Diseño de un cuestionario de evaluación de la satisfacción con la formación en prevención de riesgos laborales

Martínez, I. M., Grau, R., Salanova, M.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es diseñar un cuestionario de evaluación de la formación y explorar el carácter predictivo de la satisfacción respecto a las intenciones de seguir formándose en el futuro. Sobre una muestra de 82 trabajadores asistentes a un curso de formación en prevención de riesgos, se han considerado tres grupos de variables (situación formativa personal, satisfacción con la formación e intención de conducta formativa futura) y se han establecido relaciones entre ellas. Los resultados no confirman la relación entre situación formativa personal y satisfacción con la formación, pero sí que existen relaciones entre satisfacción e intención de conducta futura y entre situación formativa personal e intención de conducta futura. Análisis más detallados reflejan los aspectos concretos de la satisfacción y la situación formativa personal, que mejor predicen la intención de seguir realizando acciones formativas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

PALABRAS CLAVE

Evaluación, formación para la prevención, satisfacción.

DESIGN OF A QUESTIONNAIRE TO EVALUATE SATISFACTION WITH TRAINING IN OCCUPATIONAL RISK PREVENTION

ABSTRACT

The aim of this work is to design a questionnaire for training evaluation and to explore the relations between satisfaction and future training behaviour. The sample is 82 assisting workers to a training course about prevention of risks. Three groups of variables had been considered: personal training situation, training satisfaction, intention of future training behaviour and relationships have settled down among them. Results do not confirm the relationship between personal training situation and satisfaction with the training, but we found significant relationships between satisfaction and intention of future behaviour and between personal training situation and intention of future behaviour. Further analysis show the specific aspects of the satisfaction and the personal training situation that predict the intention of continuing carrying out training as regards security and health at work.

KEY WORDS

Evaluation, prevention training, satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Con la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales¹ de noviembre de 1995, aparece un núcleo de necesidades formativas relacionadas con la prevención de riesgos en contextos laborales.

En la Ley se señala entre las actividades necesarias para la prevención, la necesidad de formación de los trabajadores en materia preventiva. Así, en el Artículo 15 sobre principios de la acción preventiva aparecen dos de estos principios relacionados con aspectos formativos, en concreto el principio g) planificar la prevención; y el i) dar instrucciones adecuadas a los trabajadores.

Además, no sólo se debe dar información y formación sobre los riesgos de cada puesto de trabajo, sino que en muchas ocasiones primero es necesario un cambio de actitud de los propios trabajadores hacia la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo. De esta manera, se entiende que la formación, no sólo prepara para desempeñar

---

Dpto. Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología. Universitat Jaume I. Castellón.

Correspondencia:

Isabel M. Martínez.

Departamento de Psicología. Universitat Jaume I.

Ctra. Borriol, s/n (Edificio B) 12080. Castellón

E-mail: imartine@psi.uji.es

Trabajo recibido el 18-III-99. Aceptado el 1-X-99.

un nuevo rol laboral, sino que también ayuda a consolidar una mentalidad que permite, por ejemplo, asumir los cambios^{2, 3} o consolidar actitudes favorables hacia ciertos procesos. Los programas formativos diseñados al respecto deben pretender no sólo desarrollar conocimientos y destrezas relacionadas con la seguridad y salud laboral, sino también consolidar una actitud favorable capaz de generar conductas «seguras» en el trabajo, además de consolidar una mentalidad en donde se entienda la formación como un proceso continuo de reciclaje y mejora de los conocimientos, siendo conscientes de la necesidad de formarse en materia de prevención y seguridad laboral de manera ininterrumpida.

No obstante, para garantizar que la formación que se está impartiendo es efectiva, requerimos de técnicas de evaluación y seguimiento de la misma que sean válidas y fiables. La evaluación de la formación es necesaria primero como elemento de retroalimentación del proceso y por otro lado para comprobar y verificar su eficacia y los resultados obtenidos. Esta evaluación se plantea a varios niveles: primero, la evaluación referida a los alumnos (nivel de cualificación obtenida, consecución de objetivos, grado de capacitación para un puesto, etc.); en segundo lugar, evaluación de la programación (diseño, profesorado, gestión y organización, etc.) y por último, evaluación de la eficiencia o rentabilidad de la formación (adecuación de lo aprendido a las demandas del puesto de trabajo).

