

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**Bases ideológicas y actitudinales limitantes del liderazgo femenino en el
ámbito castrense**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN
PSICOLOGÍA SOCIAL**

AUTOR

Claudia Onelia Serna Olivas

ASESOR:

Dra. Rosa María Luisa Martina Cueto Saldívar

Lima, 2019

Resumen

El objetivo del presente estudio es analizar la relación entre los valores, la ideología política, el sexismo ambivalente y las actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino en una escuela de suboficiales de Lima Metropolitana. La muestra está formada por 217 participantes de Lima (141 hombres y 76 mujeres) con una edad media de 21 años. Para ello, se emplean cuatro escalas y una ficha de datos sociodemográficos. Los estadísticos que se utilizan son correlaciones paramétricas, comparaciones de media y regresión múltiple jerárquica. Los resultados muestran que hay asociaciones significativas entre las variables mencionadas. Se identifican mayores puntajes de sexismo benevolente en toda la muestra y que los hombres puntúan más alto en ambos tipos de sexismo que las mujeres. Se encuentra que el sexismo hostil, los valores de conservación y apertura, así como el RWA son variables que predicen las actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino dentro de la muestra, con lo que los resultados evidencian que hay cierto rechazo hacia la igualdad de oportunidades que pueden tener las mujeres dentro del ámbito militar.

Palabras clave: Sexismo Ambivalente, ideología política, valores, liderazgo femenino, Fuerzas Armadas.

Abstract

The aim of this study is to analyze the relationship between values, political ideology, ambivalent sexism and unfavorable attitudes towards female leadership in students of a Non-Commissioned Officers School in Lima metropolitan area. The sample consists of 217 participants from Lima (141 men and 76 women) with an average age of 21 years. For this reason, we used four scales and a sociodemographic data sheet. The statistics consisted of parametric correlations, mean comparisons and hierarchical multiple regression. The results showed significant associations between the mentioned variables. In addition, higher scores of Benevolent Sexism were identified throughout the sample and men scored higher than women in both types of sexism. Finally, it was found that hostile sexism, conservation and openness values, as well as the RWA are variables that predict unfavorable attitudes towards female leadership within the sample, which shows that there is a certain rejection towards equal opportunities that women can have within the military.

Keywords: Ambivalent sexism, political ideology, values, feminine leadership, Armed Forces.

Agradecimientos

A todas y todos los participantes militares que hicieron posible esta investigación.

A mis hermanos y padres por darme ánimos y siempre confiar en mis capacidades. Muchas gracias a mis padres por las oportunidades.

A mi asesora Rochi, por la dedicación, paciencia y por guiarme con su linda energía a lo largo de todo este proceso.



Tabla de Contenidos

Introducción	1
Valores individuales e ideología política	1
Actitudes sexistas, valores, ideología política y liderazgo femenino	3
Método	11
Participantes	11
Medición	11
Procedimiento	13
Resultados	15
Discusión	19
Referencias	25
Apéndices	31
Apéndice A: Consentimiento Informado	31
Apéndice B: Ficha de datos sociodemográficos	32
Apéndice C: Escala de Sexismo Ambivalente	33
Apéndice D: Escala de SDO	34
Apéndice E: Escala de RWA	35
Apéndice F: Escala de Valores	36
Apéndice G: Escala de actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino	37

Introducción

Valores individuales e ideología política

De acuerdo a la teoría, los valores se pueden comprender como un sistema de representaciones mentales que se forman culturalmente en base a emociones, y que además sirven como metas que dirigen el comportamiento de las personas dentro de una determinada sociedad (Bilbao, Techio y Páez, 2007).

Por ello, se puede afirmar que los valores guían la manera en que vemos el mundo y cómo nos relacionamos con las personas que nos rodean; es decir son creencias relacionadas a formas de comportamiento que no están determinadas por situaciones en particular, sino que pueden expresarse en diversos ámbitos de la vida; asimismo, los valores nos permiten seleccionar y evaluar la conducta de los demás; y cabe mencionar que siguen un orden de importancia para cada persona teniendo en cuenta otros valores (Schwartz, 2001; Rohan en Franzoi, 2007).

De este modo, la teoría de valores individuales de Schwartz (citado en Herrera y Lens, 2003), afirma que cada valor tiene un objetivo motivacional y que de acuerdo al origen de cada objetivo se puede realizar una estructura, de modo que el autor comprende cuatro grandes áreas: 1) auto-acrecentamiento o promoción personal, formado por poder que tiene que ver con dominio de los recursos y de las personas; logro relacionado al éxito personal; y hedonismo vinculado con el placer sensorial; 2) auto-trascendencia, comprendida por universalismo que se relaciona con la búsqueda del bienestar de las personas y de la naturaleza; y benevolencia vinculada al mantenimiento del bienestar de las personas cercanas a uno mismo; 3) conservadurismo, compuesto por conformidad en tanto uno regula las acciones que pueden dañar a los demás y que violan las normas sociales; seguridad relacionada a la estabilidad de uno mismo y de la sociedad; y tradición relacionada al respeto de las costumbres culturales; y 4) apertura al cambio, integrada por autodeterminación vinculada al pensamiento y acción independientes; y estimulación relacionado con la búsqueda de lo novedoso. De estas cuatro áreas, existen dos pares contrapuestos entre sí, en primer lugar están el auto-acrecentamiento versus la auto-trascendencia; y en segundo lugar el conservadurismo versus la apertura al cambio (Bilbao et al., 2007).

Por otra parte, es importante señalar que la relación entre esta variable y la ideología política ha sido muy estudiada y debatida dentro del ámbito académico, si bien no hay un

consenso en cuanto a cuál es la variable que antecede a la otra. Algunos autores sostienen que los valores sirven como principios que organizan las actitudes políticas dependiendo del contexto (Rokeach, 1973; Catellani, 1997). Por ello, en el presente trabajo se usará el modelo que comprende los valores individuales de Schwartz como la base de la ideología política, en tanto es un sistema de creencias, valores y formas de pensamiento, que sirven para explicar nuestra visión del mundo (López, 2000).

Si bien la ideología política ha sido estudiada desde diversas disciplinas, desde la psicología, se puede definir como el conjunto de creencias que tienen las personas sobre el ordenamiento que es más adecuado para la sociedad y la manera en la que se puede alcanzar dicha estructura (Erikson y Tedin en Jost, Federico y Napier, 2009). También es relevante señalar que estas creencias motivan y organizan el comportamiento político y por lo general se comparten con miembros del grupo con el que la persona se identifica (Erikson y Tedin en Jost et al., 2009).

En esta línea, para poder entender de mejor manera dicho constructo, se debe mencionar el modelo dual de la ideología política que se manifiesta a través de sus dos dimensiones independientes y diferenciadas: por un lado, el autoritarismo de ala derecha (RWA) y por otro, la orientación hacia la dominancia social (SDO) (Jost et al., 2009; Rottenbacher y Córdova, 2014).

El primero se puede definir como un componente de la personalidad caracterizado por la necesidad de perpetuar los valores sociales tradicionales, el respeto por la autoridad y las normas, aunque estas impliquen medidas violentas y de control (Altemeyer, 1998; Rottenbacher y Schmitz, 2012). Además, el RWA está formado por tres dimensiones: 1) la sumisión autoritaria, que hace referencia a la tendencia a obedecer y someterse ante las autoridades que el individuo considera como legítimas en la sociedad; 2) la agresión autoritaria, entendida como la predisposición a presentar actitudes hostiles frente a las personas y grupos percibidos como potenciales amenazas al orden social; y 3) el convencionalismo, asociado a la aceptación de las autoridades establecidas y de las convenciones sociales en general (Altemeyer, 1998; Amaya, Espinosa y Vozmediano, 2011). Por lo tanto, las personas que puntúen alto en RWA tendrán un marcado rechazo hacia los cambios sociales o políticos, pues la defensa de los valores sociales, las tradiciones y autoridades fundamentan gran parte de sus creencias (Jost et al., 2009).

Por otra parte, la SDO se relaciona con la predisposición de los individuos para establecer y mantener un sistema de jerarquías sociales, en el cual existen grupos dominantes y subordinados (Sidanius y Pratto, 1999). El grupo dominante sería aquel que posee características sociales valoradas positivamente; mientras que el grupo de subordinados sería a quienes se les atribuye características estereotípicas como negativas (Cárdenas, Meza, Lagunes y Yañez, 2009). De modo que, la teoría de la orientación hacia la dominancia social fortalece la desigualdad social, en tanto las personas de un grupo comparten creencias que normalizan la discriminación (Sidanius y Pratto, 1999).

Adicionalmente, se puede destacar que de acuerdo a esta ideología, la desigualdad social es un fenómeno natural y que legitima las inequidades económicas; por ello, personas que tengan puntuaciones altas en SDO apoyarán medidas políticas que refuercen las brechas que separan a los grupos sociales y se opondrán a cualquier intento en pro de la igualdad (Jost et al., 2009).

La evidencia empírica muestra una relación entre valores e ideología política; en un estudio de Altemeyer (2004), se encontró que las personas autoritarias puntúan más alto en valores de conformismo, seguridad y tradición. Así también, en un estudio de Zubieta, Beramendi, Sosa y Torres (2011), se encontró una relación directa fuerte entre SDO y el valor poder.

