



NOTAS

MEDIDA DE ACTITUDES Y OPINIONES

301.085.2

Por FRANCISCO ANSON OLIART

1. Las escalas de actitudes

HACE unos años tuve ocasión de realizar una entrevista a una serie de personas sobre los gitanos. He aquí la respuesta de una de ellas:

P.—¿Qué opina usted de los gitanos?

R.—Pues que es gente que vive a costa de los demás. No les importa mentir y robar. Lo aprenden desde pequeños; es su costumbre..., aunque habrá excepciones, claro está...

Hay gente a la que les resultan simpáticos. Por la leyenda que les han hecho, por su folklore, por su manera descuidada y nómada de vivir. Pero es que apenas los han tratado. Estando cerca de ellos uno tiene el alma en

vilo. Son muy antipáticos de convivir...; a nadie le agrada tratar con gitanos íntimamente...; no digamos si uno tiene hijos...

Yo creo que, en bien de todos, se les debía tener apartados, como se hace ahora...; también por el bien de ellos, porque si no los llegaríamos a expulsar violentamente del lado de nuestras familias, porque tienen una forma de vivir y una moral distinta de la nuestra...

De acuerdo con Krech, Crutchfield y Ballachey, las creencias o conocimientos, los sentimientos y la prominencia o tendencias reactivas forman la estructura de las actitudes. A las creencias o conocimientos corresponde sobre todo el primer párrafo de la entrevista; a los sentimientos de simpatía-antipatía, el segundo párrafo, y a la prominencia o tendencias reactivas, el tercero. Por consiguiente, el componente cognoscitivo o intelectual supone en nuestro caso el conocimiento o creencia de que los gitanos viven a costa de los demás, etc.; el componente sentimental supone vivenciar el objeto como placentero o displacentero, como simpático o antipático, y el componente reactivo supone cualquier inclinación a actuar de una manera determinada ante el objeto de la actitud: «Yo creo que se les debería tener apartados...»

De todos los métodos empleados para medir actitudes, el más usado y el más comprobado es el de las escalas de actitud. La mayor parte de las escalas de actitud miden únicamente el componente cognoscitivo de la actitud, esto es, las creencias de un individuo acerca de un objeto determinado. No obstante, se ha demostrado que es posible medir también los componentes sentimental y reactivo.

En cualquier caso una escala debe reunir las siguientes condiciones:

1. Medir única y exclusivamente la dimensión o dimensiones de los componentes cognoscitivos, sentimentales y reaccionales que estructuran la actitud.

2. Permitir conocer la dirección positiva o negativa de la actitud—por ejemplo, se es o no partidario del Plan de Desarrollo Económico y Social—, así como el punto neutro de la actitud, es

decir, la carencia de actitud. En efecto, el hecho de que existan los gitanos no quiere decir que todas las personas deban ser pro o antigitanos. Habrá personas que no tengan ninguna actitud al respecto.

3. Permitir conocer el grado de la actitud. Por ejemplo, ¿se considera que el actual Plan de Desarrollo es «mejor» o «mucho mejor» que el anterior?

4. Permitir conocer la intensidad de la actitud. Por ejemplo, ¿con qué fuerza se es partidario de los derechos de la mujer? Indudablemente, el grado de la actitud y la intensidad están bastante relacionados, lo que no quiere decir que una actitud muy intensa tiene que ser al mismo tiempo muy extremada. Por ejemplo, se puede defender intensamente que el actual Plan de Desarrollo es «mejor» que el anterior, mientras que puede haber personas que opinen que es «mucho mejor», aunque no lo defiendan con tanta intensidad.

5. Permitir conocer la consistencia de la actitud. Por ejemplo, se es partidario, en líneas generales, de la planificación; pero, dentro de la planificación, ¿se es partidario sobre todo de la planificación educativa o del trabajo, etcétera?

En resumen, medir actitudes supone tanto como poder asignar a un individuo una posición numérica dentro de un *continuum*. Esto es, cuando queremos *ordenar* a las personas de acuerdo con el problema tratado —en vez de limitarnos a clasificarlas—, estamos midiendo actitudes y no opiniones. Por ejemplo, si lo único que intentamos saber es que una persona X apoya las asociaciones de funcionarios y otra persona Y se opone a ellas, estamos conociendo opiniones. Pero si intentamos concluir que la persona X apoya el asociacionismo funcional más que la persona Y, quien a su vez la apoya más que la persona Z, etc., nos encontramos ante una encuesta de actitudes. Conviene advertir también que la medida de las actitudes, como la de todos los determinantes psicológicos, tiene que ser necesariamente indirecta. Las actitudes sólo pueden ser conocidas y medidas sobre las manifestaciones del sujeto hacia el objeto de la actitud: afirmaciones o negaciones verbales o escritas, sentimientos, disposiciones a actuar, así como las acciones explícitas, hacia el objeto en cues-

ción. Finalmente, indicar que, lógicamente y a mayor abundamiento, las técnicas de medición de las actitudes sirven igualmente para conocer las opiniones.

2. Clases de escalas

2.1 ESCALAS DICOTÓMICAS

Se reducen a preguntar por la dirección positiva o negativa (dicotómica) del sujeto respecto a determinados aspectos o atributos de una actitud. Por ejemplo, si un profesional de R. P. quiere conocer cuál es la actitud—favorable o desfavorable—hacia su organización por parte de los empleados o funcionarios, preguntará por varios aspectos de la organización, en los que el sujeto se debe definir, contestando *sí* o *no*, o en último caso, *no sabe* o *sin opinión*. Teniendo en cuenta el conjunto de las respuestas, se podrá llegar a definir la dirección de los empleados respecto a la organización e incluso podría determinarse en alguna medida su intensidad.

2.2 ESCALAS DE CLASIFICACIÓN PREFERENCIAL

Cabe reducirlas a tres tipos:

2.2.1 *Escalas de ordenación preferencial simple*.—Consiste en pedir al sujeto que clasifique el material ofrecido por orden de preferencia. Por ejemplo, se da una lista de palabras que representan profesiones, nacionalidades, ideologías, etc., y se pide que se clasifiquen.