Algunos autores⁴⁻⁶ han señalado que, a pesar de su importancia, la evaluación del proceso formativo es pobremente realizada en las empresas. En este sentido una aproximación sobre los criterios de evaluación de la formación es el «Modelo de cuatro pasos para la evaluación» de Kirkpatrick⁷. Este autor plantea cuatro criterios para la evaluación de la formación en la empresa: 1) reacciones de los formandos; 2) aprendizaje; 3) transferencia, y 4) resultados. En este sentido nuestro trabajo se situaría en el primer nivel de análisis ya que partimos de la satisfacción experimentada por los formandos respecto a la formación recibida.

Por otro lado, según Brinkerhoff⁸ la evaluación es necesaria en seis momentos principales de los programas de formación: 1) detección de necesidades formativas; 2) análisis de los programas diseñados; 3) seguimiento de la formación mientras se está impartiendo; 4) logros inmediatos al concluir el curso; 5) ejecución de los formandos en su puesto de trabajo, y 6) contribución real de la formación al funcionamiento global de las distintas unidades y de la propia organización. Desde esta aproximación, el presente trabajo se situaría en el momento que Brinkerhoff⁸ ha considerado como inmediato al concluir la formación, una vez finalizado un curso de

formación.

Desde otra perspectiva, siguiendo los modelos teóricos propuestos para evaluar la satisfacción con ciertos servicios (educativos, servicios sociales, etc.), se han analizado las posibles consecuencias que podría tener la satisfacción de los consumidores. Numerosos investigadores han destacado entre estas consecuencias, las intenciones de conducta futura en relación al servicio y las actitudes hacia el mismo⁹⁻¹¹. Aplicado a la formación, la satisfacción con cierta experiencia formativa puede influir en otras acciones formativas futuras, predisponiendo al formando positiva o negativamente.

En este contexto, el objetivo concreto de este trabajo es doble: en primer lugar, diseñar un cuestionario específico de evaluación de la satisfacción con la formación. En segundo lugar, explorar el carácter predictivo de la satisfacción respecto a las intenciones de seguir formándose.

En relación con estos objetivos se plantean las siguientes hipótesis: 1) existen relaciones entre situación formativa personal y satisfacción con la formación. Esto es: el nivel de formación básica del formando, el haber realizado formación anteriormente, las posibilidades de aplicar lo aprendido, etc., se relacionan con la satisfacción experimentada. 2) La satisfacción con la formación es un predictor de la intención de conducta futura. De manera que las personas más satisfechas con la formación serán las que manifiesten más intención de continuar formándose. 3) Algunos aspectos concretos de la situación formativa personal, predicen intenciones de futura conducta formativa. Concretamente el nivel educativo y el haber realizado formación con anterioridad, pueden predecir mayor interés por seguir formándose.

MATERIAL Y MÉTODOS

Muestra

El estudio se llevó a cabo con una muestra compuesta por 82 sujetos asistentes a un curso de Técnico en Prevención de Riesgos Laborales. Nivel Intermedio. El curso pretendía, desde una óptica plural y multidisciplinar, abordar un conjunto de materias que comprende la seguridad y la salud laboral en las empresas, incluyendo temas tan importantes como la prevención de riesgos laborales, la organización y la gestión de la seguridad en la empresa. Organizado conjuntamente por la Fundació Universitat Jaume I y la Unió de Mutuas, el contenido del curso tenía un enfoque integrado y para su desarrollo se tuvo en cuenta la perspectiva que señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y el Reglamento de los Servicios de

Prevención. Distintas instituciones se responsabilizaron de impartir la docencia de este curso con un importante contenido práctico: Universitat Jaume I, Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Unión de Mutuas. También colaboraron otras entidades como Sindicatos, Sociedad Levantina de Medicina del Trabajo, Confederación de Empresarios, etc. La duración del curso fue de seis meses con sesiones de cinco horas, dos días a la semana. Al concluir el curso se certificó a los asistentes su participación y aprovechamiento.

Los sujetos que componen la muestra utilizada en el estudio pertenecían a diferentes sectores de producción y de servicios tanto públicos como privados de la provincia de Castellón. En su mayoría eran trabajadores que no realizaban tareas relacionadas con la prevención, pero la superación del curso les acreditaría para desempeñar estas tareas dentro de los servicios de prevención.