Actitudes sexistas, valores, ideología política y liderazgo femenino

Si bien se ha mencionado que hay una relación evidente entre valores e ideología política, en tanto ambas configuran la forma en que las personas describen e interpretan el mundo que les rodea; se puede resaltar que dichos constructos, a su vez sirven como predictores de prejuicio y conductas discriminatorias (Rottenbacher, Espinosa y Magallanes, 2012).

Desde la psicología social, Allport (1962) explicaba el sexismo como una forma de prejuicio dirigido hacia las mujeres, que las posiciona en un nivel subordinado al hombre, lo cual se sustenta en la creencia de la mujer como un ser irracional y vinculado al rol de madre y al cuidado del hogar. Siguiendo con esta definición se encuentra el Sexismo Ambivalente, que desde la teoría de Glick y Fiske (1996, 2001) se aborda como un prejuicio basado en la ambivalencia de la percepción y valoración que se tiene de las mujeres, la cual se evidencia

en un conjunto de actitudes hostiles y actitudes benévolas hacia las mujeres, de modo que la antipatía sexista y los sentimientos positivos pueden coexistir en una misma persona. Para estudiar esta variable, se distingue dos dimensiones: el Sexismo Hostil y el Sexismo Benevolente.

Por un lado, el Sexismo Hostil (SH), es una dimensión que implica las actitudes de antipatía hacia las mujeres, mostrando una marcada hostilidad y agresividad hacia ellas, en busca de su sumisión y obediencia (Cárdenas, Lay, González, Calderón y Alegría, 2010; Glick y Fiske, 2001). Es un tipo de prejuicio que intenta mantener los roles de género tradicionales que perpetúan una brecha de desigualdad entre hombres y mujeres, mostrando un tono negativo hacia las mujeres que no respetan el status quo patriarcal, siendo señaladas como un peligro para la dominancia de los hombres (Glick y Fiske, 2001).

Además, es necesario mencionar que esta dimensión está formada por tres componentes: 1) el paternalismo dominante, que comprende una relación paterno-filial que controla la conducta y la obediencia de la mujer; 2) la diferenciación competitiva de género, que expone a un hombre más hábil y competente para triunfar en la esfera pública, por lo tanto el lugar de la mujer debe quedar en lo privado; y 3) la heterosexualidad hostil, que concibe a la mujer como un contrincante peligroso que utiliza su atractivo para manipular a los hombres (Glick y Fiske, 1997).

Por su parte, el Sexismo Benevolente (SB) consiste en un tipo de prejuicio enmascarado hacia las mujeres, puesto que es una racionalización con un tono afectivo aparentemente agradable, pero que refuerza los estereotipos de debilidad y el vínculo de la mujer con ciertos roles domésticos (Glick y Fiske, 2001). Cabe destacar, que esta forma de sexismo es más difícil de reconocer, ya que se camufla en conductas que podrían ser consideradas como positivas, tal es el caso de la caballerosidad; de modo que se facilita la normalización de la subordinación de la mujer en la sociedad (Leiva, Palacios, Torrico y Navarro, 2007).

El Sexismo Benevolente se divide en tres componentes: 1) el paternalismo protector, referido a la creencia instaurada de que la mujer es débil, dependiente y que necesita a un hombre que la proteja; 2) la diferenciación complementaria, que implica la creencia de que los rasgos positivos que posee la mujer complementan los rasgos de los hombres; y 3) la intimidad heterosexual, comprende que el hombre y la mujer se complementan y pueden

alcanzar la felicidad únicamente al tener una pareja a su lado (Glick y Fiske, 2001).

Adicionalmente, se puede afirmar que tanto el Sexismo Hostil como el Benevolente son predictores de la desigualdad de género; y que generalmente, las mujeres tienen menos aceptación del Sexismo Hostil; sin embargo, el Sexismo Benevolente es más aceptado y validado por ellas, especialmente en culturas machistas (Glick y Fiske, 2001).

En un estudio sobre el Sexismo Ambivalente en profesionales de la salud de España y en un estudio en el ámbito militar peruano se encontró una correlación directa entre el Sexismo Hostil y el Sexismo Benevolente. En el caso español, las puntuaciones de ambas dimensiones fueron bajas; sin embargo los puntajes de SB fueron más altos que los de SH, en ambos estudios. En cuanto al sexo, se halló una tendencia de los hombres a tener puntuaciones más altas que las mujeres en ambos tipos de sexismo (Jiménez-García, Luque, Delgado, Rojo, Ruiz, Aguado, García, Paz y Moya, 2014; Murga, 2017).

Asimismo, datos empíricos en una muestra del ámbito militar en Argentina, que estudian la relación entre Sexismo Ambivalente y dos dimensiones (auto-trascendencia y auto-acrecentamiento) de la escala de valores de Schwartz demuestran que los cadetes enfatizan valores de auto-trascendencia sobre los de auto-acrecentamiento. Además, se encontró que las mujeres tenían un mayor puntaje en universalismo, mientras que los hombres presentaron más altos puntajes en poder. Además, se halló que Sexismo Hostil y la SDO se relacionan inversamente con valores de auto-trascendencia (Zubieta et al., 2011). Cabe destacar que investigaciones demuestran que los valores personales de Schwartz son considerados como buenos predictores de sexismo en el lugar de trabajo (Vaamonde, 2013).

Por otro lado, en un estudio realizado en una muestra de adultos peruanos que analiza la relación entre ideología política y valores de Schwartz, se encontró que la SDO correlaciona negativamente con el valor de auto-trascendencia y correlaciona positivamente con el auto-acrecentamiento. Mientras que el RWA mantiene una relación positiva fuerte con el conservadurismo (Ramírez, 2017). Otro estudio en Perú, reveló que específicamente el valor poder se relaciona con la SDO y que los valores de conformidad y tradición se relacionan con el RWA (Espinosa y Calderón-Prada, 2006).

Asimismo, es importante señalar que las investigaciones han recogido que los valores, guardan una estrecha relación con el prejuicio, entonces si éstos se transformaran, la normativa que avala el comportamiento de las personas también variaría. Por lo tanto, es

sumamente importante promover valores de apertura al cambio y de auto-trascendencia, de modo que se acepte de manera respetuosa a los miembros del exogrupo que resultaban amenazadores (Schwartz, 2001).

Como se puede observar los datos teóricos y empíricos demuestran que existen factores psicosociales que se encuentran a la base de las brechas en cuanto al género dentro de las diversas sociedades alrededor del mundo. Particularmente, en la sociedad peruana se puede observar que existe un sistema tradicional de roles de género, lo cual, también evidencia la estructura jerárquica patriarcal donde la dominancia masculina es comprendida por las personas como un hecho cotidiano y común (Fuller, 2002).

Cabe destacar, que en las sociedades tradicionales como Perú, se establece un ideal acerca del estereotipo del rol sexual tradicional, por lo que la socialización de los géneros ocurre de modo diferencial; es de esta forma, que se busca que las niñas se desarrollen sin masculinidad y los niños sin femineidad (Raguz, 1996). Dentro de dicho sistema, se distingue a la mujer del hombre, en tanto la primera se relaciona más con el ámbito privado, mientras que el segundo es vinculado con el ámbito público (Zubieta, Beramendi, Sosa y Torres, 2011).

Asimismo, se debe mencionar que los roles femeninos incluyen atributos relacionados a: la maternidad, la expresividad, la emocionalidad, intuición, delicadeza, debilidad, dependencia, sumisión, inseguridad, docilidad, entre otros (Raguz, 1996). Por el contrario, los roles masculinos se vinculan con el dominio y el control de sí mismo, en tanto tienen seguridad, autonomía, buena autoestima, capacidad de decidir; y se relacionan con el control de los otros, ya que tienen agresividad, liderazgo, fuerza, competitividad y valentía (Raguz, 1996).

De esta manera, se crea una brecha de inequidad de oportunidades para hombres y mujeres, que conduce hacia la discriminación social y económica de la mujer, lo cual se replica en diversas instancias de la sociedad (Raguz, 1996; Albaine, 2015). Un claro ejemplo de este desequilibrio, es que en el contexto peruano las mujeres sólo cuentan con una participación dentro del mercado laboral del 63,4% frente a un 82,5% de los hombres (INEI, 2016). En base a los datos presentados, resulta fundamental resaltar que en nuestro país aún se evidencia como práctica cotidiana la desigualdad de género y la vulneración de derechos de las mujeres, así como la brecha que esta implica dentro de las relaciones sociales respecto

a oportunidades de logro, progreso y calidad de vida. Por consiguiente, se comprende que a estas relaciones de desigualdad, les subyacen ciertas actitudes y prácticas sexistas (Artal, 2009).

Por ende, tomando en cuenta los datos mencionados anteriormente, resultaría interesante estudiar aspectos vinculados con las actitudes sexistas hacia las mujeres dentro de las instituciones militares, ya que las Fuerzas Armadas a lo largo de la historia han sido instituciones fundamentalmente masculinas; por lo cual, desde que las mujeres se incorporaron han debido acomodarse a un sistema altamente jerarquizado y donde prima la obediencia, experimentando múltiples restricciones en cuanto a los cargos que se les permitía ocupar, pues históricamente se ha mantenido una brecha donde las mujeres están por debajo que los hombres (Donadio y Mazzota, 2009).

Además, tomando en cuenta la historia de América Latina respecto a la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas, se debe resaltar que esta se dio como parte de un proceso de legitimización social alrededor de los años 70 y 80; sin embargo esto no garantizó que haya equidad en cuanto al género dentro del ámbito castrense (Bobeá, 2008; Tamayo y Urrieta, 2011).

