



**UN ESTUDIO SOBRE EL PROTOTIPO ACTUAL
DE AGENTE DE POLICÍA LOCAL: ¿PREDOMINA
LA MASCULINIDAD?**

TRABAJO FIN DE GRADO EN PSICOLOGÍA
PROMOCIÓN 2011-2015

Alumna: **Alba Varea Cosin (20491443F)**

Tutora responsable: **Sonia Agut Nieto**

Fecha de presentación: **Julio 2015**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN TEÓRICA	págs. 9-15
<i>1.1 Presencia de las mujeres en el mundo laboral</i>	págs. 9-10
<i>1.2 Segregación horizontal del mercado de trabajo:</i>	
<i>El caso de la Policía Local</i>	págs. 10-11
<i>1.3 Segregación vertical del mercado de trabajo: El techo de cristal</i>	págs. 11
<i>1.4 Por qué se produce la segregación del mercado laboral</i>	págs. 12
<i>1.5 El papel de los estereotipos de género</i>	págs. 13
<i>1.6 Hipótesis</i>	págs. 14
<i>1.7 Objetivo del estudio</i>	págs. 14-15
2. MÉTODO	págs. 15-18
<i>2.1 Muestra</i>	págs. 15-16
<i>2.2 Diseño y Procedimiento</i>	págs. 16-17
<i>2.3 Variables e Instrumentos de medida</i>	págs. 17-18
<i>2.4 Análisis de datos</i>	págs. 18
3 RESULTADOS	págs. 19-29
<i>3.1 Resultados descriptivos</i>	págs. 19-20
<i>3.2 Percepción de los ciudadanos/as sobre el cuerpo de Policía Local</i>	págs. 20-22
<i>3.3 Autopercepción del cuerpo de Policía local</i>	págs. 22-24
<i>3.4 Comparación de las percepciones:</i>	
<i>Cuerpo de Policía Local vs. Ciudadanos/as</i>	págs. 24-29
4 DISCUSIÓN	págs. 29-31
5 REFERENCIAS	págs. 31-33
6 ANEXOS	págs. 34-39

RESUMEN

El objetivo general de este Trabajo de Final de Grado es estudiar a través del Inventario de Roles Sexuales de Bem el prototipo actual de agente de Policía Local, en términos de rasgos estereotípicamente masculinos y femeninos. Para ello, llevamos a cabo un estudio en el que 250 participantes, 110 ciudadanos/as y 140 policías locales evaluaron por una parte, en el caso de los ciudadanos/as, su prototipo de agente Policía Local mujer u hombre y por otra, en el caso de los policías, sus propios rasgos de personalidad. Además los tres cuestionarios incluían una pregunta sobre cuánta probabilidad existía de que un agente de policía mujer/hombre o ellos mismos (en el caso de la policía local) consiguiesen un puesto de alta responsabilidad dentro del Cuerpo de su localidad. Los resultados obtenidos mostraron una tendencia en la población a buscar estereotipos femeninos en sus prototipos de agente policía local y ninguna diferencia significativa en la probabilidad de ascenso según el sexo. Por otro lado, en la muestra de policías locales, se ha encontrado que rasgos que se hipotetizaban propios del género masculino puntúan más alto en policías locales mujeres e igual a la inversa. Además, tampoco se han encontrado diferencias significativas en la percepción que tienen sobre la probabilidad de ascenso según el sexo. Finalmente, en la comparación de las dos muestras, los resultados nos muestran que existen diferencias significativas en ciertas variables del cuestionario atendiendo a cómo se ven las policías locales y cómo es el prototipo de los/las ciudadanos/as según el sexo. Para acabar, los datos reflejan que los/las ciudadanos/as ven más probable que un agente de policía local ascienda que la propia imagen de ascenso que tienen los agentes.

Palabras clave: estereotipos de género, Policía Local, ciudadanos/as, probabilidad de ascenso, mujeres.

ABSTRACT

The overall aim of this final grade project is to study, through the Inventory of Sexual Roles of Bem, the perception that the local police have by comparing it with the perception that the citizens have of them. To do this, it has been carried out a study in which 250 participants, 110 citizens and 140 local police officers completed the questionnaire and were evaluated. On the one hand, in the case of citizens, its local police woman agent or police man prototype through male and female stereotypes. In the case of the police, to their own personality traits. Additionally, the three questionnaires included a question about how much chance there was

that a police women/man officer or themselves (in the case of the local police) obtained a post of high responsibility within the body of their locality. The results obtained showed that there was a widespread trend in the population to seek feminine stereotypes in their prototypes of local police agent and that they did not see significant differences in the likelihood of promotion according to sex. In the sample of local police, it has been found that traits which were hypothesized to own to the masculine gender scored high punctuation in local police women and equal to the inverse. In addition, we have not found significant differences in the perception they have on the likelihood of promotion according to the sex. Finally, in the comparison of the two samples, the results show us that there are notable differences in certain variables in the questionnaire in response to how the local police are and how is the prototype of the citizens according to the sex. In conclusion, the data shows that the citizens see that it is more likely that a local police agent promotes than the image itself for promotion that the agents have.

Keywords: gender stereotypes, local police, citizens, likelihood of promotion, women.

EXTENDED SUMMARY

The aim of this final project is to analyze the current prototype of local police official, in terms of male and female traits. To do this, it has been analyzed the self-perception of local police officers about the desirable traits of gender in their profession, the existence of different stereotypes of the population in the profession and the comparison of the perceptions of both groups. The work we have done is an empirical experiment with a sample of local police officers and other citizens to the step that is the Inventory of Sexual Roles of Bem (BSRI Bem, 1974) which is composed of male and female features. This study is divided into different parts: a theoretical introduction, the method, their results and a discussion.

In the part of the theoretical introduction we focus on how women were currently present in the labour market, as well as the phenomenon of horizontal and vertical segregation focused on the case of the local police. In addition, it was reviewed why the segregation occurs, which means the "glass ceiling" and the presence of gender stereotypes in the labour market. In the next point, it has been also raised the hypothesis for this research. These are separated into three parts: the perception of the citizens/as on the local police force, the perception of the local police, and the comparison of the perceptions of the two samples.

The hypothesis put forth for this job at the end of degree in relation to the object of study are: H1: It is expected that significant differences exist in the stereotypic gender traits that you must have a local police official on the basis of their sex. In particular, in the police man will prevail the prototypical features of the masculine gender, while in the police woman dominate the prototypical features of feminine gender. H2: It is expected that in general, in the profession of local police traits predominate in the masculine gender. H3: It is expected that appear significant differences in the likelihood of promotion to a position of high responsibility within the body of local police, depending on the sex of the candidate. In particular, it is hoped that they will be the local police men who are most likely to rise. H4: It is expected that the assignment of gender traits varies depending on the sex of the local police. As well, the local police men score higher in the traits of masculine gender, while the women will do so in the traits of feminine gender. H5: It is expected that there are differences depending on the sex, in the perception of the local police officers about their probability of gaining access to a post of high responsibility. More specifically, the local police officers will perceive that men are more likely to rise, in comparison with women. H6: It is expected that there are differences in the allocation of traits of feminine gender, depending on who is the informant (citizen or local police). In particular, the citizens will give high scores in feminine traits to the prototype agent of local police women than they do their own local police officers. H7: It is expected that there are differences in the allocation of traits in the masculine gender, depending on who is the

informant (citizen or local police). In particular, citizens will give high scores in male features the prototype agent of local police man than they do the own local police officers. H8: It is expected that there are differences in the perception of the likelihood of getting a promotion to a position of high responsibility, depending on who is the informant (citizen or local police). In particular, we hope that the citizens look more likely the ascent to higher positions within the body of local police in what they perceive as own agents.

The methodology used for this study is divided into 4 sub parts. The first sub part includes participants who voluntarily answered the questionnaire. This sample is consists of 250 participants of which 110 were citizens/ace (56 men and 54 women) and 140 local police officers (83 men and 57 women). The following sub part deals with the design and the procedure; the participants completed the questionnaires is diverse as sites are: the Library of the UJI, a tile company, a sports center for higher and the police station. Throughout time is protected by the anonymity of the participants by asking only the age and sex of each. The third sub part describes the variables and the instruments of evaluation of the experiment; our study has the following dependent variables: the gender stereotypic traits and the prediction about the likelihood of promotion to a position of high responsibility within the body of local police. As independent variables: sex, type of informant (citizen vs police), age and educational level of the informant (primary, secondary or university). In the last sub part of this section it is described the procedure for the analysis of the data. The program SPSS 21 was used to obtain the results of our assumptions.

