

## Didáctica

### CONCEPTOS BÁSICOS ACERCA DE LAS PRUEBAS DE ACTITUD

Lady Lancheros, Laura Marconi, Mónica Manrique & Magda Mendivelso  
Universidad Nacional de Colombia, Colombia\*

Una *actitud*, en términos generales, se considera una predisposición a responder positiva o negativamente a ciertos objetos o situaciones. Con objeto se hace referencia a personas, grupos, instituciones, organizaciones y problemas susceptibles de debate. Las situaciones, por su parte, se refieren a sucesos o comportamientos específicos de los objetos ya mencionados; por ejemplo, es diferente la actitud hacia un grupo de cristianos, de la actitud frente al comportamiento de un miembro de ese grupo en particular. (Aiken, 1996).

Según Hogan (2004), la mayoría de investigadores concuerdan en que las actitudes tienen tres componentes: (a) cognitivo, que se compone de ideas articuladas y conscientes sobre el objeto; (b) emocional, referente a las sensaciones respecto al objeto; y (c) conductual, que consiste en las acciones emprendidas o con probabilidades de emprenderse con relación al objeto.

Aunque se suele pensar que el concepto de actitud es similar a los de interés, opinión, creencia o valor, estos términos son utilizados de forma diferente, tal como se observa en la tabla 1.

Tabla 1.  
Comparación entre interés, opinión y creencia

Concepto	Definición	Diferencia con actitud
Interés	Un sentimiento o preferencia hacia determinados objetos, actos o sujetos. (Aiken, 1996).	La actitud implica aprobación o desaprobación. Así por ejemplo, cuando una persona está interesada en algo suele pasar más tiempo pensando en eso o reaccionando ante eso, sin tener en cuenta si esos pensamientos o comportamientos son positivos o negativos. (Aiken, 1996).
Opinión	Dictamen o juicio ante ciertos sucesos, objetos, situaciones o sujetos.	La actitud influye más sobre los actos o respuestas de un individuo frente a varios sucesos, objetos, situaciones o sujetos. Además según Airen (1996) las opiniones son más conscientes que las actitudes.
Creencia	Actuar o considerar una proposición como si fuese verdadera (aunque no lo sea), teniendo o no una base empírica.	La creencia se origina generalmente como explicación a determinados fenómenos y es más de tipo social, contrario a la actitud.

### Medición de las actitudes

De acuerdo con Hogan (2004), las actitudes en su gran mayoría se miden haciendo uso de pruebas de lápiz y papel, pruebas proyectivas, cuestionarios y escalas. También se hacen mediciones fisiológicas, que pueden resultar particularmente útiles para investigar el componente emocional y hacer la observación directa del comportamiento.

\* Trabajo realizado en el marco de la asignatura "Psicometría", dictada por la docente Olga Rosalba Rodríguez en el II semestre de 2005. Correos de los autores: lancherosf@gmail.com, limarconim@unal.edu.co, mlmanriqueg@gmail.com, magevemed@gmail.com

La forma más conocida de medición de las actitudes es mediante el uso de escalas. Las escalas constan de una serie de ítems o frases que han sido cuidadosamente seleccionados, de forma que constituyan un criterio válido, fiable y preciso para medir de alguna manera los fenómenos sociales. Dichos ítems corresponden a una expresión positiva o negativa frente a algún objeto o situación que es de interés conocer. En la construcción de los ítems es importante tener en cuenta: (a) los ítems deben facilitar respuestas relacionadas con el fenómeno medido, aunque dicha relación no tiene por qué ser necesariamente explícita, (b) cada ítem debe declarar no sólo las dos posturas extremas, sino también graduar las intermedias. A medida que la escala sea más precisa, proporcionará información más precisa; y (c) los ítems deben ser confiables y seguros. La primera escala fue diseñada por Bogardus en 1925 para medir la Distancia Social, en la cual los evaluados tenían que señalar, por medio de una clasificación, el grado de aceptación de diferentes grupos religiosos y raciales. (Aiken, 1996).

Las escalas de medición de actitudes se pueden dividir en *simples* y *múltiples*. Las escalas *simples* pueden ser de tipo jerárquico; en ellas se presentan varias características en forma simultánea y se pide que se ordenen o clasifiquen de acuerdo con cierto criterio. En las escalas *múltiples* se presentan enunciados o afirmaciones que pueden plantear temas de la misma naturaleza bajo diferentes formatos para establecer o comprobar un perfil con relación a un tema determinado. Entre las escalas múltiples más utilizadas se encuentran: Escala Thurstone, Likert, Guttman y Diferencial Semántico. En el anexo 1 se indican algunos tipos de escalas, junto con sus principales características y sugerencias para su construcción, junto con algunos ejemplos ilustrativos.

