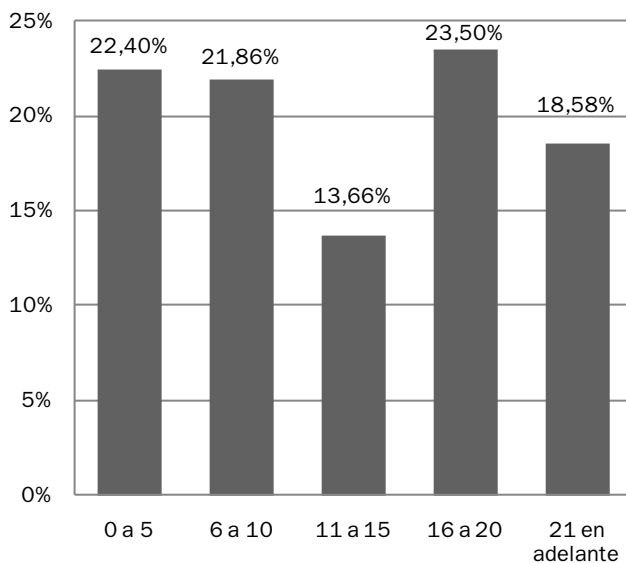
Gráfico 4.6. Sector de trabajo de los participantes en las entrevistas



4.2.5. Antigüedad en el sector

La distribución de los participantes respecto a las distintas franjas de antigüedad en el sector donde trabaja es equitativa en sus proporciones. Casi todas las proporciones superan mínimamente el 20% -de **0 a 5 años** (22,40%), de **6 a 10 años** (21,86%) y de **16 a 20 años** (23,59%)-, a excepción de la franja de antigüedad de los **21 años en adelante** (18,58%) y de los **11 a 15 años** (13,66%).

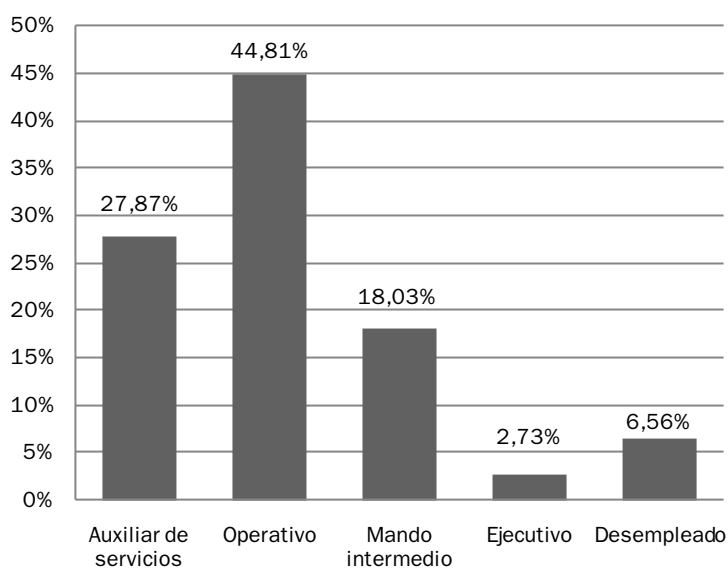
Gráfico 4.7. Antigüedad en el sector de los participantes en las entrevistas



4.2.6. Cargo desarrollado

La gran mayoría de los participantes fueron **Operarios** (44,81%) o **Auxiliares administrativos** (27,97%). Casi un 21% ostenta algún **Cargo intermedio** (18,03%) o es **Ejecutivo** (2,73%). Algo más de un 6% representa a los participantes **Desempleados**.

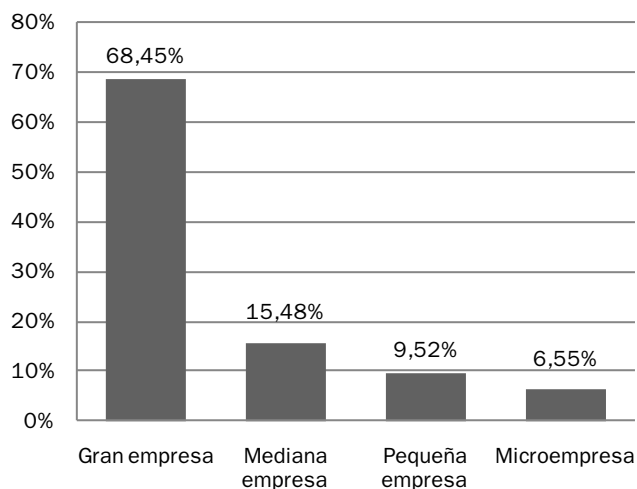
Gráfico 4.8. Cargo desarrollado por los participantes en las entrevistas



4.2.7. Tipología de empresa

La mayoría de los participantes trabajan en algún sector perteneciente a una **Gran empresa** (68,45%). En menor proporción, los participantes se distribuyen en **Medianas empresas** (15,48%), **Pequeñas empresas** (9,52%) y **Microempresas** (6,55%).

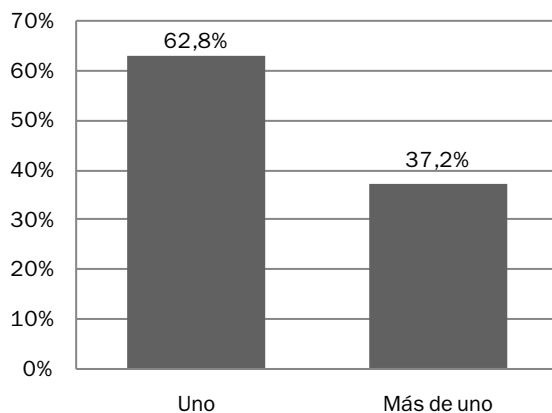
Gráfico 4.9. Tipología de empresa de los participantes en las entrevistas



4.2.8. Cursos realizados

Más del 62% de los participantes recibieron **un único curso** de formación organizado por ISTAS. El resto de los participantes (37,16%) recibieron **más de un curso** de formación.

Gráfico 4.10. Cursos recibidos de ISTAS de los participantes en las entrevistas



4.3. Resultados II: Valoración de los participantes

4.3.1. Influencia de los elementos de la programación formativa

Objetivos (IEOBJ1 – IEOBJ2)

Los objetivos fueron definidos como claros, flexibles y adecuados. El planteamiento de los fines que seguía la formación teórica fue cubierto gracias a la orientación práctica del curso. Uno de los logros destacados de la formación recibida tiene que ver con el cambio de las actitudes con respecto a la práctica laboral.

“[...] Creo que tienen bastante calidad y en cuanto a los objetivos son bastantes flexibles, pues permiten profundizar en la materia de forma individual (garantizando un mínimo común)”. (Entrevista insin.26)

En otra línea de opiniones se piensa que los objetivos fueron programados ampliamente para un ámbito multidisciplinar, hecho por el que se pierde especificidad y enfoque en la formación dentro de un área laboral concreta.

“Porque están programados en un ámbito general, pero están bien programados por el hecho de que participamos gente de muchas disciplinas, pero si fuera para mí en particular los cambiaría para especificarlos”. (Entrevista super.70)

Contenidos (IECON1 – IECON2)

En términos generales, los contenidos resultaron claros, comprensibles y fáciles de asimilar. Además, fueron completos, complejos y profundos, de modo que ofrecieron una perspectiva amplia del tema de estudio. En su confección se utilizó un lenguaje claro y con muchos ejemplos. Estuvieron bien esquematizados, organizados y diseñados con un enfoque práctico y adaptado para que fueran aplicables de manera efectiva en el puesto de trabajo. El uso de elementos didácticos como los vídeos sobre casos reales ayudó a trabajar mejor el temario. También, la incorporación de buenas e interesantes referencias bibliográficas permitió profundizar en el tema. En el desarrollo de la práctica profesional, los contenidos adquieren un sentido utilitario que permite ampliar y actualizar los conocimientos sobre una materia concreta, identificar los problemas y saber cómo solucionarlos.

