

# Método Cuestionario

Para realizar este método se solicita al personal que responda a un cuestionario de análisis y en él, registre todos los datos e indicaciones posibles sobre el trabajo ejecutado, así como su contenido y características.

Cuando se trata de puestos semejantes y de naturaleza rutinaria, es más rápido y económico distribuir estos cuestionarios entre las posiciones semejantes. El cuestionario debe elaborarse de manera que permita obtener respuestas concretas y útiles. Antes de realizarlo, deben conocer al menos un ocupante del puesto y su superior para elaborar las preguntas adecuadas y eliminar detalles innecesarios.

## Características:

- La recolección de datos se efectúa mediante un cuestionario que llena el ocupante o jefe directo.
- La participación del analista es pasiva, en cambio la del ocupante es activa.

# Método Cuestionario

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Los ocupantes y jefes directos pueden llenar el cuestionario conjunta o individualmente y con ello se proporciona una visión más amplia.	No es un método recomendado en puestos de bajo nivel, ya que su nivel de interpretación y responderlo es escrito.
Es el método más económico.	Exige que se planee y elabore con cuidado.
Es el que más personal involucra, ya que puede distribuirse y ser devuelto con rapidez.	Tiende a ser superficial o distorsionado en cuanto a las respuestas escritas.
Es el método ideal para analizar puestos de alto nivel, sin afectar el tiempo ni actividades más importantes, ya que ellos deciden cuando lo responden.	Implica ambigüedad si no se toma el tiempo adecuado para responderlo y solo lo llenan por compromiso, omitiendo datos y hechos.