Específicamente, en el caso peruano, en 1996 se promulgó la Ley 22628 que permitía que las mujeres puedan acceder a Escuelas de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Armadas, esto ocurrió debido a las responsabilidades internacionales con las que el país se comprometió; sin embargo, pese a estos avances actualmente se pueden observar diversos casos de desigualdad en el ámbito castrense (Tamayo y Urrutia, 2011). Prueba de ello son los testimonios de Nadia Maycok (Oficial de personal de la Fuerza Aérea del Perú) y de Sofía Luna (Capitán de corbeta de la Marina de Guerra del Perú), quienes coinciden al decir que al inicio de sus carreras sintieron mayor rechazo de parte de sus compañeros hombres; no obstante con el paso del tiempo fueron aceptadas al ver que también tenían cualidades para realizar el mismo trabajo y actualmente consideran que tienen buenas relaciones con el personal masculino (Guzmán, 2016).

Por otra parte, existe tendencia a que los hombres en las fuerzas militares poseen diversos prejuicios sobre la carrera que realizan las mujeres dentro del ámbito militar; por un lado se concibe que las mujeres que tienen puestos de combate no son fáciles de controlar y por lo tanto representan una amenaza para los hombres. Además, se considera a la mujer

como alguien débil y sin capacidad para poder lidiar con las arduas tareas físicas militares (Donadio y Mazzota, 2009), lo cual da cuenta del sexismo que existe dentro de este ámbito de la sociedad.

Una evidencia de esto, es que la ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas, establece que las mujeres no son aptas para alcanzar puestos relacionado con Operaciones Especiales y en las Unidades de Combate de la Primera línea, por lo tanto las mujeres no tienen acceso a cargos de combate (N°28359, 2004). Por ello, en el Ejército, les está prohibido cargos de Infantería, Caballería y Artillería; en la Marina de Guerra, no pueden acceder a puestos de Submarinos, Infantería de Marina y Operaciones especiales; y en la Fuerza Aérea, se les prohíbe puestos de Defensa Aérea y Operaciones Especiales (Tamayo, 2012).

Por otro lado, se debe resaltar que las Fuerzas Armadas peruanas sostienen un ethos organizacional fundado sobre el ideal de un soldado hombre que en el combate es capaz de entregar su vida por el bien de la patria; y es partiendo de dicho ethos que se establecen los valores, normas y tradiciones militares; por lo tanto se puede entender el por qué las mujeres no están realmente incorporadas a los cuerpos militares, pues las prácticas institucionales comprenden un carácter masculinizado (Tamayo y Urrutia, 2011).

Es importante señalar que actualmente existen diversos estudios en el mundo que muestran la inequidad de género dentro de las instituciones castrenses, por ejemplo, en Estados Unidos se ha encontrado que las personas que pertenecen a instituciones militares presentan mayores puntajes en autoritarismo y de actitudes de género tradicionales, lo que explica la baja aceptación de las mujeres en altos puestos militares (Kurpius y Lucart, 2000; Matthews, 1992); y siguiendo esta misma línea, en el contexto militar latinoamericano, se ha encontrado que se reconoce como prototipo de liderazgo masculino a varones militares, sin embargo, como prototipo de liderazgo femenino a mujeres religiosas (Lupano, Castro y Casullo, 2008). En el caso peruano los estudios son más escasos, pero se ha encontrado que la percepción de las mujeres en el ámbito militar está más asociada a roles de género tradicionales y que los cadetes hombres en el área de Armas presentan mayores niveles de Sexismo Hostil (Murga, 2017).

En consecuencia, resulta pertinente realizar estudios en las Fuerzas Armadas para conocer cuál es el rol de los factores psicosociales, que establecen, mantienen y/o promueven

las relaciones de desigualdad en cuanto al género dentro de los sistemas militares, lo cual podría contribuir a problematizar dicho asunto y a pensar en cómo dar respuestas a situaciones que afectan los derechos de las mujeres que quieren acceder a una carrera militar. Por ello, el objetivo principal del presente trabajo es analizar la relación entre los valores, la ideología política conservadora, el prejuicio sexista y las actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino. Asimismo, se tiene como hipótesis que los varones de la muestra presenten mayores puntajes de conservadurismo y de actitudes sexistas que las mujeres.





Método

Participantes

Los/as participantes en total fueron 217 estudiantes de una escuela de suboficiales de Lima Metropolitana, cuyas edades oscilan entre 17 y 25 años ($M=21,1$; $DE=1,9$). La muestra estuvo formada por un 64,9% de hombres y un 35,1% de mujeres, todos residen en Lima Metropolitana y el Callao. De acuerdo al lugar de procedencia se encontró que el 52,8% de los participantes nació en alguna provincia distinta de Lima. Además, respecto al año académico, los estudiantes se encontraron en el segundo (41,7%) y tercer año (58,3%); por último, en base a la carrera militar, las más recurrentes fueron: Mantenimiento de aeronaves y sistemas (19,4%), Defensa aérea (17,1%) y Fuerzas especiales (15,7%).

Medición

Ficha de datos sociodemográficos. Se construyó una ficha de datos sociodemográficos con el objetivo de recolectar datos sobre: edad, distrito de residencia, lugar de nacimiento, tiempo de residencia en Lima, año que cursa y carrera militar a la que pertenece.

Escala de Valores Personales de Schwartz (Herrera y Lens, 2003). La escala está compuesta de 21 ítems, los cuales se refieren a los principios o criterios que guían la vida del sujeto. La opción de respuesta es una escala tipo Likert del 1 al 6, donde 1 = “No es nada similar a mí” y 6 = “Muy similar a mí”. Esta escala cuenta con ítems como “Me parece importante escuchar a las personas que son distintas a mí. Incluso cuando estoy en desacuerdo con ellas hago lo posible por entenderlas” y “Creo firmemente que las personas deben proteger la naturaleza y me es muy importante cuidar el medio ambiente”. En el presente estudio, los niveles de confiabilidad para las cuatro dimensiones motivacionales propuestas por Schwartz fueron altas: conservación ($\alpha=.77$), apertura al cambio ($\alpha=.77$), autotranscendencia ($\alpha=.82$), y promoción personal ($\alpha=.65$).

Escala de Autoritarismo de Ala Derecha (RWA) (Rottenbacher y Schmitz (2012). La escala aplicada es la traducción al castellano de la escala de Zakrisson (2005). Está compuesta de 15 ítems referidos a la preservación de los valores sociales tradicionales y consensuados, al respeto por la autoridad y las normas; cuya opción de respuesta es una escala Likert de 6 puntos, en la que: 1 = “Totalmente en desacuerdo” y 6 = “Totalmente de acuerdo”. Con ítems como “El guiarse por los valores tradicionales sigue siendo la manera más adecuada

de vivir” y “Nuestro país necesita un líder poderoso para erradicar las tendencias radicales e inmorales prevalentes en la sociedad actual”. El nivel de confiabilidad de la escala resultó ser aceptable ($\alpha=.64$).

Escala de Orientación a la Dominancia Social (Montes-Berges y Silván-Ferrero, 2003). Esta escala comprende 16 enunciados referidos a relaciones jerárquicas y asimétricas entre grupos pertenecientes a una misma sociedad. Los ítems están presentados en una escala tipo Likert de 6 puntos en la que: 1 = “Totalmente en desacuerdo” y 6 = “Totalmente de acuerdo”. En este sentido, a mayor puntuación se tenderá a valorar más un status superior frente al subordinado. Con ítems como “Todos los grupos de personas deberían tener igualdad de oportunidades en la vida” y “Los grupos inferiores deberían mantenerse en su posición”. El nivel de confiabilidad de este instrumento resultó ser alto ($\alpha=.72$).

Sexismo Ambivalente (Cruz, Zempoaltecatl y Correa 2005). Se utilizó una versión del Inventario de Sexismo Ambivalente de Glick y Fiske (1996, 1997), validada para población de la ciudad de México. Este cuestionario está conformado por 24 ítems que expresan creencias acerca de los roles de género tanto de los hombres como de las mujeres. La opción de respuesta es una escala tipo Likert, en la que 1 = “Totalmente en desacuerdo” y 6 = “Totalmente de acuerdo”. Con ítems como “Es obligación de un hombre mantener a salvo a las mujeres de su casa” y “El hombre de la casa debe vigilar que las mujeres no malgasten el dinero”. Se encontraron índices de consistencia interna altos para Sexismo Ambivalente ($\alpha=.82$), para la subescala Sexismo Hostil ($\alpha=.85$), y para la subescala Sexismo Benevolente ($\alpha=.64$).

Actitudes desfavorables hacia mujeres líderes ACT-ML (Lupano y Castro, 2010). Este cuestionario cuenta con dos dimensiones, una que evalúa en qué medida se considera que las mujeres tienen características instrumentales asociadas al liderazgo (Características instrumentales) y la otra que mide el nivel de aceptación de las mujeres como líderes (Aceptación al liderazgo femenino). Esta escala está formada por 7 ítems con la opción de respuesta tipo Likert de 6 puntos, que va desde el total desacuerdo hasta el total acuerdo. Los ítems 2, 3, 6 y 7 se miden de manera inversa. Con ítems como “Las mujeres pueden ascender en la misma medida que los hombres” y “Las mujeres no presentan las habilidades sociales y políticas necesarias para puestos jerárquicos”. Esta escalas se adaptó al lenguaje militar local, gracias a la ayuda de un Comandante de la FAP. El nivel de confiabilidad de este instrumento resultó ser alto ($\alpha=.83$), asimismo, la confiabilidad para las subescalas fueron bastante

aceptables: Características instrumentales ($\alpha=.71$) y Aceptación del liderazgo femenino ($\alpha=.61$).