Below is the section of results where we answer to all our assumptions. The results obtained showed that there was a widespread trend in the population to seek feminine stereotypes in their prototypes of agent local police and that they did not see significant differences in the likelihood of promotion according to sex. On the other hand, in the sample of local police, it has been found that traits that hypothesize of the masculine gender scored high in local police women and equal to the inverse. In addition, we have not found significant differences in the perception they have on the likelihood of promotion according to the sex. Finally, in the comparison of the two samples, the results show us that there are significant differences in certain variables in the questionnaire in response to such as are the local police and as is the prototype of the citizens according to the sex.

In conclusion, the data show that the citizens are more likely to a local police official is expected that the image itself for promotion agents have. There is a great possibility that some of our results, especially in the sample of citizens have been contaminated by the social desirability. It is for this reason that in future lines of investigation, it would be interesting to conduct this experiment with a larger sample of participants, caring much more aspects related

with the social desirability, controlling better the environment and the data collection process. In addition, it could open up new lines of research studying aspects on leadership styles that each sex has within the local police.

1. INTRODUCCIÓN TEÓRICA

La función de las mujeres hasta mediados del siglo XX estaba dirigida fundamentalmente a las tareas del hogar. Encontraban en el matrimonio y en la crianza de los hijos su nuevo medio de supervivencia y eran motivos suficientes para no continuar con su actividad laboral, quien la tuviera, que pasaba a ser un objetivo secundario. Pero con el paso del tiempo, se ha observado una ganancia de espacio en el terreno laboral, en parte por el aumento del nivel educativo de éstas y la transformación de su papel ante el matrimonio y las responsabilidades familiares (Iglesias y Llorente, 2007). Así, pese a que han ganado terreno en el mercado de trabajo, su situación laboral tiene sombras, como veremos más adelante.

1.1. Presencia de la mujer en el mundo laboral

La incorporación de las mujeres al mercado laboral se produce desde hace ya mucho tiempo, pero acontece en mayor medida durante la Segunda Guerra Mundial. Con el alistamiento de los hombres en el frente se crea una pérdida progresiva de mano de obra, que es cubierta por mujeres. Finalizada esta etapa, los hombres volvieron a sus trabajos progresivamente, pero ya resultó intensamente difícil desplazar a las mujeres de ese rol que habían adquirido. Así las mujeres además de ser amas de casa, pasaron a ser mujeres trabajadoras (COCETA, 2004).

La Confederación Española de Cooperativas de trabajo asociado (COCETA), en su “Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España” publicado en 2004, describe que este aumento en el ámbito laboral de mujeres trabajadoras desde la segunda mitad del siglo XX se debe a una serie de cambios interconectados que se sucedieron progresivamente a lo largo del tiempo. Las razones de este cambio son, en primer lugar, demográficas con el descenso de la tasa de matrimonios, el desplome de la natalidad y la concentración de los nacimientos en una edad determinada de la mujer. En segundo lugar encontramos razones económicas, con un fuerte desarrollo del sector terciario que conlleva el aumento de empleo femenino y por otra parte la necesidad de un mayor aporte económico a la familia. En tercer lugar se encuentran las razones sociales con un aumento del número de mujeres solas con cargas familiares debido a los divorcios o las separaciones, además de la reducción de tiempo exigido para las tareas domésticas. Finalmente otras razones encontradas son el fin de las prohibiciones legales para ejercer ciertas profesiones (ejército, diplomacia...), presiones del movimiento feminista y logros educativos.

En el caso de España en particular, esta transformación se produce con cierto retraso, aconteciendo dos etapas bien diferenciadas de inserción de la mujer en el mundo laboral que coinciden con un ritmo de crecimiento del empleo de estas superior al de los hombres: en primer lugar entre 1969 y 1974 en la que se produce una etapa de fuerte desarrollo económico y en segundo lugar la recuperación económica de 1984. Además a nivel legislativo, sólo se puede empezar a hablar de igualdad entre hombre y mujer con la promulgación de la Constitución de 1978 que posibilitó que esta igualdad se trasladara al ámbito laboral, creando así el Estatuto de los Trabajadores que cubre la regulación de la igualdad de oportunidades, la promoción interna y la remuneración (COCETA, 2004).

1.2. Segregación horizontal del mercado de trabajo: El caso de la Policía Local

Un rasgo distintivo del mercado de trabajo de los países desarrollados es la denominada segregación laboral por género, que, a su vez, se divide en horizontal o vertical. En este apartado nos centramos en la segregación horizontal y el caso específico de la profesión de Policía Local.

La segregación horizontal se muestra cuando el colectivo de mujeres se concentra principalmente en un número pequeño de sectores u ocupaciones y se encuentra casi ausente del resto. Éste ha sido y sigue siendo el caso de la Policía Local –profesión tradicionalmente desempeñada por hombres.

El perfil del futuro policía local es una persona joven, de clase trabajadora, varón, y entre 21 y 25 años. Las mujeres que se presentan son pocas y entran proporcionalmente menos en las plazas que se ofertan. El sistema selectivo opera, en la práctica, de forma que restringe a las mujeres (Robles, 1997).

Años atrás, cuando las mujeres empiezan a incorporarse al cuerpo de Policía Local, las diferencias de género se reflejaban en la falda o gorra de los uniformes. También en la ausencia de uso de vehículos, armas de fuego o galones. La Policía de la democracia utiliza posteriormente a las mujeres como símbolo de una imagen renovada y de acercamiento a la sociedad. Quizás por ello en la igualdad entre hombres y mujeres se hacen más progresos a nivel simbólico que real. Las mujeres están en minoría en la mayor parte de los cuerpos policiales españoles, ya que, las pruebas físicas de los procesos de selección sirven, en la práctica, para dejar fuera a una proporción mayor de mujeres que de hombres. Luego se da un proceso selectivo informal que hace que las mujeres ocupen puestos administrativos (Robles, 1997).

Existen mujeres dentro de las unidades de patrulla pero son pocas. Entre sus compañeros tienen que demostrar que tienen arrojo, capacidad de prestar apoyo y que se hacen respetar por el público. Los valores predominantes en la cultura policial hasta entrado el siglo XXI eran masculinos. Se esperaba de una buena patrullera que se comportara como lo haría un hombre, y que se pudiese confiar en ella frente a una situación de riesgo (Robles, 1997).

1.3. Segregación vertical del mercado de trabajo: El techo de cristal

La *segregación vertical* ocurre cuando las mujeres se concentran en los niveles inferiores de la escala ocupacional, existiendo otros colectivos, en este caso los hombres, que se reparten en las demás categorías o se concentran sólo en los niveles superiores de la escala ocupacional. Es en este punto en el que encontramos la denominada metáfora de “techo de cristal”. Este fenómeno es definido por diversos autores (Davidson y Cooper, 1992; Powell, 1999; Barberá et al, 2004; Tomás y Guillamón, 2009, entre otros) como una pared invisible, pero prácticamente infranqueable, construida de elementos tales como: creencias y estereotipos, procedimientos, estructuras, relaciones de poder, etc., que obstaculizan el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y el desarrollo de sus potencialidades. Es transparente, se colisiona con él cuando se trata de atravesarlo, pero al ser de cristal se puede romper. Desde un punto de vista simbólico, esta definición implica dificultad, pero no imposibilidad.