Dentro de estas escalas se encuentran también las de material no verbal, como la de Horowitz, que, a través de la clasificación de doce fotografías de niños (ocho negros y cuatro blancos), determinaba las actitudes racistas. Estas últimas tienen interés cuando se aplican a individuos de bajo nivel cultural o a niños.

2.2.2 *Escalas de preferencia de palabras*.—Se presentan una serie de palabras y se pide al individuo que tache las que le resulten más desagradables, obedeciendo a sus impulsos y sin intelectualizar sus respuestas. Por ejemplo, dinero, religión, sexo, arte, política, adulterio, salud, etcétera.

Este tipo de escalas parecen, en principio, poco rigurosas. Su supuesta validez científica se basa en la tendencia, hasta cierto punto comprobada, de que el individuo tachará las palabras respecto de las que tiene una actitud en contra.

2.2.3 *Escalas de preferencia de frases.*—Consiste en pedir al individuo que elija una frase entre una serie ordenada por intensidad. Es decir, se le presenta una proposición, y a continuación, una serie de frases que expresan la dirección y la intensidad de esa actitud. Por ejemplo, si quiere saberse qué actitud existe respecto de la formación jurídica de los funcionarios públicos, cabría preguntar:

Hablando en términos generales, ¿qué alternativas de las de esta lista le parecen a usted mejor?

- Un funcionario *ante todo* debe saber Derecho.
- Es *necesario* que los funcionarios sepan Derecho.
- Es *conveniente* que los funcionarios sepan Derecho.
- El Derecho es *necesario*, pero no más que otro tipo de preparación.
- Hay *demasiada* preocupación por el Derecho, en perjuicio de otros tipos de conocimientos más prácticos y eficaces.
- Los conocimientos jurídicos sólo son necesarios para los funcionarios que desempeñen *funciones jurídicas*.
- El funcionario no necesita en absoluto saber Derecho.

«Se habla mucho de que es necesario modernizar y tecnificar nuestra Administración pública. Ahora bien, si la introducción de estas nuevas técnicas supusiera...» (¿Está usted de acuerdo?)

- El prescindir de algunas prácticas y procedimientos que hasta el presente han resultado útiles.
- El tener que declarar a extinguir determinados Cuerpos.
- El sustituir el actual sistema de Cuerpos por otro sistema nuevo.

- El abandono de prácticas y costumbres e incluso la modificación de determinadas normas de gran tradición y solera en nuestra Administración.
- La obligación de adiestrar a través de cursos de formación y perfeccionamiento a la gran mayoría de los funcionarios para adaptarlos eficazmente a las nuevas técnicas y sistemas.
- El tener que contratar con carácter habitual a directivos y gerentes de la empresa privada.

En ocasiones, estas frases, que están escalonadas en intensidad, no se presentan así al individuo, sino desordenadas.

2.3 ESCALAS DE ESTEREOTIPO VERBAL

Consiste en pedirle al sujeto que, a través de palabras o frases, construya un estereotipo con las que, a su juicio, más convenga a un determinado supuesto, demostrando a la vez el grado de su actitud respecto del mismo. Es una modalidad de las dos escalas anteriores, pero con ciertas variantes. Por ejemplo, piénsese que se quiere formar el estereotipo que los emplados o funcionarios de una organización tienen de la misma:

— En primer lugar se seleccionan una serie de palabras o frases que representen características positivas, negativas y neutras.

— Después se confecciona una lista con ellas y se pide al sujeto que marque las que coinciden más con la organización, las que no y las que tanto da que coincidan como que no, es decir, las que al sujeto le parezcan indiferentes.

2.4 ESCALAS DE DISTANCIA SOCIAL

Consiste en pedir al sujeto que indique su grado de aceptación social respecto de determinadas personas, razas, etc. Se creó en 1925 por Bogardus. El profesor Casado ha realizado una adapta-

ción de esta escala para aplicarla en España. Sus instrucciones dicen:

— En la parte izquierda del impreso figuran las denominaciones de seis categorías sociales, seguidas de cinco cifras; léalas, por favor:

— En la parte derecha, numeradas del 1 al 5, se han transcrito cinco frases que expresan diferentes opiniones o juicios respecto a dichas categorías o grupos. Proceda a su lectura.

— A partir del momento en que se dé la señal de comenzar, fije su atención sucesivamente en cada una de las categorías sociales y *rodee con un círculo* los números correspondientes a las opiniones que correspondan a lo que usted, según su *reacción espontánea, piensa y siente* de cada una de estas categorías (no tome como referencia las mejores o peores personas de cada categoría que ha conocido, sino el conjunto de cada una de ellas). Si tiene alguna duda en cuanto al procedimiento, consúltela ahora.

— Si se equivoca o cambia de opinión respecto a alguna respuesta, táchela y corrija. Dispone de *seis minutos*, que le resultarán holgadamente suficientes. Puede comenzar.

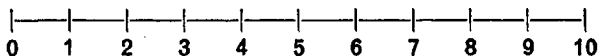
Categorías sociales		Opiniones o juicios
Mendigos y pordioseros ...	1, 2, 3, 4, 5	1. Aceptaría su entrada en la familia por matrimonio.
Pobres o necesitados (no mendicantes)	1, 2, 3, 4, 5	2. Les aceptaría como miembros de mi peña o pandilla de amigos.
Trabajadores manuales (no calificados, peones) ...	1, 2, 3, 4, 5	3. Les aceptaría como vecinos.
Gitanos	1, 2, 3, 4, 5	4. Creo que hay que tolerarles en la sociedad, pero manteniéndoles a distancia.
Rateros	1, 2, 3, 4, 5	5. Considero que se les debe aislar de la sociedad.
«Hiyppies» y «beatniks».	1, 2, 3, 4, 5	

2.5 ESCALAS GRÁFICAS O DE AUTOCALIFICACIÓN PONDERADA

Consisten en pedirle al sujeto que marque su posición a lo largo de una línea o termómetro que representa diversas intensidades. Ejemplo:

«Conforme a las instrucciones que le han dado verbalmente, marque con una X su valoración en la escala, recordándole: que la valoración 0 supone un casi total desacuerdo, una actitud muy negativa hacia la proposición que se enuncia; que la valoración 5 comporta indiferencia, neutralidad o indecisión, esto es, un término medio, una actitud ni positiva ni negativa hacia lo que se propone; que la valoración 10 indica una decidida aceptación, un acuerdo casi total con la cuestión enunciada, y, finalmente, que las restantes valoraciones representan matices intermedios dentro del contexto de estas tres valoraciones.»