“En general el curso me ha parecido de mucha calidad en todos sus elementos, añadido a la flexibilidad en la profundización en cada tema que cada uno quisiese”. (Entrevista sigma.004)

4. Fase cualitativa de investigación (I): entrevistas a los participantes

Por otro lado, se puso de manifiesto que algunos temas fueron cortos ofreciendo una visión casi introductoria (turnicidad, ergonomía, etc.). Por el contrario, otro tipo de contenidos (legislación) fueron demasiado densos y no aportaron mucho al aprendizaje. En general, los contenidos fueron demasiado teóricos, incorporando en muchas ocasiones supuestos que no guardaron relación con el trabajo de determinados sectores profesionales. En cuanto a su elaboración se detectaron errores importantes relacionados con su diseño (conceptos erróneos, descuidos tipográficos, imágenes e ilustraciones obsoletas) y redacción, sentida como improvisada. Se llegó a caracterizar los contenidos como simples manuales de consulta por carecer de una estructura pedagógica propia.

*“El material escrito (los manuales) eran poco pedagógicos, se limitaban a ser manuales de consulta, además tenían fallos de actualización”.
(Entrevista super.015)*

Metodología (IEMET1 – IEMET2)

En general, la metodología empleada tuvo buena aceptación, generando un correcto desarrollo en los procesos de aprendizaje. Algunos de los aspectos que mejor la definieron fueron: didáctica, práctica, dinámica, participativa, flexible, amena, dura, costosa, oportuna y adecuada. En un sentido amplio, la metodología se caracterizó como favorable para organizar y controlar fácilmente el propio tiempo, facilitando la compatibilización de los estudios con otras responsabilidades familiares y/o profesionales. Esta flexibilidad temporal que proporciona la plataforma tecnológica para el aprendizaje, amplía sus ventajas al hecho de poder evitar posibles desplazamientos.

*“En particular el método para impartirlo a través de internet, me ha permitido el poder realizarlos ya que de otra manera me hubiese resultado imposible, también el disponer de una persona a la que le puedes realizar todo tipo de consultas relacionadas con el curso”.
(Entrevista insin.021)*

Por otra parte, se ha acentuado la necesidad de establecer convocatorias en foros y chat buscando mejorar la comunicación con el tutor para resolver consultas y la interacción entre compañeros para discutir sobre casos reales. Un número importante de opiniones expresaron sentimientos de agobio por los plazos limitados en las entregas de actividades. En la misma línea, hay quienes opinaron que la metodología debiera ser más práctica y aplicable al sector profesional concreto.

“Quizás cambiaría la metodología para que fuera más participativa y así conocer más elementos prácticos. A nivel general estoy satisfecho, pero echo en falta elementos de participación, sobre todo foros específicos en determinadas materias para que podamos aprender más de manera más separada de cada tema. Lo haría más práctico, por tanto proporcionar en la biblioteca material de consulta sobre casos reales identificándolos por ejemplo por sector de actividad”. (Entrevista psico.036)

Materiales (IEMAT1 – IEMAT2)

Los libros, manuales y revistas fueron evaluados positivamente en su vertiente más didáctica y utilitaria. Hay quienes opinaban que estaban bien preparados y escritos en un lenguaje claro, aunque fueron demasiado densos para algunos y escasos para otros. No obstante, se considera un recurso de apoyo que facilita la comprensión de los temas estudiados que siempre está disponible para consultar en el trabajo. En general, se agradece la recepción de los materiales en casa.

“Me ha gustado mucho el material que me enviaron, me parece muy completo porque también se complementa con la información enviada a través de la plataforma”. (Entrevista super.0362)

El grueso de comentarios que se centran en opinar sobre cómo mejorar los materiales, indican la necesidad de actualizar algunos temas por su naturaleza cambiante (legislación) y revisar la redacción de los materiales al encontrar desajustes en los estilos propios de un documento escrito colectivamente. Igualmente, la mejora del material se basa en hacerlos más interactivos (incluyendo más variedad de ejercicios) y ampliando el contenido práctico (con ejemplos de aplicaciones reales).

“Los materiales impresos en algunos temas se quedaban cortos. No es fácil mantener actualizado un temario extenso, pero sí es importante, porque unos buenos temas te facilitan la consulta en futuros desempeños”. (Entrevista psico.036)

Actividades (IEACT1 – IEACT2)

En general, las actividades fueron evaluadas como clarificadoras y apropiadas, a veces cortas y concisas, centradas en casos prácticos en los que se utilizan ejemplos audiovisuales que permiten realizar una labor de investigación sobre el temario y que suelen emplearse para evaluar los aprendizajes. Su valor radica en que son considerados ejemplos de prácticas reales que pueden trasladarse al terreno profesional.

“Las actividades me encantan, porque permite realizar una labor de investigación sobre situaciones reales y en algunos casos muy alejados de mis tareas profesionales y me resulta interesantísimo ese acercamiento buscando información, preguntando a personas que trabajan en situaciones como los casos prácticos, etc.”. (Entrevista super.017)

En otra parte, los participantes comentan la necesidad de ampliar en número y diversidad las actividades de modo que estén adaptadas a determinados puestos de trabajo. En relación a la temporización, algunas actividades se hacen demasiado largas para realizarlas en tan poco tiempo.

4. Fase cualitativa de investigación (I): entrevistas a los participantes

“Me han parecido muy buenos todos, quizás lo único que cambiaría en relación a mi actividad profesional es el de meter un poco más de variedad en las actividades, ya que todos los ejercicios van orientados a una empresa de artes gráficas, que casi nunca tiene que ver con los casos que se pueden dar en mi sector. Como te decía antes, mejoraría el tema de los materiales y las actividades, a fin de que fuera más variado en cantidad de ejemplos y ejercicios, bien que abarcara más tipos de actividades, o bien de forma que los cursos fueran más específicos para una actividad (lo que implicaría un curso específico por sector)”. (Entrevista psico.033)

Evaluación (IEEVA1 – IEEVA2)

La evaluación y autoevaluaciones fueron consideradas de forma positiva cuando se perciben como una actividad práctica y de seguimiento que permiten valorar y afianzar los aprendizajes. Cuando se refieren a las pruebas finales o exámenes, estas fueron definidas generalmente como intensas, profundas y extensas.

“El método de evaluación también me pareció válido sobre todo el que se hicieran ejercicios más prácticos que teóricos”. (Entrevista super.031)

Precisamente, las pruebas finales aunaron una gran parte de opiniones que manifestaron la querencia de un cambio sobre las rigideces tempo-espaciales establecidas para realizar los exámenes. También, se emite cierto descontento respecto al valor que se le da a la evaluación del trabajo final frente al trabajo desarrollado en el continuo del curso (ejercicios, exámenes, etc.).

“En este caso lo que cambiaría sería la forma de evaluar el curso, que no tiene mucho que ver con mi quehacer profesional. Si lo que necesitas es saber la relación entre esta y mi trabajo, supongo que no hay demasiada. Teniendo en cuenta mis necesidades personales, entre ellas el tiempo que dedico a estudiar el contenido del curso, la evaluación final debería ajustarse un poco más a los contenidos a los que se les da más importancia a lo largo del curso. No sé si estoy equivocada, pero la nota de los cuestionarios que se hacen durante todo el curso no se tienen en cuenta para el resultado final (o al menos eso creo), pienso más bien que son criterios mínimos que hay que superar para poder acceder al examen final, aunque vamos trabajando el temario durante todo el curso, y así haciendo una evaluación continua, al final prima el examen final”. (Entrevista super.031)

Temporización (IETEM1 – IETEM2)

En general, la temporización fue práctica en el sentido que resultó adecuada durante el desarrollo del curso y adaptada a la situación laboral de los participantes.

“Creo que tanto el tempus del curso como el desarrollo de los temas fue muy correcto [...]”. (Entrevista insin.019)

Por otra parte, se considera que el curso es demasiado condensado (en cuanto a contenidos materiales, casos prácticos y ejercicios) y apenas queda margen para responder adecuadamente compaginando la situación personal y laboral con la formación recibida. Se requiere de una mayor flexibilidad temporal que permita ajustarse a las circunstancias personales, superando así el sentimiento de agobio que produce seguir un ritmo constante y demasiado acelerado.