Procedimiento

Se pudo ingresar a la institución gracias a un contacto cercano, quien es Comandante de Armas, Comando y Combate, y que a su vez ayudó previamente a la aplicación de los instrumentos, para asegurar de que el lenguaje se pueda entender en el contexto castrense. Posteriormente, se solicitó el llenado de los datos de manera presencial y grupal en los salones de clase de estudiantes de 2do y 3er año.

Se contó con el protocolo e instrumentos seleccionados. Debido a reglamentos de la escuela de suboficiales, quien aplicó los instrumentos fue una psicóloga de la institución. En el protocolo se explicó los objetivos del estudio y se les solicitó a los/as encuestados/as su participación de manera voluntaria a través del consentimiento informado, donde se resaltaba que se trataba de una investigación académica y que todos los datos serían tratados con confidencialidad, asimismo se destacó que los participantes se podían abstener de resolver los cuestionarios en cualquier momento de su aplicación. La duración del cuestionario fue aproximadamente de 15 minutos.



Resultados

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de las variables en estudio (Tabla 1), donde se encontró niveles por encima del punto medio de la escala en las variables de RWA, Sexismo Benevolente y en las cuatro dimensiones de los valores. De este modo, se puede observar que los participantes tienen mayores tendencias hacia el autoritarismo de ala derecha que tiene que ver con características de rechazo al cambio social, defender los valores tradicionales, y respetar a las autoridades y normas establecidas. Asimismo, se aprecia que la muestra tiene puntajes por encima de la media en Sexismo Benevolente, lo que se relaciona con tener un tipo de prejuicio sexista con un tono que aparenta ser agradable por lo que resulta más difícil de reconocer. Adicionalmente, la muestra presentó puntajes sobre la media en todos los valores, sin embargo, los mayores puntajes de los mismos fueron en valores de promoción personal y conservación que se relacionan con el dominio de los recursos, el éxito personal y la perpetuación del status quo.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de las variables estudiadas

Escala	<i>M</i>	<i>DE</i>
<i>RWA</i>	4.38	0.64
<i>SDO</i>	2.35	0.71
<i>Sexismo Hostil</i>	2.94	1.11
<i>Sexismo Benevolente</i>	4.09	0.96
<i>ACT-ML</i>	1.98	1.03
<i>Autotrascendencia</i>	4.23	0.92
<i>Promoción personal</i>	5.01	0.99
<i>Apertura</i>	4.18	1.01
<i>Conservación</i>	5.07	0.92

n = 217

Correlaciones entre las variables del estudio

En cuanto al objetivo general de esta investigación fue posible encontrar asociaciones significativas entre las variables estudiadas (Tabla 2). De esta manera, la variable Sexismo Ambivalente, posee una asociación mediana y directa con la variable ACT-ML ($r = .36$) y la dimensión de promoción personal de los Valores de Schwartz ($r = .36$). Esto indica que a más

actitudes sexistas mayores serán las actitudes desfavorables frente al liderazgo femenino, lo mismo sucede con los valores de promoción personal. Asimismo, se presentan relaciones directas pero pequeñas entre SDO y Sexismo Ambivalente ($r=.28$); y RWA y Sexismo Ambivalente ($r=.20$).

Por su parte, la variable Sexismo Hostil presenta una correlación grande y directa con la variable ACT-ML ($r=.56$). En consecuencia, se puede sostener que a mayores actitudes sexistas hostiles habrá mayores actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino.

Por otro lado, el Sexismo Benevolente se relaciona mediana y positivamente con la SDO ($r = .32$), y de manera directa y pequeña con el RWA ($r= .24$). Es posible que dicho tipo de sexismo pueda conducir a la dominancia social y viceversa, lo mismo ocurriría con el autoritarismo pero en menor magnitud. Además, las variables de conservadurismo político RWA y SDO presentan una correlación mediana y directa ($r=.45$).

La variable promoción personal, componente de los Valores personales de Schwartz, se asocia pequeña y directamente con la SDO ($r = .23$) y el RWA ($r=.28$), así como con el Sexismo Benevolente ($r =.28$); de igual manera pero con una magnitud mediana se relaciona con el Sexismo Hostil ($r =.32$). Esto señalaría que existe una relación entre los valores de Poder, Logro y Hedonismo con el autoritarismo, la dominancia y las actitudes sexistas.

Por su parte, otro componente de los Valores, la variable Autotrascendencia presenta una correlación pequeña y directa con el Sexismo Benevolente ($r=.24$). Lo que significaría que a mayores puntajes en valores de Universalismo y Benevolencia mayores serán las actitudes sexistas benevolentes. Además, esta componente guarda una relación mediana e inversa con la variable ACT-ML ($r=-.40$), lo que señalaría que a mayores puntajes en valores de Autotrascendencia habrá menos actitudes desfavorables frente al liderazgo femenino.

Adicionalmente, los valores de conservación se relacionan de manera pequeña y directa con el Sexismo Benevolente ($r=.27$) y la SDO ($r=.22$), del mismo modo, pero en mayor medida dicha variable de valores se correlaciona medianamente con los valores de promoción personal ($r=.31$) y se relaciona de manera más fuerte con el RWA ($r=.52$).

Por último, los valores de apertura correlacionan de manera pequeña y positivamente con el Sexismo Benevolente ($r=.28$), del mismo modo pero en una

magnitud mayor se relaciona con los valores de promoción personal ($r=.47$). y los de autotrascendencia ($r=.34$). Sin embargo, los valores de apertura se relacionan mediana e inversamente con la variable ACT-ML ($r=-.33$), es decir a mayores puntajes en apertura se presentará menores puntajes de actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino.

Tabla 2*Correlaciones*

Escala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. S. Ambivalente		,81**	,86**	,20**	,28*	,36**	,36**	-	-	-
2. S. Benevolente			,40**	,24**	,32**	-	,46**	,34**	,27**	,28**
3. S. Hostil				,20*	,16*	,56**	,32**	-	-	-
4. RWA					,45**	,21**	,28**	-,56**	,52**	-,53**
5. SDO						-	,23**	-	,22**	,24**
6. ACT-ML							-	-,40**	,37**	-,33**
7. Promoción Personal										
8. Autotrascendencia										
9. Conservación										
10. Apertura										

$n=217$; * $p<0.05$; ** $p<0.01$

Comparación de medias

En cuanto a la hipótesis de que habrían diferencias significativas en las variables del estudio respecto al sexo de los/as participantes (Tabla 3), en un segundo nivel de análisis, se encontró que existen diferencias significativas de acuerdo al sexo de los participantes. Respecto a la variable de Sexismo Ambivalente, los hombres manifiestan mayores niveles de sexismo que las mujeres tanto en un aspecto Hostil como Benevolente. Asimismo, se identificó que las mujeres presentan un menor grado de actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino en relación a los hombres.

Tabla 3*Diferencia de medias según Sexo*

Escala	Mujeres (n=76)		Hombres (n=141)		t	P
	Media	DE	Media	DE		
<i>Sexismo Ambivalente</i>	3.15	0.8	3.71	0.84	-4.778	.000*
<i>Sexismo Benevolente</i>	3.91	1.01	4.19	0.92	-2.119	.035*
<i>Sexismo Hostil</i>	2.39	0.96	3.23	1.09	-5.646	.000*
<i>ACT-ML</i>	1.74	1.04	2.11	1.01	-2.602	.010*

* $p<0.05$

Regresión Múltiple Jerárquica

Se realizó una regresión múltiple jerárquica con el método por pasos (Aron y Aron, 2001), tomando como variable dependiente a las actitudes desfavorables frente al liderazgo femenino (ACT-ML) y se encontró que las variables Sexismo Hostil, conservación, apertura y RWA tienen un efecto predictor, siendo la primera variable la que tiene un efecto mayor.

Tabla 4

Regresión Múltiple Jerárquica con la variable ACT-ML como variable dependiente

Predictor	Actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino					
	β	ΔR^2	R ²	F	g.l.1	g.l.2
Paso 1		.318**	0.315	99.90**	1	214
Sexismo Hostil	.52**					
Paso 2		.119**	0.433	82.95**	2	213
Sexismo Hostil	.51**					
Conservación	.39**					
Paso 3		.020**	0.45	59.73**	3	212
Sexismo Hostil	.74**					
Conservación	.33**					
Apertura	-.35**					
Paso 4		.010*	0.458	46.43**	4	211
Sexismo Hostil	.75**					
Conservación	.27**					
Apertura	-.34**					
RWA	.19**					

Variables incluidas en el análisis: Sexismo Hostil, Sexismo Benevolente, RWA (Autoritarismo de ala derecha), SDO (Orientación hacia la dominancia social), Conservación, Apertura, Autoacrecentamiento y Autotranscendencia.

* $p < .05$, ** $p < .01$

Discusión

De acuerdo a los resultados encontrados, se puede observar que casi todas las variables presentaron relaciones significativas entre sí, lo cual refuerza en gran medida lo revisado previamente en la parte teórica del presente estudio. Primeramente, se identificó una relación directa entre la variable Sexismo Ambivalente y las actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino (ACT-ML), es decir a mayor prejuicio sexista habrá más actitudes negativas frente al liderazgo femenino, lo cual tiene sentido en tanto el Sexismo Ambivalente contiene actitudes que contribuyen a que las mujeres prevalezcan en una posición de inferioridad respecto a los hombres en nuestra sociedad (Glick y Fiske, 2001).