La literatura sobre el “techo de cristal” (García de León y García de Cortázar, 1996; Maddock, 1999; Estebaranz, 2004; Díez, Terrón y Anguita, 2006), puntualiza diferentes tipos de barreras que impiden a las mujeres llegar a puestos de responsabilidad. En primer lugar se encuentran aspectos externos e interactivos (la cultura organizacional de las instituciones y la segregación ocupacional, la cooptación, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y la perpetuación de los valores típicamente masculinos en los cargos de poder, así como los relacionados con las creencias sobre liderazgo y género, que parten de la falta de interés de las mujeres por ejercer poder, de ambición o de cualidades para dirigir). Por otra parte, encontramos las barreras internas, es decir, las propias conductas y actitudes femeninas que dificultan el acceso a cargos de responsabilidad y al ejercicio del liderazgo y que derivan de los valores que se inculcan en los procesos de socialización, diferentes para niñas y niños (Agut y Martín, 2007; Tomás y Guillamón, 2009). La perspectiva de género ha puesto de relieve que ni el incremento del nivel formativo de las mujeres ni su participación en el mercado del trabajo han tenido como consecuencia su mayor presencia en las élites profesionales -puestos de poder, responsabilidad y capacidad de decisión- debido a la persistencia de la segregación laboral (García, Leyra y Contreras, 2012).

1.4. Por qué se produce la segregación del mercado laboral

Podemos encontrar diferentes argumentos y teorías que intentan explicar la existencia de esta segregación laboral en contra de la mujer (Anker ,1997; García, Anker y Pinnelli ,2003). En primer lugar, encontramos *la teoría o corriente neoclásica del capital humano* que explica que las desigualdades de ingresos en el mercado de trabajo dependen de los niveles de capital humano, por lo que la segregación laboral de género se explica en gran parte por un menor capital humano femenino y su dedicación a actividades que requieren una menor inversión en el mismo, asociadas a su función en el seno de la familia. La mujer anticipa una menor y más intermitente relación con el mercado de trabajo, por lo que los rendimientos de su inversión son menores, lo que finalmente conduce a una inversión óptima menor que en el caso de los hombres (Becker, 1965; Mincer y Polachek, 1974). Se explica así la concentración de empleos femeninos en determinadas actividades y el consiguiente exceso de oferta de mano de obra que origina bajos salarios. De alguna forma, la segregación no sería sino una solución de equilibrio consecuencia de las decisiones familiares de distribución del tiempo (Iglesias, y Llorente, 2010).

También encontramos *las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo*. Plantea que los mercados laborales están compartimentados, de modo que la fracción de empleos mejor pagados requiere una mayor experiencia y estabilidad; características que pocas mujeres poseen por motivos generalmente de cuidado familiar, por lo que se aglutinan en áreas de menores exigencias y de empleos peor remunerados. Los varones, en cambio, se benefician de una competencia menor dentro de una gama de ocupaciones más extensa, por lo que suelen disfrutar de salarios superiores (Rubery, Fagan y Maier ,1997).

Alternativamente a estas explicaciones, las teorías sociosexuales o feministas apuntan a las desventajas socioeconómicas y culturales de las mujeres para explicar la segregación ocupacional por sexos, es decir, que la segregación no es sino la consecuencia de situaciones de discriminación en contra de las mujeres por parte de los empresarios (Bergmann, 1986). Desde este punto de vista, señalan que las denominadas ocupaciones “femeninas” plasman en el mercado de trabajo los estereotipos establecidos en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes. Precisamente los estereotipos juegan un papel fundamental a la hora de comprender la situación de desventaja que sufren las mujeres en el ámbito laboral.

1.5. El papel de los estereotipos de género

Aunque es cierto que se han producido cambios considerables en el rol de la mujer en nuestra cultura durante el último medio siglo, los estereotipos de género o creencias generalizadas acerca de los rasgos que presuntamente poseen hombres y mujeres y que los distinguen siguen siendo predominantes (Baron y Byrne, 2005; Diekman y Eagly, 2000). Un ejemplo de esta situación lo encontramos en nuestra cultura cuando se asume que los hombres poseen rasgos deseables como son la decisión o la fortaleza, mientras que las mujeres conservan rasgos menos deseables, como la pasividad o la sumisión (Deaux, 1985, 1995). A pesar de que patentemente existen diferencias entre los dos sexos, la magnitud y el alcance de estas es mucho menor de lo que apuntan los estereotipos. A pesar de esto persisten y condicionan el comportamiento de los dos géneros en todas las esferas de la vida, incluyendo la del trabajo (Agut y Martín, 2007). De esta manera la sociedad asume que las mujeres tienen menor disposición a aceptar puestos de trabajo de alta responsabilidad, especialmente si eso implica horarios amplios de trabajo, viajes y traslados. De hecho, existe la convicción de que los hombres son mejores directivos, que ellas siempre priorizarán sus responsabilidades familiares, o la creencia de que los rasgos característicos del buen directivo se corresponden con aspectos prototípicos de la masculinidad (Sarrió y cols., 2002).

Esta situación supone ver muchas veces situadas a las mujeres en áreas de actividad menos estratégicas, que no se les confíen tareas variadas y que no puedan familiarizarse con toda la gama de actividades de la empresa; factores que son cruciales para ascender a los puestos altos de dirección (Agut, y Martín, 2007) . La consecuencia que se deriva de esto es que sus jefes piensan que pocas mujeres tienen la experiencia empresarial necesaria y que no han pasado el tiempo suficiente en distintos puestos de mando para poder desempeñar los máximos cargos directivos (Cinterfor/OIT, 2006). Por si esto fuera poco, en los puestos de dirección se espera que se adopte el modelo masculino, de forma que las que quieren acceder a estos puestos se ven forzadas a adoptarlo, al ser menos apreciado el modelo femenino (Fernández, Domínguez, Revilla, Anagnostou y Sancho, 2003). Éste podría ser el caso de la Policía Local. Quizá como consecuencia de lo anterior, se constata que una vez que las mujeres alcanzan los niveles superiores de dirección, las actitudes hacia ellas no difieren mayoritariamente de aquellas dirigidas a los hombres (OIT, 2004). Ahora bien, en los últimos años en los puestos de mando se observa una tendencia a una mayor valoración de los atributos considerados femeninos. Cualidades como la capacidad de comunicación, la empatía, la negociación, el trabajo en equipo y la búsqueda del consenso resultan prioritarias entre los requisitos para la contratación de personal directivo (Sarrió y cols., 2002).

1.6. Objetivo del estudio

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar el prototipo actual de agente de policía local, en términos de rasgos estereotípicamente masculinos y femeninos. Para ello, se va a contar con dos muestras: una de agentes de ambos sexos de la Policía Local de Castellón de la Plana y la Vall d'Uixó y otra de ciudadanos/as. Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- 1- Analizar la propia percepción de los/as agentes de Policía Local acerca de los rasgos de género deseables en su profesión.
- 2- Analizar la existencia de los diferentes estereotipos de la población en una profesión, como es la de Policía Local, tan masculinizada históricamente.
- 3- Comparar las percepciones de ambos colectivos acerca de los rasgos de género de la profesión de Policía Local.

1.7. Hipótesis

Las hipótesis que hemos propuesto para este Trabajo de Final de Grado, en relación con el tema que nos ocupa, están subdivididas en distintos apartados tal como se muestran a continuación:

1. Percepción de los ciudadanos/as sobre el cuerpo de Policía Local

H1. Esperamos que existan diferencias significativas en los rasgos estereotípicos de género que debe tener un/a agente de Policía Local en función de su sexo. En particular, en el hombre policía prototípico predominarán los rasgos de género masculino, mientras que en la mujer policía prototípica predominarán los rasgos de género femenino.

H2. Esperamos que en general, en la profesión de Policía Local predominen los rasgos de género masculino.

H3. Esperamos que aparezcan diferencias significativas en la probabilidad de ascenso a un puesto de alta responsabilidad dentro del cuerpo de Policía Local, en función del sexo del candidato/a. En particular, esperamos que sean los policías locales hombres quienes tengan mayor probabilidad de ascenso.

2. Auto percepción del cuerpo de Policía local

H4. Esperamos que la autoasignación de rasgos de género varíe en función del sexo del policía local. Así, los policías locales hombres puntuarán más alto en los rasgos de género masculino, mientras que las mujeres lo harán en los rasgos de género femenino.

H5. Esperamos que existan diferencias en función del sexo, en la percepción que tienen los /as policías locales acerca de su probabilidad de acceder a un puesto de alta responsabilidad. Más concretamente, los policías locales hombres percibirán que tienen más probabilidad de ascender, en comparación con las mujeres.