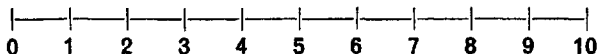
— Valore de 0 a 10 el grado de acierto que supondría establecer que el complemento de destino fuese el factor más importante en la composición de la retribución de los funcionarios públicos.



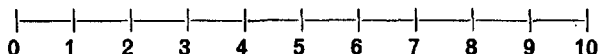
También cabe aplicar este tipo de escalas con otro matiz respecto de una modalidad de actividad o cometido, que permite asimismo una cierta comparación:

«Marque, por favor, con una X su valoración en la escala, entendiendo la valoración 0 como una realización nula o inapreciable de la actividad descrita, el 5 como un término medio y el 10 no tanto como valoración ideal, sino como la máxima valoración que de acuerdo con las posibilidades y supuestos reales de su organización considere usted que en la actualidad puede y debe realizarse dentro de la misma.»

— Valore de 0 a 10 la importancia de la *función de R. P.* dentro del contexto general de su organización y en relación con las otras funciones que se desarrollan en la misma en la actual situación.



— Valore de 0 a 10 la importancia de la función de R. P. dentro del contexto general de su organización y en relación con las otras funciones que se desarrollan en la misma *en un esquema racional, ideal, de su organización.*



— Valore de 0 a 10 el prestigio social que desde el punto de vista de la función que realiza dentro de la actual estructura de nuestra Administración pública tiene cada uno de los Cuerpos siguientes:

Técnicos Administra- ción Civil	Abogados del Estado	Jueces	Notarios	Ingenieros de Caminos	Catedráticos
10	10	10	10	10	10
9	9	9	9	9	9
8	8	8	8	8	8
7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1
0	0	0	0	0	0

— Valore de 0 a 10 el prestigio social que desde el punto de vista de la función debería tener, dentro de una estructura racional, ideal de nuestra Administración, cada uno de los Cuerpos siguientes:

Técnicos Administra- ción Civil	Abogados del Estado	Jueces	Notarios	Ingenieros de Caminos	Catedráticos
10	10	10	10	10	10
9	9	9	9	9	9
8	8	8	8	8	8
7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1
0	0	0	0	0	0

Dentro de este tipo de escalas merece la pena analizar una bastante difundida, también en España: la escala de Cantril. Consiste en pedir al sujeto que describa, como uno de los puntos extremos de un *continuum*—el superior—sus deseos y esperanzas, tal y como él mismo las concibe y cuya realización constituiría «la mejor vida» posible para él; en el otro extremo, el sujeto entrevistado expresa sus miedos y preocupaciones, la realización de los cuales constituiría «lo peor» que podría ocurrirle.

Una vez establecidos estos dos puntos extremos y utilizando un continuo de 0 a 10, tal y como se representa en la figura de al lado, se le pregunta dónde cree que estaba situado hace cinco años y dónde cree que se situará dentro de cinco años. La escala puede adaptarse a las exigencias de la investigación. Así, por ejemplo, en España se ha aplicado de la siguiente forma:

10
9
8
7
6
5
4
3
2
1
0

1. «Trate de imaginar su propio futuro desde la *mejor* perspectiva posible, con todos sus deseos y esperanzas. ¿Cuál es la *cosa mejor* que a usted personalmente le podría pasar?»

2. «Ahora trate de imaginar su propio futuro desde la *peor* perspectiva posible, con todos sus temores y preocupaciones: ¿Cuál es la *cosa peor* que a usted personalmente le podría pasar?»

3. «Imagínese una escala como ésta (el entrevistador muestra al entrevistado una tarjeta parecida a la que se ha reproducido más arriba), en la que la parte de arriba, esto es, el número 10, representa la mejor vida posible para usted y la parte de abajo, esto es, el número 0, la peor, representando los otros números posiciones intermedias.» Utilizando esta escala:

- ¿Dónde piensa usted que está situado *en este* momento?
- ¿Dónde diría que estaba situado hace cinco años?
- Y ¿dónde cree usted que se situará en el año 2000?

2.6 ESCALAS DE INTERVALOS DESIGUALES

Consisten en pedir al sujeto que indique la dirección, grados e intensidad de las actitudes a través de la adscripción a una escala compuesta a base de adverbios de cantidad o expresiones similares: Muy, Bastante, Regular, Poco, Muy poco, Nada, etc. Es decir, se pretende crear una escala cuyos intervalos son desiguales y que, por ejemplo, la distancia entre Regular y Poco no tiene que ser la misma que la que existe entre Muy poco y Nada.

Por ejemplo, si se quieren conocer las actitudes de los funcionarios de Organismos autónomos hacia su futuro Estatuto de Personal cabría hacer entre otras las preguntas siguientes:

— Considera que el promulgar el Estatuto de Personal de Organismos Autónomos, previsto en la Ley de Entidades Estatales Autónomas, es:

- Muy urgente.
- Urgente.
- Urgente hasta cierto punto.
- Poco urgente.
- Nada urgente.

— Considera que, dada la situación actual, el Estatuto de Personal de Organismos Autónomos es:

- Muy necesario.
- Necesario.
- Necesario hasta cierto punto.
- Poco necesario.
- Nada necesario.