Además, en tanto a las dimensiones del sexismo, las actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino guardan una relación directa únicamente con el Sexismo Hostil (SH), lo que tiene sentido en tanto dicha escala (ACT-ML) mide actitudes que tienen un tono abiertamente negativo al igual que el SH que mide actitudes hostiles y agresivas frente a las mujeres que no respetan los roles tradicionales de género; en este caso las mujeres líderes serían una gran amenaza para el status-quo patriarcal (Cárdenas, et al., 2010; Glick y Fiske, 2001). Asimismo, esta sensación de amenaza contra el orden social de género dentro del ámbito militar cobra sentido en tanto, las instituciones castrenses a lo largo de la historia han mantenido un orden jerárquico que posiciona a los varones en cargos de mando y que hasta la actualidad no logra incorporar completamente a las mujeres dentro de su organización, cerrándole oportunidades a puestos de mando, únicamente por el hecho de ser mujeres (Tamayo y Urrutia, 2011; Donadio y Mazzota, 2009).

Por otra parte, se identificó que tanto la SDO y como el RWA se asocian directamente con el Sexismo Ambivalente, lo cual resulta coherente respecto a estudios anteriores (Christopher y Mull, 2006; Rottenbacher, 2010, 2012), pues en nuestra sociedad se preserva un orden social en el cual todo lo masculino tiene preponderancia frente a lo femenino, fomentándose de esta manera, la reproducción de roles de género tradicionales que ubican a la mujer en una posición con menos status social que los varones (Rottenbacher, 2012; Fuller, 2002). Esto también se puede explicar, puesto que las personas con puntajes altos en conservadurismo político tienden a mantener el orden social establecido, ya que manifiestan prejuicios contra cualquier persona que viole los valores tradicionales defendidos por las autoridades que ellos consideren como legítimas (Jost et al., 2009).

En este caso, se puede destacar que la variable que predice de mejor manera el prejuicio sexista es el conservadurismo (Núñez Alarcón, Moral y Moreno, 2010); así de acuerdo a Moya, Expósito y Padilla (2006), el Sexismo Ambivalente se puede entender como una actitud correspondiente a una organización social determinada, la cual evidencia una manifestación del conservadurismo político relacionado a los roles de género. De ahí que como señala Altemeyer (1998) el Sexismo Ambivalente atiende al extremo tradicional a través del conservadurismo político.

Adicionalmente, de acuerdo a las relaciones encontradas entre las dimensiones de los valores personales de Schwartz y las actitudes desfavorables hacia el liderazgo (ACT-ML), se puede destacar que existe una relación negativa con los valores de apertura al cambio y autotrascendencia, lo cual se podría explicar ya que la escala ACT-ML justamente contiene actitudes que buscan mantener el orden patriarcal de la sociedad, en tanto el liderazgo es rechazado como característica femenina; lo cual se relaciona con los roles tradicionales dentro de nuestra sociedad que atribuyen al liderazgo como una particularidad masculina (Raguz, 1995; Zubieta, et al., 2011).

Por otra parte, teniendo en cuenta que en general los valores se relacionan y pueden predecir los prejuicios (en este caso sexistas), se puede resaltar que justamente tanto la apertura al cambio como la autotrascendencia son claves para poder lograr un cambio de conducta en las personas y de este modo lograr transformar el sistema social en el que nos encontramos (Schwartz, 2001). Por lo tanto, resulta coherente que haya una relación negativa entre las actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino (ACT-ML) y estos valores en la muestra.

Analizando un poco más los resultados del ACT-ML, tomando en cuenta el contexto militar, es importante señalar que muchas personas de ese ámbito consideran que la mujer es más débil y no tiene las capacidades suficientes para atender a todas las demandas físicas militares (Donadio y Mazzota, 2009), lo cual se vincula estrechamente con las actitudes desfavorables frente a las mujeres líderes, en tanto se piensa que no es capaz de cumplir con las arduas tareas que requieren las fuerzas militares (Tamayo y Urrutia, 2011).

Referente a la hipótesis del estudio, se encontró que los hombres presentaron mayores puntajes en las dos dimensiones del Sexismo Ambivalente, esto evidencia lo expuesto en la literatura (Jiménez et al., 2014; Murga, 2017; Zubieta et al., 2011, Glick y Fiske, 2001) y se relaciona con lo propuesto por Moya (2004): que los hombres asumen actitudes sexistas hostiles

para que prevalezca subordinación femenina especialmente en culturas más tradicionales y conservadoras. De igual manera de acuerdo con lo estudiado por Moya et al. (2006), el mayor puntaje en Sexismo Benevolente de los hombres podría relacionarse al tono aparentemente más afectivo y romántico que lo caracteriza, lo cual contribuye a una mayor aceptación de la sociedad; no obstante, ambas dimensiones del sexismo mantienen una jerarquía entre los sexos.

Por otro lado, se encontró que, dentro de los constructos predictores de las actitudes desfavorables frente al liderazgo femenino, el Sexismo Hostil fue el que se relacionaba directamente y en mayor medida, lo cual puede ocurrir debido al tono más explícitamente negativo que tiene en comparación con dimensión Benevolente del sexismo (Glick y Fiske, 2001), como se ha explicado en líneas anteriores.

Además, la dimensión de conservación resultó siendo un predictor del ACT-ML, se puede resaltar que esta dimensión comprende valores de tradición, seguridad y conformidad, los cuales se relacionan con el mantenimiento del orden social y se oponen a cualquier tipo de cambio (Schwartz, 2001). Asimismo, teniendo en cuenta que vivimos en una sociedad que posiciona al varón por encima de la mujer en términos de poder, cobra sentido que haya una estrecha relación entre estos valores y el rechazo al liderazgo femenino, y que en consecuencia la apertura al cambio, que como ya se ha mencionado es un factor clave a la hora de buscar cambios de conducta en las personas (Schwartz, 2001), sea un predictor que se relaciona de manera inversa con el ACT-ML. Adicionalmente, se identificó al RWA como un buen predictor del ACT-ML, que como ya se había mencionado previamente, se relaciona con la tendencia a presentar actitudes hostiles frente a personas o grupos que sean percibidos como potenciales amenazas al orden social (Altemeyer, 1998; Amaya et al., 2011).

Por último, es válido discutir por qué la muestra puntuó más alto en Sexismo Benevolente, a pesar de pertenecer a una institución históricamente masculina y con un orden jerárquico rígido, en lugar de puntuar más alto en Sexismo Hostil como fue encontrado en un estudio similar en población argentina (Zubieta et al., 2011). Este caso puede relacionarse con el hecho de que actualmente hay un mayor debate en cuanto a temas de sexismo y discriminación hacia la mujer, por lo tanto, las mujeres y hombres pueden estar más libres de estereotipos y prejuicios. Además teniendo en cuenta la edad de los participantes (17-25), es válido pensar que están al tanto de lo que sucede en su entorno, y toman en cuenta de algún modo el empoderamiento femenino que se ha ido produciendo en los últimos años, mediante el cual se

incrementa el control de las mujeres sobre sus propias vidas, para lograr de esta forma una mayor autoconfianza, lo que haría que el rol femenino, históricamente relegado, cambie (Pérez y Vázquez, 2009). Al respecto, Salinas y Arancibia (2006) coinciden en afirmar que ha habido un cambio global respecto al empoderamiento femenino y en cuanto a los roles de género, ya que actualmente las mujeres tienen más oportunidades, por ejemplo: una mayor incorporación en el mercado laboral, entre otras (Salinas y Arancibia, 2006).

Para finalizar, es necesario enfatizar que, si bien ha habido ciertos avances en los últimos años respecto a las brechas de género a nivel global, en diversos ámbitos laborales y puestos de mando (Cuadros y Sú, 2018), específicamente en el ámbito castrense, se aprecia que los logros normativos aunque brindan mejoras en las posibilidades de las mujeres para desarrollarse en el ámbito militar, no les garantiza una completa inclusión, pues las características estereotípicas atribuidas a las mujeres o la posibilidad de un embarazo, aún plantean limitaciones y dificultades para las mujeres de acceder a puestos y especialidades al interior de las instituciones armadas, a diferencia de los hombres, tal como se ha indicado antes (Donadio y Mazzota, 2009). Lo anterior se reconoce como un desafío de cambio cultural de las sociedades en general, que involucra a las autonomías institucionales y a los paradigmas prevalentes en los ámbitos castrenses, relacionadas con la imagen de agente militar, masculino y heroico.

Siguiendo con el punto anterior, el presente estudio demuestra que existen situaciones limitantes a nivel ideológico, axiológico y cognitivo-afectivo que ocasionan que las mujeres no se puedan desenvolver integralmente en el ámbito militar peruano, así como aspirar a ciertos espacios y puestos de mando en las Fuerzas Armadas, tal como la evidencia y la normativa evidencian y explicitan (c.f. MINDEF, 2017). Estas limitantes se sostendrían por una parte en actitudes sexistas e ideologías conservadoras estudiadas y que aún prevalecen al interior de las instituciones castrenses, al menos en los espacios de formación, como ha sido evidenciado en el estudio.