3. Comparación de las percepciones

H6. Esperamos que existan diferencias en la asignación de rasgos de género femenino, en función de quién es el informante (ciudadano/a o Policía Local). En concreto, los/as ciudadanos/as darán puntuaciones más altas en rasgos femeninos al prototipo de agente de policía local mujer de lo que lo hacen las propias policías locales.

H7. Esperamos que existan diferencias en la asignación de rasgos de género masculino, en función de quién es el informante (ciudadano/a o policía local). En concreto, los/as ciudadanos/as darán puntuaciones más altas en rasgos masculinos al prototipo de agente de policía local hombre de lo que lo hacen los propios policías locales.

H8. Esperamos que existan diferencias en la percepción de la probabilidad de conseguir un ascenso a un puesto de alta responsabilidad, en función de quién es el informante (ciudadano/a o Policía Local). En concreto, esperamos que los/las ciudadanos/as vean más probable el ascenso a puestos más altos dentro del cuerpo de Policía Local de lo que lo perciben los/as propios/as agentes.

2. MÉTODO

2.1. Muestra

La muestra completa está compuesta por 250 participantes. De ellos/as 110 son ciudadanos/as de la provincia de Castellón de la Plana y 140 son policías locales de las comisarías de la Vall d'Uixó y de Castellón de la Plana (véase Tabla 1 para ver la distribución de la muestra). De la muestra de 110 ciudadanos/as, 52 personas han cumplimentado el cuestionario donde se preguntaba acerca del prototipo de hombre policía local (n= 26 hombres y n= 26 mujeres) y 58 personas han cumplimentado el cuestionario donde se preguntaba acerca del prototipo de mujer policía local (n= 30 hombres y n= 28 mujeres).

El rango de edad de la muestra de los ciudadanos/as oscila entre 18 y 72 años (media= 34; DT=14.4). El rango de edad de la muestra de policías locales oscila entre 23 y 59 años (media= 41 años; DT= 7.6).

Tabla 1

Distribución de los participantes (mujeres / hombres) en función del tipo de informante.

	Hombres	Mujeres	Total
Ciudadanos	56	54	110
Policía local Vall d'Uixó	17	3	20
Policía local Caste- llón de la Plana	66	54	120
Total	139	111	250

2.2. Diseño y procedimiento

En primer lugar, los cuestionarios para los/las ciudadanos/as fueron distribuidos en lugares muy diferentes como son: la Biblioteca de la UJI, una empresa azulejera y un centro deportivo para mayores. Gracias a esta diferencia de lugares se ha conseguido una muestra heterogénea respecto a las edades. En todos estos lugares el procedimiento fue del mismo modo: se informó que el cuestionario era anónimo y confidencial, se pidió que respondiesen con la máxima sinceridad y a continuación se repartió el cuestionario ofreciendo el tiempo y la ayuda necesaria para cumplimentarlo para su posterior recogida; observando en la medida de lo posible que no hubiera ningún fallo al rellenarlo. Finalmente se agradeció su colaboración.

De forma aleatoria, se distribuían las dos formas de cuestionario (prototipo de policía hombre y prototipo de policía mujer). Como hemos comentado anteriormente, de la muestra total de ciudadanos (n=110), 52 personas han rellenado el cuestionario donde se preguntaba acerca del prototipo de hombre policía local (n= 26 hombres y n= 26 mujeres) y 58 personas han contestado el cuestionario donde se preguntaba acerca del prototipo de mujer policía local (n= 30 hombres y n= 28 mujeres).

Por otra parte, el procedimiento de administración de los cuestionarios de los/as policías locales fue distinto, ya que por motivo del trabajo que desempeñan y sus horarios a turnos era casi imposible poder reunirlos a todos en una misma sala. La solución que se dio fue, por una parte, en la Vall d'Uixó, el jefe de la Policía, dejó los cuestionarios para que cada policía lo

recogiera y lo devolviera correctamente relleno. Por otra parte, en la comisaría de Castellón de la Plana, una de sus miembros responsable de las tareas de formación se ofreció muy amablemente a ser la persona encargada de administrar los cuestionarios de la manera en la que se le explicó que se debía hacer, es decir, de la misma manera que se realizó con los ciudadanos anteriormente expuesto. Los distintos cuestionarios administrados a los/las ciudadanos/as y a los policías locales se pueden encontrar en el apartado de anexos.

2.3. Variables e instrumentos de medida

Para la muestra de ciudadanos/as el cuestionario utilizado recoge información acerca de:

a) Variables Independientes:

- Variables sociodemográficas:
 - o Sexo
 - o Edad
 - o Nivel de estudios: primarios, secundarios o universitarios.

b) Variables Dependientes

- Rasgos de género prototípicos de un agente de policía local (mujer/hombre). Estas características se han medido a través del Inventario de Roles Sexuales de Bem (BSRI Bem, 1974). Está **compuesto por los 18 rasgos que resultaron ser estereotípicamente masculinos (atributos instrumentales-agentes) o estereotípicamente femeninos (atributos expresivo-comunales) en una muestra representativa de la población española (López-Sáez y Morales, 1995)**. En unos casos el cuestionario preguntaba acerca del prototipo de policía local hombre que tenían los ciudadanos/as encuestados/as y en otros casos lo mismo pero preguntando sobre el prototipo de policía local mujeres. La escala de respuesta oscila entre 1 (“nunca”) y 7 (“siempre”). Tras realizar un análisis de fiabilidad del cuestionario entregado a la muestra de ciudadanos/as obtuvimos una consistencia global interna aceptable ya que el alfa de Cronbach es de 0,7.
- Grado de probabilidad estimada por los/las ciudadanos/as acerca de la probabilidad del agente de policía local hombre /la agente de policía mujer de conseguir un puesto de alta responsabilidad dentro del cuerpo de policía local. La escala oscilaba entre 1(nada) y 10 (total).

Para la muestra de policías locales el cuestionario utilizado recoge información acerca de:

a) Variables Independientes:

- Variables sociodemográficas:
 - o Sexo
 - o Edad
 - o Nivel de estudios: primarios, secundarios, universitarios.

b) Variables Dependientes:

- Rasgos de género estereotípicos. Estas características se han medido a través del Inventario de Roles Sexuales de Bem (BSRIBem, 1974). Está **compuesto por los 18 rasgos que resultaron ser estereotípicamente masculinos (atributos instrumentales-agentes) o estereotípicamente femeninos (atributos expresivo-comunales) en una muestra representativa de la población española (López-Sáez y Morales, 1995)**. La escala de respuesta oscila entre 1 (“nunca”) y 7 (“siempre”). Realizado el análisis de fiabilidad del cuestionario entregado a la muestra de policías locales obtuvimos una consistencia global interna aceptable ya que el alfa de Cronbach es de 0,67.
- Grado de probabilidad que los agentes de policía local hombre / mujer tenían de conseguir un puesto de alta responsabilidad dentro del cuerpo de Policía Local. La escala oscilaba entre 1 y 10.

2.4. Análisis de los datos

Una vez administrado el cuestionario a los diferentes participantes, para poder obtener los resultados se realizaron diferentes análisis estadísticos mediante el programa SPSS 21. Para poder comprobar nuestras hipótesis realizamos los siguientes análisis estadísticos: ANOVA de un factor (Hipótesis 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8), prueba T de Student (Hipótesis 2). Para ello, tomamos como variables dependientes: los rasgos de género estereotípicos y la predicción sobre la probabilidad de ascenso a un cargo de alta responsabilidad dentro del cuerpo de Policía Local. Como variables independientes tomamos: sexo, tipo de informante (policía vs. ciudadano/a), edad y nivel de estudios del informante (primario, secundario o universitario).

3. RESULTADOS

En esta parte de la investigación se exponen los resultados de los distintos análisis realizados a través del programa SPSS 21, para poder comprobar las hipótesis, así como diferentes resultados descriptivos.

3.1. Resultados descriptivos

En este apartado de resultados analizamos los resultados descriptivos utilizando la variable independiente “edad”. En primer lugar respecto a la edad de la muestra total, como se puede observar en la tabla 2, la media de todos los participantes de este estudio se sitúa en 41 años (DT = 11.10).