De estos 82 sujetos, el 73% son hombres y el 17% mujeres. Sus edades están comprendidas entre 20 y 56 años, siendo la media de edad de 36 años y la desviación típica de 9,05. Hay que advertir que en el momento de comenzar el curso los trabajadores no ocupaban puestos específicos relacionados con la prevención de riesgos.

Proceso de elaboración del cuestionario

El cuestionario fue diseñado por las autoras de este trabajo aplicando el método de «incidentes críticos» de Herzberg y cols.¹². En la primera fase se les preguntó a los sujetos acerca de los aspectos del curso que más satisfacción les habían producido así como aquellos otros con los que se habían sentido más insatisfechos. Esta información se obtuvo de forma anónima. A partir de todos esos comentarios, se realizó un análisis de la información (mediante un sistema de tres jueces). La tarea de los jueces consistió en categorizar los comentarios agrupando aquellos que se referían al mismo concepto (p. ej., las sillas no son cómodas, las mesas son bajas, el aula tiene mala sonoridad, etc.). La categorización la hacían dos jueces y el tercero intervenía en los casos en que no había acuerdo.

Las categorías más representativas, se redactaron de forma adecuada y se elaboraron los 12 ítems del cuestionario final. Para contestar el cuestionario se utilizó una escala de medida tipo Likert con cinco alternativas mediante la cual los sujetos manifestaban su grado de acuerdo o desacuerdo con la propuesta del ítem (Anexo I).

A los 12 ítems del cuestionario se añadieron otras preguntas dirigidas a obtener información sobre el sujeto a fin de conformar el resto de variables del estudio: situación formativa e intenciones de conducta formativa futuras.

Variables

Se han considerado tres grupos de variables: 1) satisfacción con el curso de formación, evaluada con el cuestionario diseñado para tal fin. 2) Situación formativa personal, evaluada a través de ítems referidos a características sociodemográficas (sexo y edad), nivel educativo, experiencia previa en formación y expectativas de transferencia de lo aprendido a su puesto de trabajo o expectativas de desempeñar un trabajo relacionado con la prevención de riesgos. 3) Intenciones de conducta futura, referida por un lado a la intención de realizar otros cursos de formación en general y por otro a la intención de realizar cursos de formación relacionados con seguridad y salud en el trabajo.

Análisis

Con el propósito de determinar la estructura empírica del cuestionario se realizó un análisis factorial de componentes principales con rotación varimax utilizando el programa SPSS. El análisis de consistencia o fiabilidad del cuestionario se valoró mediante el cálculo del alpha de Crombach. La asociación entre variables se ha valorado mediante la *t* de Student.

RESULTADOS

Análisis de ítems

En la tabla 1 se representan los estadísticos descriptivos de cada ítem así como los índices de homogeneidad corregidos. Se constata que los valores son aceptables en todos los casos, excepto en el ítem 4 que obtiene una homogeneidad baja. Esto podría recomendar la eliminación del ítem en futuros estudios.

Estructura factorial

Los análisis mostraron tres factores que explican el 54,2% de la variancia total del cuestionario. En torno a estos tres factores se agrupan los ítems del cuestionario facilitando los posteriores análisis, ya que en lugar de trabajar con los 12 ítems se consideran los tres factores.

El factor 1 (F 1) explica el 29,5% de la variancia total del cuestionario. Lo componen cinco ítems (5, 7, 8, 9 y 12). Los ítems que más pesan en este factor se refieren a aspectos relacionados con la utilidad práctica de la formación: la idoneidad de la relación teoría-práctica en las sesiones del curso, la utilidad de lo aprendido en el trabajo desempeñado actualmente y la utilidad de lo aprendido para el desarrollo personal.