Al respecto, si bien las/os participantes no han demostrado tener actitudes sexistas hostiles marcadas frente al liderazgo femenino, estos factores siguen teniendo un rol importante en la configuración de las actitudes negativas hacia el liderazgo femenino, lo cual es coherente con los niveles de actitudes sexistas hostiles prevalentes en la sociedad peruana y que involucran todos los ámbitos de acción social (c.f. Fernández, Arias-Gallegos y Alvarado, 2017; c.f. Rottenbacher, 2010). Además, teniendo en cuenta las leyes de igualdad de género dentro del

ámbito militar que dan cuenta de las limitaciones físicas de las mujeres para acceder a ciertos puestos, y los altos puntajes de la muestra en actitudes sexistas benevolentes; se puede señalar que existe una relación con lo que Bourdieu (citado en López, 2000) define como violencia simbólica, en tanto existe la sumisión de algunas personas respecto a otras por medio del proceso de socialización, que normaliza ciertas prácticas y que producen que el sometimiento sea de manera “voluntaria”, ya que la persona sometida justifica dicha jerarquía con la creencia de que es el único modo de relacionarse, lo cual a su vez está determinado por miedos e inseguridades al momento de tomar decisiones.

A modo de conclusión general, en el contexto de la presente investigación, se puede observar que diversos factores psicosociales como el conservadurismo político y los valores personales se encuentran a la base de las actitudes sexistas frente a situaciones que implican cambios en las relaciones de género tradicionales y que, por el contrario, mantienen inequidades de género, específicamente respecto del acceso a puesto de liderazgo. Lo anterior sería evidencia de cómo la estructura social de inequidad es reproducida al interior de las Fuerzas Armadas, teniendo además matices formales y sustentos normativos, los cuales, a pesar que propugnan la igualdad -discursivamente-, en la práctica ponen límites para las mujeres justificadas por diferencias biológicas; lo cual a su vez naturalizaría estas relaciones de poder entre hombres y mujeres en el ámbito castrense, siendo esto un ejemplo más de cómo opera el “techo de cristal” en el marco institucional, sostenido en prácticas de sumisión asumidas incorporadas como parte de la estructura institucional.

De ahí, como recomendaciones para futuras investigaciones, se podría considerar investigar más a fondo validando las escalas en contextos militares, y/o haciendo entrevistas a profundidad, precisamente para indagar cómo experimentan la convivencia tanto mujeres como hombres respecto al sexo opuesto a lo largo de sus carreras. Además, es importante tener una mayor diversidad de la muestra en tanto a edades, ya que los participantes pertenecían únicamente al segundo y tercer año de estudios. Resultaría interesante hacer un estudio longitudinal para ver las variaciones en cuanto a los prejuicios sexistas de los estudiantes e instructores de las Fuerzas Armadas, para tener un mayor panorama de las bases psicosociales que subyacen las relaciones de género al interior de los institutos armados. De este modo, la evidencia contribuiría a transformar el ámbito castrense en un espacio que realmente permita y promueva la equidad de género y evite todo tipo de violencia contra la mujer.



Referencias

- Albaine, L. (2015). Obstáculos y desafíos de la paridad de género. Violencia política, sistema electoral e interculturalidad. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, (52), 145-162.
- Altemeyer, B. (1998). The other “authoritarian personality”. *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, 47-91.
- Amaya, L., Espinosa, A., & Vozmediano, L. (2011). Relaciones entre el miedo al delito y el autoritarismo de derecha en estudiantes universitarios de Lima- Perú. *Boletín de Psicología*, 103, 7-28.
- Aron, A. & Aron, E. (2001). *Estadística para psicología*. Buenos Aires: Pearson Education.
- Artal, M. (2009). Construir el género. El cuestionamiento del sexismo y del androcentrismo en el sistema educativo. *Acciones e investigaciones sociales*, (27), 5-21.
- Bilbao, M., Techio, E. & Paez, D. (2007). Felicidad, cultura y valores personales: estado de la cuestión y síntesis meta-analítica. *Revista de Psicología*, 25(2), 233-276.
- Bobeá, L. (2008). Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas Un estudio del caso dominicano. *Nueva Sociedad*, (213), 64-79.
- Cárdenas, M., Lay, S., González, C., Calderón, C. & Alegría, I. (2010). Inventario de sexismo ambivalente: Adaptación, validación y relación con variables psicosociales. *Revista Salud & Sociedad*, 1(2), 125-135.
- Cárdenas, M., Meza, P., Lagunes, K. & Yañez, S. (2010). Adaptación y Validación de la escala de orientación a la Dominancia Social (SDO) en una muestra chilena. *Universitas Psychologica*, 9(1), 165-172.
- Catellani, P. (1997). *Psicología política*. Bolonia: Il Mulino.
- Christopher, A. & Mull, M. (2006). Conservative Ideology and Ambivalent Sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 30(2), 125-238.
- Correa, F., Cruz, C. & Zempoaltepec, V. (2005). Perfiles de sexismo en la ciudad de México validación del cuestionario de medición del sexismo ambivalente. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 381-395.
- Cuadros, F. & Sú, C. (2018). La mujer en el servicio civil peruano. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. Recuperado de <https://storage.servir.gob.pe/servicio->

- civil/Informe_La_Mujer_en_el_Servicio_Civil_Peruano_2018.pdf
- Donadio, M. & Mazzota, C. (2009). La mujer en las instituciones armadas y policiales. *Psicología Latinoamericana*, 32(3), 495-513.
- Espinosa, A. & Calderón-Prada, A. (2006) Ideología política, valores culturales y miedo a la muerte, (32), 33-58.
- Fernández, S., Arias-Gallegos, W. & Alvarado, Massiel (2015). La escala de sexismo ambivalente en dos universidades de Arequipa. *Avances en Psicología*, 25(1), 85-96.
- Franzoi, S. (2007). *Psicología Social*, Madrid, McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Fuller, N. (2002). Masculinidades, cambios y permanencias. Lima: PUCP
- Glick, P. & Fiske, S. (2001) An Ambivalent Alliance: Hostile and Benevolent Sexism as Complementary Justifications. *American Psychology Association*, 56(2), 109-118.
- Guzmán, I. (8 de marzo de 2016). La batalla de la mujer peruana y su inclusión en las Fuerzas Armadas. *Diario Correo*. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/ciudad/labatalla-de-la-mujer-peruana-y-su-inclusion-en-las-fuerzas-armadas-658690/>
- Herrera, D., & Lens, W. (2003). *Changes in future time perspective according to the educational level and its association with values among adolescents of private and public schools and universities in Lima*. Documento presentado en el XXIX Congreso Interamericano de Psicología. Lima, Perú.
- Jiménez-García, R., Luque, A., Delgado, P., Rojo, M., Ruiz, M., Aguado, M., García, D., Paz, J. & Moya, M. (2013). Evaluación del sexismo ambivalente en las y los profesionales de la red de salud mental de Andalucía. *Proceedings of 6th International and 11th National Congress of Clinical Psychology*, 63-68.
- Jost, J., Federico, Ch. & Napier, J. (2009). Political ideology: Its structure, functions, and elective affinities. *Annual Review of Psychology*, (60), 307-337.
- Kurpius, S., & Lucart, A. L. (2000). Military and civilian undergraduates: Attitudes toward women, masculinity, and authoritarianism. *Sex Roles*, 43(3-4), 255-265.
- Leiva, P., Palacios, M., Torrico, E. & Navarro, Y. (2007). El sexismo ambivalente: ¿Un predictor de maltrato? *Asociación Latinoamericana de Psicología Jurídica y Forense*. Recuperado de

- http://webdeptos.uma.es/psicologiasocial/patricia_garcia/El_sexismo_ambivalente.pdf.
- López, C. (2000). Valores e Ideología. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/315/659>
- Lupano, M.L. & Castro & Casullo (2008). Prototipos de liderazgo masculino y femenino en población militar. *Revista de Psicología*, 26(2), 195-218.
- Lupano, M.L. & Castro, A. (2011). Actitudes desfavorables hacia mujeres líderes. Un instrumento para su evaluación. *Summa Psicológica*, 8(2), 19-29.
- MINDEF (20 de mayo de 2017). Mujeres militares de América compartieron sus experiencias en Lima. *Ministerio de Defensa del Perú*. Recuperado de https://www.mindef.gob.pe/detnoticia.php?id_noticia=3642&p_tipo=NP
- Montes-Borges, B. & Silván-Ferrero, M. (2003). ¿Puede explicar la teoría de la dominancia la discriminación de género en España? *Encuentro en Psicología Social*, 1(1), 176-179.
- Moya, M. (2004). Actitudes sexistas y nuevas formas de sexismo. In E. Barberá & I. Martínez Benlloch (Eds.), *Psicología y género*, 271-294. Madrid: Prentice-Hall
- Moya, M., Expósito, F. & Padilla, J. (2006). Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la Escala sobre Ideología de Género. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6(3), 709-727.
- Murga, K. (2017). *Sexismo ambivalente e identidad de rol de género en un grupo de cadetes hombres y mujeres de una escuela militar* (Tesis de Licenciatura). PUCP, Perú.
- Núñez-Alarcón, M., Moral, F. & Moreno, M.P (2010). Impacto diferencial de la religión en el prejuicio entre muestras cristianas y musulmanas. *Escritos de Psicología*, 3(4), 11-20.
- Pérez, M. & Vázquez, V. (2009). Familia y empoderamiento femenino: ingresos, trabajo doméstico y libertad de movimiento de mujeres chontales de Nacajuca, Tabasco. Asociación Mexicana de Estudios Rurales. *Convergencia*, 16(50), 187-218.
- Raguz, M. (1995). *Construcciones sociales y psicológicas de Mujer, Hombre, Femenidad, Masculinidad y Género en diversos grupos poblacionales*. Lima: PUCP.
- Ramírez, A. (2017). *Valores e ideología política y su relación con la tolerancia a la*

