

# QUESTIONARIO DE ANÁLISIS

*"Before you begin a training program for your small business, learn what skills and knowledge your workforce has." - Kevin Johnston*

# AN

El objetivo fundamental de un cuestionario de análisis de necesidades formativas es ayudar a detectar cuál es la situación y sacar conclusiones que nos ayuden a definir la situación. También servirá para concretar aspectos que nos ayuden al diagnóstico de la situación y el diseño del programa de la formación.



- ➔ Establecer cuáles son los objetivos de la evaluación y la información que se desea recoger.
- ➔ Identificar el colectivo objetivo del mismo.
- ➔ Crear un borrador del cuestionario.
- ➔ Estructurar y formatear el cuestionario.
- ➔ Realizar una prueba piloto.
- ➔ Pasar al colectivo elegido.



## CONTENIDO Y PRESENTACIÓN

Preguntas generales deben ir primero y específicas después: de lo general a lo particular.  
Preguntas ordenadas por nivel de importancia.  
Las preguntas sobre comportamientos (lo que se hace) deben ir antes de las preguntas sobre actitudes (lo que se siente).  
Preguntas abiertas antes de las preguntas cerradas.  
Preguntas más polémicas o sensibles deben ponerse al final del cuestionario.  
Se deben incluir epígrafes y párrafos de introducción para cada bloque temático.  
Asegurar que se deja el espacio suficiente para las respuestas.

## CALIDAD DE LAS PREGUNTAS

Usar preguntas abiertas sólo cuando sean realmente necesarias.  
La formulación de las preguntas debe ser sencilla y directa.  
Cada pregunta debe plantear un solo concepto.  
Se debe incluir como opción de respuesta "no lo sé".  
Las preguntas sensibles deben ser debidamente presentadas.

Puede tratarse de un cuestionario general de análisis de necesidades o uno que tenga por objetivo obtener información específica sobre conocimientos, habilidades y actitudes.



## GENERAL