La información y consecuencias que se han obtenido a través de encuestas con este tipo de escala tan sencilla han resultado a veces sorprendentemente válidas y fiables. Supóngase otro siguiente caso:

Quieren conocerse las actitudes y opiniones del público que va de excursión a unos determinados pantanos cerca de Madrid respecto de las posibles prohibiciones de su utilización, con motivo de un futuro destino del líquido embalsado para atender

al abastecimiento de agua de Madrid. Entre otras, se podrían formular las siguientes cuestiones:

— Si la autoridad competente decide dedicar a otros usos (abastecer de agua a Madrid) el agua de este pantano y prohíbe venir aquí de excursión, esta decisión le parecería a usted:

Muy acertada.

Acertada.

Acertada hasta cierto punto.

Poco acertada.

Muy poco acertada.

— Si por la razón anterior la autoridad competente permite venir aquí *pero prohíbe bañarse*, esta decisión le parecería a usted:

Muy acertada.

Acertada.

Acertada hasta cierto punto.

Poco acertada.

Muy poco acertada.

— Si por la razón anterior la autoridad competente permite venir aquí y bañarse *pero prohíbe la utilización* de cualquier embarcación, esta decisión le parecería a usted:

Muy acertada.

Acertada.

Acertada hasta cierto punto.

Poco acertada.

Muy poco acertada.

— Y finalmente, si por la razón anterior la autoridad únicamente prohíbe la utilización de embarcaciones a motor, esta decisión le parecería a usted:

Muy acertada.

Acertada.

Acertada hasta cierto punto.

Poco acertada.

Muy poco acertada.

Dentro de este tipo de escalas la más conocida e interesante es la de Likert, quien la utilizó con éxito para estudiar el problema racial negro, el internacionalismo y el imperialismo norteamericano. Posteriormente Rundskvit y Sletto la utilizaron para analizar la moral del pueblo americano durante la depresión.

Consiste esta escala en pedir al sujeto que señale la dirección e intensidad de su actitud en una serie de grados a través de una de las siguientes expresiones: Muy de acuerdo, De acuerdo, Neutral o indeciso, Desacuerdo, Muy en desacuerdo, con una valoración de 5, 4, 3, 2, 1 ó 1, 2, 3, 4, 5, respectivamente, de acuerdo con el signo de la correlación. Por ejemplo:

— Si nuestra Administración pública no mejora sus sistemas de promoción existe el peligro de que dentro de un par de decenas de años disminuya el número de candidatos para ingresar en ella.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	--------------------	------------	-------------------

— Ante la presente coyuntura española económica, profesional y social nuestra Administración pública debe adecuar con carácter necesario y urgente su actual sistema de promoción.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	--------------------	------------	-------------------

— La mayoría de los defectos que se achacan a la Administración pública española se deben fundamentalmente a la falta de incentivos de nuestros funcionarios en lo que a promoción se refiere.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	--------------------	------------	-------------------

— La mejor manera de que nuestra Administración pública consiga una eficacia superior a la de las empresas privadas debe buscarse en la mejora sustancial del actual sistema de promoción de sus funcionarios.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	--------------------	------------	-------------------

— Debe considerarse que en la actualidad si se quiere conseguir una auténtica reforma de nuestra Administración es preciso mejorar el sistema de promoción profesional y económica de los funcionarios.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
-------------------	------------	-----------------------	------------	----------------------

— Debe considerarse que el actual sistema de promoción económico y profesional dentro de nuestra Administración pública sólo puede satisfacer con carácter general a los funcionarios mediocres.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
-------------------	------------	-----------------------	------------	----------------------

— La reforma auténtica de nuestra Administración pública debe considerarse como un hecho sólo cuando su actual sistema de promoción se haya modificado y satisfaga las aspiraciones de sus funcionarios.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
-------------------	------------	-----------------------	------------	----------------------

— Las autoridades competentes deben comprender que son inútiles sus esfuerzos por reformar nuestra Administración pública si no se modifica y mejora sustancialmente el actual sistema de promoción profesional y económica de nuestros funcionarios.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
-------------------	------------	-----------------------	------------	----------------------

— Debe considerarse que si la Administración pública no modifica su actual sistema de promoción, sus mejores funcionarios acabarán por marcharse a otras organizaciones.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
-------------------	------------	-----------------------	------------	----------------------

— El sistema de promoción de los funcionarios de nuestra Administración pública resulta retrógrado y sin aliciente a la vista

de las actuales posibilidades que ofrecen el progreso y desarrollo de nuestra sociedad y profesiones.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
-------------------	------------	-----------------------	------------	----------------------

— Si nuestra Administración pública sigue con su actual sistema de promoción debe pensarse que cada vez existirán menos personas interesadas en ingresar y hacer carrera dentro de ella.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
-------------------	------------	-----------------------	------------	----------------------

— Debe afirmarse que nuestra Administración pública, desde el punto de vista de la promoción de sus empleados, es el tipo de organización de trabajo más atrasada de las que existen en España.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
-------------------	------------	-----------------------	------------	----------------------

— Todo funcionario competente que tiene una oferta razonable para ingresar en la empresa privada debe hacerlo por las mayores posibilidades de promoción que existen dentro de la misma.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
-------------------	------------	-----------------------	------------	----------------------

— Debe afirmarse con carácter general que el sistema de promoción de los funcionarios de nuestra Administración pública es peor que el que existe en nuestras empresas privadas.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
-------------------	------------	-----------------------	------------	----------------------

— El español actual que sea competente y con ganas de trabajar debe procurar, si tiene posibilidades de ello, ingresar en la empresa privada antes que en la Administración pública, por las mejores posibilidades de promoción que la primera le ofrece.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral o indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
-------------------	------------	-----------------------	------------	----------------------

Una vez recogidas las respuestas se correlaciona cada ítem con el total y se descartan aquellas correlaciones que sean menos significativas, con lo que se homogeneiza la escala, es decir, se conoce su grado de consistencia interna, lo que cada pregunta mide del total. Al estudiar la escala de intervalos aparentemente iguales —escala Thurstone— se incorporará una valoración crítica de la escala de Likert respecto a la Thurstone.