- transgresión en un grupo de residentes de Lima Metropolitana* (Tesis de Licenciatura). PUCP, Perú.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*, New York: Free Press.
- Rottenbacher, J. (2010). Sexismo Ambivalente, Paternalismo Masculino e Ideología Política en adultos jóvenes de la ciudad de Lima. *Pensamiento Psicológico*, 14(7), 9-18.
- Rottenbacher, J. & Schmitz, M. (2012). Conservadurismo político y tolerancia hacia comportamientos transgresores. *Psicología Política - Universidad de Valencia*, 44(1), 31-56.
- Rottenbacher, J. M., & Córdova, C. (2014). El Autoritarismo y la justificación de la inequidad como condicionantes ideológicos de los niveles de deliberación y participación política. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(3), 495-513.
- Rottenbacher, J.M., Espinosa, A. & Magallanes, J.M. (2011). Analizando el Prejuicio: Bases ideológicas del Racismo, el Sexismo y la Homofobia en una muestra de habitantes de la ciudad de Lima – Perú. *Psicología Política*, 11(22), 225-246
- Salinas, P. y Arancibia, S. (2006). Discursos Masculinos sobre el Poder de las Mujeres en Chile. Sujetos y Subjetividades. *Revista Última Década. CIDPA*, 14(25), 65-90.
- Schwartz, S. (2001). ¿Existen aspectos universales en la estructura de los valores humanos?. En M. Ros, y V. Gouveia, (eds.). *Psicología Social de los Valores Humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Sidanius, J. & Pratto, F. (1999) *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. Cambridge, MA: Cambridge University Press
- Tamayo, A. (2012). Aproximación al proceso de integración de la mujer a las Fuerzas Armadas con énfasis en instrumentos contra la violencia sexual. En Tamayo, A., Toche, E., Arce, G., Gamarra, J., Vélez, M & Castro, M., *Juventud y Género en las Fuerzas Armadas: Una mirada desde las regiones*, pp. 85-90, Lima: Instituto de Defensa Legal.
- Tamayo, A. & Urrutia, I. (2011). Igualdad de oportunidades y no discriminación en el sector defensa. En Tamayo, A., Arduino, I., Arce, G., Fernán-Zegarra, E., Toche E., Urrutia, I., Tubino, C. & Vargas, A., *Juventud y Género en las Fuerzas Armadas:*

Hacia el ejercicio de derechos fundamentales, pp. 123-136, Lima: Instituto de Defensa Legal.

Zakrisson, I. (2005). Construction of a short version of the Right-Wing Authoritarianism (RWA) scale. *Personality and Individual Differences*, 39, 863-872.

Zubieta, E., Beramendi, M., Sosa, F. & Torres, J. (2011). Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar. *Revista de Psicología*, 9(1), 101-130.





Apéndices

Apéndice A

Consentimiento Informado

Estimado participante:

Usted ha sido invitada(o) a participar de manera voluntaria en una investigación realizada por Claudia Serna Olivas, estudiante de la Especialidad de Psicología Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú, quien mediante la aplicación de un cuestionario busca recolectar información acerca de las opiniones generales sobre la sociedad en una escuela militar.

La información recolectada, así como los resultados obtenidos serán mantenidos de manera confidencial y serán utilizados con fines de investigación académica en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Los cuestionarios serán leídos por una supervisora en la universidad, por lo que la investigadora se compromete a usarlas de manera tal que no sea posible reconocer a los participantes. Su participación es completamente voluntaria, por lo que usted tiene derecho de abstenerse de participar o retirarse de la investigación en el momento que considere necesario.

Su firma en este documento significa que ha decidido participar y que ha leído y discutido la información presentada en esta hoja de autorización. Cualquier duda respecto a esta aplicación, me pueden contactar a a20125255@pucp.pe

Finalmente, agradezco su participación e interés en la investigación.

Yo _____, conozco y he sido informado/a de las condiciones de la presente investigación y acepto participar de forma voluntaria en la misma.

Firma de participante

Yo _____, conozco y he sido informado/a de las condiciones de la presente investigación y acepto participar de forma voluntaria en la misma.

Firma de participante

*Apéndice B***Ficha de datos Sociodemográficos**

Edad: ____

Sexo: (Femenino) (Masculino)

Distrito en el que vive: _____

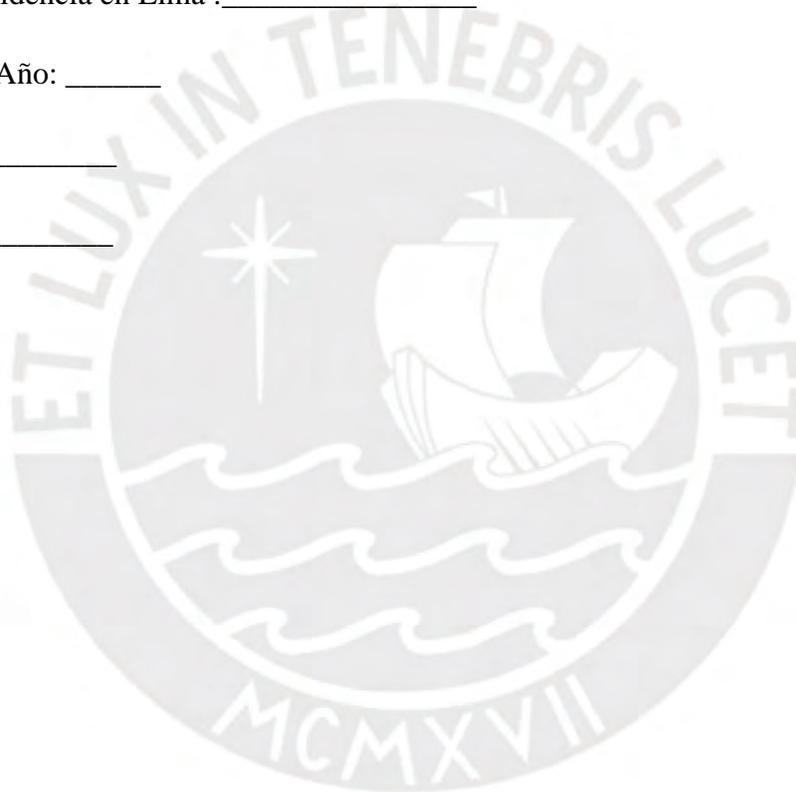
Lugar de nacimiento: _____

Tiempo de residencia en Lima : _____

Grado: ____ Año: ____

Especialidad: _____

Estado civil: _____



Apéndice C

Escala de Sexismo Ambivalente

A continuación se presentan una serie de frases, señale la opción que más refleje su opinión donde, 1 = "Totalmente en desacuerdo" y 6 = "Totalmente de acuerdo".

	Totalmente en desacuerdo			Totalmente de acuerdo		
1. Es obligación de un hombre mantener a salvo a las mujeres de su casa.	1	2	3	4	5	6
2. Las mujeres se visten provocativamente para obtener ventajas en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
3. En momentos difíciles, las mujeres son mucho más solidarias que los hombres.	1	2	3	4	5	6
4. Un hombre debe hacer todo lo posible con tal de conservar a la mujer que ama	1	2	3	4	5	6
5. Un hombre debe establecer límites claros a las mujeres de su casa	1	2	3	4	5	6
6. Las mujeres se visten provocativamente cuando quieren conseguir algún favor de los hombres	1	2	3	4	5	6
7. Para que una mujer esté segura, debe permitir que un hombre la proteja	1	2	3	4	5	6
8. La seguridad de una mujer es responsabilidad de los hombres que la acompañan	1	2	3	4	5	6
9. Si he de tener un jefe prefiero que sea hombre a que sea mujer.	1	2	3	4	5	6
10. Un hombre debe señalar a la mujer sus errores para que los cambie	1	2	3	4	5	6
11. Las mujeres son más honradas que los hombres	1	2	3	4	5	6
12. Si tuviera que contratar a un ingeniero preferiría que fuera varón.	1	2	3	4	5	6
13. Un hombre sólo puede compartir sus miedos con la mujer que ama.	1	2	3	4	5	6
14. Las mujeres deben aceptar la protección masculina por su propio bien	1	2	3	4	5	6
15. Las mujeres acostumbran seducir a los hombres para controlarlos	1	2	3	4	5	6
16. Los hombres que no tienen a una mujer a su lado son tristes y solitarios.	1	2	3	4	5	6
17. Un hombre debe hacer hasta lo imposible para conquistar a la mujer que quiere.	1	2	3	4	5	6
18. Los hombres deben impedir que las mujeres corran cualquier riesgo.	1	2	3	4	5	6
19. Las mujeres, como jefas, son más fáciles de manipular que los hombres.	1	2	3	4	5	6
20. No votaría por una mujer para presidente	1	2	3	4	5	6
21. El hombre de la casa debe vigilar que las mujeres no malgasten el dinero.	1	2	3	4	5	6
22. Las mujeres actúan como niñas para evitar que los hombres se enojen.	1	2	3	4	5	6
23. En momentos difíciles, las mujeres se sacrifican mucho más que los hombres	1	2	3	4	5	6
24. La ternura es una de las mejores cualidades femeninas	1	2	3	4	5	6

Apéndice D

Escala de Orientación hacia la dominancia social

A continuación se presentan una serie de frases sobre los diferentes grupos sociales y su relación mutua en nuestra sociedad. Por favor, indique el grado en que Usted está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las frases usando la siguiente escala donde: 1 = “Totalmente en Desacuerdo” y 6 = “Totalmente de Acuerdo”.