Tabla 1. Datos descriptivos de los ítems, estructura factorial. Correlaciones ítem-total y fiabilidad

Ítem	Estadísticos descriptivos			Correlaciones ítem-total							Fiabilidad Consistencia interna	
	N	Media	Desv. típica	Estructura factorial			Correlación ítem-subescala	Subescala	Correlación ítem-total	Relación ítem-total corregida homogeneidad	Excluyendo el ítem total	Excluyendo el ítem subescala
1	82	3,78	0,88	0,42	0,33	0,43	0,30	F 3	0,51	0,51	0,71	0,31
2	82	2,68	0,98	0,08	0,62	0,24	0,46	F 2	0,37	0,37	0,73	0,58
3	82	4,40	0,60	0,31	0,28	0,62	0,40	F 3	0,49	0,49	0,72	0,26
4	82	3,13	1,21	-0,21	0,06	0,77	0,22	F 3	0,08	0,08	0,77	0,56
5	82	4,20	0,66	0,59	-0,11	0,45	0,44	F 1	0,39	0,39	0,73	0,74
6	82	2,98	0,90	0,10	0,69	0,18	0,47	F 2	0,44	0,44	0,73	0,57
7	82	3,57	0,88	0,46	0,38	-0,15	0,34	F 1	0,37	0,39	0,72	0,77
8	82	2,41	1,13	0,68	0,08	-0,02	0,51	F 1	0,39	0,49	0,72	0,72
9	82	3,12	1,02	0,80	0,138	0,02	0,63	F 1	0,49	0,34	0,71	0,67
10	82	2,94	0,91	0,07	0,68	0,04	0,45	F 2	0,34	0,31	0,73	0,59
11	82	3,49	0,80	0,01	0,70	-0,02	0,39	F 2	0,31	0,54	0,73	0,62
12	82	3,63	0,91	0,89	0,03	0,10	0,76	F 1	0,54	0,37	0,71	0,62
Valor Propio				3,54	1,69	1,18						
% Variancia total				29,50	14,90	9,80						
% Variancia explicada					54,28	27,49	18,08					
Fiabilidad (alpha)				0,76	0,66	0,45						

El factor 2 (F 2) explica el 14,9% de la varianza total. Lo componen cuatro ítems (2, 6, 10 y 11) que contemplan cuestiones referidas a la gestión y programación del curso de formación. En concreto: la idoneidad del horario, la cualificación del profesorado, la utilización de medios audiovisuales por los profesores y el material de apoyo entregado a los formandos.

El factor 3 (F 3) explica el 9,8% de la varianza total. Lo componen tres ítems (1, 3 y 4). Este factor agrupa ítems referidos al confort experimentado por los formandos en las actividades formativas, tanto a nivel socio-afectivo como ambiental, de mobiliario, etc. En concreto la satisfacción por realizar una actividad diferente a la que se realiza normalmente, la satisfacción por relacionarse con otras personas con intereses similares y la comodidad en las sesiones (local y mobiliario).

Análisis de la fiabilidad

La fiabilidad de la escala total es satisfactoria ($\alpha = 0,74$), así como la de dos de los factores (F 1 = 0,76 y F 2 = 0,66). En el caso de F 3, cuya puntuación es de 0,45, podría aumentar su valor si eliminamos el ítem 4.

Análisis diferenciales

En primer lugar se ha analizado la relación entre satisfacción y situación formativa personal (características sociodemográficas, nivel educativo,

experiencia previa en formación y expectativas de transferencia de lo aprendido). Los resultados muestran que no hay relación entre estas variables.

Por otro lado, el análisis realizado para establecer relaciones entre satisfacción e intención de conducta futura si muestra diferencias significativas, tanto a nivel general, como con cada uno de los factores. Se han hallado relaciones positivas entre la satisfacción global (puntuación general en el cuestionario) y la intención de seguir realizando cursos de formación en general ($t = 0,008$, $p < 0,01$), así como con la intención de seguir formándose en temas relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo ($t = 0,000$, $p < 0,01$). Esta relación es en el sentido de: a mayor nivel de satisfacción, más intención de continuar formándose. En cuanto a los factores (puntuación en cada uno de los factores del cuestionario considerados), se han podido establecer relaciones entre F 1 ($t = 0,001$, $p < 0,01$) y F 3 ($t = 0,000$, $p < 0,01$), con la intención de seguir realizando cursos de formación en general. Sin embargo, no hay relación entre satisfacción y F 3.

En cuanto a las relaciones entre experiencia previa e interés en seguir realizando formación relacionada con la seguridad y la salud en el trabajo, se han podido establecer relaciones tanto a nivel general ($t = 0,000$, $p < 0,01$) como con cada uno de los factores F 1 ($t = 0,000$, $p < 0,01$), F 2 ($t = 0,002$, $p < 0,01$), F 3 ($t = 0,002$, $p < 0,01$).