Por último, dentro de este tipo de escalas, una divulgada en España por Bugada es la Sanai. Esta escala es de una ambición extremada y su descubridor, el investigador árabe Mahamud Sanai, pretendió fijar a través de ella un coeficiente numérico general que midiera la actitud de un grupo social determinado ante la vida. La escala consta de treinta proposiciones y se pide al sujeto que indique qué proposición acepta plenamente y se valora con un +3, qué proposición repele o rechaza absolutamente y se valora con un -3 y qué proposición le resulta neutra e indiferente y se valora con 0. Las proposiciones se refieren fundamentalmente a tres órdenes: religioso, moral y político. Ejemplo de estos órdenes o grupos serían, respectivamente, las proposiciones siguientes: «La vida humana continúa después de la muerte del cuerpo», «Las personas con graves enfermedades hereditarias deben ser esterilizadas obligatoriamente» y «En la práctica, el rico y el pobre son iguales».

2.7 ESCALAS DE COMPARACIONES

Se pide al sujeto que elija entre una serie de ítem que se le presentan comparados entre sí. La comparación puede ser binaria, presentándole al sujeto los objetos de dos en dos, preguntándole cada vez cuál prefiere. De esta manera se determina automáticamente y con gran precisión el orden final de preferencias, así como las distancias relativas entre los diversos objetos de la actitud.

La comparación puede ser también por tríadas, esto es, seleccionando entre tres objetos, tendencias o valores que se ponderan debidamente.

2.8 ESCALAS DE INTERVALOS APARENTEMENTE IGUALES

Las ideó Thurstone y se llaman de intervalos aparentemente iguales porque procuran conseguir la igualdad de distancia entre las unidades de la escala. El procedimiento para construirlas es el siguiente:

1. Se reúne un gran número de proposiciones referidas al tema en cuestión y se redactan de forma breve, clara y precisa, procurando que haya desde las actitudes más favorables hasta las más desfavorables pasando por las valoraciones intermedias, incluidas las neutras.

2. Se propone a un centenar de personas que conozcan o estén relacionados, aunque sea mínimamente, con el tema en cuestión y se les pide que prescindiendo de sus propias opiniones respecto al tema valoren las proposiciones según lo que objetivamente indican.

3. Estas personas o jueces clasifican todas las proposiciones en 11 columnas ordenadas de la A a la K. Se les advierte que incluyan en la columna A las proposiciones que denotan una actitud más favorable hacia el tema, en la F las neutras o indiferentes y en la K las más desfavorables, representando el resto de las letras valoraciones intermedias entre los dos extremos.

4. La valoración de cada proposición es la mediana de su distribución entre las columnas.

5. El índice de variabilidad o ambigüedad es la distancia entre el *percentil* 25 y 75. Cuando este índice es grande la proposición se desprecia, pues quiere decir que ha sido clasificada en columnas muy diversas por los jueces.

6. De las proposiciones seleccionadas se estudia su grado de impertinencia e irrelevancia a través de un análisis de consistencia interna de la escala, lo que permite posteriormente conocer su fiabilidad.

7. De esta manera se componen una, y normalmente dos escalas paralelas de veinte elementos cada una, con proposiciones uniformemente distribuidas a lo largo de la escala, poco ambiguas, pertinentes y relevantes.

Frecuentemente se han comparado la escala de Likert y la de Thurstone. Parece claro que si a los efectos de validez y fiabilidad no existen grandes diferencias entre ambas, sí existen en cambio respecto de su significación. Concretamente la escala de Likert no permite interpretar, en rigor, sus resultados más que en relación con la colectividad estudiada, puesto que cada sujeto no puede ser ponderado más que respecto de su situación dentro del conjunto de los individuos encuestados. Con el método Thurstone sí puede y debe hacerse, dado que cada valoración es independiente de las valoraciones obtenidas en las distintas proposiciones por los sujetos estudiados. Resulta, por consiguiente, que lo que se gana en precisión del análisis por el método Likert, al permitir cinco actitudes diferentes graduadas en intensidad frente a la única alternativa «afirmativa-negativa» de Thurstone, se pierde en racionalidad, en ordenación objetiva, en carácter absoluto. En efecto, con idea de un posterior análisis estadístico aparece más adecuada la escala de Thurstone, porque aparte de trabajar con intervalos aparentemente iguales, esa misma única alternativa «sí-no» favorece más la corrección de los datos estadísticos hallados que la escala de Likert, en que la graduación de cinco valores diferenciados por un entero (5, 4, 3, 2, 1) sólo por mero azar puede obedecer a una escala de intervalos iguales.

Sin embargo, el método de Likert permite la introducción de proposiciones de carácter indirecto y, sobre todo—como una de las características que con frecuencia es necesario ponderar—, que su construcción resulta menos costosa y laboriosa que la de Thurstone.

2.9 ESCALAS JERÁRQUICAS

Las ideó Guttman y consisten en una serie de proposiciones rigurosamente jerarquizadas de tal forma que la adhesión a una proposición de cierto nivel implique necesariamente la adhesión a las proposiciones de un nivel inferior. De ahí el nombre de escalograma con que se conoce a esta escala.

Son válidas cuando su *coeficiente de reproductibilidad* sea de 0,90 ó, en el peor de los casos, de 0,80. La *reproductibilidad*

es el grado de exactitud con el que los sujetos siguen el orden de la escala y corresponde también a la precisión con que se pueden reproducir todas las respuestas del sujeto a partir de su puesto en la escala.

El coeficiente de reproductibilidad se calcula con arreglo a la fórmula siguiente:

$$R = \frac{E}{P \times S}$$

siendo:

E = Número de errores.

P = Número de preguntas del escalograma.

S = Número de sujetos.

Los errores lógicamente deben estar distribuidos al azar.

Estas escalas suponen, como se dijo anteriormente, que la adhesión a una proposición superior implica la adhesión a otras proposiciones inferiores. Haciendo un símil, si, por ejemplo, se admite la proposición: El señor X es catedrático de la Facultad de Derecho, entonces es preciso admitir asimismo que:

El señor X es doctor.

El señor X es licenciado.

El señor X ha realizado el bachiller superior.