TABLA 2

Estadístico descriptivo de edad de la muestra total

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Edad	250	18	72	40.57	11.10
N válido (según lista)	250				

Por otro lado, siendo más específicos, la edad media de los 140 participantes policías locales, como se puede observar en la tabla 3, se sitúa en 41 años (DT = 7.60).

TABLA 3

Estadístico descriptivo de edad de la muestra de policías locales

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Edad	140	23	59	41.09	7.60
N válido (según lista)	140				

Finalmente, por lo que respecta a la muestra de ciudadanos/as que colaboró con este estudio, cabe destacar que su edad media se sitúa en 40 años (DT= 14.39) como se puede observar en la tabla 4.

TABLA 4

Estadístico descriptivo de edad de la muestra de ciudadanos/as

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Edad	110	18	72	39.92	14.39
N válido (según lista)	110				

3.2. Percepción de los ciudadanos/as acerca del cuerpo de Policía Local

En primer lugar se exponen los resultados obtenidos en la muestra de ciudadanos/as.

Diferencias significativas en los rasgos estereotípicos de género dentro del cuerpo de policía local en función del sexo

En primer lugar se ha realizado un ANOVA (Análisis de Varianza) de un factor para comprobar la Hipótesis 1, referida a las posibles diferencias significativas en los rasgos estereotípicos de género, en función del sexo, dentro del cuerpo de Policía Local. Los resultados indican que para la muestra de ciudadanos/as no hay diferencias significativas en los rasgos estereotípicos de género ya que el nivel de significación es mayor a .05 en los rasgos femeninos ($p=.10$) y en los rasgos masculinos ($p=.91$) (véase Tabla 6). Por tanto, se rechaza la Hipótesis 1.

TABLA 6

ANOVA de un factor. Diferencias significativas en los rasgos estereotípicos de género dentro del cuerpo de policía local en función del sexo

RASGOS MASCULINOS					
	Suma Cua- drados	Gl	Media cua- drática	F	Sig.
Inter-grupos	2.32	1	2.32	2.73	.10
Intra-grupos	91.79	108	.85		
Total	94.11	109			
RASGOS FEMENINOS					
	Suma Cua- drados	Gl	Media cua- drática	F	Sig.
Inter-grupos	.012	1	.012	.01	.91
Intra-grupos	100.63	108	.93		
Total	100.64	109			

Predominancia de los rasgos masculinos

Por otra parte, para comprobar la Hipótesis 2, se realizó una prueba T de Student. Se esperaba que la muestra de ciudadanos/as puntuara en la profesión de Policía Local más alto los rasgos masculinos que los femeninos. Los resultados obtenidos reflejan datos muy interesantes, ya que la media de rasgos femeninos (M= 4.12, DT= .96) es significativamente más elevada que la puntuación media referida a los rasgos masculinos (M= 3.84, DT= .93). Esto quiere decir que debemos rechazar la hipótesis 2 ya que los rasgos masculinos no son los predominantes. Es decir, el prototipo de agente local de los ciudadanos/as en general posee más rasgos femeninos que masculinos (T= -2.19, gl= 109, p= .03).

Diferencias significativas en la probabilidad de ascenso a un puesto de alta responsabilidad

En la Hipótesis 3 esperábamos que apareciesen diferencias significativas en la probabilidad de ascenso a un puesto de alta responsabilidad dentro del cuerpo de policía local, en función del sexo del candidato/a. En particular, esperábamos que fuesen los policías locales hombres quienes tuvieran mayor probabilidad de ascenso. Realizando un ANOVA de un factor, observamos que debemos rechazar esta hipótesis ya que en la muestra de ciudadanos/as se percibe que no existen diferencias significativas ($p = .51$). La muestra de ciudadanos/as manifiesta que un agente de policía local mujer, tiene la misma probabilidad de ascenso que un agente de policía hombre. Para una mayor comprensión de los resultados se adjunta la tabla 8.

TABLA 8

ANOVA de un factor. Probabilidad de ascenso percibida por los ciudadanos/as.

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupo	2.03	1	2.03	.43	.51
Intra-grupo	509.84	108	4.72		
Total	511.86	109			

3.3. Autopercepción del cuerpo de Policía Local

A continuación se muestran los resultados referidos a la muestra de policías locales.

Variación de la autoasignación de rasgos de género en función del sexo

Con la Hipótesis 4 esperábamos que la autoasignación de rasgos de género cambiara en función del sexo del policía local. Así, los policías locales hombres puntuarían más alto en los rasgos de género masculino, mientras que las mujeres lo harían en los rasgos de género femenino. A la luz de los resultados obtenidos, se ha encontrado que rasgos que se hipotetizaban propios del género masculino, en realidad son las mujeres quienes obtienen puntuaciones más elevadas. En particular, encontramos que las mujeres puntúan más alto en los rasgos masculinos siguientes: “Dominante”, “Agresivo”, “Actúa como líder”, “Individualista”, “Duro” y

“Egoísta”. Este fenómeno también ocurre a la inversa, es decir, en rasgos prototípicamente femeninos vemos que los hombres obtienen puntuaciones más altas que las mujeres policías locales. Esto ocurre para los rasgos: “Cariñoso”; “Sensible a las necesidades de los demás”; “Comprensivo”; “Compasivo”; “Cálido” y “Amante de los niños”. Además, existen diferencias significativas en la puntuación de las variables siguientes, comparando el sexo del policía local: “Cariñoso”; “Personalidad fuerte”; “Comprensivo”; “Compasivo”; “Dominante”; “Agresivo”; “Llora fácilmente”; “Duro”; “Sumiso”; “Egoísta”. Estos datos se muestran más claramente en la tabla 9.

TABLA 9

ANOVA de un factor. Variación de la autoasignación de rasgos de género en función del sexo.

Rasgos	Hombres		Mujeres		Sig.
	M	DT	M	DT	
Atlético (M)	4.60	1.25	4.07	1.28	0.01*
Cariñoso (F)	4.95	1.19	4.40	1.33	0.01*
Personalidad fuerte (M)	4.94	.93	4.46	1.05	0.05*
Sensible a las necesidades (F)	5.10	1.29	4.93	1.45	0.48
Arriesgado (M)	3.00	1.74	2.96	1.86	0.91
Comprensivo (F)	5.07	1.42	4.33	1.80	0.01*
Compasivo (F)	5.08	1.13	4.63	1.41	0.04*
Dominante (M)	4.13	1.18	4.70	1.32	0.01*
Cálido (F)	5.23	1.16	5.11	1.32	0.56
Tierno (F)	4.90	1.38	4.95	1.33	0.85
Agresivo (M)	3.87	1.60	4.54	1.65	0.02*

Líder (M)	4.69	1.27	4.81	1.42	0.60
Individualista (M)	4.04	1.66	4.19	1.82	0.60
Amante de los niños (F)	5.33	1.50	4.88	1.72	0.10
Llora (F)	4.04	1.57	4.65	1.63	0.03*
Duro (M)	4.30	1.30	5.00	1.51	0.00*
Sumiso (F)	3.64	1.72	4.56	1.71	0.00*
Egoísta (M)	2.93	1.62	3.65	1.81	0.02*

***P≤0.05**

Probabilidad de ascenso percibida por los policías locales

Refiriéndonos a los datos recabados sobre la percepción que los policías locales poseían sobre la probabilidad de ascenso (H5) podemos rechazar dicha Hipótesis ya que no existen diferencias significativas ($p = .53$) en la probabilidad de ascenso, en función del sexo (M mujeres = 3.23 DT = 1.91; M hombres = 3.47, DT = 2.43). Estos resultados se exponen más claramente en la tabla 10.

TABLA 10

ANOVA de un factor. Probabilidad de ascenso percibida por los miembros de la policía local en función del sexo del informante

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	1.98	1	1.98	.40	.53
Intra-grupos	688.71	138	4.99		
Total	690.69	139			

3.4. Comparación de las percepciones: Cuerpo de Policía Local vs. ciudadanos/as

Finalmente, analizamos los resultados obtenidos en la comparación entre las dos muestras, es decir, entre los prototipos de agente de policía local hombre/mujer que tienen los ciudadanos/as y la imagen de sí mismos que poseen los/las agentes de policía local.