“El tiempo, estoy agobiada con tanta materia, haciendo evaluaciones y casos prácticos, con tan poco tiempo y tanto material para leer”. (Entrevista insin.017)

Tutorización (IETUT1 – IETUT2)

La tutorización se desarrolló correctamente, siendo evaluada con gran satisfacción y de forma muy positiva por los participantes. De entre las funciones desempeñadas por los tutores y que fueron evaluadas positivamente destacamos la rápida atención individualizada y la resolución de las dudas y consultas planteadas; el planteamiento continuo de reflexiones; el seguimiento, apoyo y orientación prestados durante el proceso de aprendizaje; el trato de motivación y confianza que daba al participante; y la disponibilidad permanente para comunicarte con el tutor.

“[...] mi tutora Rosa, me ha ayudado a saber por dónde comenzar y qué hacer, además me ha facilitado el método ISTAS21, y la tutora además se ha ofrecido a ayudarme en este proceso complejo, la verdad es que sin este curso no habría sabido comenzar. Por ello tengo he de decir que, CHAPÓ!” (Entrevista psico.008)

Por el contrario, varias opiniones manifestaron las diferentes dificultades que aparecieron para dialogar con los tutores. Referido al medio de comunicación, se requirió una mejor dinamización del chat para intentar tener una comunicación más directa. En cuanto a las explicaciones dadas por el tutor, fueron definidas, en ocasiones, como ambiguas.

“La tutorización la veo correcta, han atendido rápidamente todas mis consultas y dudas. [...] Quizá el tutor debería dinamizar el chat y al aula virtual”. (Entrevista insin.008)

4.3.2. Impacto real de la formación sobre el desempeño laboral

Actuación directa (IRADI)

La formación recibida por los participantes influyó en la manera cómo perciben y actúan en materia de PRL y, en consecuencia, esto produjo un impacto directo e inmediato en su entorno de trabajo. En general, los participantes aplican completamente lo aprendido (al nivel de lo que su responsabilidad -sindical- le permite), otras veces la aplicación es parcial (cuando sólo es necesario, debido a la adecuación de los puestos de trabajo, por limitaciones presupuestarias), y en escasas ocasiones no tienen opción a aplicarlo directamente.

Con independencia del grado de impacto que su actuación directa haya podido producir en su entorno laboral, es claro que se han dotado de herramientas, estrategias, técnicas y conocimientos que les han permitido:

- Lograr una perspectiva más global para afrontar los problemas, asesorar, aconsejar y sugerir soluciones, capacidad para reivindicar derechos, mejoras y responsabilidades (en empresas donde la gestión de prevención era inexistente).
- Procurar que los compañeros tomen conciencia de los riesgos y peligros que comporta la actividad laboral diaria.
- Enfrentarse a su responsabilidad con mayor conocimiento de la normativa y de los riesgos que se presentan en su trabajo.
- Evaluar, detectar y reconocer situaciones de riesgo y deficiencias generales de seguridad y ergonomía.
- Prevenir posibles accidentes en el desarrollo profesional propio y en el de los compañeros.
- Adaptar, mejorar y conseguir un ambiente óptimo de trabajo.

“Me ha aportado una visión de conjunto muy buena. Me ha permitido conocer la legislación, me ha proporcionado técnicas de intervención y seguridad en las propuestas y actuaciones en la empresa y también respecto a las mutuas y servicios de prevención. También he podido ayudar a conocidos que me han preguntado dudas y soy la responsable de la adecuación del laboratorio de química a las nuevas modificaciones del REACH. Estos entre otras cosas”. (Entrevista super.011)

Ayuda a otros (IRAYU)

Los participantes buscan la implicación y cooperación con sus compañeros (sugiriendo procedimientos y aportando soluciones a algunos problemas) para atender sus necesidades. Los participantes se preocupan e incitan a que sus compañeros se formen continuamente provocándoles un cambio de actitud en el trabajo, procurando que estos tomen conciencia de los riesgos y peligros que la actividad diaria comporta, cumpliendo con la prevención y mejorando así las condiciones laborales de todos los compañeros.

La cooperación consiste en establecer un trato directo y mantener conversaciones entre todos antes de tomar decisiones que afectan a la seguridad y salud de los trabajadores. Esta relación laboral también se traslada a aquellos contextos en los que los participantes intentan ayudar a compañeros en la actividad del Comité de Seguridad y Salud y en las visitas que hacen a los centros de trabajo, manteniendo conversaciones y respondiendo a cuestiones que les plantean los trabajadores. Han participado más activamente en revisiones y reuniones con la empresa, logrando que se haga la evaluación psicosocial y empiece un protocolo de actuaciones.

“Mi actitud personal ha evolucionado, creo que a mejor. Me preocupo de la formación de mis compañeros incitándole a formarse continuamente y provocándoles un cambio de actitud personal técnicamente, el uso de los medios y recursos con los que contamos para nuestro trabajo, a veces y por algunos, no es el más adecuado. Intentamos que todos conozcamos el uso de los medios y recursos”. (Entrevista basic.001)

Conciencia (IRCON)

Los participantes manifiestan haber obtenido una mayor información, referentes, guías (normativa), conocimientos (en la tarea de prevención que antes se ignoraba o de los que se carecía), reflexión, comprensión (que les permite detectar, reconocer problemas/situaciones de riesgo que antes no se tenían claro) y nueva perspectiva (*visión preventiva*), enfoque más técnico de cómo aplicar lo aprendido (afrontando los problemas con nuevas herramientas en el entorno de trabajo, y nuevos argumentos legislativos (para poder debatir y/o exigir que se cumplan los derechos y obligaciones en materia de prevención, superando lagunas y miedos, y adoptando posiciones/procedimientos -más activamente desde el Comité de Seguridad y Salud, o aconsejando a este- dentro de la administración/ empresa).

Esta toma de conciencia implica actuar con una visión más objetiva, y con mayor seguridad y capacidad ante los riesgos laborales. Manifiestan un cambio en las pautas de comportamiento que le lleva a estar más abierto a valorar el trabajo de los demás.

4. Fase cualitativa de investigación (I): entrevistas a los participantes

“Como delegado de personal he obtenido más argumentos para poder exigir en mi empresa se modifiquen los aspectos que no son correctos en temas de prevención”. (Entrevista insin.020)

“Bueno el curso me ha aportado más seguridad a la hora de plantear cuestiones tanto en la negociación de convenios como a la hora de asesorar a los delegados de prevención”. (Entrevista super.087)

Seguir estudiando (IREST)

Los participantes expresan la necesidad de seguir formándose con cursos de especialización. Son varios los motivos por los que valoran la continuidad de la formación. De una parte, están aquéllos que opinan que la formación recibida les ha gustado y les resulta muy útil y práctica para el desempeño de su trabajo. De ahí que planeen seguir actualizándose accediendo a cursos superiores/especializados. De otra parte, se encuentran aquéllos que se sienten comprometidos con su formación, bien para obtener un título que les permita promocionar en su trabajo o abrirse nuevas puertas, bien para seguir aprendiendo, tomar conciencia y mejorar en el trabajo.

La mayoría coincide que el valor de la formación se refleja en la mejora que supone el impacto real del trabajo que realiza (como, por ejemplo, poder ayudar a los compañeros en la mejora de la seguridad y salud laboral).

“En este caso creo que como se puede ver el impacto real en mi caso es bastante alto, y serían bastante los ejemplos que he podido poner en práctica como delegado de personal, delegado de prevención y miembro del Comité de Salud Laboral de mi trabajo, gracias a lo aprendido en los cursos, de ahí mi interés en realizar más cursos como estos”. (Entrevista psico.004)

4.3.2.5 Inconsciencia (IRINC)

Son pocos participantes los que, habiendo recibido formación, comentan no haber puesto en práctica lo aprendido. Los motivos más destacables se deben principalmente a la situación de desempleado o a que no tienen opción de aplicación por el cargo o sector en el que trabajan.