Se ha realizado una prueba con fines didácticos entre dos grupos de técnicos y dos de auxiliares de Administración Civil (véanse figuras 1, 2, 3, 4) para medir su actitud hacia la Administración. A las preguntas únicamente había que contestar afirmativa o negativamente y eran las seis siguientes:

1.^a ¿Estás muy satisfecho de trabajar en la Administración pública?

2.^a ¿Consideras que la Administración ofrece un número aceptable de posibilidades de hacer carrera en ella?

3.^a ¿Consideras incorrecta la postura de los que afirman que, en general, los empleados de otras organizaciones (empresas pri-

vadas, Bancos, etc.) reciben mucho mejor trato que los funcionarios públicos?

4.^a ¿Consideras incorrecta la postura de los que hablan sistemáticamente mal de su trabajo en la Administración?

5.^a ¿Consideras incorrecta la postura de los que afirman que un funcionario honrado fracasa necesariamente en la Administración pública española?

6.^a ¿Consideras incorrecta la postura de los que afirman que la Administración española es una institución completamente corrompida y venal?

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

TECNICOS				AUXILIARES			
N = 61		N = 50		N = 64		N = 63	
Puesto	Número de sujetos	Puesto	Número de sujetos	Puesto	Número de sujetos	Puesto	Número de sujetos
6.º	6	6.º	4	6.º	14	6.º	16
5.º	9	5.º	7	5.º	11	5.º	14
4.º	5	4.º	3	4.º	6	4.º	6
3.º	9	3.º	6	3.º	10	3.º	11
2.º	11	2.º	18	2.º	14	2.º	9
1.º	14	1.º	10	1.º	9	1.º	5
0	7	0	2	0		0	2
$R = 1 - \frac{25}{6 \times 61} = 0,93$		$R = 1 - \frac{21}{6 \times 50} = 0,93$		$R = 1 - \frac{42}{6 \times 64} = 0,90$		$R = 1 - \frac{47}{6 \times 63} = 0,88$	

Como se ve, la escala, aunque a los solos fines didácticos, resulta válida, con la excepción poco importante del último coeficiente ($R = 0,88$) y que los errores no están repartidos completamente al azar.

Las deducciones más inmediatas que cabe obtener de un escalograma de Guttman son las siguientes:

- Fijación del puesto de acuerdo con el número de respuestas afirmativas; por ejemplo, en el grupo primero de técnicos aparecen seis sujetos en el puesto más elevado, el sexto, esto es, el de los que han contestado afirmativamente a todas las cuestiones, y siete en el último, es decir, los que han contestado negativamente las seis preguntas.
- Conocimiento de la actitud de cualquier funcionario. En efecto, en el grupo primero de técnicos existen seis, los correspondientes al puesto sexto, que denotan la mejor moral o actitud que cabe hacia su trabajo en la Administración, y en cambio siete funcionarios que muestran la peor actitud o moral de trabajo.
- Conocimiento de la distribución del conjunto. En efecto, en el grupo segundo de técnicos se observa una distribución de clara tendencia hacia los puestos inferiores, esto es, hacia los que denotan una actitud más desfavorable.
- Comparación fácil de las actitudes de diferentes grupos: por ejemplo, se observa que los auxiliares asumen una actitud más favorable hacia su trabajo, concretamente en los grupos de auxiliares la distribución se orienta hacia los primeros puestos (con un salto en el puesto cuarto y en el grupo primero) y no aparece ningún funcionario en el último puesto.

ACTITUDES DE FUNCIONARIOS TECNICOS DE ADMINISTRACION CIVIL RECIEN INGRESADOS HACIA SU FUTURO TRABAJO EN LA ADMINISTRACION

SUJETOS	SI						NO					
	PREGUNTAS						PREGUNTAS					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	X	X	X	X	X	X						
2	X	X	X	X	X	X						
3	X	X	X	X	X	X						
4	X	X	X	X	X	X						
5	X	X	X	X	X	X						
6	X	X	X	X	X	X						
7	X	X	X	X	X	X						
8	X	X	X	X	X	X						
9	X	X	X	X	X	X						
10	X	X	X	X	X	X						
11	X	X	X	X	X	X						
12	X	X	X	X	X	X						
13	X	X	X	X	X	X						
14	X	X	X	X	X	X						
15	X	X	X	X	X	X						
16	X	X	X	X	X	X						
17	X	X	X	X	X	X						
18	X	X	X	X	X	X						
19	X	X	X	X	X	X						
20	X	X	X	X	X	X						
21	X	X	X	X	X	X						
22	X	X	X	X	X	X						
23	X	X	X	X	X	X						
24	X	X	X	X	X	X						
25	X	X	X	X	X	X						
26	X	X	X	X	X	X						
27	X	X	X	X	X	X						
28	X	X	X	X	X	X						
29	X	X	X	X	X	X						
30	X	X	X	X	X	X						
31	X	X	X	X	X	X						
32	X	X	X	X	X	X						
33	X	X	X	X	X	X						
34	X	X	X	X	X	X						
35	X	X	X	X	X	X						
36	X	X	X	X	X	X						
37	X	X	X	X	X	X						
38	X	X	X	X	X	X						
39	X	X	X	X	X	X						
40	X	X	X	X	X	X						
41	X	X	X	X	X	X						
42	X	X	X	X	X	X						
43	X	X	X	X	X	X						
44	X	X	X	X	X	X						
45	X	X	X	X	X	X						
46	X	X	X	X	X	X						
47	X	X	X	X	X	X						
48	X	X	X	X	X	X						
49	X	X	X	X	X	X						
50	X	X	X	X	X	X						
51	X	X	X	X	X	X						
52	X	X	X	X	X	X						
53	X	X	X	X	X	X						
54	X	X	X	X	X	X						
55	X	X	X	X	X	X						
56	X	X	X	X	X	X						
57	X	X	X	X	X	X						
58	X	X	X	X	X	X						
59	X	X	X	X	X	X						
60	X	X	X	X	X	X						
61	X	X	X	X	X	X						