En una segunda aproximación, se han analizado las relaciones existentes entre las variables situación formativa personal e intención de conducta futura. Los análisis muestran relación en dos casos: primero, entre experiencia previa en

formación y la intención de seguir realizando cursos de formación en general ($t = 0,003$. $p < 0,01$). Así, se manifiesta más interés en seguir formándose cuando se ha tenido una experiencia previa en formación. Segundo, se ha podido establecer una relación positiva entre expectativas de transferencia e intención de seguir realizando cursos de formación en general ($t = 0,006$. $p < 0,01$). Sin embargo, las relaciones no han podido establecerse con variables sociodemográficas y nivel educativo de los formandos.

DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo, los análisis de los resultados de la aplicación del cuestionario diseñado a una muestra de 82 trabajadores ha puesto de manifiesto una estructura factorial de la satisfacción referida a tres aspectos de la misma: 1) utilidad práctica de la formación; 2) gestión y programación de la formación, y 3) confort. Las propiedades psicométricas del cuestionario son buenas y, por tanto, este cuestionario se podría utilizar para evaluar el nivel de satisfacción con la formación en prevención de riesgos laborales, siendo especialmente útil para evaluar estas tres dimensiones.

En relación a los factores que están prediciendo el nivel de satisfacción con la formación cabe señalar que en el presente estudio se han considerado un grupo de variables agrupadas bajo el epígrafe de situación formativa personal, que han sido relacionadas con la satisfacción experimentada inmediatamente después de realizar la acción formativa, sin hallar diferencias significativas a nivel global ni teniendo en cuenta cada uno de los factores. Atendiendo a estos resultados, la satisfacción experimentada con una acción formativa determinada, no podría ser explicada en función de este tipo de variables personales (características sociodemográficas, nivel educativo, experiencia previa en formación y expectativas de transferencia de lo aprendido).

En cuanto a la satisfacción como predictor de la intención de realizar «más» formación en el futuro, encontramos algunos resultados destacables. En primer lugar, la satisfacción con la formación es un buen predictor de la intención de seguir formándose en general y en materia de seguridad y salud laboral, en un futuro próximo. Los sujetos más satisfechos con la acción formativa que acaban de realizar, manifiestan más disposición a seguir realizando cursos de formación.

En un análisis más detallado, teniendo en cuenta los tres factores de satisfacción, se constata que los factores que están más relacionados con la intención de conducta formativa son: el factor denominado «utilidad

práctica» (relación teoría-práctica, utilidad de lo aprendido para el desarrollo personal y para el trabajo) y el de «confort» (relaciones interpersonales, local y mobiliario, actividad diversa). El cuidar estos aspectos en la programación y planificación de cursos de formación es importante para desarrollar expectativas de seguir formándose.

Por último, se han analizado las relaciones entre las variables referidas a la situación formativa personal y las intenciones de conducta futura mostrando que ciertos aspectos de estas variables, como son la experiencia previa y las expectativas de transferencia, se comportan como predictores de las futuras conductas de formación. De esta manera son los sujetos que ya han tenido anteriores experiencias en formación y aquellos que tienen expectativas de transferir los conocimientos aprendidos en la formación al puesto de trabajo, los que más predispuestos están a seguir formándose.

En suma, nuestros resultados ponen de manifiesto la necesidad de utilizar algunas técnicas didácticas y motivacionales en relación con el aprendizaje y la transferencia de la formación. El hecho de haber realizado formación con anterioridad y las expectativas que los trabajadores tienen de transferir lo aprendido en un curso a su propio puesto de trabajo predicen la intención de seguir formándose y esto nos pone alerta sobre la necesidad de diseñar cursos de formación en donde se potencien experiencias de éxito en los formandos para así aumentar la autoeficacia relacionada con la formación. También se pone de manifiesto la necesidad de que se diseñen cursos en donde luego sea posible la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo. Básicamente la metodología requerida para conseguir estos objetivos debería enfatizar el principio pedagógico de «actividad-actividad-actividad», esto es, que los formandos realicen por sí mismos los casos y problemas propuestos en las aulas, así como la utilización más sistemática del «método demostrativo» y el «aprendizaje por descubrimiento».