“No mucho, mi trabajo nada tiene que ve con las mutuas, y en riesgos psicosociales todavía es muy complicado abordarlos, tanto para el personal como para los cargos con responsabilidad. Si hablamos de mi actividad como delegado de prevención, este tipo de formación ayuda bastante”. (Entrevista psico.034)

Seguridad laboral (IRSEG)

Los participantes aseguran tener un mayor conocimiento de la normativa y mantienen una actitud de observación y actuación sobre los posibles riesgos. La formación les ha permitido prevenir irregularidades y actitudes de riesgo realizando evaluaciones de riesgos psicosociales que afectan a la calidad de las condiciones de trabajo de sus compañeros y a la relación entre estos mismos.

“Como delegada de prevención, y miembro del comité de seguridad y salud ha sido muy positivo, estamos en mi empresa iniciando el camino de la evaluación de riesgos psicosociales y un protocolo de acoso laboral y el curso me ha dado las claves (legislación, planteamiento del problema, etc.)”. (Entrevista psico.005)

Ninguna (IRNIN)

Los participantes comentan no haber tenido oportunidad para aplicar lo aprendido (por motivo de excedencia) o porque actualmente no desarrolla ninguna actividad preventiva en el centro de trabajo. Hay otros motivos con los que se justifican el nulo impacto de la formación en el trabajado que se realiza:

- No se dan en el trabajo pues no hay relación entre la especialidad cursada y el trabajo desempeñado.
- Se produce una observación de los riesgos, pero sin actuación.
- Relación distante con el Servicio de Prevención.
- En el curso no se da el tipo de riesgos que aparecen en el centro de trabajo.

En cualquier caso, se concluye con la voluntad de aplicarlo en un futuro o de darle alguna aplicación práctica a lo aprendido.

“Como ya he comentado, en este momento, la especialidad que he cursado no tiene ninguna relación con mi trabajo, por lo que no tiene ningún impacto. El impacto no está relacionado con mi trabajo sino con mi formación que se ha visto muy beneficiada con la realización del No lo estoy aplicando, porque la especialidad cursada no se adapta a mi trabajo actual. Debería cursar la especialidad de Ergonomía o algún curso sobre riesgos psicosociales... El curso me ha aportado todo lo que esperaba”. (Entrevista super.048)

4.3.3. Necesidades cubiertas en el impacto de la formación

Cambio de actitud (IRCAM)

Hay un cambio de actitud en el trabajo que los participantes desarrollan. Disponen de nuevos recursos (herramientas y métodos de ayuda) que les permite enfrentarse con más confianza y seguridad a la práctica laboral. Comentan sentirse más tolerantes y tratan de comprender y valorar explícitamente el trabajo de los compañeros. En la medida de sus posibilidades y competencias actúan con mentalidad preventiva.

“Sobre todo, el curso me ha hecho ser más consciente de lo importante que es la Seguridad en el Trabajo y a saber detectar ciertos Riesgos que me rodean en mí día a día. Intento poner en práctica todos los conocimientos adquiridos mediante las medidas de seguridad. Si bien, no ejerzo directamente la prevención, así que poco puedo modificar en mi entorno. Aunque intento concienciar a mis compañeros...”.
(Entrevista super.082)

Relación con otros (IRREL)

Los participantes comentan su interés por promover un tipo de relación laboral más cercana y directa con sus propios compañeros. Buscan la mejora de las condiciones generales en el trabajo e igual de importante, mejorar el trato y la comunicación entre estos.

“Lo más realmente impactante es quizá más como delegada de prevención, no tanto en mi trabajo actual. Es increíble que examine las situaciones laborales con mentalidad prevencionista, veo riesgos que no pensaba, correcciones que no veía, y ante los problemas con la empresa, cuando no hay modo de entrar, siempre hay una vía abierta desde la prevención. Tengo otra mentalidad preventiva”. (Entrevista super.067)

Conocimientos (IRCTO)

Los participantes comentan tener una formación más completa. Valoran positivamente los conocimientos adquiridos. La actualización y ampliación de los conocimientos prácticos les ha capacitado para abordar la realidad de las condiciones en el trabajo. Estos conocimientos se refieren a: información sobre riesgos y métodos de prevención; evaluar los aspectos psicosociales y saber cómo buscar respuestas a los problemas y cómo abordarlos; conocer las circunstancias en el trabajo que, al ser remitidas a los órganos superiores, fueron cambiadas para adecuarlas a la legislación en vigor.

“Creo que dispongo de bastante información proporcionada por el tutor para poder desenvolverme con garantías. [...] como te comenté anteriormente el curso me está pareciendo interesante y me está proporcionando conocimientos que ignoraba y que además son de aplicación diaria en el mercado laboral”. (Entrevista super.067)

4.3.4. Aspectos más relevantes del impacto de la formación

Nuevos contenidos (IPCON)

Los participantes manifiestan haber alcanzado un mayor conocimiento sobre legislación en PRL (concretamente en temas como: energías renovables, reciclaje, medio ambiente, ergonomía, acción sindical, etc.), así también sobre la normativa vigente, y en técnicas y herramientas que les han servido para detectar deficiencias en sus puestos de trabajo a fin de realizar propuestas de mejora con una mayor seguridad. Esto ha derivado en la posibilidad de exigir responsabilidades a la dirección competente y lograr una mayor sensibilización en los compañeros.

“Me ha dado una visión más amplia acerca de cómo afrontar determinados problemas relacionados no solo con el puesto de trabajo si no también con los propios compañeros”. (Entrevista insin.025)

Cambio de actitud (IPCAM)

Los participantes comentaron haber tenido una mayor concienciación personal y social en la importancia de la prevención (mentalidad preventiva). La formación recibida les ha dotado de un mayor conocimiento y herramientas para afrontar sus responsabilidades de un modo más exigente en la empresa.

El cambio de actitud les lleva a analizar, de manera sistemática, los aspectos del trabajo causantes de problemas, pudiendo modificar sus conductas frente a estas. Se sienten más activos, cooperativos, motivados y productivos, con mayor seguridad, autoconfianza y respaldo.

“Antes solo conocía las realidad superficialmente, ahora empiezo a ser consciente de mis derechos, de la ley, de lo que puedo pedir, de entender la información que me da la empresa, plantearle cuestiones, no dejarle tan fácilmente que nos lleve a su terreno... a los sindicalistas nos falta formación, tenemos vocación y poco mas, mientras que los representantes de la empresa siempre se están formando”. (Entrevista psico.001)

Titulación (IPTIT)

En opinión de los participantes, la realización de los cursos de formación en PRL han proporcionado los conocimientos necesarios (e incluso su ampliación) para poder desempeñar una mejor actuación en el ámbito laboral, consolidándoles en el mismo o posibilitándoles el acceso a mejoras laborales, ya que son un requisito. En muchos de los casos, la posesión de títulos es de carácter oficial (por ejemplo, la realización de la especialidad de higiene industrial como requisito último para optar a unas plazas de técnico).

“Me ha aportado el título que necesitaba para completar mi formación. Ha sido un curso bastante complemento. Se realizar las mediciones básicas de higiene, aunque creo que es cuestión de práctica poder desarrollar todos los conocimientos adquiridos”. (Entrevista super.016)

“La formación añadida que complementa mi formación académica. Sobre todo en la actualidad, ya que los conocimientos de prevención son muy valorados, en cuanto a que las empresas han de cumplir una serie de leyes y normativas relativamente recientes, y en general se encuentran bastante desubicados, con lo que cualquier ayuda extra de uno de sus empleados es muy valorada en este aspecto”. (Entrevista super.049)

Comunicación (IPCOM)

Los participantes valoran positivamente el método de enseñanza dinámica basada en las herramientas de comunicación (chat y foros) para fomentar la interacción y el trabajo en grupo. Agradecen este tipo de comunicación, ya que les permiten realizar cursos de formación (acceso a temarios, tutorías, foros, etc.) que de otra manera les sería imposible debido al poco tiempo libre de que disponen.