FIGURA 1

TAC 1 = 61

Valor	Puesto	Número sujetos
5,7	6.º	6
4,5	5.º	9
3,9	4.º	5
2,9	3.º	9
1,2	2.º	11
0,4	1.º	14
	0	7

$$R = 1 - \frac{25}{6 \times 61} = 0,83$$

ACTITUDES DE FUNCIONARIOS TECNICOS DE ADMINIS-
TRACION CIVIL RECIBEN INGRESADOS HACIA SU FUTURO
TRABAJO EN LA ADMINISTRACION

SUJETOS	SI						NO					
	PREGUNTAS											
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6	1	X	X	X	X	X						
	2	X	X	X	X	X	X					
	3	X	X		X	X				X		
	4	X			X	X				X		
	5	X	X	X	X	X	X					
	6	X	X	X	X	X	X					
5	7	X	X	X	X	X	X					
	8	X	X	X	X	X	X					
	9	X	X	X	X	X	X					
	10	X	X	X	X	X	X					
	11	X	X	X	X	X	X					X
	12	X	X	X	X	X	X					
4	13	X	X	X	X	X	X					
	14	X	X	X	X	X	X					
	15	X	X	X	X	X	X					
	16	X	X	X	X	X	X					
	17	X	X	X	X	X	X					
	18	X	X	X	X	X	X					
3	19	X	X	X	X	X						
	20	X	X	X	X	X						
	21	X	X	X	X	X						
	22	X	X	X	X	X						
	23	X	X	X	X	X						
	24	X	X	X	X	X						
2	25	X	X	X	X	X						
	26	X	X	X	X	X						
	27	X	X	X	X	X						
	28	X	X	X	X	X						
	29	X	X	X	X	X						
	30	X	X	X	X	X						
1	31	X	X	X	X	X						
	32	X	X	X	X	X						
	33	X	X	X	X	X						
	34	X	X	X	X	X						
	35	X	X	X	X	X						
	36	X	X	X	X	X						
0	37	X	X	X	X	X						
	38	X	X	X	X	X						
	39	X	X	X	X	X						
	40	X	X	X	X	X						
	41	X	X	X	X	X						
	42	X	X	X	X	X						
1	43	X	X	X	X	X						
	44	X	X	X	X	X						
	45	X	X	X	X	X						
	46	X	X	X	X	X						
	47	X	X	X	X	X						
	48	X	X	X	X	X						
0	49	X	X	X	X	X						
	50	X	X	X	X	X						

Figura 2

TAC 2 = 80

Valor	Puesto	Número sujetos
5,7	6.º	4
4,5	5.º	7
3,9	4.º	3
2,9	3.º	6
1,2	2.º	18
0,4	1.º	10
	0	2

$$R = 1 - \frac{21}{6 \times 50} = 0,83$$

ACTITUDES DE FUNCIONARIOS AUXILIARES RECIENT INGRESADOS HACIA SU FUTURO TRABAJO EN LA ADMINISTRACION

SUJETOS	SI						NO					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	1	X	X	X	X	X						
	2	X	X	X	X	X						
	3	X	X	X	X	X						
	4	X	X	X	X	X						
	5	X	X	X	X	X						
	6	X	X	X	X	X						
	7	X	X	X	X	X						
	8	X	X	X	X	X						
	9	X	X	X	X	X						
	10	X	X	X	X	X						
	11	X	X	X	X	X						
	12	X	X	X	X	X						
	13	X	X	X	X	X						
	14	X	X	X	X	X						
	2	1	X	X	X	X	X					
2		X	X	X	X	X						
3		X	X	X	X	X						
4		X	X	X	X	X						
5		X	X	X	X	X						
6		X	X	X	X	X						
7		X	X	X	X	X						
8		X	X	X	X	X						
9		X	X	X	X	X						
10		X	X	X	X	X						
11		X	X	X	X	X						
12		X	X	X	X	X						
13		X	X	X	X	X						
14		X	X	X	X	X						
3		1	X	X	X	X	X					
	2	X	X	X	X	X						
	3	X	X	X	X	X						
	4	X	X	X	X	X						
	5	X	X	X	X	X						
	6	X	X	X	X	X						
	7	X	X	X	X	X						
	8	X	X	X	X	X						
	9	X	X	X	X	X						
	10	X	X	X	X	X						
	11	X	X	X	X	X						
	12	X	X	X	X	X						
	13	X	X	X	X	X						
	14	X	X	X	X	X						
	4	1	X	X	X	X	X					
2		X	X	X	X	X						
3		X	X	X	X	X						
4		X	X	X	X	X						
5		X	X	X	X	X						
6		X	X	X	X	X						
7		X	X	X	X	X						
8		X	X	X	X	X						
9		X	X	X	X	X						
10		X	X	X	X	X						
11		X	X	X	X	X						
12		X	X	X	X	X						
13		X	X	X	X	X						
14		X	X	X	X	X						
5		1	X	X	X	X	X					
	2	X	X	X	X	X						
	3	X	X	X	X	X						
	4	X	X	X	X	X						
	5	X	X	X	X	X						
	6	X	X	X	X	X						
	7	X	X	X	X	X						
	8	X	X	X	X	X						
	9	X	X	X	X	X						
	10	X	X	X	X	X						
	11	X	X	X	X	X						
	12	X	X	X	X	X						
	13	X	X	X	X	X						
	14	X	X	X	X	X						
	6	1	X	X	X	X	X					
2		X	X	X	X	X						
3		X	X	X	X	X						
4		X	X	X	X	X						
5		X	X	X	X	X						
6		X	X	X	X	X						
7		X	X	X	X	X						
8		X	X	X	X	X						
9		X	X	X	X	X						
10		X	X	X	X	X						
11		X	X	X	X	X						
12		X	X	X	X	X						
13		X	X	X	X	X						
14		X	X	X	X	X						