	Totalmente en desacuerdo			Totalmente de acuerdo		
1. El valor que tienen algunos grupos de personas es mayor que el de otros.	1	2	3	4	5	6
2. Deberíamos hacer todo lo posible para igualar las condiciones de los diferentes grupos.	1	2	3	4	5	6
3. A veces es necesario utilizar medidas de fuerza contra otros grupos para conseguir los objetivos grupales.	1	2	3	4	5	6
4. Si ciertos grupos se mantuvieran en su posición, tendríamos menos problemas.	1	2	3	4	5	6
5. Habría menos problemas si tratáramos a los diferentes grupos de manera más igualitaria.	1	2	3	4	5	6
6. Para salir adelante en la vida, algunas veces es necesario pasar por encima de otros grupos de personas.	1	2	3	4	5	6
7. Ningún grupo debería dominar en la sociedad.	1	2	3	4	5	6
8. La igualdad entre grupos de personas debería ser nuestro ideal.	1	2	3	4	5	6
9. Todos los grupos de personas deberían tener igualdad de oportunidades en la vida.	1	2	3	4	5	6
10. Se debe aumentar la igualdad social.	1	2	3	4	5	6
11. Los grupos superiores deberían dominar a los grupos inferiores.	1	2	3	4	5	6
12. Probablemente es bueno que ciertos grupos estén en una posición superior y otros en una posición inferior.	1	2	3	4	5	6
13. Debemos luchar por conseguir unos ingresos más igualitarios para todos.	1	2	3	4	5	6
14. Algunas veces algunos grupos de personas se deben quedar en su posición.	1	2	3	4	5	6
15. Sería deseable que todos los grupos fueran iguales.	1	2	3	4	5	6
16. Los grupos inferiores deberían mantenerse en su posición.	1	2	3	4	5	6

Apéndice E

Escala de Autoritarismo de ala derecha

A continuación se presentan una serie de afirmaciones acerca de cómo debería ser nuestra sociedad. Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de ella en la siguiente escala donde: 1 = “Totalmente en Desacuerdo” y 6 = “Totalmente de Acuerdo”.

	Totalmente en desacuerdo			Totalmente de acuerdo		
	1	2	3	4	5	6
1. Nuestro país necesita un líder poderoso para erradicar las tendencias radicales e inmorales prevalentes en la sociedad actual.	1	2	3	4	5	6
2. Nuestro país necesita pensadores libres que tengan el coraje de levantarse contra el tradicionalismo, incluso si esto llega a molestar a muchas personas.	1	2	3	4	5	6
3. El guiarse por los valores tradicionales sigue siendo la manera más adecuada de vivir.	1	2	3	4	5	6
4. Nuestra sociedad estaría mejor si mostráramos tolerancia y entendimiento hacia los valores y opiniones no-tradicionales.	1	2	3	4	5	6
5. La ley de Dios acerca del aborto, pornografía y matrimonio deberían ser estrictamente seguida antes de que sea demasiado tarde. Las violaciones hacia estas leyes deben ser castigadas.	1	2	3	4	5	6
6. La sociedad necesita mostrar apertura hacia la gente que piensa diferente.	1	2	3	4	5	6
7. Sería lo mejor si es que los periódicos estuvieran censurados para que la gente no pueda tener acceso a información destructiva, perturbadora o repugnante.	1	2	3	4	5	6
8. Actualmente, mucha gente critica al Estado y a la Iglesia porque ignoran “la buena forma normal de vivir”.	1	2	3	4	5	6
9. Nuestros antepasados deberían ser honrados por la forma cómo construyeron nuestra sociedad. Al mismo tiempo, deberíamos poner fin a todo aquello que intente destruirla.	1	2	3	4	5	6
10. Las personas deberían prestar menos atención a la Biblia y a la religión; en vez de eso, ellas deberían construir sus propios estándares morales.	1	2	3	4	5	6
11. Hay mucha gente radical e inmoral tratando de arruinar cosas. La sociedad debería detenerlos.	1	2	3	4	5	6
12. Es mejor aceptar que la mala literatura sea publicada en vez de censurarla.	1	2	3	4	5	6
13. Los hechos muestran que debemos actuar más duramente en contra del crimen y la inmoralidad sexual, con el fin de mantener la ley y el orden.	1	2	3	4	5	6
14. La situación de la sociedad actual podría ser mejor si aquellos que ocasionan los problemas fueran tratados con “razón y humanidad”.	1	2	3	4	5	6
15. El deseo de la sociedad y la responsabilidad de cada ciudadano, es contribuir a eliminar la maldad que envenena a nuestro país desde dentro.	1	2	3	4	5	6

Apéndice F

Escala de Valores

Por favor, lea cada afirmación y señale qué tanto corresponde a su propia forma de ser, utilizando la siguiente escala donde: 1 = “Totalmente en Desacuerdo” y 6 = “Totalmente de Acuerdo”.

	Totalmente en desacuerdo			Totalmente de acuerdo		
1. Tener ideas nuevas y ser creativo es importante para mí. Me gusta hacer las cosas de manera propia y original.	1	2	3	4	5	6
2. Para mí es importante ser rico(a). Quiero tener mucho dinero y cosas caras.	1	2	3	4	5	6
3. Pienso que es importante que a todos los individuos del mundo se les trate con igualdad. Creo que todos deberían tener las mismas oportunidades en la vida.	1	2	3	4	5	6
4. Para mí es muy importante mostrar mis habilidades. Quiero que la gente me admire por lo que hago.	1	2	3	4	5	6
5. Me importa vivir en lugares seguros. Evito cualquier cosa que pudiera poner en peligro mi seguridad.	1	2	3	4	5	6
6. Yo pienso que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida. Siempre busco experimentar cosas nuevas.	1	2	3	4	5	6
7. Creo que las personas deben hacer lo que se les dice. Opino que la gente debe seguir las reglas todo el tiempo, aún cuando nadie esté observando.	1	2	3	4	5	6
8. Me parece importante escuchar a las personas que son distintas a mí. Incluso cuando estoy en desacuerdo con ellas hago lo posible por entenderlas.	1	2	3	4	5	6
9. Para mí es importante ser humilde y modesto. Trato de no llamar la atención.	1	2	3	4	5	6
10. Disfrutar de los placeres de la vida es importante para mí. Me agrada “consentirme” a mí mismo(a).	1	2	3	4	5	6
11. Es importante para mí tomar mis propias decisiones acerca de lo que hago. Me gusta tener la libertad de planear y elegir por mí mismo(a) mis actividades.	1	2	3	4	5	6
12. Es muy importante para mí ayudar a la gente que me rodea. Me preocupo por su bienestar.	1	2	3	4	5	6
13. Para mí es importante ser una persona muy exitosa. Me gusta impresionar a la gente.	1	2	3	4	5	6
14. Es muy importante para mí la seguridad de mi país. Pienso que el Estado debe mantenerse alerta ante las amenazas internas y externas.	1	2	3	4	5	6
15. Me gusta arriesgarme. Ando siempre en busca de aventuras.	1	2	3	4	5	6
16. Es importante para mí comportarme siempre de forma correcta. Procuero evitar hacer cualquier cosa que la gente juzgue incorrecta.	1	2	3	4	5	6
17. Para mí es importante mandar y decir a los demás lo que tienen que hacer. Me gusta que las personas hagan lo que les digo.	1	2	3	4	5	6
18. Es importante para mí ser leal a mis amigos. Me entrego totalmente a las personas cercanas a mí.	1	2	3	4	5	6
19. Creo firmemente que las personas deben proteger la naturaleza y me es muy importante cuidar el medio ambiente.	1	2	3	4	5	6
20. Creo que es mejor hacer las cosas de forma tradicional. Es importante para mí conservar las costumbres que me han enseñado.	1	2	3	4	5	6
21. Busco cualquier oportunidad para divertirme. Para mí es importante hacer cosas que me resulten placenteras.	1	2	3	4	5	6

Apéndice G

Escala de actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino

Responda en la siguiente escala a las siguientes afirmaciones acerca de las mujeres líderes en su Institución, donde: 1= "Totalmente en desacuerdo" y 6 = "Totalmente de acuerdo"

	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo	
1- Las mujeres no son lo suficientemente ambiciosas como para ser exitosas en el mundo laboral militar.	1	2	3	4	5	6
2- Las mujeres deben tener las mismas oportunidades que los hombres de participar en programas de entrenamiento a fin de comandar.	1	2	3	4	5	6
3- Las mujeres pueden ascender en la misma medida que los hombres	1	2	3	4	5	6
4- Las mujeres no son lo suficientemente competitivas como para ser exitosas en el mundo laboral militar	1	2	3	4	5	6
5- Las mujeres no presentan las habilidades sociales y políticas necesarias para puestos de alta jerarquía.	1	2	3	4	5	6
6- El trabajo realizado por mujeres líderes es igual de valorable que el realizado por hombres líderes.	1	2	3	4	5	6
7- Las mujeres presentan la capacidad para adquirir las habilidades necesarias como para convertirse en líderes.	1	2	3	4	5	6