Diferencias en la asignación de rasgos de género femenino

En la Hipótesis 6 se esperaba que existieran diferencias en la asignación de rasgos de género femenino, en función de quién es el informante (ciudadano/a o Policía Local). En concreto, los/as ciudadanos/as darían puntuaciones más altas en rasgos femeninos al prototipo de agente de policía local mujer de lo que lo harían las propias policías locales.

Los resultados expuestos en la tabla 11 nos muestran que existen diferencias significativas en algunas de las variables del cuestionario atendiendo a cómo se ven las policías locales mujeres y cómo es el prototipo de policía mujer de los/las ciudadanos/as. Por una parte variables como son “Atlética”, “Personalidad fuerte”, “Sensible a las necesidades de los demás”, “Arriesgada” y “Comprensiva” son puntuadas más alto por los/las ciudadanos/as que por las agentes de policía local mujeres. Por otro lado las variables “Dominante”, “Cálida”, “Tierna”, “Agresiva”, “Individualista”, “Llora fácilmente”, “Dura”, “Sumisa” y “Egoísta” son puntuadas más alto por las agentes de policía local mujeres que los/as ciudadanos/as.

TABLA 11

ANOVA de un factor. Diferencias en la asignación de rasgos de género femenino en función del informante

Rasgos	Mujeres Policías		Ciudadanos/as		Sig.
	M	DT	M	DT	
Atlético (M)	4.07	1.28	5.85	1.22	0.00*
Cariñoso (F)	4.40	1.33	4.02	1.69	0.18
Personalidad fuerte (M)	4.46	1.05	5.00	1.67	0.04*

Sensible a las necesidades (F)	4.93	1.45	5.63	1.71	0.02*
Arriesgado (M)	2.96	1.86	4.20	1.91	0.00*
Comprensivo (F)	4.33	1.81	5.63	1.47	0.00*
Compasivo (F)	4.63	1.41	4.65	1.80	0.96
Dominante (M)	4.70	1.32	3.43	1.84	0.00*
Cálido (F)	5.11	1.32	4.37	1.78	0.01*
Tierno (F)	4.95	1.33	3.52	1.64	0.00*
Agresivo (M)	4.54	1.65	2.80	1.87	0.00*
Líder (M)	4.81	1.42	4.19	2.19	0.08
Individualista (M)	4.19	1.82	2.37	1.56	0.00*
Amante de los niños (F)	4.88	1.72	4.81	1.81	0.85
Llora (F)	4.65	1.63	2.35	1.66	0.00*
Duro (M)	5.00	1.51	4.31	1.69	0.03*
Sumiso (F)	4.56	1.71	2.41	1.77	0.00*
Egoísta (M)	3.65	1.81	1.93	1.67	0.00*

***P≤0.05**

Diferencias en la asignación de rasgos de género masculino

Por otro lado, en la Hipótesis 7 se esperaba que existiesen diferencias en la asignación de rasgos de género masculino, en función de quién fuese el informante (ciudadano/a o Policía Local). En concreto, los/as ciudadanos/as darían puntuaciones más altas en rasgos masculinos al prototipo de agente de policía local hombre de lo que lo harían los propios policías locales.

Los resultados expuestos en la tabla 12 nos muestran que existen diferencias significativas en algunas de las variables del cuestionario atendiendo a cómo se ven los policías locales hombres y cómo es el prototipo de policía hombre de los/las ciudadanos/as. Por una parte variables como son “Atlético”; “Sensible a las necesidades de los demás”, “Arriesgado” y “Comprensivo” son puntuadas más alto por los/las ciudadanos/as que por los agentes de policía local hombres. Por otro lado las variables “Cariñoso”, “Dominante”, “Cálido”, “Tierno”, “Agresivo”, “Individualista”, “Llora fácilmente”, “Sumiso” y “Egoísta” son puntuadas más alto por los agentes de policía local hombres que los/as ciudadanos/as.

TABLA 12

ANOVA de un factor. Diferencias en la asignación de rasgos de género masculino en función del informante

Rasgos	Hombres Policías		Ciudadanos/as		Sig.
	M	DT	M	DT	
Atlético (M)	4.60	1.25	5.60	1.27	0.00*
Cariñoso (F)	4.95	1.19	3.79	1.39	0.00*
Personalidad fuerte (M)	4.94	.93	4.65	1.71	0.21
Sensible a las necesidades (F)	5.10	1.30	5.60	1.50	0.04*
Arriesgado (M)	3.00	1.740	3.92	1.71	0.00*
Comprensivo (F)	5.07	1.42	5.62	1.40	0.03*
Compasivo (F)	5.08	1.13	4.65	1.70	0.08
Dominante (M)	4.13	1.18	3.29	1.76	0,00*
Cálido (F)	5.23	1.16	4.27	1.69	0.00*
Tierno (F)	4.90	1.38	3.21	1.26	0.00*

Agresivo (M)	3.87	1.60	2.87	1.69	0.00*
Líder (M)	4.69	1.27	4.35	1.91	0.22
Individualista (M)	4.04	1.66	2.35	1.34	0.00*
Amante de los niños (F)	5.33	1.50	4.90	1.92	0.16
Llora (F)	4.04	1.57	2.58	1.72	0.00*
Duro (M)	4.30	1.30	4.12	1.65	0.47
Sumiso (F)	3.64	1.72	2.38	1.72	0.00*
Egoísta (M)	2.93	1.62	2.04	1.83	0.00*

***P≤0.05**

Diferencias en la percepción de la probabilidad de conseguir un ascenso a un puesto de alta responsabilidad

Finalmente, nos centraremos en la Hipótesis 8 donde esperábamos que existieran diferencias en la percepción de la probabilidad de conseguir un ascenso a un puesto de alta responsabilidad, en función de quién fuese el informante (ciudadano/a o Policía Local). En concreto, esperábamos que los/las ciudadanos/as viesen más probable el ascenso a puestos más altos dentro del cuerpo de Policía Local de lo que lo perciben los/as propios/as agentes. Los resultados permiten confirmar esta hipótesis ya que los/las ciudadanos/as ven más probable que un agente de policía local ascienda que la propia imagen de ascenso que tienen los policías. Como podemos observar en la tabla 13 existe una diferencia significativa ($p < .01$).

TABLA 13

ANOVA de un factor. Probabilidad de ascenso a un puesto de alta responsabilidad

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	959.54	1	959.54	197.88	.00*

Intra-grupos	1202.55	248	4.85
Total	2162.84	249	

***P≤0.05**

4. DISCUSIÓN

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado ha sido analizar el prototipo actual de agente de policía local, en términos de rasgos estereotípicamente masculinos y femeninos. Además, hemos analizado la probabilidad que creen que poseen los agentes de ascender a un cargo de alta responsabilidad dentro del cuerpo de Policía Local de su localidad, así como la probabilidad que los/las ciudadanos/as piensan que existe según el sexo del agente.

La profesión de Policía local y en general las Fuerzas del Orden (Policía Local, Policía Nacional, Guardia Civil, etc.) han sido consideradas tradicionalmente como masculinas. Por este motivo hasta este momento se defendía que el prototipo de agente de policía local debía contener valores instrumentales (más vinculados al género masculino). Atendiendo a los resultados obtenidos, para la muestra de ciudadanos/as, es interesante subrayar que en nuestro estudio, no predominan los rasgos masculinos en el prototipo de agente de policía local hombre así como tampoco predominan los femeninos en el prototipo de agente mujer. En lugar de ello, se observa en la opinión ciudadana una tendencia a buscar características andrógenas en los agentes de la seguridad local, destruyendo así prejuicios y estereotipos de una profesión tan tradicionalmente masculina como es la Policía Local. Además, no se ha confirmado la tendencia a estimar los estereotipos masculinos como más idóneos, a diferencia de lo obtenido en investigaciones anteriores (Cuadrado, 2004). En realidad, la muestra de ciudadanos/as posee una mayor preferencia por los valores considerados femeninos a la hora de ejercer como policía local. Este fenómeno muestra también una clara ruptura con los estereotipos y prejuicios tan arraigados a dicha profesión.