### **Aplicaciones de las escalas de actitud**

Las pruebas o escalas de actitud, además de constituir herramientas que proporcionan información importante en psicología son frecuentemente utilizadas en otros campos, donde se busca identificar la actitud de las personas frente a una instancia en particular. Estas pruebas pueden tener un sinnúmero de aplicaciones, siempre y cuando el método escogido para su elaboración garantice la consistencia interna y validez de la prueba que indique con mayor seguridad que la prueba efectivamente mide la actitud que se está investigando. Algunos de sus usos más frecuentes se dan en marketing, investigación de mercados, y comportamiento organizacional:

En marketing, las escalas se dirigen a la medición de actitudes con respecto a los atributos de un producto en particular, a su vez que buscan identificar los sentimientos del individuo frente a la calidad del mismo. La elaboración de las escalas en investigación de mercados se enfoca hacia los consumidores para determinar qué compran, dónde y cuándo. Con base en la información recolectada se organizan y planean las diferentes estrategias de mercadeo, considerando las preferencias del producto como el sabor, el aroma, la textura, entre otros. También se emplean escalas de actitud para evaluar la reacción de los consumidores respecto a los cambios y las mejoras realizadas al producto. La medición de las actitudes, por tanto, puede darse en todas las etapas del proceso productivo.

En comportamiento organizacional la medición se enfoca principalmente en tres tipos de actitudes: (a) Satisfacción en el trabajo: Conjunto de sentimientos y emociones favorables o

desfavorables con el cual los empleados evalúan su trabajo; (b) Involucramiento con el trabajo: Nivel con el cual los empleados asumen sus labores, invierten tiempo y energía, implica además concebir el trabajo como parte fundamental de su existencia; y (c) Compromiso organizacional: Grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. La aplicación de las escalas de actitud ha sido de gran utilidad para descubrir fallas o abusos de poder que facilitan la identificación del punto donde se genera algún tipo de cambio desfavorable para una empresa, proporcionando información de gran utilidad para el diseño e implementación de los correctivos a seguir.

En estos contextos, y en todos los que se hace uso de estas pruebas, el grado de verdad con que las personas respondan frente a las cuestiones planteadas por las escalas es fundamental, por eso es importante hacer énfasis en la construcción de la escala para obtener información que corresponda con la realidad, y controlar en lo posible la deseabilidad social, consistente en la tendencia del sujeto a responder las preguntas de acuerdo con lo que se espera socialmente, con el objetivo de obtener beneficios o privilegios de alguna índole.

### Referencias

- Aiken, L. (1996). *Test Psicológicos y Evaluación*. México. Prentice Hall.
- Álvarez, B.; Cuesta, M.; Díaz, R.; Jiménez, J. M. & Paz, D. (1997).. Análisis de las propiedades psicométricas de una escala de actitud: Comparación de las técnicas Likert y Thurstone. *Revista Electrónica de Metodología Aplicada*, 2 (2), 23-33. Accesible en <http://www3.uniovi.es/~Psi/REMA/v2n2/a3v3n2.wp5>
- Escalante, C. (1983). *Medición de actitudes: Conceptos básicos y procedimientos operacionales*. Colombia: Fondo Nacional Universitario: Tercer Mundo.
- Escalante, C. (1989). *Medición de actitudes: Teoría y técnicas*. Colombia: Fondo Nacional Universitario: Tercer Mundo Hispanoamericana.
- Hogan, T. (2004). Intereses y Actitudes. En T. Hogan (Ed.), *Pruebas psicológicas: Una introducción práctica* (pp. 421-427). México: Manual Moderno.
- Santoro, E. (1975). La técnica del diferencial semántico. En E. Santero (Ed.), *El diferencial Semántico. Una Técnica de Medida*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