“Lo que más me gusta es que es una herramienta de aprendizaje donde daba igual el tiempo; la hora, el día, también el lugar es el acceso a una formación constante o si fuera abierta a nosotros las 24 horas interesante poder contactar con otros compañeros e intercambiar consultas y experiencias”. (Entrevista super.008)

Metodología (IPMET)

El ritmo y progreso de los cursos fue muy satisfactorio para los participantes. Los cursos se adaptaron adecuadamente a las necesidades de los usuarios, y no a la inversa. Valoran positivamente las exposiciones claras y didácticas de los materiales proporcionados, así como las prácticas y actividades realizadas. Reconocieron la importancia de los conceptos generales adquiridos, pero comentaron que les hubiera gustado que se ajustaran más a su realidad laboral (con prácticas en empresas).

“El método de enseñanza a distancia me ha permitido hacer el curso ya que de otra forma no los podría haber hecho. La plataforma me ha funcionado siempre muy bien”. (Entrevista super.003)

“Me gustan las metodologías dinámicas y el trabajo en grupo. Esto se puede conseguir a través de wikis, blogs, etc.”. (Entrevista super.011)

Modalidad formativa (IPMOD)

Los participantes manifiestan un alto grado de satisfacción con la modalidad formativa. El método de enseñanza les ha permitido acceder a la formación pudiendo compaginar y conciliar su vida laboral y personal. También valoran positivamente la disposición y labor de los tutores. Como aspecto negativo resaltan lo impersonal que resulta trabajar en esta modalidad de formación.

“En particular el método para impartirlo a través de Internet, me ha permitido el poder realizarlos ya que de otra manera me hubiese resultado imposible, también el disponer de una persona a la que le puedes realizar todo tipo de consultas relacionadas con el curso”. (Entrevista insin.021)

Seguridad laboral (IPSEG)

Manifiestan un cambio en el trabajo a raíz de la adquisición de los conocimientos, estrategias y herramientas en el campo de la PRL. Es destacable la adquisición de contenidos relativos a la higiene laboral, el diseño de instalaciones, métodos de ergonomía, riesgo psicosocial, riesgos medio ambientales, etc.

En líneas generales se han adquirido conocimientos útiles para los diferentes ámbitos laborales, concienciándose de la importancia de detectar y actuar de forma efectiva, en los casos que sean necesarios, con argumentos basados en el estudio de la legislación vigente.

“Uf, el impacto real ha sido muy grande. Mira, de 8 a 15 horas realizo un trabajo bastante sedentario y con todo lo que he ido aprendiendo en el curso he corregido mi postura en el puesto, la distancia a la pantalla ahora es correcta, utilizo reposapiés, realizo pequeños descansos para estirar las piernas, cambio con más frecuencia de tarea para que no se haga monótona,... Los aspectos legislativos también me han aportado la información necesaria para saber mis derechos en el aspecto de los riesgos laborales. [...] la información recibida respecto a la numerosa legislación existente, ya que hay una buena base legislativa respecto a los riesgos laborales, sólo hace falta que sea aplicada con la colaboración de todos empresarios y como no, nosotros los empleados”. (Entrevista super.017)

Contacto tutores (IPTUT)

Los participantes manifiestan el alto grado de satisfacción con los tutores, poniendo de relieve la amabilidad, rapidez y dominio de la materia. Destacan la capacidad pedagógica de estos para generar oportunidades para reflexionar y fomentar el aprendizaje individual. Valoran la accesibilidad proporcionada por la metodología empleada. Como aspecto negativo destacan la dificultad que supone no tener un trato directo y personal.

“[...] la tutorización también me parece muy buena, ya que no sólo nos soluciona dudas, sino que nos plantea reflexionar sobre ellas [...]”.
(Entrevista super.017)

“[...] el tutor demuestra unos conocimientos extraordinarios y lo que es mejor -por lo o menos en mi caso- es totalmente accesible y fácil de seguir...”. (Entrevista super.034)

4.3.5. Expectativas no cumplidas: qué no aporta el curso al impacto

Casos prácticos (INCAS)

Se reconocen determinadas situaciones (de riesgo o, por ejemplo, cómo presentar una queja, denuncia, o a quién se debe acudir para actuar frente a estas situaciones), pero no se sabe combatirlos en la práctica. Ante esto, los participantes piden enfocar los contenidos al trabajo diario y, con ello, ampliar los supuestos reales/casos prácticos y conocer cómo analizarlos y resolverlos.

“Ampliar el tiempo, diseñar mas supuestos prácticos sobre el tema y mostrar todas las posibles implicaciones de estos casos”. (Entrevista basic.008)

“La ampliación de casos práctico estaría muy bien. La resolución clara de casos específicos, pero es normal. Una cosa es la teoría y otra la realidad diaria en este curso se trabajaron casos específicos, lo cual estaba bien. Trabajar casos particulares de los participantes sería mejor pero por otro lado muy complicado para los docentes”. (Entrevista psico.024)

Normativa (INNOR)

No se trabaja adecuadamente el aprendizaje sobre normativas. Es necesario el aprendizaje de habilidades para el manejo de la legislación aplicable, y más específicamente en el sector público.

“El acceso a casos prácticos que puedo comparar con mi realidad cotidiana y también a la normativa legal vigente y a jurisprudencia”. (Entrevista psico.028)

“Pues... habilidad en el manejo de la legislación aplicable pues es mucha y dispersa y no está condensada en un documento resumen de legislación”. (Entrevista super.036)

Evaluación riesgos (INFAC)

Se requiere más dedicación a la evaluación y solución de los factores de riesgos psicosociales. Son necesarios más conocimientos específicos y una metodología práctica donde se ofrezcan protocolos de actuación para saber o tener una guía para afrontar las situaciones de riesgo.

“En mi trabajo ha sido fácil, todo relacionado con la ergonomía y con los riesgos psicosociales. Hemos conseguido que la empresa valore esos riesgos y están dando resultado”. (Entrevista insin.009)

Herramientas (INHER)

Son necesarias nuevas estrategias y recursos que avalen la seriedad y eficacia en el trabajo de la prevención de riesgos laborales. Como herramientas más destacables, se citan las siguientes:

- Recursos para aligerar la lentitud de la Administración en materia de legislación.
- Recursos de comunicación para poner de acuerdo a los diferentes sindicatos.
- Herramientas para la aplicación de la evaluación de riesgos laborales.
- Sistemática para aplicar actuaciones concretas.
- El contacto directo con la experiencia de otros compañeros.

“El curso no tiene la culpa de que las empresas no pongan las herramientas necesarias. Sigo insistiendo que las dificultades son las herramientas y poner de acuerdo a las diferentes sindicatos”. (Entrevista psico.017)

4. Fase cualitativa de investigación (I): entrevistas a los participantes

“Necesito una dirección electrónica, organismo de referencia a nivel de consulta para, a parte de mi sindicato poder dirigirme para realizar consultas especializadas a nivel de prevención”. (Entrevista insin.002)

Especialización (INEST)

Algunos contenidos no tuvieron relación con el sector laboral de los participantes. Ante esto, comentaron la necesidad de enfocar el curso de manera más especializada (con contenidos, casos prácticos y ejemplos dirigidos a sectores concretos).

“Los cursos son generales, por lo que los realizamos personas de distintas áreas laborales; estaría muy bien poder realizar un curso específico sobre intervención sindical en salud laboral para cada sector (en mi caso oficinas y despachos sería estupendo). Quizá lo que he comentado anteriormente, un curso específico sobre mi sector laboral, pero el desarrollo, materiales, uso de recursos de la red, me parece muy bueno”. (Entrevista insin.010)

Prácticas reales (INPRA)

En general, los cursos fueron áridos en contenidos y, en consecuencia se requirió más formación en prácticas reales y aplicaciones directas en la empresa.

“Enfocar los contenidos al trabajo diario, hacerlos menos teóricos, aunque sé que es difícil, a veces”. (Entrevista psico.027)

“El no estar orientado a mi sector, lo que provoca que en mi trabajo diario la parte práctica del curso no sea aplicable a la realidad de mi sector”. (Entrevista psico.033)

“Lo único que echo de menos es que toda la teorización se pudiera llevar a la práctica. Es decir, que pudiéramos tener unas prácticas en alguna empresa seguido por profesionales de la prevención”. (Entrevista super.008)

Ninguna (INNIN)

En general, el curso ha sido satisfactorio, llegando a cubrir las expectativas de todos los participantes. Han encontrado lo esperado, lo que necesitaban. En algunos casos, comentan que la formación recibida ha superado las previsiones.