FIGURA 3

A 1 = 64

Valor	Puesto	Numero sujetos
5,7	6°	14
4,5	5°	11
3,9	4°	8
2,9	3°	10
1,2	2°	14
0,4	1°	9
	0	

$$R = 1 - \frac{42}{6 \times 64} = 0,90$$

2.10 ESCALAS MULTI-TÉCNICAS

Se trata de escalas para cuya confección se emplean varias técnicas. Edwards y Kilpatrick elaboraron un método destinado a confeccionar escalas de este tipo que denominaron técnica de la discriminación escalar. Los pasos que se utilizan para elaborar estas escalas son los siguientes:

- 1.º Se selecciona una amplia serie de ítem emparejados.
- 2.º Se pide a un cierto número de jueces que califiquen, como en el método de Thurstone, dichos ítem en categorías, de acuerdo con el grado de favorabilidad.
- 3.º Los ítem que no son seleccionados consistentemente por los jueces son considerados como ambiguos y se prescinde de ellos.
- 4.º Se prepara a cada uno de los restantes ítem con un formato de la escala de Likert.
- 5.º Se aplica a un nuevo grupo de sujetos como si fuera una escala de Likert.
- 6.º Cada ítem se somete a un análisis de elementos como en el método de Likert y se rechazan los ítem poco discriminativos; y
- 7.º Los restantes ítem son dicotomizados y se procede a un escalaje cumulativo.

Como puede verse, la técnica de discriminación escalar es un intento de síntesis de los métodos de construcción de escalas elaborados por Thurstone, Likert y Guttman.

Finalmente, conviene advertir que existen métodos modificados de escalas como la clasificación Q y el diferencial semántico, de los que no tratamos aquí.

3. La técnica del panel

3.1 CONCEPTO

Es un método para conocer la orientación de los cambios en las actitudes, así como una cierta medida de esos cambios, lo que incluso puede permitir una explicación y previsión de los mismos.

No se trata, pues, de medir en el sentido preciso de las escalas de actitud, sino que descansa sobre el llamado muestreo sucesivo o repetido y, a través de las repeticiones de *interviews* a la misma muestra, parcialmente distinta y totalmente distinta, permite conocer las variaciones de las actitudes correspondientes.

Lazarsfeld fue quien puso a punto este método con motivo de los estudios que realizó sobre el comportamiento de los electores durante campañas electorales.

3.2 OBJETIVOS

Los objetivos principales que busca el panel son conocer:

1.º El sentido o la orientación general del cambio de las actitudes.

2.º Las personas que cambian de opinión.

3.º A qué tipo de personalidad corresponden estos sujetos, es decir, si cabe establecer unas características psicológicas generales que permitan predecir qué tipo de personas cambiarán con más facilidad de opinión y cuáles lo harán con mayor dificultad.

4.º La variabilidad —y en su caso la medida de esa variabilidad— de las opiniones por razón de la materia sobre las que inciden, es decir, la mayor, igual o menor facilidad para cambiar la actitud según que la materia sobre la que incida esa actitud sea una marca de vino, de café, o la opinión sobre un alcalde o un ministro o una institución determinada.

5.º Los factores que determinan ese cambio y la medida de su respectiva influencia.

Ahora bien, cabe hacer estudios de panel en los que no se intenten conseguir todos los objetivos anteriores. Por ejemplo, se pretende conocer la evolución general de la actitud hacia un tipo de refresco, sin preocuparse de los efectos compensatorios de los distintos sujetos que componen la muestra, ni de los factores que influyen ese cambio, etcétera.

3.3 PROBLEMAS TÉCNICOS

1.º *Definiciones operativas.* En efecto, hay que aclarar, por ejemplo, ¿qué se entiende por cambio?

2.º ¿Cómo distinguir los auténticos factores de cambio y medir su influencia respectiva? ¿Ha sido la prensa, la conversación con un amigo u otro factor distinto lo que ha influido en la modificación del sujeto, o todos a la vez y con la misma intensidad?

3.º ¿Cómo puede distinguirse entre los verdaderos cambios, de las equivocaciones, olvidos, etc., de los encuestados?

4.º Repetición, esto es, ¿qué efectos deformadores pueden provocar la repetición de *interviews*? La respuesta depende de la materia del panel. Puede decirse, en general, que las *interviews* no deben repetirse más de seis veces; que deben realizarse antes y después de algún cambio importante respecto de la actitud que se estudia; y que, de acuerdo con las investigaciones de Lazarsfeld, si bien debe admitirse que la repetición de las *interviews* provoca influencias sobre los aspectos secundarios de las actitudes, en cambio sobre los supuestos importantes de las mismas, esto es, sobre aquellos factores que ejercen una influencia predominante sobre ellas, el efecto deformador de la repetición resulta inapreciable.

5.º Es necesario precisar qué tipo de muestra resulta más eficaz. En este sentido puede recomendarse la muestra fija en el 75 por 100 de sus elementos y variable en cada repetición en el 25 por 100 restante.

4. La calificación por jueces

Son procedimientos subjetivos para medir actitudes, y cabe reducirlos a cuatro:

1.º A través de la observación del comportamiento del sujeto o sujetos en la vida real. Por ejemplo, el caso del maestro, o del capitán de una compañía, o del jefe de una oficina o taller, etcétera.

2.º A través de algunas manifestaciones específicas del sujeto o sujetos. Por ejemplo, mediante el examen de los discursos parlamentarios, de la correspondencia, etcétera.

3.º A través de una situación preparada artificialmente, como puede ser el caso de respuestas obtenidas en *interviews* no directivas o con preguntas abiertas.

4.º Como corolario de lo anterior, a través de *tests*, sobre todo proyectivos.

Por otra parte, los procedimientos de valoración o medida pueden reducirse a tres:

a) Calificación relativa, es decir, comparando los sujetos entre sí.

b) Calificación respecto de una actitud tipo, con la que se comparan las características de los distintos sujetos.

c) La calificación independientemente por parte de los jueces, de acuerdo con su parecer puramente subjetivo.

Para los dos últimos sistemas no conviene utilizar una escala numérica, sino una que distinga los intervalos mediante adverbios de cantidad o expresiones similares; por ejemplo, muchísimo, mucho, regular, poco, muy poco, etcétera.