## Anexo 1: Escalas múltiples y sus características

DENOMINACION	CARACTERIZACION	SUGERENCIAS PARA SU CONSTRUCCIÓN	EJEMPLO
<b>THURSTONE</b> <i>Método de Intervalos de Aparición Equidistante.</i>	Es una técnica creada en 1928, elaborada dentro del marco de la "ley del juicio categórico" propuesta por Thurstone que sirve para medir cualquier clase de actitud. Dicha ley postula que el continuo psicológico puede dividirse en categorías y el sujeto puede asignar directamente valores escalares a los ítems. Se considera que hace parte de las escalas experimentales, dado que los ítems no son fruto de la subjetividad de los investigadores, sino de un proceso experimental previo donde se evalúan objetivamente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Redactar varios enunciados que expresen actitudes hacia el objeto meta, los cuales deben abarcar un amplio rango de actitudes positivas y negativas.</li> <li>2. Solicitar a un grupo de jueces que organice los enunciados en once categorías de lo más a lo menos favorable, asegurándose que las categorías posean la misma distancia entre una y otra.</li> <li>3. Seleccionar los enunciados que cumplen las condiciones descritas anteriormente. Lo recomendable es iniciar con 100 ó 150 enunciados para que al final se seleccionen aproximadamente 30.</li> </ol>	<p>Lea todas estas afirmaciones y señale sólo una con la que se sienta más identificado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo para el hombre es el mayor bien del que puede gozar. una bendición.</li> <li>• El trabajo es una fuente de satisfacciones.</li> <li>• El trabajo es un medio para poder subsistir.</li> <li>• El trabajo, si no existiera mejor.</li> <li>• El trabajo es una maldición, una verdadera desgracia.</li> </ul>
<b>LIKERT</b>	<p>Fue creada y publicada con el título de "A Technique for the Measurement of Attitude" por Rensis Likert en 1932. Asume que las actitudes pueden medirse a través de manifestaciones verbales de un conjunto de enunciados que operen como reactivos para los sujetos.</p> <p>Esta escala se ha caracterizado principalmente por dos supuestos básicos; a) Cada ítem o declaración abarca en su amplitud la actitud que se desea medir y utiliza afirmaciones, tales como completamente de acuerdo (polo positivo), hasta completamente en desacuerdo (polo negativo). De tal manera que la variación de las respuestas se deba a diferencias individuales de los sujetos, b) La suma de las respuestas de un sujeto a todas las declaraciones de la escala puede determinar la actitud de este. Likert supone que las actitudes poseen una distribución normal.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Utilizar el juicio personal para elaborar una lista de ítems relacionados con el fenómeno a medir, teniendo en cuenta que cada uno de los ítems debe representar un enunciado igual a los demás y que los mismos no deben formar entre sí una escala ordinal.</li> <li>3. Seleccionar un continuo de respuesta que represente una escala ordinal, de mayor a menor valor. Por ejemplo: totalmente de acuerdo (TA), parcialmente de acuerdo (PA), ni en acuerdo ni en desacuerdo (NN), parcialmente en desacuerdo, (PED) totalmente en desacuerdo (TD).</li> <li>4. Enunciar los ítems unos en forma positiva y otros en forma negativa, para reducir la tendencia a que los sujetos seleccionen determinadas alternativas de respuesta sin haber leído el enunciado.</li> <li>5. Incluir en el cuestionario general los mejores ítems y realizar la recolección de los datos en una muestra representativa de la población a la cual se va a aplicar la escala.</li> <li>6. Tabular los resultados así; a) asignar un valor numérico a cada categoría de respuesta, b) sumar las respuestas de cada sujeto por separado, usando para ello los valores numéricos asignados a cada categoría de respuesta, c) por último, ordenar los sujetos según los puntajes obtenidos por cada uno de ellos.</li> <li>7. Presentar los resultados mostrando una lista de puntajes en orden de rango, una tabla de distribución de frecuencias y un diagrama de barras.</li> <li>8. Ofrecer alguna interpretación para los resultados.</li> </ol>	<p>ITEMS de la Escala de Matlidad de Bailey (K. D. Bailey, métodos of Social Reserch. New York: The Free Press, 1978)</p> <p>1.Una de las mayores razones para casarse debe ser el deseo de tener hijos</p> <p>T.A.    P.D.A    N.N    P. E.D    TD</p> <p>2.No es deseable tener sólo un hijo, pues éste se sentiría solo.</p> <p>T.A.    P.D.A    N.N    P. E.D    TD</p> <p>3.Dar a luz un hijo debe ser una de las más profundas experiencias que una mujer pueda tener.</p> <p>T.A.    P.D.A    N.N    P. E.D    TD</p> <p>T.A = totalmente de acuerdo P.D.A = parcialmente de acuerdo N.N = ni de acuerdo ni en desacuerdo P.E.D = parcialmente en desacuerdo T.D = totalmente en desacuerdo</p>