“Me está dando más de lo que esperaba, antes era como estar a oscuras y ahora se está haciendo la luz y como no era consciente de la realidad, no podía esperar mucho, solo quería que me abrieran los ojos y ahora los tengo totalmente abiertos”. (Entrevista psico.001)

*“En este caso las expectativas que tenía de los cursos han sido cubiertas en su totalidad, cosa que me gustaría poder decir de muchos cursos que recibimos los funcionarios públicos de la Administración”.
(Entrevista psico.004)*

4.3.6. Posibilidad y propuestas de cómo trabajarlo

Readaptación de elementos del curso (INREA)

Muchos de los participantes opinaron que el curso aportó aquello que esperaban. No obstante, una parte significativa de estos comentaron algunos aspectos de mejora para que el curso alcanzara un mayor impacto. Estos son algunos de los puntos a tomar en consideración:

- Trabajar individual y colectivamente con casos prácticos más reales y adaptados a los distintos sectores profesionales. También, son necesarios más ejemplos (apoyo audiovisual) que instruyan en el modo sobre cómo realizar los casos prácticos. Más relacionado con la práctica real, proponen realizar prácticas de evaluación de riesgos en empresas.
- Trabajar el curso en la modalidad semipresencial, incluyendo sesiones presenciales (jornadas presenciales).
- Insertar módulos más técnicos y específicos relacionados con las actividades laborales predominantes. Relacionado con los contenidos, sugieren que se les aporte un material más especializado e indique cómo buscar información especializada para ampliar el tema. Esto será posible si se da una mejor planificación de los tiempos para profundizar en los temas.

“[...] enfocaría los cursos de manera más especializada”. (Entrevista insin.005)

“Aparte de la teoría que nos hacen estudiar, que me parece correcto, a la hora de realizar casos prácticos como Delegados de Prevención me encuentro un poco perdida. Creo que nos deberían dar más ejemplos para basarnos en ellos a la hora de realizarlos nosotros”. (Entrevista insin.009)

Más tiempo (INTEM)

Con relación a la variable temporal se da una importante coincidencia en las opiniones de los participantes acerca de la necesidad de mejorar la planificación de los tiempos, pues es complicado compaginar el curso con otros deberes. También se opina que es necesario prolongar la duración del mismo, pues ocupa demasiado tiempo y apenas da opciones para profundizar en el contenido.

“En general tal como se han desarrollado ambos cursos, no cambiaría nada, dado que el grado de satisfacción es alto. Únicamente por el trabajo que realizo y que me ocupa bastante tiempo y por las complicaciones familiares, se me ha hecho corto el tiempo en ambos cursos para en algunas ocasiones responder a los cuestionarios y prácticas. Como ya he dicho la temporización quizás sería necesario ajustarla más para aquellos que tenemos una labor sindical dado que está en muchas ocasiones no es como un trabajo público con un horario rígido, sino que nos ocupa más de nuestro tiempo libre para poder leer documentos o estudiar casos o acudir a reuniones sindicales”. (Entrevista psico.004)

Más contenidos (INCON)

Los participantes comentan la necesidad de diseñar más casos prácticos sobre supuestos reales y relacionar toda la documentación en torno a cómo resolverlos. Creen importante centrar la formación en el conocimiento práctico de la metodología en evaluación de riesgos.

Proponen también mejorar los contenidos de algunos materiales y revisar la redacción de algunos contenidos que resultaban incompresibles. Para ampliar la información, sugieren que se indique el enlace a la web del INSHT en el que se encuentra todo el material más actualizado.

“Puede hacerse alargando un poco el curso. Una vez conocido el perfil de los distintos alumnos inscritos en el curso, podrían separarse en distintos grupos de actividades laborales similares o próximas e introducir un pequeño módulo específico relacionado con las actividades laborales más abundantes”. (Entrevista sigma.001)

Nuevas metodologías (INMET)

En cuanto a la metodología, los participantes proponen que se utilicen más medios audiovisuales (vídeos) y esquemas que mejoren la comprensión de los temas. Del mismo modo, sugieren que se pueda trabajar en grupo sobre casos prácticos para que se puedan conocer las ideas, opiniones y experiencias de todos los participantes. Otras opciones para implementar metodológicamente son:

- Conocer los perfiles de los estudiantes inscritos en el curso y asignarlos a grupos de actividades laborales e introducir pequeños módulos específicos.
- Utilizar el programa informático para la formación de técnicos de prevención.
- Convertir el curso en semipresencial para potenciar las actuaciones de tutorización.
- Realizar prácticas en empresas colaboradoras.
- Mejorar la comunicación entre los participantes a través de la utilización de medios como el chat o foros online.

“Puede hacerse alargando un poco el curso. Una vez conocido el perfil de los distintos alumnos inscritos en el curso, podrían separarse en distintos grupos de actividades laborales similares o próximas e introducir un pequeño módulo específico relacionado con las actividades laborales más abundantes”. (Entrevista super.019)

4.3.7. Dificultades en el impacto de la formación

Tiempo (IDTIE)

Una gran parte de los comentarios de los participantes se centran en las dificultades y sentimientos contrariados que tienen para llevar el curso a un ritmo normal. Hay una coincidencia en la opinión de querer flexibilizar la programación y los plazos de entrega de las actividades de modo que sean compatibles con la situación personal y laboral.

En la situación actual, se requiere un ritmo de aprendizaje acelerado para seguir el curso. Esto, comentan, va en contra de aquellas personas que aprenden con diferentes ritmos y niveles de profundización de lo aprendido. Más tiempo supondría una mayor dedicación y aprovechamiento de los contenidos.

“Quizás lo único que cambiaría sería flexibilizar un poco más la temporización de las evaluaciones para adaptarlas mejor a las disponibilidades horarias de cada trabajador. No todos podemos dedicarle el mismo tiempo a la realización de los cursos y por ello, aunque creo que resultaría difícil, sería beneficioso que cada cual se marcara un ritmo algo distinto”. (Entrevista basic.009)

Organización (IDORG)

Los participantes han indicado algunas dificultades que podrían competir a la organización del curso. Por su relevancia, citamos tres de las dificultades más comentadas: (1) el curso es demasiado extenso; (2) hubo problemas con la empresa que repartió el material y (3) la no adecuación de la formación a la especificidad del sector de trabajo.

“Sobre todo la gran especificidad del sector de mi trabajo hace que la formación (que por obligación debe ser un tanto general) no se adecue totalmente a las demandas del mismo. Por tanto, creo que sería más fácil si se pudieran hacer prácticas en Servicios de Prevención más generalistas que tuvieran la posibilidad de ver todos los tipos de riesgos que hemos visto a nivel teórico”. (Entrevista basic.009)

Aplicación empresa (IDAPL)

Los participantes detectan tres tipos de problemas que dificultan que puedan llegar a aplicar lo aprendido en la empresa: 1) el trato con los jefes (hay un problema de concienciación y comunicación para transmitir los posibles riesgos a los responsables) 2) el coste económico que supone (la mejora de las condiciones laborales supone una modificación en el coste asociado) y 3) la propia estructura y funcionamiento de la Administración (la burocracia y lentitud en los trámites).

“No son fáciles de llevar a la práctica, ya que encuentras mucha oposición en los jefes. Cualquier cosa que detectas requiere inversión económica para solucionarla y eso es mucho trabajo en la Administración. Tienes que demostrar fehacientemente lo que reclamas, sin dar lugar a posible discusión para que salga adelante”. (Entrevista basic.008)

Adaptación (IDADA)

Un número significativo de participantes expresó la necesidad de que los contenidos estuviesen adaptados a niveles más específicos de cada sector laboral para que los aprendizajes se pudieran llevar a la práctica. Son muchas las dificultades para aplicar lo aprendido en el centro de trabajo. Cuando el sector laboral es más específico, la legislación es también específica y es más difícil la aplicación.