Por otro lado, atendiendo a los resultados que hemos obtenido para la hipótesis 3 y 5, pese a que investigaciones anteriores (Cuadrado, 2004; García y López, 2006) evidencian que las mujeres sí tienen mayor dificultad para acceder a un puesto de alta responsabilidad, en este estudio con la muestra de ciudadanos/as y de policías locales, no se han apreciado tales diferencias. Resulta bastante alentador y optimista comprobar que los participantes de esta muestra perciban que hombres y mujeres en la actualidad, tienen las mismas oportunidades de acceso a puestos de alta responsabilidad, cuando las estadísticas (PWC España, 2012) y estudios científicos

cos indican lo contrario. Las estadísticas (Informe PWC, 2012) muestran que la representación de hombres sigue siendo mayor en puestos de alta responsabilidad en comparación con la de mujeres, por tanto, aún no se ha llegado a conseguir la completa igualdad entre los dos sexos en temas de esta índole (Gabaldón, Business School, 2013).

El hecho de que la muestra de ciudadanos/as y la de policías locales no perciban que un policía local hombre deba tener rasgos estereotípicamente masculinos y una policía local mujer rasgos estereotípicamente femeninos, y que además, crea que una mujer y un hombre tienen la misma probabilidad de ascender a un puesto de alta responsabilidad en el cuerpo de Policía Local podría hacernos pensar que realmente han desaparecido las creencias sexistas de nuestra sociedad. A pesar de esto, también podríamos afirmar que una posible explicación de la ausencia de diferencias significativas en la hipótesis 1, 3 y 5 en realidad podría deberse al efecto de la deseabilidad social. En un entorno donde se realiza un cuestionario con más gente alrededor es socialmente más deseable responder ante este tipo de preguntas sin mostrar prejuicios, de forma tolerante. A pesar de esto, sí que existen diferencias significativas cuando comparamos las dos muestras respecto a los estereotipos masculinos y femeninos que poseen los policías locales y los/as ciudadanos/as (H6 y H7) y la percepción de posibilidad de ascenso según el informante (H.8). Es en este punto donde los/las ciudadanos/as sufren más deseabilidad social y puntúan más alto o diferente que los propios policías locales.

Por otro lado, observamos que en un estudio de la policía israelí (Moore, 1999) se demostró que las policías mujeres se consideraban a sí mismas con rasgos estereotípicamente femeninos a pesar de que se autoatribuyeran también rasgos masculinos. De la misma manera, en nuestro estudio, se ha rechazado la hipótesis 4 ya que se han encontrado rasgos que se hipotetizaban propios del género femenino en policías locales hombres y viceversa. Más en concreto, en rasgos masculinos como son dominante, agresivo, duro y egoísta, han puntuado más alto las mujeres y en rasgos femeninos como son cariñoso, comprensivo y compasivo, los hombres policías locales.

Para concluir esta investigación, con respecto a nuestros resultados obtenidos, se ha observado cambios de tendencia en el pensamiento de la sociedad respecto a los prejuicios sobre una profesión considerada tan tradicionalmente masculina. Se ha comprobado que dichos prejuicios han ido desapareciendo para, a continuación, buscar características mucho más andrógenas en el prototipo de agente de policía local y puntuar de la misma manera la probabilidad de ascenso a puestos de alta responsabilidad independientemente del sexo del agente. Esta visión de los/as ciudadanos/as demuestra cierto optimismo de cara a la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres, a nivel laboral. A pesar de esto, dichos resultados no concuerdan con lo que día a día encontramos en nuestra realidad, ya que datos estadísticos y encuestas, así como

informes muestran todo lo contrario, siendo así la representación de hombres mayor que la de mujeres en los cuerpos de Policía Local.

En resumen, cabe reiterar que nuestro trabajo sólo ofrece unos datos obtenidos de muestras reducidas de ciudadanos/as y policías locales, lo cual hace esperar que los resultados no sean verdaderamente los que quizá se hubieran podido conseguir, en concordancia con la realidad. A nivel de futuras líneas de investigación y de limitaciones de este estudio, sería interesante realizar este experimento con una muestra mayor de participantes, cuidando mucho más los aspectos relacionados con la deseabilidad social, controlando mejor el ambiente y el proceso de recogida de datos. Además, se podrían abrir nuevas líneas de investigación estudiando aspectos como la posible dificultad de ingreso de las mujeres en el cuerpo de Policía Local, los motivos de este fenómeno y los estilos de liderazgo que cada sexo tiene dentro del Cuerpo. Así podríamos buscar una respuesta al interrogante de por qué, en pleno siglo XXI, las mujeres todavía no ocupan la misma proporción de puestos de trabajo en profesiones tradicionalmente masculinas, como es el caso de la Policía Local.

5. REFERENCIAS

- Agut, S. & Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214.
- Anker, Richard (1997). La Segregación Profesional entre Hombres y Mujeres: Repaso de las Teorías, *Revista Internacional del Trabajo*, 116, (3), 343-370.
- Barberá, E., Candela, C., Chorro, J. L., Ramos, J., Ramos, M^a A., Sarrió, M.,..., Yeves, T. (2004). *Rompiendo el techo de cristal: los beneficios de la diversidad de género en los equipos de Dirección. Programa Sectorial de Estudios de las Mujeres*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (2005). Prejuicio: causas, efectos y formas de contrarrestarlo. En R.A. Baron & D. Byrne (Eds.), *Psicología social*. (pp. 215-261). Madrid: Prentice Hall.
- Becker, G. (1965): A Theory of the Allocation of Time, *Economic Journal*, 75 (septiembre), 493-517.
- Bergmann, B.R. (1986): *The Economic Emergence of Women*. Nueva York: Basis Books.

- Cinterfor/OIT (2006). Género, formación y trabajo. Mujeres en puestos directivos. (Disponible en:http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pac-to/cue_gen/muj_dire.htm).
- Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) (2004): *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de Trabajo Asociado en España*. Madrid: Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado.
- Cuadrado, I. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género en mujeres líderes. *Psicothema*, 16 (2), 270-275.
- Davidson, M. & Cooper, C. L. (1992). *Shattering the glass ceiling: The woman manager*. London: P. Chapman.
- Deaux, K. (1985). Sex and gender. *Annual Review of Psychology*, 36, 49-81.
- Deaux, K. (1995). How basic can you be? The evolution on gender stereotypes. *Journal of Social Issues*, 51 (1), 11-20.
- Diekman, A. & Eagly, A. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1171-1188.
- Diez, E. J., Terrón, E. & Anguita, R. (Coords.), (2006). *La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos para el acceso de las mujeres a puestos de dirección*. Barcelona: Octaedro.
- Estebaranz, A. (2004). *Observatorio e Igualdad*. Córdoba: Diputación de Córdoba.
- Fernández, C., Domínguez, R., Revilla, J.C., Anagnostou, A. & Sancho, M. (2003). *La igualdad de oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias*. Barcelona: Icaria.
- Gabaldón, P. & IE Business School (2013). *Mujeres en los consejos de Administración y en alta Dirección en España*. Madrid: IE Business School.
- García de León, M.A. & García de Cortázar, M. (1996). La élite académica femenina (una investigación sobre las catedráticas de universidad en España). En R. M^a. Radl (ed.), *Mujeres e institución universitaria en occidente. Conocimiento, investigación y roles de género* (pp. 331-346). Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- García, B., Anker, R. & Pinnelli, A. (2003). *Women in the labour market in changing economics: demographic issues*. New York: Oxford University Press.

- García, R. & López, E. (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamérica de Psicología*, 38 (2), 245-257.
- Iglesias, C. & Llorente, R. (2010). *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España*. Madrid: Universidad de Alcalá.
- Maddock, S. (1999). *Challenging women: gender, culture and organization*. Londres: Sage.
- Mincer, J. & Polasek, S. (1974): Family Investment in Human Capital: Earnings of Women, *Journal of Political Economy*, 82, 76-108.
- OIT (2004). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Actualización 2004*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo (Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/F61986410/Romper%20el%20techo%20de%20cristal.pdf>).
- Powell, G. N. (1999). Reflections on the glass ceiling: Recent trends and future prospects. En G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work*. Thousand Oaks: Sage.
- Robles, D. T. (1997). *La sociedad policial: poder, trabajo y cultura en una organización local de policía* (Vol. 25). Barcelona: Edicions Universitat Barcelona.
- Roldán, E., Leyra, B., & Contreras, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, 12 (2), 43-56.
- Rubery, J., Fagan, C. & Maier, F. (1997): *Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity*, Chapter 14 of G. Schmid, J. O'Reilly y K. Schömann International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Edward Elgar. Cheltenham, UK.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17 (2), 167-182.
- Tomás, M. & Guillamón, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*, 350, 253-275.