## Anexo 1 (Continuación)

DENOMINACION	CARACTERIZACION	SUGERENCIAS PARA SU CONSTRUCCION	EJEMPLO
<b>GUTTMAN</b>  <i>Análisis de Escalograma</i>	La escala de Guttman se compone de una serie de enunciados ordenados que poseen una consistencia interna completa. Se fundamenta en suponer que la actitud estudiada es unidimensional, la cual se mide por medio del coeficiente de reproducibilidad, que representa la proporción de respuestas que pueden replicarse sin error a partir del puntaje total del sujeto, señalando la consistencia completa del patrón de respuestas. Al construir una escala de Guttman se debe establecer que las respuestas a los enunciados siguen un patrón, ya que, la idea general de la escala es que luego de que el sujeto responda a un enunciado clave se sabrá como responderá a todos los demás. Cuando no se cumple se asume que los enunciados no forman una escala de Guttman, esto sucede cuando la reproducibilidad es menor al 90%.	<p><b>Selección de Enunciados</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajar con una sola actitud y no mezclar varias en un solo enunciado.</li> <li>2. Evitar términos vagos y ambiguos que den lugar a confusión.</li> <li>3. Evitar enunciados donde el elemento cognitivo sea dominante, es decir, evitar cifras que frenen la expresión de los sentimientos y creen dudas sobre la veracidad de los datos.</li> </ol> <p><b>Presentación e Interpretación de Resultados</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describir en forma general las características de la población y especificar el procedimiento para seleccionarla y la relevancia de la misma.</li> <li>2. Indicar el error de reproducibilidad, los enunciados que se eliminaron y si la cantidad de errores fue menor que la cantidad de aciertos.</li> <li>3. Utilizar herramientas estadísticas para mostrar asociaciones entre el puntaje total de la escala y otras variables utilizadas en el estudio de acuerdo al marco conceptual.</li> <li>4. Utilizar tablas de distribución de frecuencias o un diagrama de barras para representar los enunciados. Cuando la muestra es inferior a 30, es aconsejable presentar la distribución de los puntajes por orden de rango con amplitud y variación de la escala.</li> <li>5. Interpretar los datos obtenidos a la luz del marco conceptual y los objetivos del estudio.</li> </ol>	<p>ESCALA SOBRE DISTANCIA SOCIAL EN RELACIÓN CON LOS HOMOSEXUALES</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Invitaría usted a un homosexual a una reunión social en su casa? SI ____ NO ____</li> <li>2. ¿Aceptaría usted que una persona homosexual resida en su comunidad? SI ____ NO ____</li> <li>3. ¿Aceptaría usted que un miembro de su familia se casara con un homosexual? SI ____ NO ____</li> <li>4. ¿Aceptaría usted que un homosexual fuera empleado en la oficina donde usted trabaja? SI ____ NO ____</li> </ol>
<b>DIFERENCIAL SEMANTICO</b>	El diferencial semántico elaborado por C. Osgood en 1957 es un tipo de escala múltiple no comparativa. Este tipo de escala es utilizada para establecer o confirmar un perfil con relación a un problema. Es una escala de clasificación de siete puntos, cuyos puntos extremos están asociados con nombres bipolares que tienen un significado semántico y miden un tema de estudio bajo atributos de diferente naturaleza (bueno-malo, frío-caliente), donde el sujeto expresa su inclinación hacia alguno de los dos extremos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aleatorizar la ubicación de cada polo para que las afirmaciones positivas o negativas no estén todas del mismo lado*.</li> <li>2. Utilizar para su clasificación y cómputos uno de estos procedimientos: enteros positivos (de 1 a 7) y otro con negativos (de -3 a 3). Se asigna el mayor puntaje a la escala que evalúe positivamente, el menor puntaje o puntaje negativo según el caso se asigna al otro polo. Es necesario evitar riesgos y analizar cada caso adecuadamente, por lo que se deben utilizar estadísticos no paramétricos, al ser los puntajes medidas ordinales que no se distribuyen normalmente.</li> </ol>	<p><b>Ejemplo de la escala DIFERENCIAL SEMÁNTICO</b></p> <p>La clase de matemáticas es:</p> <p>Mala :_ :_ :_ :_ :_ :_ :_ Buena Corta :_ :_ :_ :_ :_ :_ :_ Extensa Rápida:_ :_ :_ :_ :_ :_ :_ Lenta Interesante:_ :_ :_ :_ :_ :_ :_ Aburrida Confusa :_ :_ :_ :_ :_ :_ :_ Clara</p> <p>* No todas las características que están evaluando la clase de matemáticas de manera positiva, se ubican en un mismo polo.</p>