“Creo que en el tema de los riesgos psicosociales nunca es fácil llevar a la práctica los conocimientos que se adquieren porque la valoración de los riesgos es bastante subjetiva y porque son unos grandes desconocidos entre todos los trabajadores”. (Entrevista psico.020)

Resistencia (IDRES)

Los participantes opinan que hay una gran resistencia a los cambios cuando se trata de aplicar en el trabajo aquello que se ha aprendido en el curso. La primera barrera son los propios trabajadores. La PRL es una cuestión que creen difícil de comprender por sus compañeros, y más aún por aquéllos que llevan más tiempo trabajando (los mayores). Los hábitos están muy marcados e intentar modificar estas conductas en un contexto de desmotivación y burocratización es complicado.

Por otra parte, suele existir una estructura jerárquica muy fuerte (trabajador-jefe) y los cambios son fáciles en el nivel de tu propia responsabilidad. Es necesario trabajar estrategias que ayuden a mejorar la comunicación y las relaciones personales.

“Principalmente que la mayoría de la gente no concibe la prevención como algo necesario, sino como algo que está ahí y hay que cumplir porque la ley está “así montada”. Entonces cuando intentas aportar tus ideas y conocimientos la gente no se lo toma todo lo en serio que debería”. (Entrevista super.098)

Otras (IDOTR)

Los participantes citaron tres motivos cuando se les dio opción a que indicaran las dificultades de las que más adolecían. En orden de frecuencia de aparición, citaron: (1) el desplazamiento para realizar los exámenes presenciales en otras sedes/delegaciones distintas a Madrid; (2) el hecho de estar en el paro hace imposible aplicar a la práctica lo que se ha aprendido; y (3) un mayor apoyo de la organización de CCOO en PRL en materia de información.

“No creo que hubiese que cambiar elementos para ajustarse a mi quehacer profesional. Debería cursar otra especialidad más ajustada a mi perfil profesional. En el momento de elegir la especialidad no era este mi perfil y tampoco se cual será de aquí a unos años”. (Entrevista super.048)

Ninguna (IDNIN)

Los participantes expresan argumentos y motivos muy variados acerca del impacto que el curso tuvo sobre su trabajo. De alguna forma, la mayoría cree poder llevarlo a la práctica sin dificultad. No obstante, las dificultades dependen más del marco interno de relaciones laborales en el centro que de las propias acciones que plantea el propio curso. En algunos casos, los riesgos estudiados no aparecen en el centro de trabajo.

4. Fase cualitativa de investigación (I): entrevistas a los participantes

“Dificultades ninguna. Tanto los materiales como las actividades me han ayudado mucho en el aprendizaje (reconozco que tengo experiencia en formación a distancia, fui alumno de la UNED). En cuanto a su aplicación en el trabajo, lo pongo en práctica casi a diario”. (Entrevista super.096)

4.3.8. Nivel de satisfacción en los participantes

A excepción de algún caso que no resulta significativo, hay un sentimiento unánime que expresa, en general, una alta satisfacción hacia el nivel, la calidad y el funcionamiento del curso y, en particular, hacia la formación práctica recibida.

“Me ha satisfecho mucho. He aprendido cosas importantes que se pueden dar en mi puesto de trabajo y antes no les daba importancia. Todo lo que esperaba del curso, lo he encontrado en él”. (Entrevista basic.003)

“Me ha encantado y he aprendido bastante. Teniendo en cuenta que soy la Delegada de Prevención en mi Comunidad y la empresa no se ha dignado a darme formación. La estoy adquiriendo por mis propios medios”. (Entrevista insin.009)

“Me ha satisfecho mucho el curso en general, a pesar de que en la empresa que trabajo no me encuentro con los problemas que sirvieron de ejemplo en el curso (me puedo considerar una persona privilegiada) sí que me sirven para valorar en algunos casos los riesgos que sufren otras personas de mi entorno. Me resulta muy sencillo, gracias a los conocimientos adquiridos, llevar a la práctica lo aprendido”. (Entrevista psico.038)

4.3.9. Satisfacción con los elementos de la programación del curso

Estos son los aspectos positivos del curso que produjeron una mayor satisfacción a los participantes: la organización; los contenidos, material y otros recursos; la formación práctica y aplicabilidad; la comunicación con los compañeros y la tutorización y metodología.

“[...] todo funcionó muy bien como curso online. Era de mis primeras experiencias en cursos online y me dejó muy buen sabor de boca”. (Entrevista basic.001)

“El curso me ha gustado en todos sus aspectos y lo he aplicado en mi trabajo, dado que en mi empresa soy el delegado de prevención. El curso me ha permitido enfrentarme a dicha responsabilidad con un mayor conocimiento de la normativa y de los riesgos que se presentan en mi trabajo”. (Entrevista basic.009)

“Creo que el curso ha sido satisfactorio en general, bastante ajustado a lo que esperaba. No me ha decepcionado, pero lo cierto es que no esperaba aportaciones para mi trabajo diario. Era más bien inquietud personal, ampliar conocimientos, buscar alguna puerta abierta”. (Entrevista super.037)

En cuanto a los aspectos negativos, los participantes creen que es necesario mejorar los tests; algunas actuaciones concretas de los tutores (dinamizar el chat, rapidez en las respuestas, tutorización personalizada, etc.); la programación y temporización.

“Por un lado le daría un 10 ya que me está abriendo los ojos a una realidad que no conocía, pero creo que los tiempos son agobiantes, tengo que hacer mi trabajo y el tiempo libre que me queda dedicárselo al curso. Desde que comenzó no he vuelto a ir a correr”. (Entrevista psico.001)

“Del curso en sí esperaba que no me aportara mucho en mi trabajo diario. Lo que me sorprendió fue que en los otros cursos de ISTAS los tutores los consideraba muy competentes tanto en el dominio de la materia como a la hora de enseñar, y en este caso no ha sido así”. (Entrevista super.007)

“En cuanto a contenidos, objetivos, metodología, materiales, actividades bastante bien, los peros serían por la tutorización quizás por culpa nuestra. En cuanto a la temporización, para los que tenemos familia bastante justos, muy apretado. Evaluación: correcta en la parte troncal, en cuanto a la especialidad me parece exageradamente estresante el examen presencial”. (Entrevista super.022)

4.3.10. Minimalización lógica: implicaciones causales entre categorías

Este estudio abordó análisis más complejos que se adentraron en el conocimiento para optimizar situaciones según unos resultados esperados. La opción metodológica empleada se conoce como Minimalización Lógica (implicaciones causales entre categorías). Con esta aplicación metodológica se pretendía conocer las condiciones que han darse en las opiniones de los usuarios para que estos muestren una alta satisfacción respecto a la formación recibida.

Este tipo de estrategia obliga a tratar con asociaciones de códigos en busca de condiciones para un resultado; en nuestro estudio nos basamos en la Satisfacción e Impacto como variables resultado. En el proceso se emplean varias características o condiciones como criterios de comparación. Estas vienen a ser parámetros (número de condiciones) que definen el número de columnas de la tabla de datos con la que se trabaja en AQUAD. En nuestro estudio se corresponden en el primero de los análisis con los códigos de las categorías **dificultades** (A = Adaptación; B = Aplicación directa; C = Más contenidos; D = Ninguna; E = Organización; F = Otras; G = Resistencia; H = Tiempo) y **elementos de la programación** (I = IEGEN2 y J = IEGEN1); y en el segundo de los análisis con los códigos de las categorías **Expectativas no cumplidas** (A = Casos prácticos; B = Especialización; C = Herramientas; D = Ninguna; E = Prácticas reales) e **Impacto real** (F = Actuación directa; G = Ayudas a otros; H = Consciencia; I = Seguir estudiando; J = Inconsciencia; K = Seguridad laboral). Mientras que, en ambos casos, el código de alta satisfacción (SCOM) se examinó como resultado esperado (o condición del criterio). Por tanto, en los análisis que vamos a llevar a cabo procesamos once y doce condiciones respectivamente (incluyendo la condición de criterio).