6. ANEXOS

6.1. CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA POLICÍA LOCAL

SEXO: HOMBRE /MUJER

EDAD:.....

SEÑALE CON UNA X SU NIVEL DE ESTUDIOS:

PRIMARIOS

SECUNDARIOS

UNIVERSITARIOS

En primer lugar queremos agradecerle su colaboración en esta investigación. Todos los datos que se recojan en este cuestionario serán utilizados de forma anónima y confidencial por lo tanto le pedimos expresamente que conteste los ítems con toda la sinceridad posible. A continuación se presentan 18 ítems descriptivos de personalidad. Le pedimos que puntúe cada ítem de 1 a 7, siendo el 1 muy poco descriptivo de su persona como agente de policía local y el 7 muy descriptivo. Le exponemos un ejemplo para que no quede ninguna duda:

	Nunca				Siempre		
Impaciente	1	2	3	4	5	6	7

Una persona que NO se considera impaciente, señalaría el número 1.

Una persona que se considera muy impaciente, señalaría el número 7.

1. Atlético/a, deportivo/a	1	2	3	4	5	6	7
2. Cariñoso/a	1	2	3	4	5	6	7
3. Personalidad fuerte	1	2	3	4	5	6	7
4. Sensible a las necesidades de los demás	1	2	3	4	5	6	7
5. Desea arriesgarse, amante del peligro	1	2	3	4	5	6	7

6. Comprensivo/a	1 2 3 4 5 6 7
7. Compasivo/a	1 2 3 4 5 6 7
8. Dominante	1 2 3 4 5 6 7
9. Cálido/a, afectuoso/a	1 2 3 4 5 6 7
10. Tierno/a, delicado/a, suave	1 2 3 4 5 6 7
11. Agresivo/a, combativo/a	1 2 3 4 5 6 7
12. Actúa como líder	1 2 3 4 5 6 7
13. Individualista	1 2 3 4 5 6 7
14. Amante de los niños	1 2 3 4 5 6 7
15. Lloro fácilmente	1 2 3 4 5 6 7
16. Duro/a	1 2 3 4 5 6 7
17. Sumiso/a	1 2 3 4 5 6 7
18. Egoísta	1 2 3 4 5 6 7

¿Cree que es probable que usted alcance un puesto de alta responsabilidad dentro del cuerpo de policía local de su localidad o en otra localidad? Utilice para contestar a esta pregunta la escala que se presenta a continuación en la que 1 significa nada probable y 10 totalmente probable.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**6.2. CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS CIUDADANOS/AS PARA EVALUAR
PROTOTIPO AGENTE DE POLICÍA HOMBRE**

SEXO: HOMBRE /MUJER

EDAD:.....

SEÑALE CON UNA X SU NIVEL DE ESTUDIOS:

PRIMARIOS

SECUNDARIOS

UNIVERSITARIOS

En primer lugar queremos agradecerle su colaboración en esta investigación. Todos los datos que se recojan en este cuestionario serán utilizados de forma anónima y confidencial por lo tanto le pedimos expresamente que conteste los ítems con toda la sinceridad posible. A continuación se presentan 18 ítems descriptivos de la personalidad de un agente de policía. Le pedimos que piense en el **prototipo de agente de policía hombre** que tiene usted y puntúe cada ítem de 1 a 7, siendo el 1 muy poco descriptivo y el 7 muy descriptivo. Le exponemos un ejemplo para que no quede ninguna duda:

	Nunca					Siempre	
Impaciente	1	2	3	4	5	6	7

Una persona que considere que su prototipo de agente de policía hombre NO debe de ser impaciente, señalaría el número 1.

Una persona que considere que su prototipo de agente de policía hombre debe de ser muy impaciente, señalaría el número 7.

1. Atlético/a, deportivo/a	1 2 3 4 5 6 7
2. Cariñoso/a	1 2 3 4 5 6 7
3. Personalidad fuerte	1 2 3 4 5 6 7
4. Sensible a las necesidades de los demás	1 2 3 4 5 6 7
5. Desea arriesgarse, amante del peligro	1 2 3 4 5 6 7

6. Comprensivo/a	1 2 3 4 5 6 7
7. Compasivo/a	1 2 3 4 5 6 7
8. Dominante	1 2 3 4 5 6 7
9. Cálido/a, afectuoso/a	1 2 3 4 5 6 7
10. Tierno/a, delicado/a, suave	1 2 3 4 5 6 7
11. Agresivo/a, combativo/a	1 2 3 4 5 6 7
12. Actúa como líder	1 2 3 4 5 6 7
13. Individualista	1 2 3 4 5 6 7
14. Amante de los niños	1 2 3 4 5 6 7
15. Lloro fácilmente	1 2 3 4 5 6 7
16. Duro/a	1 2 3 4 5 6 7
17. Sumiso/a	1 2 3 4 5 6 7
18. Egoísta	1 2 3 4 5 6 7

¿Cree usted que es probable que un agente de policía hombre consiga un puesto de alta responsabilidad dentro del cuerpo de policía local de su localidad o en otra localidad? Utilice para contestar a esta pregunta la escala que se presenta a continuación en la que 1 significa nada probable y 10 totalmente probable.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**6.3. CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS CIUDADANOS/AS PARA EVALUAR
PROTOTIPO AGENTE DE POLICÍA MUJER**

SEXO: HOMBRE /MUJER

EDAD:.....

SEÑALE CON UNA X SU NIVEL DE ESTUDIOS:

PRIMARIOS

SECUNDARIOS

UNIVERSITARIOS

En primer lugar queremos agradecerle su colaboración en esta investigación. Todos los datos que se recojan en este cuestionario serán utilizados de forma anónima y confidencial por lo tanto le pedimos expresamente que conteste los ítems con toda la sinceridad posible. A continuación se presentan 18 ítems descriptivos de la personalidad de un agente de policía. Le pedimos que piense en el **prototipo de agente de policía mujer** que tiene usted y puntúe cada ítem de 1 a 7, siendo el 1 muy poco descriptivo y el 7 muy descriptivo. Le exponemos un ejemplo para que no quede ninguna duda:

	Nunca					Siempre
Impaciente	1	2	3	4	5	6 7

Una persona que considere que su prototipo de agente de policía mujer NO debe de ser impaciente, señalaría el número 1.

Una persona que considere que su prototipo de agente de policía mujer debe de ser muy impaciente, señalaría el número 7.

1. Atlético/a, deportivo/a	1 2 3 4 5 6 7
2. Cariñoso/a	1 2 3 4 5 6 7
3. Personalidad fuerte	1 2 3 4 5 6 7
4. Sensible a las necesidades de los demás	1 2 3 4 5 6 7
5. Desea arriesgarse, amante del peligro	1 2 3 4 5 6 7

6. Comprensivo/a	1 2 3 4 5 6 7
7. Compasivo/a	1 2 3 4 5 6 7
8. Dominante	1 2 3 4 5 6 7
9. Cálido/a, afectuoso/a	1 2 3 4 5 6 7
10. Tierno/a, delicado/a, suave	1 2 3 4 5 6 7
11. Agresivo/a, combativo/a	1 2 3 4 5 6 7
12. Actúa como líder	1 2 3 4 5 6 7
13. Individualista	1 2 3 4 5 6 7
14. Amante de los niños	1 2 3 4 5 6 7
15. Lloro fácilmente	1 2 3 4 5 6 7
16. Duro/a	1 2 3 4 5 6 7
17. Sumiso/a	1 2 3 4 5 6 7
18. Egoísta	1 2 3 4 5 6 7

¿Cree usted que es probable que un agente de policía mujer consiga un puesto de alta responsabilidad dentro del cuerpo de policía local de su localidad o en otra localidad? Utilice para contestar a esta pregunta la escala que se presenta a continuación en la que 1 significa nada probable y 10 totalmente probable.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN