



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de  
salud públicos y privados de Piura, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Psicología

**AUTOR:**

Medina Zapata, Eduardo ([orcid.org/0000-0002-9690-6506](https://orcid.org/0000-0002-9690-6506))

**ASESOR:**

Mg. Flores Cordova, Andy William ([orcid.org/0000-0001-5220-8389](https://orcid.org/0000-0001-5220-8389))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Violencia

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación a Dios, todo poderoso, que sin su gloria jamás podría haber culminado esta fase.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres, a la universidad y a mis asesores.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FLORES CORDOVA ANDY WILLIAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023", cuyo autor es ZAPATA MEDINA EDUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 26 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES CORDOVA ANDY WILLIAM DNI: 40233490 ORCID: 0000-0001-5220-8389	Firmado electrónicamente por: AWFLORESCO el 29-01-2024 09:13:29

Código documento Trilce: TRI - 0736100





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ZAPATA MEDINA EDUARDO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
EDUARDO ZAPATA MEDINA DNI: 47799810 ORCID: 0000-0002-9690-6506	Firmado electrónicamente por: ZZAPATAME el 26-01- 2024 00:00:30

Código documento Trilce: TRI - 0736097

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS .....	0
ANEXOS.....	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Análisis comparativo del sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023 .....	19
<b>Tabla 2</b> Niveles de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos de Piura, 2023.....	20
<b>Tabla 3</b> Niveles de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud privados de Piura, 2023 .....	21
<b>Tabla 4</b> Análisis comparativo del sexismo hostil en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023 .....	22
<b>Tabla 5</b> Análisis comparativo del sexismo benevolente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023 .....	23

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar si existen diferencias significativas de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023. El estudio fue de tipo básico, con un diseño no experimental, descriptivo comparativo. La muestra estuvo conformada por 352 colaboradoras de centros de salud, 176 pertenecientes al sector público y 176 pertenecientes al sector privado. Para recolectar información, se empleó la escala de sexismo ambivalente validada en Piura por Walter Abanto, Jimena Moscol y Yanet Velásquez. A nivel general, se encontraron diferencias significativas en ambos grupos ( $p < .001$ ) con un tamaño de efecto moderado (.45). El nivel más alto de sexismo ambivalente, hostil y benevolente lo presentó el grupo perteneciente al sector público. Por dimensiones, se encontraron diferencias significativas en la dimensión sexismo hostil ( $p < .001$ ) y sexismo benevolente ( $p < .001$ ) con un tamaño de efecto moderado de .42 y .33 respectivamente siendo más marcado en el sector público. Como conclusión, se aceptó la hipótesis general donde se señala que sí existen diferencias significativas de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023. Asimismo, se aceptaron las hipótesis específicas donde se especifica que sí existen diferencias significativas de la dimensión sexismo hostil en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023 y si existen diferencias significativas de la dimensión sexismo benevolente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023.

**Palabras clave:** Sexismo ambivalente, sexismo hostil, sexismo benevolente, violencia, sexismo.



## ABSTRACT

This research aimed to determine if there are significant differences in ambivalent sexism in employees of public and private health centers in Piura, 2023. The study was basic, with a non-experimental, descriptive-comparative design. The sample was made up of 352 employees of health centers, 176 belonging to the public sector and 176 belonging to the private sector. To collect information, the ambivalent sexism scale validated in Piura by Walter Abanto, Jimena Moscol and Yanet Velásquez was used. At a general level, significant differences were found in both groups ( $p < .001$ ) with a moderate effect size (.45). The highest level of ambivalent, hostile and benevolent sexism was presented by the group belonging to the public sector. By dimensions, significant differences were found in the hostile sexism dimension ( $p < .001$ ) and benevolent sexism ( $p < .001$ ) with a moderate effect size of .42 and .33 respectively, being more marked in the public sector. In conclusion, the general hypothesis was accepted, which indicates that there are significant differences in ambivalent sexism in employees of public and private health centers in Piura, 2023. Likewise, the specific hypotheses were accepted, which specifies that there are significant differences in the hostile sexism dimension in employees of public and private health centers in Piura, 2023 and if there are significant differences in the benevolent sexism dimension in employees of public and private health centers in Piura, 2023.

**Keywords:** Ambivalent sexism, hostile sexism, benevolent sexism, violence, sexism.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, existe una alarmante incidencia de violencia ejercida en contra del sexo femenino. Según los más recientes documentos emitidos por la Organización Mundial de la Salud, un aproximado de setecientos millones de mujeres a escala global, han reportado ser víctimas de violencia en el año 2022. Dichos casos de violencia ocurrieron mayoritariamente a nivel físico (35%), sexual (33%) y psicológico (28.2%), y normalmente emergieron en contextos familiares (36%) y laborales (34.3%). Siendo el sexismo ambivalente una subcategoría de la violencia contra la mujer ejercida en entornos laborales, se han encontrado reportes mundiales que detallan la prevalencia de esta problemática. Según la Organización de las Naciones Unidas (2023), el 13% de mujeres que tiene un empleo formal, ha sido víctima de discriminación a causa de su género en múltiples formas de acoso sexual y restricciones a mejores oportunidades de empleo. Un informe emitido por el Banco Mundial recientemente corrobora dicha información, pues en él se detalla que, aún en la actualidad, a un número amplio de mujeres que trabajan formalmente todavía se les vulneran algunos de sus derechos tales como la integridad y el respeto hacia su dignidad (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2023).

A nivel nacional, el sexismo ambivalente se percibe en los 600 casos de violencia machista denunciados en todo el Perú hasta marzo del 2023 (Poder Judicial del Perú, 2023). También se percibe en los 230 casos de hostigamiento sexual los cuales se suman a las 1.056 denuncias registradas desde el 2020 al 2023 por Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2023). Dichos casos se caracterizaron por la constante presencia de tocamientos indebidos, acoso verbal y violencia por omisión. Es importante destacar que las agresiones en contra del sexo femenino en el ámbito laboral en Perú resultan ser mucho más frecuente de lo reportado, ya que solo el 2% de las denuncias fueron realizadas por las víctimas, mientras que el 98% restante provino de colaboradores, personal externo y familiares (GeoVictoria, 2023). Algunos autores plantearon que esta inacción de las víctimas es producto del temor a las represalias y a la ausencia de mecanismos legales para denunciar estos acontecimientos (Ochoa-Díaz, 2015).

Al comparar la incidencia de algunos comportamientos hostiles que derivan del concepto del sexismo ambivalente, encontramos que SERVIR logró registrar en su

plataforma web más de 190 denuncias por hostigamiento sexual en instancias públicas durante el año 2019-2020, mientras que en el sector privado, el número de denuncias fue de 73 (Gestión, 2021; Wayka, 2022). Con esta información fue plausible intuir que la violencia y el sexismo ambivalente suele darse con mayor frecuencia en instancias públicas que en instancias privadas, no obstante, para tomar como cierta dicha afirmación, es necesario ejecutar una investigación con metodologías pertinentes que validen dicho supuesto.

En Piura, se conoce que el acoso laboral es una forma de sexismo muy frecuente en mujeres que laboran en distintas entidades tanto públicas como privadas (Celi y Córdova, 2022). Hasta la fecha en que tiene cabida este estudio, se han llevado a cabo investigaciones donde se ha estimado la incidencia del sexismo en colaboradoras de distintas empresas y organizaciones pertenecientes al sector retail, transporte y seguridad, encontrándose en niveles medianamente altos (Enciso-Chirinos y Pérez-Pérez, 2018); sin embargo, apenas se han realizado investigaciones relacionadas con cómo las mujeres pueden ser responsables de comportamientos sexistas en entornos de atención médica (Galloza, 2017; Ramos, 2021; Vences, 2022). Ante las circunstancias descritas con anterioridad, surge la necesidad de ejecutar una investigación de naturaleza descriptiva comparativa en la que pueda comprobarse si el sexismo ambivalente existe y difiere en colaboradoras pertenecientes a centros de salud públicos y privados.

Frente a dicho panorama, se formuló como problema de investigación: ¿existen diferencias en la incidencia del sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023?

La justificación teórica de este estudio se basó en la importancia de entender la ocurrencia de este fenómeno en mujeres del sector salud. Existen hipótesis en las cuales se expresa que las mujeres que trabajan en el campo de la salud pueden manifestar altos niveles de sexismo, en lugar de ser simplemente víctimas, y que dicha tendencia es más marcada en mujeres del sector público. En tal contexto, se hizo necesario llevar a cabo una investigación para verificar si estas afirmaciones eran ciertas.

A nivel práctico, la investigación permitió identificar qué actitudes sexistas persisten en los centros de salud de Piura a fin de poder diseñar medidas efectivas para combatirlos. Esto tendría un impacto positivo en el bienestar de las colaboradoras y, por ende, un impacto positivo en su desempeño laboral.

A nivel social, los resultados de la presente investigación pueden resultar útiles para promover la igualdad de género y eliminar el sexismo en el ambiente laboral, lo que contribuiría a la solidificación de una sociedad más justa, equitativa e igualitaria. También permitiría sensibilizar a la sociedad piurana sobre la problemática del sexismo ambivalente, mejorar la calidad del cuidado de la salud y promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

Frente a estos señalamientos, se planteó como objetivo general determinar si existen diferencias significativas de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023. Para ello, se planteó como objetivos específicos a) Identificar el nivel de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud por sector de Piura, 2023; b) Determinar si existen diferencias significativas en la dimensión sexismo hostil en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023 y c) Determinar si existen diferencias significativas en la dimensión sexismo benevolente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023.

Como hipótesis general, se planteó que sí existen diferencias significativas de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023. Como primera hipótesis específica se planteó H1: Si existen diferencias significativas de la dimensión sexismo hostil en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023. Como segunda hipótesis específica se plantea H2: Si existen diferencias significativas de la dimensión sexismo benevolente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se mencionan algunas investigaciones en las cuales se ha estudiado la incidencia del sexismo ambivalente. A nivel internacional encontramos el estudio de Gómez y Sánchez (2023), quienes compararon el sexismo ambivalente en estudiantes de psicología en Argentina y España. Este estudio se enmarca dentro de una investigación comparativa de carácter descriptivo. Los resultados revelaron disparidades en los niveles de perspectiva ambivalente de género entre estudiantes de psicología argentinos y españoles. Se observó una mayor prevalencia de dicha perspectiva entre los estudiantes argentinos en comparación con los estudiantes españoles. En términos de la dimensión de benevolencia, se encontró que el 45% de los estudiantes argentinos y el 34% de los estudiantes españoles exhibieron una marcada presencia de la perspectiva ambivalente de género. En lo que respecta a la dimensión de hostilidad, se reportó que el 27% de los estudiantes argentinos y el 22% de los estudiantes españoles presentaron una fuerte tendencia hacia la perspectiva ambivalente de género.

Otro estudio que es conveniente citar es el de Moya et al. (2022), quienes examinaron las diferencias del sexismo ambivalente en 13 países. La investigación adoptó un enfoque descriptivo comparativo con un diseño no experimental. Los hallazgos revelaron que los hombres reportaron una mayor manifestación de actitudes sexistas ambivalentes en comparación con las mujeres en todos los países analizados. Además, se observaron variaciones significativas en los niveles de sexismo ambivalente entre los países, como lo evidencia el análisis estadístico utilizando la prueba de Tukey ( $p < 0.05$ ).

También encontramos a Tapia et al. (2020) quienes compararon el sexismo en estudiantes universitarios de Chile y España. Los resultados revelaron que los estudiantes chilenos exhibieron una tendencia más marcada hacia el sexismo ambivalente en comparación con los estudiantes españoles. Además, se encontraron diferencias significativas entre los géneros, evidenciando que los hombres presentaron niveles más altos de sexismo ambivalente que las mujeres en ambos grupos de estudio. Estos hallazgos apuntan a la influencia de factores culturales y sociales en la manifestación del sexismo ambivalente.

También consideramos el estudio de Carvajal y León (2019) quienes compararon las cifras relacionadas al sexismo ambivalente en hombres y mujeres de dos regiones de Colombia. La investigación fue descriptiva comparativa, diseño no experimental. Participaron 280 sujetos divididos en dos grupos de 140 cada uno. Los resultados arrojaron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de sexismo ambivalente entre los géneros masculino y femenino. Se evidenció que los hombres provenientes de la región de la Costa Caribe exhibieron una prevalencia más pronunciada de actitudes sexistas ambivalentes, alcanzando un índice del 48%, en comparación con las mujeres de la región de Antioquia, quienes presentaron una tasa más baja del 39%.

Por último, encontramos el estudio de Expósito et al. (2019) quienes compararon la presencia de sexismo ambivalente en España y otros países europeos. El estudio fue comparativo. En la muestra participaron 502 hombres y 977 mujeres de diferentes países europeos. Sobre los resultados, la presencia de sexismo ambivalente fue similar en hombres y mujeres de todos los países (hombres:  $M=2.79$ ,  $SD=0.49$ ; mujeres:  $M=2.81$ ,  $SD=0.50$ ). Como conclusión, los autores establecieron que la presencia de sexismo ambivalente es similar en hombres y mujeres en España y en otros países europeos dada la ausencia de diferencias estadísticamente significativas ( $p>0.05$ ).

A nivel nacional encontramos el estudio de Cueva y Vargas (2021) quienes realizaron una encuesta en la que compararon la prevalencia y el nivel de sexismo ambivalente entre el personal de salud de Lima y Callao. La muestra estuvo conformada por 266 profesionales de la salud de tres hospitales de Lima y Callao. Se encontró que la prevalencia de sexismo ambivalente fue del 63,2%. Los niveles de sexismo ambivalente fueron más altos para los hombres y los participantes mayores de 30 años. Además, los participantes que trabajaban en medicina encontraron que el sexismo ambivalente era más frecuente que los que trabajaban en enfermería.

Asimismo, encontramos el estudio de Cabrera y Sánchez (2021), quienes compararon el nivel de sexismo ambivalente en trabajadores de la salud en centros de salud públicos y privados en Lima. La población objeto de estudio incluyó 129 profesionales de la salud del sector público y 142 del sector privado, provenientes de diversas áreas especializadas. Los hallazgos revelaron que no se identificaron

diferencias estadísticamente significativas entre sectores. No obstante, se observó que los hombres obtuvieron puntuaciones más elevadas en cuanto al sexismo de tipología hostil en comparación con las mujeres en ambos grupos analizados.

Asimismo, se encuentra el estudio de Linares et al. (2020) quienes compararon la prevalencia de sexismo ambivalente en profesionales de la salud que trabajan en centros de salud de Lima Metropolitana, según el género y la especialidad médica. La muestra estuvo compuesta por 403 profesionales de la salud de diferentes especialidades médicas. Los resultados del estudio reflejaron una mayor incidencia de sexismo ambivalente en el género masculino en comparación con el género femenino ( $p=.098$ ). Asimismo, se observaron disparidades significativas en la prevalencia de sexismo ambivalente en función de la especialidad médica. Específicamente, se constató una mayor prevalencia de sexismo ambivalente entre los profesionales de la salud dedicados a la ginecología y obstetricia.

Conviene también mencionar el estudio de Paredes y Cáceres (2020) quienes analizaron las diferencias en sexismo ambivalente según la edad, estado civil, profesión y lugar de trabajo de los trabajadores de la salud en Perú. La investigación se caracterizó por ser de naturaleza descriptiva y de diseño transversal. La muestra incluyó a un total de 156 profesionales del ámbito de la salud, quienes desempeñaban sus labores en centros de atención médica ubicados en la ciudad de Trujillo, Perú. Los hallazgos arrojaron una calificación promedio relativamente baja en cuanto a la presencia de actitudes sexistas ambivalentes. Asimismo, se detectaron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de sexismo ambivalente en relación a variables como la edad y la profesión de los participantes.

Por último, pero no menos importante, vimos el estudio de Campos-Serna et al. (2019), que investigó si había sexismo ambivalente entre los trabajadores de la salud en dos hospitales en Lima, Perú. El diseño comparativo no experimental del estudio incluyó a 379 trabajadores de la salud de dos hospitales de Lima, Perú, a quienes se les administró el cuestionario de Glick y Fiske sobre sexismo ambivalente. En cuanto a los resultados de la encuesta, se encontró que el 87,4% de los trabajadores de la salud mostraron un alto grado de discriminación de género ambivalente en el trabajo, incluido el 83,5% de las mujeres y el 91,3% de los hombres.

Investigaciones posteriores revelaron relaciones entre la edad, el género y el nivel educativo y varios aspectos del sexismo ambivalente.

En Piura, no se han encontrado antecedentes descriptivos comparativos sobre sexismo ambivalente en centros de salud, sin embargo, se hace mención de algunas investigaciones recientes en las cuales se ha explorado la variable de estudio en otros contextos.

Ramírez (2021) ejecutó una investigación con el objetivo de comparar el sexismo ambivalente en mujeres de zonas urbanas y rurales de la región Piura. De diseño no experimental, descriptivo comparativo, se trabajó con una muestra de 267 mujeres peruanas residentes en la región Piura, de las cuales 137 vivían en zonas urbanas y 130 en zonas rurales. En cuanto a los resultados, la muestra presentó un nivel medio de sexismo ambivalente, con una puntuación media de 3.11 (medio). No se encontraron diferencias significativas ( $p > 0.05$ ) entre las mujeres de zonas urbanas y rurales en cuanto al sexismo ambivalente.

Por último, es importante citar el estudio de Arévalo et al. (2021) quienes analizaron la prevalencia y la percepción del sexismo ambivalente en mujeres de Piura, y compararon los resultados con mujeres de otras regiones del país. Se encuestó a una muestra de 358 mujeres mayores de 18 años residentes en Piura. También se incluyó una muestra de mujeres de otras regiones del Perú para comparar los resultados. La prevalencia de sexismo ambivalente en mujeres de Piura fue del 73.2%. Además, se encontraron diferencias significativas en la percepción del sexismo ambivalente ( $p < 0.05$ ) entre mujeres de Piura y mujeres de otras regiones del Perú. Las mujeres de Piura mostraron una mayor aceptación del sexismo benevolente y una menor aceptación del sexismo hostil en comparación con las mujeres de otras regiones.

Sobre el marco teórico, se ha creído conveniente describir, en primer lugar, los fundamentos epistemológicos sobre los cuales se origina el concepto de sexismo ambivalente. En tal sentido encontramos, a grandes rasgos, que el sexismo ambivalente es una forma de sexismo que se caracteriza por la coexistencia de actitudes y creencias contradictorias hacia el género femenino (Expósito et al., 1998).



La teoría de la ambivalencia interpersonal, desde la perspectiva psicológica, ha proporcionado un marco de estudio para comprender el fenómeno del sexismo ambivalente. Según esta teoría, las relaciones interpersonales se caracterizan por la coexistencia de sentimientos positivos y negativos hacia la otra persona. Aplicado al sexismo ambivalente, se reconoce que las actitudes hacia las mujeres no son exclusivamente negativas o positivas, sino que abarcan elementos de ambas emociones. En este sentido, el análisis psicológico del sexismo ambivalente se nutre de la comprensión de la ambivalencia inherente a las relaciones humanas (Sánchez Hernández et al., 2020). Otra teoría relevante es la teoría de la justificación del sistema, que sostiene que las personas tienen una necesidad psicológica de justificar y mantener el statu quo social. En el contexto del sexismo ambivalente, las actitudes positivas hacia las mujeres se justifican como necesarias para mantener la familia o la sociedad, mientras que las actitudes negativas se justifican como necesarias para mantener la jerarquía de género masculino (Rollero et al., 2021).

Desde la sociología, el sexismo ambivalente se manifiesta en las actitudes positivas hacia las mujeres, las cuales se aprenden a través de los roles tradicionales de género, y a través de las actitudes negativas, las cuales se aprenden a través de la cultura patriarcal que sitúa a las mujeres en una posición inferior (Blumell & Mulupi, 2021). Esto concuerda con la teoría de la dominancia del hombre, a través de la cual se sostiene que la sociedad se organiza en torno a la dominación masculina y que el sexismo ayuda a mantenerla. Las actitudes positivas hacia las mujeres en el sexismo ambivalente pueden reforzar la dominación masculina al valorar a las mujeres solo en función de su capacidad para satisfacer las necesidades masculinas, mientras que las actitudes negativas mantienen la inferioridad de las mujeres (Madrona-Bonastre et al., 2022). En conclusión, el sexismo ambivalente desde estas posturas puede ser entendido como una forma de mantener la jerarquía de género y la dominación masculina en la sociedad (Rodríguez-Castro et al., 2021).

Sobre la teoría de Glick y Fiske (1996, citados en Rios-Pomareda, 2021), conviene precisar lo siguiente:

El sexismo ambivalente es un concepto propuesto por los psicólogos sociales Susan Fiske y Peter Glick en 1996, que describe la existencia de actitudes negativas hacia las mujeres en nuestra sociedad. El fenómeno del sexismo ambivalente se

caracteriza por una amalgama de actitudes interconectadas y contradictorias hacia el género femenino. Se distinguen dos vertientes fundamentales: el sexismo de carácter hostil y el sexismo de índole benevolente. Estas actitudes arraigan en estereotipos tradicionales de género que son internalizados por los individuos, independientemente de su propio género, a lo largo de su desarrollo. En este contexto conceptual, se sostiene que el sexismo no solo se manifiesta en su forma explícita y abiertamente hostil, sino que también adopta una configuración más ambivalente, donde convergen elementos tanto positivos como negativos en relación a las mujeres (Ucal & Özdemir, 2021).

En este sentido, el sexismo ambivalente se compone de dos dimensiones que interactúan entre sí: el sexismo hostil y el sexismo benevolente.

El sexismo hostil se refiere a la aversión abierta y explícita hacia las mujeres, en la que se ven como inferiores, incompetentes y carentes de habilidades. En ese sentido, se entiende la hostilidad como la actitud negativa hacia las mujeres que se basa en la creencia de que las mujeres son seres inferiores y amenazantes para los hombres. Los hombres que tienen esta actitud suelen resentir la presencia de las mujeres en roles tradicionalmente masculinos, como en la política o en el mundo laboral. Algunos indicadores de la hostilidad pueden ser: considerar que las mujeres son emocionales e inestables, creer que las mujeres son menos inteligentes y menos capaces que los hombres en general, y expresar actitudes agresivas hacia las mujeres que se consideran "fuera de lugar" (Chen & Farhart, 2020).

La dimensión Hostil del sexismo ambivalente se refiere a actitudes negativas hacia las mujeres que son vistas como amenazas a la posición dominante de los hombres en la sociedad (Cowie et al., 2019). Esta dimensión abarca varios indicadores que reflejan actitudes sexistas. Algunos de ellos son los siguientes: a) la percepción de una inferioridad de las mujeres en comparación con los hombres en términos de habilidades y competencias; b) la idea de que las mujeres son emocionalmente inestables y no están preparadas para desempeñar roles de liderazgo; c) la aceptación de la violencia contra las mujeres como algo justificado en ciertas circunstancias; d) la creencia de que las mujeres que buscan poder y éxito se desvían o no se ajustan al papel tradicional de género.

Por otro lado, el sexismo benevolente se refiere a actitudes positivas hacia las mujeres, pero que se basan en estereotipos y roles de género tradicionales. La benevolencia se refiere a la actitud positiva hacia las mujeres que se basa en la creencia de que las mujeres son seres frágiles y necesitan protección. Los hombres que tienen esta actitud suelen tratar a las mujeres con cortesía y consideración, pero al mismo tiempo, les niegan la igualdad y la independencia (Geus et al., 2022). Algunos indicadores de la benevolencia pueden ser: considerar que las mujeres son seres más emotivos y sensibles que los hombres, creer que las mujeres deben ser protegidas por los hombres y asumir que las mujeres no son tan capaces como los hombres en ciertas áreas. Por ejemplo, se puede valorar a las mujeres por ser amables, emocionales y cuidadoras, pero no se les considera igual de competentes que los hombres en los ámbitos laborales (Rodríguez-Burbano et al., 2021).

Dicho de otro modo, la dimensión Benevolente del sexismo ambivalente se refiere a actitudes positivas hacia las mujeres que son vistas como débiles y necesitadas de protección y cuidado por parte de los hombres (Bonilla-Algovia, 2021). Algunos indicadores de esta dimensión pueden incluir: a) la creencia de que las mujeres deben ser tratadas con cortesía y deferencia, pero solo si cumplen con ciertos estándares de comportamiento y apariencia; b) la creencia de que las mujeres son seres especiales y delicados que merecen protección y cuidado de los hombres; c) la creencia de que las mujeres son naturalmente más empáticas y cuidadoras que los hombres y, por lo tanto, deben asumir roles tradicionales en el hogar y en la crianza de los hijos y d) la creencia de que las mujeres deben tener acceso a ciertos derechos y privilegios especiales, pero solo en la medida en que no amenacen la posición dominante de los hombres en la sociedad.

Ambas dimensiones del sexismo ambivalente se relacionan con el mantenimiento de la desigualdad de género en la sociedad. El sexismo hostil justifica la exclusión y la discriminación abierta hacia las mujeres, mientras que el sexismo benevolente refuerza la idea de que las mujeres deben ser valoradas por su apariencia y por cumplir con roles tradicionales de género, lo que limita su autonomía y posibilidades (Agadullina et al., 2022).

Además, el sexismo ambivalente se manifiesta de diversas maneras en la sociedad, tanto en los ámbitos públicos como en los privados. Por ejemplo, puede

manifestarse en actitudes paternalistas hacia las mujeres en el ámbito laboral, en el acoso sexual, en la idealización del amor romántico, en la presión social para que las mujeres cumplan con roles de género tradicionales, y en la violencia de género, entre otros (Fisher y Hammond, 2019).

En resumen, el sexismo ambivalente es un concepto que explica las actitudes contradictorias que existen hacia las mujeres en nuestra sociedad, y que se manifiesta a través de la combinación de elementos hostiles y benevolentes hacia ellas. Esta perspectiva teórica permite entender cómo se perpetúa la desigualdad de género en distintos ámbitos de la vida, y ofrece herramientas para identificar y combatir las actitudes sexistas que limitan el desarrollo y la autonomía de las mujeres (Tekkas et al., 2020).

Ahora, sobre el sexismo en entornos laborales, se han encontrado estudios que amplifican su incidencia en estos espacios de desarrollo humano. En el entorno laboral, esto tiene varias consecuencias negativas como menor satisfacción laboral, dificultades para equilibrar el trabajo y la vida personal (Tekkas y Ozturk, 2022; Salomón et al., 2020).

En resumen, el sexismo ambivalente en el lugar de trabajo puede tener consecuencias negativas significativas para las mujeres, incluyendo discriminación en la contratación, obstáculos en la promoción, acoso sexual, menor satisfacción laboral y dificultades para equilibrar el trabajo y la vida personal. Es importante abordar estas actitudes y comportamientos para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades y trato justo de que los hombres en el lugar de trabajo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Este estudio fue básico porque tuvo como objetivo principal generar conocimiento sobre un tema específico, sin tener en cuenta su aplicación directa en la solución de un problema concreto (Hernández et al., 2014). En este caso, la investigación no tuvo como propósito el diseñar una intervención o programa específico para abordar el sexismo ambivalente en los centros de salud, sino más bien entender las posibles diferencias en su expresión en estos dos tipos de entornos laborales. Por lo tanto, al centrarse en la generación de conocimiento, sin tener una aplicación práctica directa, este tipo de investigación está dentro de la categoría básica o fundamental.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Se considera que el diseño de esta investigación fue no experimental porque no se manipuló intencionalmente la variable de estudio. En otras palabras, no se efectuaron cambios controlados en las condiciones de estudio para medir su efecto en dicha variable (Gámez y Toledo, 2013). En lugar de eso, el estudio se enfocó en describir y comparar las diferencias en el sexismo ambivalente entre dos grupos de colaboradoras de centros de salud. Por lo tanto, se trató de un diseño descriptivo comparativo (Fernández, 2015).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

**Definición conceptual:** El sexismo ambivalente se caracteriza por englobar un conjunto de actitudes entrelazadas y opuestas hacia las mujeres. Se identifican dos formas de sexismo: el sexismo hostil, que se manifiesta a través de actitudes abiertamente negativas y perjudiciales hacia las mujeres, y el sexismo benevolente, que se presenta como actitudes aparentemente positivas pero que también perpetúan la desigualdad de género. Estas actitudes se sustentan en estereotipos convencionales de género que han sido internalizados por las personas, independientemente de su género, a medida que transcurre el tiempo (Glick y Fiske, 1996, citados en Rios-Pomareda, 2021).

**Definición operacional:** El constructo será medido a través del inventario de sexismo ambivalente validado por Walter Abanto, Jimena Moscol y Yanet Velásquez.

La escala cuenta con 16 ítems divididos en dos dimensiones. Cuenta, además, con 5 opciones de respuesta.

**Indicadores:** La dimensión de sexismo hostil se caracteriza por la presencia de tres indicadores que reflejan actitudes y comportamientos negativos hacia el género opuesto. El primero de ellos es la hostilidad heterosexual, el segundo indicador es el paternalismo benevolente, y el tercer indicador es la diferenciación competitiva de género.

Por otro lado, la dimensión de sexismo benevolente se compone de tres indicadores que reflejan actitudes aparentemente positivas hacia las mujeres, pero que también contribuyen a la desigualdad de género. Estos indicadores son: el paternalismo protector, la diferenciación complementaria de género y la intimidad heterosexual.

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Cuando se menciona el término población, se está haciendo referencia al conjunto de individuos o elementos que comparten ciertas características relevantes sobre los cuales se desea conocer algo (Fernández, 2015).

En este estudio, la población de interés fueron las colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura. De acuerdo con cifras otorgadas por la sede del Ministerio de Trabajo en Piura, la cantidad de colaboradoras de centros de salud de Piura fue de 26,587. 10,635 pertenecen al sector público y 15,952 pertenecen al sector privado.

#### **Criterios de inclusión:**

- Mujeres mayores de 23 años de edad.
- Mujeres con estado civil de soltera, casada, viuda o divorciada.
- Trabajan en un centro de salud público o privado.
- Independientemente del tipo de contrato sea CAS, locación, entre otros.
- Indistinto el puesto que ocupe, sea doctora, residente, enfermera, operaria de mantenimiento, administrativa, entre otros.

**Criterios de exclusión:**

- Rechazar su participación en la investigación.

**3.3.2. Muestra**

Para los objetivos de esta investigación en particular, se definieron meticulosamente los parámetros que guiarían la muestra. El tamaño de la muestra se determinó mediante un análisis a priori de potencia, utilizando la versión 3.1.9.7 del programa G\*Power y siguiendo las pautas sugeridas por la Asociación Psicológica Americana (APA). Se empleó un test estadístico para evaluar las diferencias entre medias en dos grupos independientes, perteneciente a la familia de pruebas "t". Se consideró una significancia de dos colas, y se estableció un tamaño de efecto de .30, clasificado como una categoría intermedia. Se fijó un nivel de significancia ( $\alpha$ ) de .05 y una potencia ( $1 - \beta$ ) de .80, con un ratio de 1. En base a estas consideraciones, se determinó que el tamaño mínimo de la muestra sería de 352 individuos, distribuidos equitativamente en dos grupos de tamaños iguales de 176 participantes cada uno.

**3.3.3. Muestreo**

En esta investigación se empleó el muestreo no probabilístico por criterio, para ello se tuvo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión especificados en la población.

**3.3.4. Unidad de análisis**

Colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos****3.4.1. Técnica**

La encuesta es una herramienta importante para recopilar datos de una muestra de participantes. La encuesta se utiliza para obtener información sobre un tema o fenómeno de interés. Por lo general, la encuesta se realiza a través de un cuestionario estructurado, donde se hacen preguntas específicas y se ofrecen opciones de respuesta para los participantes. La encuesta en este tipo de diseño no experimental comparativo es una técnica muy útil para recopilar datos de una muestra de participantes y luego analizarlos para identificar las similitudes y diferencias en los resultados obtenidos (Karamitroglou, 2022).

### **3.4.2. Instrumento de recolección de datos**

Peter Glick y Susan T. Fiske son los autores de la escala de sexismo ambivalente en el año 1996 en Estados Unidos. El inventario de sexismo ambivalente ha sido respaldado por varios estudios y se considera una herramienta confiable que se usa a menudo en la investigación académica. Su validez ha sido demostrada mediante análisis estadísticos psicométricos en diversas muestras de población. En esta investigación, se hará uso del inventario de sexismo ambivalente, validado en el año 2019 por el Dr. Walter Iván Abanto Vélez, la Lic. Jimena Moscol Seminario y Yanet Velazco Pasapera. La teoría en la que se sustenta la presente escala se basa en la noción de que las actitudes hacia las mujeres pueden ser más complejas que solo positivas o negativas, es decir, estas actitudes son ambivalentes.

La escala de sexismo ambivalente tiene como objetivo medir y comprender las actitudes y creencias de las personas con respecto a los roles de género y el sexismo. Se puede obtener información sobre la presencia y la fuerza del sexismo ambivalente en individuos y grupos a través de las respuestas a los ítems del inventario. Esta escala puede aplicarse a nivel individual y a nivel colectivo. Los autores estiman que diez minutos son suficientes para responder a todos los ítems de esta prueba. La escala de sexismo ambivalente puede aplicarse en diversos campos de la psicología, como la psicología social, la psicología de género, la psicología organizacional y la investigación científica en psicología. Además, también puede tener relevancia en la sociología y en otros estudios de género.

La escala cuenta con un total de 16 ítems de escala Likert divididos en 2 dimensiones que han sido denominadas como Sexismo Benevolente y Sexismo Ambivalente. La escala cuenta con 6 opciones de respuesta que van desde Muy en desacuerdo (1) hasta Completamente de acuerdo (6).

### **3.4.3. Validez y confiabilidad**

La validez y confiabilidad de la escala original fue estimada en una población de estudiantes universitarios de Estados Unidos. Se estimó la validez de contenido, en la cual fueron descartados más de 10 ítems mediante el método Rasch. Para estimar la validez de constructo, este se realizó mediante 1 análisis de componentes principales y 3 análisis factoriales exploratorios mediante el método varimax, obteniendo así las dos escalas: sexismo hostil y sexismo benevolente. Para estimar



la validez convergente, esta se estimó correlacionando la dimensión sexismo hostil con escalas de creencias de estereotipadas de género, mientras que la dimensión benevolente fue correlacionada con escalas de actitudes hacia la igualdad de género. Las medidas de correlación para ambas fueron satisfactorias ( $r > .45$ ,  $p < .05$ ).

La escala de sexismo ambivalente que se utilizará en este estudio ha sido validada en la ciudad de Piura.

Sobre la validez, la escala ha sometido a una evaluación de criterio de jueces, en las que se obtuvieron altos índices de validez de contenido representado en un  $V$  de Aiken igual a 1.00 y una significancia de .00\*.

También se analizó la validez convergente de la escala, donde se encontró que las dimensiones Sexismo benevolente y hostil correlacionaban significativamente con la variable de estudio en un .88\*\* y .62\*\*.

La validez de constructo se analizó mediante el análisis factorial exploratorio, encontrándose un KMO de .82, una varianza total explicada de 38.84 y una estructura bifactorial compuesta por 16 ítems, 10 ítems con altas comunalidades y cargas factoriales correspondientes al sexismo benevolente y 6 ítems correspondientes al sexismo hostil.

La confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente omega. A nivel general, la confiabilidad fue de .88, la primera dimensión obtuvo una confiabilidad de .85 y la segunda dimensión obtuvo una confiabilidad de .68.

También se establecieron los baremos percentilares en los que se consideraron 3 categorías diagnósticas: alto, medio y bajo.

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se procedió a elaborar los permisos correspondientes para ser entregados a los establecimientos de salud consignados. Luego de obtener los permisos correspondientes, se gestionó con el área de recursos humanos la entrega de la planilla de trabajadoras y se gestionaron los horarios de aplicación del instrumento de evaluación. Posterior a ello, se procedió a imprimir los instrumentos de evaluación a los cuales se les adjuntó el consentimiento informado. La aplicación de la escala duró 2 semanas. Luego de la aplicación, se procedió con el análisis de los datos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se empleó el software G\*Power para calcular el tamaño de muestra. Así mismo se hizo uso del software JAMOV. Con el objetivo de examinar la distribución de la variable de interés, se realizó un análisis descriptivo donde se emplearon porcentajes y frecuencias. Para evaluar las hipótesis a través de análisis inferencial, se procedió con una prueba inicial de normalidad de Shapiro-Wilk. Dado a que se encontró una distribución no normal, se trabajó con el estadístico U de Mann Whitney. También se consideró el tamaño de efecto, la significancia estadística y la diferencia de medias. Los resultados fueron finalmente expuestos en tablas y gráficos.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación planea incluyó ciertos aspectos éticos que garantizaron la protección de los derechos de las participantes. En este sentido, fueron seleccionados algunos elementos del Código de Ética de Investigación de la Universidad César Vallejo que deberán ser respetados durante todo el proceso investigativo.

Uno de los aspectos éticos más relevantes en este tipo de investigación fue el consentimiento informado de las participantes. Era fundamental que se les informara claramente sobre los objetivos de la investigación, los procedimientos que se llevarían a cabo, los riesgos y beneficios que implicaba su participación, así como su derecho a retirarse en cualquier momento del estudio. La obtención del consentimiento debía ser libre, voluntaria y consciente, y debía estar documentada adecuadamente. Asimismo, era importante garantizar la confidencialidad y privacidad de las participantes. La información recopilada durante la investigación debía ser tratada con el máximo cuidado y solo debía ser accesible para el equipo investigador autorizado. Se debían implementar medidas de seguridad adecuadas para proteger la información personal y evitar cualquier tipo de divulgación no autorizada.

Otro aspecto ético relevante fue la no discriminación y el respeto a la diversidad. En la presente investigación, se consideraron las diferencias culturales y sociales de las participantes, evitando cualquier tipo de discriminación por motivos de género, raza, etnia, orientación sexual o cualquier otra característica personal. Además, se garantizó que la investigación no causara daño físico o emocional a las participantes. Fue fundamental evitar situaciones que pudieran generar estrés, ansiedad o cualquier otro tipo de malestar a las participantes. En caso de que surgiera

alguna situación de este tipo, se tomaron medidas inmediatas para brindar apoyo y atención a las afectadas. Por último, fue importante que la investigación descriptiva comparativa de sexismo en mujeres de Piura se realizara de manera ética y responsable, cumpliendo con todas las normas y regulaciones establecidas por las autoridades competentes. La integridad científica y la transparencia fueron siempre prioritarias en el proceso investigativo.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Análisis comparativo del sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023*

Grupos	Media	Diferencia de medias	U	$p$	$r_{bis}$
Público	42.1	-6.00	8411	<.001	.45
Privado	34.9				

*Nota.* U: U de Mann-Whitney;  $r_{bis}$ : Correlación biserial (tamaño de efecto)

En la Tabla 1 se evidencia una diferencia significativa ( $p < .05$ ) del sexismo ambivalente entre colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura en 2023. La diferencia de medias entre estos grupos es notable, con un valor de -6.00. El valor de la media en el grupo público es mayor, con una media de 42.1, en comparación con el grupo privado, donde la media es de 34.9. Esto indica que el sexismo ambivalente es más pronunciado en el sector público.

**Tabla 2**

*Niveles de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos de Piura, 2023*

Niveles	Sexismo ambivalente		Sexismo hostil		Sexismo benevolente	
	f	%	f	%	f	%
Alto	33	18.8%	32	18.2%	43	24.4%
Medio	10	5.7%	11	6.3%	31	17.6%
Bajo	133	75.6%	133	75.6%	102	58.0%
Total	176	100%	176	100%	176	100%

En la Tabla 2 se puede observar que el nivel de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos es bajo (75.6%), seguido de un nivel alto (18.8%) y un nivel medio (5.7%). También se observa que la dimensión "Sexismo Hostil" se presenta en un nivel bajo (75.6%), seguido de un nivel alto (18.2%) y un nivel medio (6.3%). Por último, también se observa que la dimensión "Sexismo Benevolente" se presenta en un nivel bajo (58.0%), seguido de un nivel alto (24.4%) y un nivel medio (17.6%).

**Tabla 3**

*Niveles de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud privados de Piura, 2023*

Niveles	Sexismo ambivalente		Sexismo hostil		Sexismo benevolente	
	f	%	f	%	f	%
Alto	13	7.4%	12	6.8%	25	14.2%
Medio	12	6.8%	13	7.4%	17	9.7%
Bajo	151	85.8%	151	85.8%	134	76.1%
Total	176	100%	176	100%	176	100%

En la Tabla 3 se puede observar que el nivel de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud privados es bajo (85.8%), seguido de un nivel alto (7.4%) y un nivel medio (6.8%). También se observa que la dimensión "Sexismo Hostil" se presenta en un nivel bajo (85.8%), seguido de un nivel alto (7.4%) y un nivel medio (6.8%). Por último, también se observa que la dimensión "Sexismo Benevolente" se presenta en un nivel bajo (76.1%), seguido de un nivel alto (14.2%) y un nivel medio (9.7%).

**Tabla 4**

*Análisis comparativo del sexismo hostil en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023*

Grupos	Media	Diferencia de medias	U	<i>p</i>	<i>r</i> <sub>bis</sub>
Público	24.1	-4.00	8837	<.001	.42
Privado	19.8				

*Nota.* U: U de Mann-Whitney; *r*<sub>bis</sub>: Correlación biserial (tamaño de efecto)

En la Tabla 4 se observa que existen diferencias significativas ( $p < .05$ ) en el sexismo hostil entre colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura en 2023. La diferencia de medias es de -4.00, indicando que el sexismo hostil es más prominente en el grupo de centros de salud públicos, con una media de 24.1, en comparación con el grupo de centros de salud privados, donde la media es de 19.8. Esto revela que las colaboradoras en centros de salud públicos promueven o presentan mayores niveles de sexismo hostil.

**Tabla 5**

*Análisis comparativo del sexismo benevolente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023*

Grupos	Media	Diferencia de medias	U	<i>p</i>	<i>r</i> <sub>bis</sub>
Público	18.0	-2.00	10298	<.001	.33
Privado	15.1				

*Nota.* U: U de Mann-Whitney; *r*<sub>bis</sub>: Correlación biserial (tamaño de efecto)

En la Tabla 5 se observa que existen diferencias significativas ( $p < .05$ ) en el sexismo benevolente entre colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura en 2023. La diferencia de medias es de -2.00, indicando que el sexismo benevolente es más predominante en el grupo de centros de salud públicos, con una media de 18.0, en comparación con el grupo de centros de salud privados, donde la media es de 15.1. Esto indica que las colaboradoras en centros de salud públicos experimentan un nivel más alto de sexismo benevolente.



## V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar las diferencias significativas de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023. Tras analizar los datos, se encontró que las diferencias en los niveles de sexismo ambivalente entre ambos grupos fueron estadísticamente significativas ( $p < .001$ ) con un tamaño de efecto de magnitud moderado (.45). En base a la media de ambos grupos, se pudo contrastar que el grupo perteneciente al sector público ( $M=42.1$ ) presentó niveles más altos de sexismo a comparación del grupo del sector privado ( $M=34.9$ ), lo cual es un indicativo de que las mujeres que trabajan en el primer sector muestran un mayor nivel de actitudes y comportamientos que desvalorizan a otras mujeres. En función a esta información, se acepta la hipótesis general en la cual se menciona que existen diferencias significativas de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023.

Este estudio es discrepante con los hallazgos de Linares et al. (2020), quienes encontraron que, entre mujeres profesionales de salud de dos hospitales de Lima Metropolitana, los niveles de sexismo ambivalente son semejantes ( $p=.09$ ). Esta variación puede deberse al tamaño de la muestra utilizado en el antecedente citado, que fue deficiente. Esto implica que sus conclusiones no pueden ser generalizables como sí lo son las de esta investigación, donde si se prestó una atención especial a la representatividad y al tamaño de la muestra.

Según los resultados, se puede inferir que esta diferencia ocurre en parte por la cultura y las normas laborales que prevalecen en cada sector. Por ejemplo, en el sector público, normalmente las mujeres adoptan una postura pasiva y cumplen órdenes sin cuestionar nada porque de hacerlo, no podrían ascender dentro de la organización. Esto conlleva a que las colaboradoras normalicen esta idea y a la larga transmitan esta creencia a otras mujeres (Orozco et al., 2016). En el sector privado, por el contrario, se suele poner un mayor énfasis en el empoderamiento de los empleados, sobre todo de las mujeres, por lo tanto, es menos probable que se desarrolle la internalización de estas ideas (UN Global Compact, 2018). No obstante, es fundamental reconocer que estas son tendencias generales, es decir que no todas las organizaciones, ni públicas ni privadas, se ajustan a estos patrones. Esto nos da a entender que las actitudes y comportamientos sexistas también pueden estar

influenciados por otros factores externos, como los entornos familiares o las actitudes machistas arraigadas en la sociedad (ONU Mujeres, 2020).

Con relación al segundo objetivo específico en el que se buscó identificar el nivel de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud por sector de Piura, 2023, se pudo identificar que, en ambos grupos, más del 50% de las participantes obtuvo bajos niveles de sexismo ambivalente, hostil y benevolente. Sin embargo, al examinar los niveles altos, se observó una notable diferencia en los porcentajes. En cuanto al sexismo ambivalente, el 18.8% del sector público obtuvo puntuaciones altas, mientras que, en el sector privado, solo el 7.4% de la muestra lo logró. En el caso del sexismo hostil, la comparación fue del 18.2% en el sector público con el 6.8% en el sector privado. Finalmente, en cuanto al sexismo benevolente, el 24.4% del sector público alcanzó puntuaciones altas mientras que el sector privado sólo el 14.2% alcanzaron puntajes altos.

La diferencia en los niveles de sexismo implica que las mujeres que trabajan en el sector público tienden a mostrar un mayor grado de sexismo, en contraste con aquellas que trabajan en el sector privado. A nivel descriptivo, los resultados de esta investigación concuerdan parcialmente con los hallazgos de Paredes y Cáceres (2020), quienes a pesar de haber incluido en su análisis tanto hombres como mujeres, llegaron a la conclusión de que los niveles de sexismo, por lo general, tienden a ser bajos. Sin embargo, los hallazgos de este estudio divergen notablemente de los resultados presentados por Campos-Serna et al. (2019), quienes encontraron que el 83.5% de colaboradoras de dos hospitales de Lima presentaba niveles altos de sexismo. A partir de lo expuesto, se puede inferir que la cultura organizacional que distingue a ambos sectores de la salud puede tener un impacto significativo en la promoción del sexismo y la manifestación de estas actitudes. Cuando ciertos comportamientos sexistas son promovidos como parte de una cultura organizacional, las mujeres son más propensas a internalizar de manera subjetiva el sexismo, llegando, incluso, a transmitirlo sin ser plenamente conscientes de ello (Pesce & Etchezahar, 2019).

En cuanto al segundo objetivo específico en el que se buscó determinar las diferencias significativas de la dimensión sexismo hostil en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023, se pudo concretar que estas

discrepancias, en efecto, eran estadísticamente significativas ( $p < .001$ ). Se alcanzó un tamaño de efecto medio (.42), lo que dio a entender que la magnitud de dichas diferencias era moderada. Se encontró que la media en el grupo perteneciente al sector público fue más alta ( $M=24.1$ ) que la del grupo del sector privado ( $M=19.8$ ), lo que demuestra que las colaboradoras del primer sector muestran una mayor prevalencia de ideas sexistas con connotaciones hostiles, actitudes y creencias negativas hacia el género, expresiones abiertas de prejuicios y estereotipos dañinos. En virtud a esta información, se acepta la primera hipótesis específica que señala que existen diferencias de la dimensión sexismo hostil en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023.

Estos hallazgos concuerdan con el estudio de Cabrera y Sánchez (2021) quienes comprobaron que, a nivel general, no existían diferencias en los niveles de sexismo entre colaboradores en centros de salud públicos y privados de Lima, pero si en las colaboradoras de las instituciones que participaron, específicamente en la dimensión hostil. Estos datos conllevan a una reflexión profunda. Que prevalezca el sexismo hostil en colaboradoras de centros de salud de sectores públicos puede ser el resultado de que tales comportamientos hayan ocurrido con tanta frecuencia en el pasado que actualmente estén arraigados en la cultura organizacional y se hayan configurado como actitudes normales en la dinámica laboral (Banco Mundial, 2021; Biglia & Luna González, 2012; Chura, 2019). También puede ser resultado de los estereotipos de género relacionados con las profesiones. Por ejemplo, las enfermeras a menudo son percibidas como cuidadoras sin autoridad, mientras que las doctoras pueden enfrentar estereotipos que sugieren que no son tan competentes en su labor profesional como lo son los hombres. Asimismo, las mujeres en roles administrativos a veces son consideradas como personal fácil de reemplazar (Zegarra et al., 2021).

En última instancia, como tercer objetivo específico, se propuso determinar las diferencias significativas de la dimensión sexismo benevolente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023. Los resultados revelan la presencia de diferencias significativas de magnitud moderada entre ambos grupos ( $p < .001$ ) según el tamaño de efecto conseguido (.33). Según la media, el sexismo benevolente ocurre con mayor intensidad en el grupo del sector público ( $M=18.0$ ) que en el grupo del sector privado ( $M=15.1$ ), lo cual implica que el primer grupo está más

propenso a manifestar estereotipos benevolentes, actitudes paternalistas y comportamientos condescendientes hacia otras mujeres. Dados estos argumentos, se acepta la segunda hipótesis específica en la cual se señala que existen diferencias significativas de la dimensión sexismo benevolente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023.

Al contrastar estos hallazgos con el marco referencial, se pudo contrastar que esta investigación es la primera en la que se compara el nivel de sexismo benevolente en colaboradoras de centros de salud de Piura, lo que abre nuevas líneas y diseños de investigación que permitirán profundizar más en la comprensión de este fenómeno en esta población. Basados en esta información, es válido inferir que el desarrollo y la internalización del sexismo benevolente en el sector público puede estar relacionada con una serie de factores familiares y laborales como los estilos de crianza, la sobreprotección de los padres y la falta de delegación de responsabilidades en el trabajo debido a estereotipos de género. A menudo se promueve en la familia la idea de que las mujeres deben ser sobreprotegidas. Esto conlleva a que las niñas internalicen esta idea y crezcan con esas creencias en lugar de pensar en ellas como seres capaces de asumir responsabilidades y liderar grupos humanos. Esta creencia se llega a consolidar más en ciertos entornos laborales, sobre todo en aquellos contextos donde los jefes no delegan responsabilidades a las mujeres basándose en la errónea creencia de que están haciéndoles un favor al no sobrecargarlas con tareas, o porque consideran que ciertas responsabilidades sólo pueden ser cumplidas eficientemente por hombres. Esta actitud lo único que refuerza es la nociva concepción de que las mujeres deberían asumir un rol de menor responsabilidad (Pesce & Etchezahar, 2019).

## VI. CONCLUSIONES

A nivel general, se encontraron diferencias significativas ( $p < .001$ ) en los niveles de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud del sector público y privado de Piura, 2023 con un tamaño de efecto moderado (.45). El primer grupo presentó una media de 42.1 y el segundo grupo de 34.9. Con estos datos se aceptó la hipótesis general Existen diferencias de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023.

Con relación al primer objetivo específico, se encontró que más del 50% de colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023 se ubicó en un nivel bajo de sexismo ambivalente. No obstante, al inspeccionar el nivel alto, se encontraron diferencias en los porcentajes a nivel general como por dimensiones. La muestra del sector público alcanzó un mayor porcentaje en este nivel (18.8%) mientras la muestra del sector privado alcanzó sólo el 7.4%.

Con relación al segundo objetivo específico, se encontraron diferencias significativas ( $p < .001$ ) la dimensión sexismo hostil en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023 con un tamaño de efecto moderado (.42). Bajo estos argumentos se aceptó la primera hipótesis específica H1: Existen diferencias de la dimensión sexismo hostil en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023.

Con relación al tercer objetivo específico, se encontraron diferencias significativas ( $p < .001$ ) la dimensión sexismo benevolente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023 con un tamaño de efecto moderado (.33). Bajo estos argumentos se aceptó la segunda hipótesis específica H2: Existen diferencias de la dimensión sexismo benevolente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda la implementación de programas de sensibilización continuos sobre el tema del sexismo ambivalente, especialmente en el sector público de la salud de Piura. Estos programas se recomiendan para que las mujeres puedan ser capaces de reconocer el sexismo en sus diversas manifestaciones y así poder prevenir su perpetuación.

Se sugiere la implementación de programas diseñados para promover un cambio en la mentalidad de las colaboradoras de centros de salud del sector público de Piura. Esto puede complementarse con otros talleres para desarrollar habilidades sociales a cargo de psicólogos especialistas. Además, se pueden considerar iniciativas como la distribución de volantes informativos con estrategias para identificar el sexismo hostil.

Sería conveniente, además, que las instituciones abandonen todo tipo de estereotipos relacionados con la consideración de las mujeres como el sexo débil y, en su lugar, comiencen a delegarles un mayor número de responsabilidades con el propósito de empoderarlas y darles a entender que son capaces de muchas cosas.

## REFERENCIAS

- Agadullina, E., Lovakov, A., Balezina, M., & Gulevich, O. A. (2022). Ambivalent sexism and violence toward women: A meta-analysis. *European Journal of Social Psychology, 52*(5-6), 819-859. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2855>
- Arévalo, H., Delgado, R., & Montenegro, I. (2021). Prevalencia y percepción del sexismo ambivalente en mujeres de Piura, Perú. *Revista de Investigaciones en Psicología, 14*(1), 1-10.
- Banco Mundial. (2021). *Retos y alternativas para enfrentar la violencia de género en Perú*. <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/retos-y-alternativas-para-enfrentar-la-violencia-de-genero-en-peru>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2023, marzo 10). *Informe del Banco Mundial: "Las mujeres gozan del 77 por ciento de los derechos que tienen los hombres" - Programa Asia Pacífico* [Text]. Observatorio Asiapacífico; Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/informe-mujer-empresa-derecho-BM-2023>
- Biglia, B., & Luna González, E. (2012). Reconocer el sexismo en espacios participativos. *Revista de investigación en educación, 10*(1), 91-99.
- Blumell, L. E., & Mulupi, D. (2021). "Newsrooms need the metoo movement." Sexism and the press in Kenya, South Africa, and Nigeria. *Feminist Media Studies, 21*(4), 639-656. <https://doi.org/10.1080/14680777.2020.1788111>
- Bonilla-Algovia, E. (2021). Acceptance of ambivalent sexism in trainee teachers in Spain and Latin America countries. *Anales de Psicología / Annals of Psychology, 37*(2), Article 2. <https://doi.org/10.6018/analesps.441791>
- Cabrera, N., & Sánchez, M. (2021). Sexismo ambivalente en trabajadores de la salud: Un estudio comparativo entre el sector público y privado en Lima, Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 38*(3), 540-547.
- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., & Benavides, F. G. (2019). Desigualdades de género en salud laboral en Lima Metropolitana. *Gaceta Sanitaria, 26*(4), 343-351. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2011.09.025>
- Carvajal, C., & León, M. (2019). Sexismo ambivalente en dos regiones de Colombia.

- Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 17(2), 1213-1226. <https://doi.org/10.11600/1692715x.17216240418>
- Celi, L. A., & Córdova, A. (2022). Nivel de discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021. *Universidad Privada Antenor Orrego*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9788>
- Chen, P., & Farhart, C. (2020). Gender, Benevolent Sexism, and Public Health Compliance. *Politics & Gender*, 16(4), 1036-1043. <https://doi.org/10.1017/S1743923X20000495>
- Chura, K. H. (2019). La violencia en el Perú: ¿cómo fomentar una cultura de paz? *Consensus*, 24(1), Article 1. <https://doi.org/10.33539/consensus.2019.v24n1.2241>
- Cowie, L. J., Greaves, L. M., & Sibley, C. G. (2019). Sexuality and sexism: Differences in ambivalent sexism across gender and sexual identity. *Personality and Individual Differences*, 148, 85-89. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.023>
- Cueva, K., & Vargas, S. (2021). Sexismo ambivalente en personal de salud de tres hospitales de Lima y Callao. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 71-76. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3356>
- Enciso-Chirinos, M. Y., & Pérez-Pérez, E. H. (2018). El acoso laboral y la Vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado metro de Los Olivos – Lima – 2017. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6012>
- Expósito, F., Moya, M. C., & Glick, P. (1998). Ambivalent sexism: Measurement and correlates. *International Journal of Social Psychology*, 13(2), 159-169. <https://doi.org/10.1174/021347498760350641>
- Expósito, F., Moya, M., & Glick, P. (2019). Presence of Ambivalent Sexism in Spain and Other European Countries: A Comparative Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 50(4), 437-453. <https://doi.org/10.1177/0022022119829331>
- Fernández, J. (2015). *Metodología de la investigación*. [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/fernandez\\_b\\_je/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/fernandez_b_je/capitulo3.pdf)
- Fisher, M. I., & Hammond, M. D. (2019). Personal Ties and Prejudice: A Meta-Analysis of Romantic Attachment and Ambivalent Sexism. *Personality and*



*Social Psychology Bulletin*, 45(7), 1084-1098.  
<https://doi.org/10.1177/0146167218804551>

- Galloza, M. G. (2017). Prevalencia y características de la violencia laboral tipo II en médicos de los hospitales de Piura en el periodo 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/16913>
- Gámez, E., & Toledo, A. (2013). Importancia de la metodología de la investigación Metodología de la investigación para el área de la salud, McGraw Hill Medical.  
<https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=2448&sectionid=193960887>
- GeoVictoria. (2023). *Hostigamiento laboral en Perú: Una realidad de la que pocos hablan*. <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/hostigamiento-laboral-en-peru/>
- Gestión. (2021). *Acoso sexual laboral en el sector público: ¿cuánto hemos avanzado para prevenirlo? | Blogs*. Gestión. <https://gestion.pe/blog/evidencia-para-la-gestion/2021/11/acoso-sexual-laboral-en-el-sector-publico-cuanto-hemos-avanzado-para-prevenirlo.html/>
- Geus, R. de, Ralph-Morrow, E., & Shorrocks, R. (2022). Understanding Ambivalent Sexism and its Relationship with Electoral Choice in Britain. *British Journal of Political Science*, 52(4), 1564-1583.  
<https://doi.org/10.1017/S0007123421000612>
- Gómez, G., & Sánchez, J. (2023). Ambivalent sexism in psychology students: A comparative study between Argentina and Spain. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 55(1), 1.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta edición). McGraw-Hill Education.
- Karamitroglou, F. (2022). *Towards a Methodology for the Investigation of Norms in Audiovisual Translation: The Choice between Subtitling and Revoicing in Greece*. Amsterdam. BRILL.
- Linares, P., Fernández, S., & Guillén, S. (2020). Prevalencia de sexismo ambivalente en profesionales de la salud de Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(4), 755-762.

- Madrona-Bonastre, R., Sanz-Barbero, B., Pérez-Martínez, V., Abiétar, D. G., Sánchez-Martínez, F., Forcadell-Díez, L., Pérez, G., & Vives-Cases, C. (2022). [Sexism and intimate partner violence in adolescents]. *Gaceta sanitaria*, 37, 102221. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2022.02.007>
- Moya, M., Glick, P., Expósito, F., de Lemus, S., Hart, J., Abramsson, M., & López-Rodríguez, L. (2022). Sexism in a changing world: A cross-national comparison of ambivalent sexism in 13 countries. *Journal of Personality and Social Psychology*, 122(2), 353-370. <https://doi.org/10.1037/pspp0000464>
- Ochoa-Díaz, C. E. (2015). *El acoso laboral en el sector público y privado, la seguridad y la salud de los trabajadores* [masterThesis]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/447>
- ONU Mujeres. (2020). *Progress of the worlds women 2019—2020*. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Section%20s/Library/Publications/2019/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-es.pdf>
- ONU Mujeres. (2023). *Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>
- Orozco, S., Sará, L., & De La Cruz, A. (2016, mayo 1). *La mujer y el trabajo: Evolución de la mujer en el campo laboral*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.31669.73443>
- Paredes, C., & Cáceres, C. (2020). Sexismo ambivalente en trabajadores de la salud de centros de salud de Trujillo-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(3), 433-440. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v20i3.3035>
- Pesce, A., & Etchezahar, E. (2019). Los Efectos Del Sexismo, Los Estereotipos Implícitos Y El Lenguaje Inclusivo En La Brecha De Género. *Anuario de Investigaciones*, XXVI, 147-153.
- Poder Judicial del Perú. (2023, marzo 8). *Perú reporta 600 casos de violencia machista y casi 30 feminicidios este año*. SWI [swissinfo.ch](https://www.swissinfo.ch/spa/d%C3%ADa-mujer-). <https://www.swissinfo.ch/spa/d%C3%ADa-mujer->

per%C3%BA\_per%C3%BA- reporta-600-casos-de-violencia-machista-y-  
casi-30-femicidios-este- a%C3%B1o/48344696

- Ramírez, A. (2021). Sexismo ambivalente en mujeres peruanas: Comparación entre mujeres de zonas urbanas y rurales de la región Piura. *Revista de Investigación Académica*, 27. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4693122>
- Ramos, J. N. (2021). Edad menor a 30 años y sexo femenino; factores riesgo de acoso laboral en personal de salud del hospital María Auxiliadora. 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74946>
- Rios-Pomareda, G. J. (2021). Sexismo ambivalente y homofobia moderna en jóvenes de la provincia de Arequipa, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59726>
- Rodríguez-Burbano, A. Y., Cepeda, I., Vargas-Martínez, A. M., & De-Diego-Cordero, R. (2021). Assessment of Ambivalent Sexism in University Students in Colombia and Spain: A Comparative Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), Article 3. <https://doi.org/10.3390/ijerph18031009>
- Rodríguez-Castro, Y., Martínez-Román, R., Alonso-Ruido, P., Adá-Lameiras, A., & Carrera-Fernández, M. V. (2021). Intimate Partner Cyberstalking, Sexism, Pornography, and Sexting in Adolescents: New Challenges for Sex Education. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), Article 4. <https://doi.org/10.3390/ijerph18042181>
- Rollero, C., Bergagna, E., & Tartaglia, S. (2021). What is Violence? The Role of Sexism and Social Dominance Orientation in Recognizing Violence Against Women. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(21-22), NP11349-NP11366. <https://doi.org/10.1177/0886260519888525>
- Salomon, K., Bosson, J. K., El-Hout, M., Kiebel, E., Kuchynka, S. L., & Shepard, S. L. (2020). The Experiences with Ambivalent Sexism Inventory (EASI). *Basic and Applied Social Psychology*, 42(4), 235-253. <https://doi.org/10.1080/01973533.2020.1747467>
- Sánchez Hernández, M. D., Herrera Enríquez, M. D. C., & Expósito Jiménez, F. (2020). Controlling Behaviors in Couple Relationships in the Digital Age:

- Acceptability of Gender Violence, Sexism, and Myths about Romantic Love. <https://doi.org/10.5093/pi2020a1>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023, febrero 27). *Perú suma en 2023 casi 4 denuncias diarias por «hostigamiento sexual laboral»*. SWI swissinfo.ch. [https://www.swissinfo.ch/spa/per%C3%BA-trabajo\\_per%C3%BA-suma-en-2023-casi-4-denuncias-diarias-por--hostigamiento-sexual-laboral-/48320138](https://www.swissinfo.ch/spa/per%C3%BA-trabajo_per%C3%BA-suma-en-2023-casi-4-denuncias-diarias-por--hostigamiento-sexual-laboral-/48320138)
- Tapia, C., Cumsille, P., & Cuadros, J. (2020). Sexismo Ambivalente en Chile y España: Un Estudio Comparativo. *Terapia Psicológica*, 38(2), 139-146. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082020000200139>
- Tekkas, K. K., Beser, A., & Park, S. (2020). Ambivalent sexism of nursing students in Turkey and South Korea: A cross-cultural comparison study. *Nursing & Health Sciences*, 22(3), 612-619. <https://doi.org/10.1111/nhs.12705>
- Tekkas, K., & Ozturk, F. O. (2022). An examination of gender stereotypes, ambivalent sexism, and dating violence as potential predictors of nursing students' beliefs about intimate partner violence: A cross-sectional correlational study. *Nurse Education in Practice*, 62, 103346. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103346>
- Ucal, G., & Özdemir, G. (2021). Social dominance, hostile sexism and justifications: Examining attitudes towards wife abuse among Turkish men. *Personality and Individual Differences*, 176, 110785. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110785>
- UN Global Compact. (2018). Empoderar a la mujer puede sumar 12 billones de dólares al PIB global. *Pacto Mundial*. <https://www.pactomundial.org/noticia/el-papel-de-la-empresa-y-el-sector-privado-en-el-empoderamiento-de-la-mujer/>
- Vences, G. F. (2022). El acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas– Dirección Regional de Salud, Piura 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105165>
- Wayka. (2022). Más de 1000 casos de hostigamiento sexual laboral en el sector privado durante 2022. *Wayka.pe*. <https://wayka.pe/mas-de-1000-casos-de-hostigamiento-sexual-laboral-en-el-sector-privado-durante-2022/>

Zegarra, M., Arias, Y., Núñez, C., Mannarrel, M., & Figueroa, E. (2021). *Diagnóstico de Enfermería en el Perú Una perspectiva histórica y de equidad de género* (1.a ed.). Colegio de Enfermeros del Perú. [https://www.cep.org.pe/wpcontent/uploads/2021/11/Diagnostico\\_enfermeria.pdf](https://www.cep.org.pe/wpcontent/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf)

## ANEXOS

### ANEXO 01: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Sexismo ambivalente	El sexismo ambivalente “constituye un conjunto de actitudes sexistas interrelacionadas y ambivalentes hacia la mujer. Los autores identifican dos tipos de sexismo: sexismo hostil y sexismo benevolente, los cuales tienen sus raíces en estereotipos tradicionales de género	El constructo será medido a través del inventario de sexismo ambivalente validado por Walter Abanto, Jimena Moscol y Yanet Velásquez.	Sexismo hostil	Hostilidad heterosexual	2,3,6,7,10,11,12,14,16	Ordinal
				Paternalismo benevolente		
				Diferenciación competitiva de género		
			Sexismo benevolente	Paternalismo protector	1,4,5,8,9,13,15	
				Diferenciación complementaria de género		

	<p>que son interiorizados por los individuos independientemente de su sexo” (Glick y Fiske, 1996, citados en Rios-Pomareda, 2021),</p>	<p>La escala cuenta con 16 ítems divididos en dos dimensiones. Cuenta, además, con 5 opciones de respuesta.</p>	<p>Intimidación heterosexual</p>		
--	--	---	----------------------------------	--	--

## ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1	2	3	4	5	6
Muy en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Un poco en desacuerdo	Un poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Completamente de acuerdo

N°	ITEM	1	2	3	4	5	6
1	En catástrofes, las mujeres deberían ser rescatadas antes que los hombres.						
2	Muchas mujeres interpretan comentarios y acciones inocentes como sexistas.						
3	Las mujeres se ofenden fácilmente.						
4	Las mujeres se caracterizan por una pureza que pocos hombres poseen.						
5	Las mujeres deberían ser queridas y protegidas por los hombres.						
6	Las mujeres no valoran suficientemente todo lo que los hombres hacen por ellas.						
7	Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.						
8	Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.						
9	Una mujer está incompleta sin un hombre a su lado.						
10	Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.						
11	La mujer busca comprometerse con un hombre para controlarlo.						
12	Generalmente, cuando una mujer es derrotada limpiamente se queja de haber sufrido discriminación.						



<b>13</b>	Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.						
<b>14</b>	Muchas mujeres, para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos.						
<b>15</b>	Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer bienestar económico a las mujeres.						
<b>16</b>	Las mujeres están haciendo a los hombres demandas completamente irracionales.						

## ANEXO 03: PERMISO PARA LA UTILIZACIÓN DE LA ESCALA



**EDUARDO ZAPATA MEDINA** <zzapatame@ucvvirtual.edu.pe>  
para pswalterabanto, JIMENA, MIRIAN ▾

sáb, 22 abr, 17:09 ☆ ↶ ⋮

Estimados profesionales de la psicología Jimena Moscol, Yanet Velasco y Walter Abanto,

Es un gusto poder dirigirme a ustedes en esta ocasión. Mi nombre es Eduardo Zapata Medina, estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo, y me encuentro realizando una investigación en la ciudad de Piura sobre las diferencias del sexismo ambivalente en mujeres de la región.

He leído con gran interés su escala "Inventario Sexismo Ambivalente", la cual considero una herramienta valiosa para el desarrollo de mi investigación. Por esta razón, me permito solicitarles si es posible otorgar el acceso a dicho instrumento, para poder aplicarlo en mi estudio.

Estoy seguro de que su colaboración sería de gran ayuda para el avance de la ciencia y para el desarrollo de la psicología en nuestro país. De antemano, les agradezco la atención brindada y quedo en espera de su respuesta.

Saludos cordiales,

Eduardo Zapata Medina



**MIRIAN YANET VELASCO PASAPERA**  
para JIMENA, mí ▾

vie, 5 may, 9:45 (hace 8 días) ☆ ↶ ⋮

Estimado alumno Eduardo Zapata, felicitamos su interés en realizar un estudio direccionado a la variable en mención. Está autorizado a utilizar el instrumento con fines académicos y/o educativos.

Saludos.



**Mirian Yanet Velasco Pasapera**  
EP de Psicología | Campus Piura  
Cel. +52 921919623



**MIRIAN YANET VELASCO PASAPERA**  
para mí ▾

mié, 10 may, 9:06 (hace 3 días) ☆ ↶ ⋮

Adjunto lo solicitado.



Un archivo adjunto • Analizado por Gmail ⓘ



## ANEXO 04: AUTORIZACIÓN APLICACIÓN DE LA ESCALA



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 19 de setiembre del 2023

### CARTA DE N°0XX-2023-E.P / UCV – PIURA

Sr(a):

Waldo Vera Espinoza  
Responsable de la clínica BELÉN SANNA

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de DESARROLLO DE TESIS se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de la escala denominada "ESCALA DE SEXISMO AMBIVALENTE" el cual será aplicado por el estudiante del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, EDUARDO ZAPATA MEDINA Asimismo, esta actividad estará dirigida a las colaboradoras de su prestigiosa institución.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Dr. ANDY WILLIAM FLORES CORDOVA docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo -Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,



**Dr. Walter Iván Abanto Vélez**  
Jefe de la Escuela Profesional de Psicología  
Universidad César Vallejo-Piura

## **ANEXO 05: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Título de la investigación:** "Sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura, 2023"

**Autor:** Eduardo Medina Zapata

El objetivo de esta investigación es determinar las diferencias de sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados de Piura durante el año 2023. El sexismo ambivalente se refiere a actitudes contradictorias que combinan actitudes benevolentes y hostiles hacia las mujeres. Los resultados obtenidos permitirán generar un mayor entendimiento sobre este fenómeno. Los resultados obtenidos podrán ser utilizados para promover cambios positivos en los centros de salud.

### **Aspectos éticos:**

**Participación voluntaria:** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada.

**Riesgo:** NO existe riesgo o daño al participar en la investigación.

**Beneficiencia:** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación.

**Confidencialidad:** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante.

En caso de tener alguna duda o consulta sobre la investigación, pueden comunicarse a los correos [zzapatame@ucvvirtual.edu.pe](mailto:zzapatame@ucvvirtual.edu.pe) o al número +51 961 874 136.

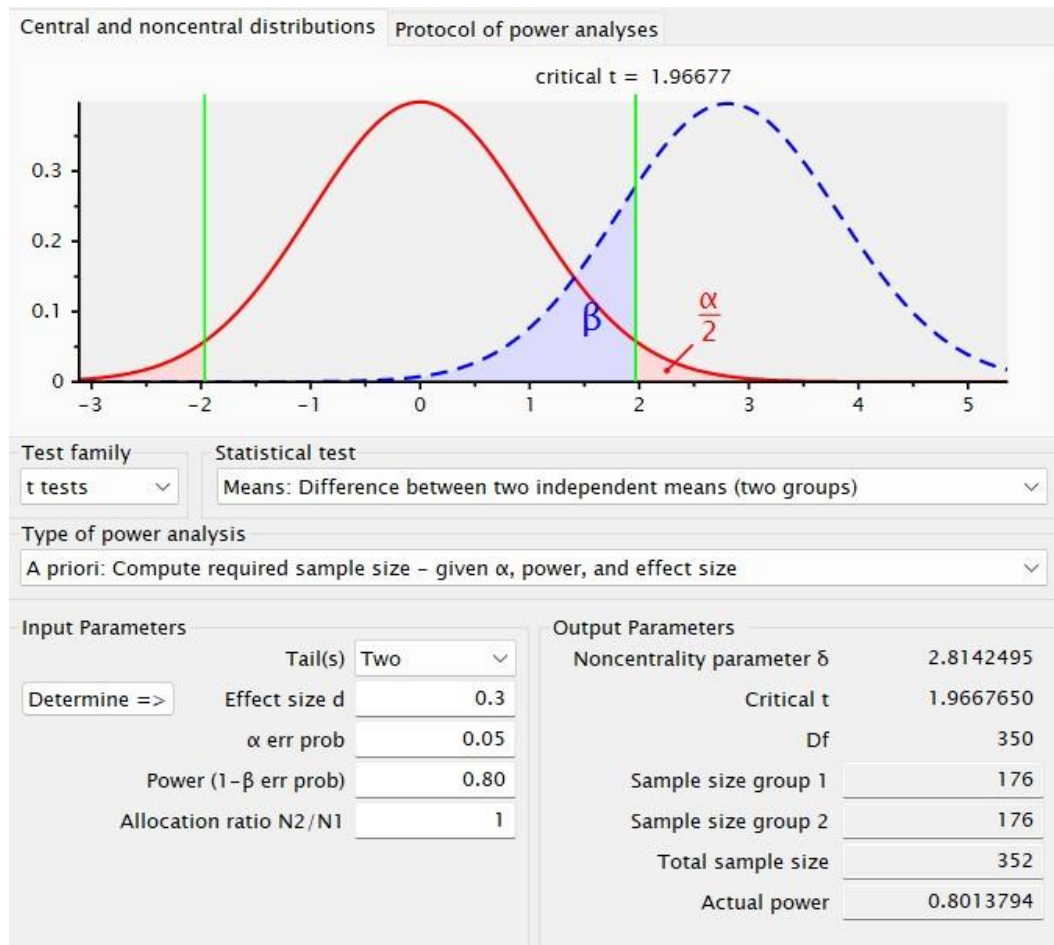
Por favor, complete la siguiente información sólo si acepta participar del estudio:

Nombres y apellidos:

DNI:

Firma:

## ANEXO 06: CÁLCULO DEL TAMAÑO MUESTRAL



## ANEXO 07: PRUEBA PILOTO

### Correlación ítem-test

#### Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation
I1	0.355
I2	0.502
I3	0.637
I4	0.591
I5	0.455
I6	0.511
I7	0.640
I8	0.623
I9	0.542
I10	0.659
I11	0.449
I12	0.596
I13	0.484
I14	0.549
I15	0.454
I16	0.571

#### Confiabilidad de la escala y sus dimensiones

##### Sexismo ambivalente

Estimate	McDonald's Cronbach's $\alpha$	$\omega$
Point estimate	0.889	0.886
95% CI lower bound	0.835	0.818
95% CI upper bound	0.942	0.933

##### Sexismo hostil

Estimate	McDonald's Cronbach's $\alpha$	$\omega$
Point estimate	0.862	0.860
95% CI lower bound	0.795	0.773

95% CI upper bound	0.930	0.919
--------------------	-------	-------

---

**Sexismo benevolente**

---

Estimate	McDonald's Cronbach's $\alpha$	$\omega$
Point estimate	0.804	0.800
95% CI lower bound	0.706	0.672
95% CI upper bound	0.902	0.884

---

Descriptives T-Tests ANOVA Mixed Models Regression Frequencies Factor Reliability

### Unidimensional Reliability

Variables: I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16

Analysis:

Scale Statistics: Confidence Interval 95.0 %

Individual Item Statistics: Item-rest correlation (checked)

### Results

#### Unidimensional Reliability

Frequency Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's $\omega$	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.889	0.885
95% CI lower bound	0.835	0.818
95% CI upper bound	0.942	0.933

Frequency Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation
I1	0.355
I2	0.502
I3	0.637
I4	0.561
I5	0.455
I6	0.511
I7	0.640
I8	0.623
I9	0.542
I10	0.659
I11	0.449
I12	0.596
I13	0.484
I14	0.549
I15	0.454
I16	0.571

#### Unidimensional Reliability

Frequency Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's $\omega$	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.862	0.860
95% CI lower bound	0.795	0.773
95% CI upper bound	0.930	0.919

### Unidimensional Reliability

Variables: I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16

Analysis:

Scale Statistics: Confidence Interval 95.0 %

Individual Item Statistics: Item-rest correlation (checked)

### Unidimensional Reliability

Frequency Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's $\omega$	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.862	0.860
95% CI lower bound	0.795	0.773
95% CI upper bound	0.930	0.919

#### Unidimensional Reliability

Frequency Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's $\omega$	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.804	0.800
95% CI lower bound	0.706	0.672
95% CI upper bound	0.902	0.884







**ANEXO 08: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación**

**Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Sexismo ambivalente en colaboradoras de centros de salud públicos y privados”, presentado por el autor Eduardo Zapata Medina, ha pasado una revisión expedita por Karla Adriana Azabache Alvarado, y de acuerdo a la comunicación remitida el 04 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Trujillo, 06 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	Firma
		
Luis Alberto Chunga Pajares	Presidente	DNI N.º 43500086
Karla Adriana Azabache Alvarado	Miembro 1	40867820
	Miembro 2	
	Miembro 3	