Esta actividad nos permitió conocer cómo han de configurarse los códigos analizados a fin de mantener una relación de causalidad con cada uno de los resultados esperados. Tras la aplicación de los análisis pertinentes, obtuvimos siete implicaciones principales para el primer caso (acdefgh; abcefg; bcdefgh; acdefhi; acdefhj; cdefhij; acefhiJ) y dos implicaciones principales para el segundo caso (bcDefgik; acegHijk). Las interpretaciones y conclusiones comentadas para estos resultados son:

Tabla 4.6. Resultados de la minimalización lógica para una alta satisfacción respecto a dificultades y elementos de la programación

Implicaciones: acdefgh + abcefg + bcdefgh = 64%

Implicación: acdefgh: 44 casos

Implicación: abcefg: 48 casos

Implicación: bcdefgh: 25 casos

De los participantes que tuvieron una alta satisfacción con el curso (complacidos), un 50% de los casos hicieron comentarios acerca de las diferentes dificultades que encontraron respecto al impacto de la formación recibida. Podemos interpretar que la detección de dificultades de tipología diferente por parte de los usuarios no implica que afecte negativamente en la valoración general del curso, así como en su satisfacción.

Implicaciones: acdefhi + acdefhj = 37%

Implicación: acdefhi: 37 casos

Implicación: acdefhj: 31 casos

Un 37% de los participantes que expresaron gran satisfacción no comentaron dificultades en el impacto de la formación en su ámbito laboral (resistencias político-administrativas y económicas de la empresa o resistencias al cambio por parte de los compañeros) y, paralelamente, hicieron una buena valoración de la programación del curso o propusieron modificaciones a los elementos del curso.

Implicaciones: cdefhij + acefhiJ = 32%

Implicación: cdefhij: 29 casos

Implicación: acefhiJ: 30 casos

Un 32% de los participantes del curso comentaron dificultades en el impacto no relacionadas con resistencias personales o institucionales, e hicieron valoraciones al mismo tiempo que propusieron modificaciones de la programación.

4. Fase cualitativa de investigación (I): entrevistas a los participantes

Tabla 4.7. Resultados de la minimalización lógica para una alta satisfacción respecto a expectativas no cumplidas e impacto real

Implicaciones: bcDefgik = 10%

Implicación: bcDefgik: 18 casos

Un 10% de los participantes están muy satisfechos cuando ha habido una aplicación directa en su trabajo y sus expectativas han sido cubiertas totalmente, a pesar de que solicitan unos conocimientos más específicos en especialidades laborales concretas y una mejora de las herramientas para trabajar los aprendizajes con los compañeros de la empresa.

Implicaciones: acegHijk = 13%

Implicación: acegHijk: 23 casos

Un 13% de los participantes están muy satisfechos aunque no han podido aplicar sus conocimientos a la empresa, estos son conscientes y tienen mayor conocimiento de cómo hacerlo, y por eso solicitan prácticas reales en la empresa, más casos prácticos para trabajar la teoría y más herramientas para trabajar lo aprendido con los compañeros en la empresa.

Conclusiones de las implicaciones causales

Las conclusiones a las que llegamos después de aplicar la minimalización lógica sobre los dos escenarios descritos, resultan de la *condición criterio* que toma como resultado esperado la *alta satisfacción* de los usuarios respecto a la formación recibida.

La satisfacción de los participantes no se ve afectada por el hecho de que sean conscientes de la dificultad que supone aplicar lo aprendido en su ámbito de trabajo y, además, distingue la formación que recibe del curso respecto a la posible aplicación de lo aprendido. No obstante, esta satisfacción sí está condicionada al deseo de los participantes de expresar las posibles mejoras que podrían incrementar el impacto de la formación recibida en el ámbito laboral.

4.4. Propuestas para la mejora de la Formación

4.4.1. Sugerencias para los objetivos

- Formular objetivos que se ajusten a áreas profesionales más específicas.

4.4.2. Sugerencias para los contenidos

- Algunos módulos son mejorables y deberían ser más cortos y concretos (temas sobre legislación, jurídicos y técnicos). Otros, sin embargo, han gustado y deberían ser ampliados y tratados con mayor profundidad (temas sobre psicología, ruidos, higiene industrial, etc.).
- Actualizar e imprimir mayor calidad a los contenidos e imágenes (cuidar de que no se repitan, aclarar los conceptos, ampliar las explicaciones, ampliar documentación respecto a los casos que deben resolverse, emplear definiciones en los acrónimos, disminuir el texto e insertar esquemas y ejemplos prácticos) y mejorar la redacción revisando los contenidos para que faciliten su comprensión.
- Adaptar los contenidos a la práctica profesional del puesto de trabajo. El diseño de los contenidos debería enfocarse hacia el ámbito empresarial o administrativo atendiendo a la especificidad del sector y actividad profesional que corresponda.

4.4.3. Sugerencias para la metodología

- Se busca que la formación presencial se centre en dar a conocer mejor el programa, el entorno de la plataforma de aprendizaje y en resolver problemas complejos difícilmente tratables en las tutorías online.
- Se pretende que el aprendizaje sea más dinámico e interactivo trabajando en grupo y en sesiones presenciales sobre casos prácticos que puedan aplicarse posteriormente.
- Disponer de un material de consulta en formato impreso que esté basado en la resolución de casos reales.
- Dotar de mayor flexibilidad los plazos para entregar tareas, ejercicios, etc.
- Homogeneizar el ritmo de aprendizaje del grupo de participantes.

4.4.4. Sugerencias para los materiales

- Actualizar los temas relacionados con la legislación.
- Revisar el material para unificar estilos de redacción y corregir algunas partes del material que se repiten.
- Añadir un esquema con los puntos a seguir para llevar a la práctica los temas tratados.
- Utilizar carpeta de anillas y hojas intercambiables para hacerlos manejables y fáciles de actualizar.
- Ampliar el contenido práctico con más ejemplos y diferentes ejercicios.

4.4.5. Sugerencias para las actividades

- Determinar correctamente la temporización de las actividades ajustándolas al diseño de las mismas.
- Diseñar actividades más específicas, con un enfoque práctico y de aplicación directa sobre supuestos y situaciones diversas del contexto real laboral.

4.4.6. Sugerencias para la evaluación

- Flexibilizar la temporización de las evaluaciones para adaptarlas mejor a las disponibilidades horarias de cada participante.
- Se busca permanentemente que las evaluaciones sean más específicas del campo profesional.
- Cuestionar o revisar el baremo y los criterios utilizados para encontrar fórmulas más justas que equiparen el trabajo realizado durante el curso con la evaluación final.

4.4.7. Sugerencias para la temporización

- Flexibilizar los plazos de tiempo en la realización de exámenes y entrega de actividades.

4.4.8. Sugerencias para la tutorización

- Mejorar la comunicación con el tutor, accediendo directamente a este a través de diferentes canales de comunicación (chat, correo, etc.).
- Trabajar con tutores que pertenezcan a especialidades laborales concretas.

4.4.9. Sugerencias para un mayor impacto de la formación en el sector laboral

- (IDRES): Estrategias para conseguir que en las empresas se tomen en serio la prevención de riesgos.
- (IDRES): Trabajar técnicas de comunicación en el curso para convencer, negociar y/o negociar la puesta en marcha de la PRL en la empresa.
- (INCAS): Mayor coordinación entre la organización del curso y la empresa/administración que es la que aporta la información.
- (INCAS): Mayor diversificación en los casos prácticos para que estén más relacionados con sectores específicos de los participantes.
- (INEST): Solicitan que los cursos generales atiendan a las distintas especialidades, ofertando módulos concretos (optativos) que puedan ser elegidos por los participantes en función de sus intereses profesionales.
- (INPRA): Incluir la posibilidad de prácticas en empresas. Contar con una relación de empresas colaboradoras.
- (IDADA): Adaptar los contenidos e individualizarlo al sector laboral de cada uno.
- (IDOTR): Realizar el examen en la provincia de origen.