No obstante, nuestro estudio presenta algunas limitaciones que en parte ya están siendo subsanadas por nuestro equipo de investigación. En primer lugar, para conocer el mecanismo causal de los procesos resultantes en nuestro estudio, es necesario llevar a cabo un estudio longitudinal para comprobar en qué medida las intenciones manifestadas por los formandos se han materializado en conductas reales, y con ello, analizar las posibles variables mediadoras y moderadoras de los cambios. En segundo lugar, es necesario utilizar otros instrumentos de evaluación de la formación que midan también el aprendizaje, la transferencia al puesto de trabajo, los cambios en autoeficacia y motivación hacia la formación y el

impacto de la formación en un aumento de la seguridad y la salud en el trabajo. Por último, sería conveniente evaluar la formación en distintos momentos temporales del proceso formativo, para tener así la posibilidad de recibir una retroalimentación y realizar ajustes y modificaciones en el proceso formativo. Nuestro equipo de investigación está llevando a cabo en la actualidad un proyecto de investigación (financiado por la Universitat Jaume I y la Fundació Caixa-Castelló), en donde se tienen en cuenta estas mejoras, utilizando un diseño longitudinal que pretende elaborar protocolos de evaluación de riesgos psicosociales y de diseño de procesos formativos que garanticen la eficacia de las medidas de prevención de riesgos en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. BOE n.º 269, de 10 de noviembre de 1995.
2. Salanova M, Peiró JM, Grau R, Hernández E, Martí C. Necesidades de formación y características de la formación continua en empresas de maquinaria y metal: un estudio diferencial en función de la introducción de nuevas tecnologías. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 1993;25:127-144.
3. Grau R, Hernández E, Salanova M, Peiró JM. La mejora de la cualificación profesional: atribución de problemas y características organizacionales. Psicología del trabajo y organizaciones 1995;11:19-33.
4. Goldstein IL. Training in Organizations. Pacific Grove; Brooks/Cole; 1993.
5. Dipboye RL, Smith CS, Howell WC. Understanding industrial and organizational psychology: an integrated approach. FT Worth Texas US: Harcourt Brace College Publishers; 1994.
6. Ford KF, Kraiger K. The application of cognitive constructs and principles to the instructional systems. Model of training: implications for needs assessment, design, and transfer. International Review of Industrial and Organizational Psychology 1995;10:1-48.
7. Kirkpatrick DL. Evaluation of training. En: Craig RL (Ed.) Training and Development Handbook, 2nd edition. Nueva York: McGrath-Hill; 1976. p. 18-27.
8. Brinkerhoff RO. Achieving results from training. San Francisco: Jossey-Bass; 1987.
9. Swan JE, Oliver RL. Postpurchase communication by consumers. Journal of Retailing 1989;65:516-33.
10. Martínez-Tur V, Tordera N. Comparación de modelos causales sobre satisfacción del usuario. Estudios sobre consumo. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo; 1995.
11. Varela J. Satisfacción/insatisfacción de los consumidores y comportamientos postconsumo derivados. Estudios sobre Consumo 1991; 23:65-78.
12. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New York: Wiley; 1959.

ANEXO I

Ítems del cuestionario satisfacción con la formación:

1. Me ha resultado gratificante asistir al curso y realizar una actividad diferente a la que hago habitualmente.
2. El horario del curso me ha parecido muy adecuado.
3. Me ha resultado gratificante el relacionarme con otras personas con intereses similares a los míos.
4. El local y el mobiliario del aula han resultado incómodos.
5. Me ha resultado muy positivo el conocer opiniones y puntos de vista de otros compañeros.
6. El profesorado que ha impartido el curso ha sido muy cualificado.
7. El modulo dedicado a formación y actitudes en el trabajo me será útil en mi trabajo.
8. Las sesiones me han parecido excesivamente teóricas.
9. Lo aprendido en el curso podré aplicarlo en mi trabajo.
10. La utilización de medios audiovisuales por parte de los profesores ha sido adecuada.
11. El material de apoyo que se ha entregado ha sido suficiente.
12. Lo aprendido en el curso me servirá para mi desarrollo personal.

Ítems sobre la «intención de conducta futura»:

1. Tengo intención de realizar otros cursos de formación.
2. El haber hecho este curso me ha motivado para seguir estudiando sobre seguridad y salud en el trabajo.

Escala de respuesta:

1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo