



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Sexismo ambivalente y agencia personal en estudiantes universitarios
de Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Jimenez Proleón, Brenda Ivana (ORCID: 0000-0002-5422-7847)

ASESORES:

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Violencia

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Con todo mi afecto a mi familia, sobre todo a mi madre por su apoyo incondicional para alcanzar mis metas personales y profesionales.

A Maxi, Lilo, Nina, Frida y Yoika... por sacarme siempre una sonrisa.

A Blawhi, por elegirme como parte de su familia.

A mi novio por su confianza, su tiempo y acompañarme en esta aventura.

Agradecimiento

Agradecimiento y respeto total a los Docentes de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas durante mi aprendizaje.

Índice de contenidos

	Pág.
Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
VI. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Prueba de normalidad para las variables Sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y Agencia personal	21
Tabla 2 Correlación entre sexismo ambivalente y agencia personal	21
Tabla 3 Correlación entre Sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y Agencia personal según sexo	22
Tabla 4 Correlación entre la variable Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostil con las dimensiones de Agencia personal	23
Tabla 5 Correlación entre la variable Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente con las dimensiones de Agencia personal.....	23
Tabla 6 Niveles de Sexismo ambivalente en estudiantes universitarios de Lima	24
Tabla 7 Niveles de Agencia personal en estudiantes universitarios de Lima...	24
Tabla 8 Análisis descriptivo de los componentes del Sexismo ambivalente	24
Tabla 9 Matriz de consistencia.....	43
Tabla 10 Operacionalización de la variable Sexismo ambivalente.	44
Tabla 11 Operacionalización de la variable Agencia Personal	44
Tabla 12 Distribución de los participantes	54
Tabla 13 Distribución de la muestra según carreras profesionales.....	54
Tabla 14 Evidencia de validez de contenido del Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente según el V de Aiken	55
Tabla 15 Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces del Cuestionario de medición del Sexismo Ambivalente	56
Tabla 16 Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión Sexismo hostil del Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente.....	57
Tabla 17 Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión Sexismo benevolente del Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente	57
Tabla 18 Confiabilidad de alfa de Cronbach y Omega del Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente.....	58
Tabla 19 Percentiles de las dimensiones del Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente	58

Tabla 20 Evidencia de validez de contenido Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento según el V de Aiken	59
Tabla 21 Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de la Escala para medir Agencia Persona y Empoderamiento.....	60
Tabla 22 Análisis descriptivo de ítems de la dimensión Control de la Escala Para medir Agencia Personal y Empoderamiento.	61
Tabla 23 Análisis descriptivo de ítems de la dimensión Autoeficacia de la Escala Para medir Agencia Personal y Empoderamiento.....	61
Tabla24 Análisis descriptivo de ítems de la dimensión Autonomía de la Escala Para medir Agencia Personal y Empoderamiento.....	62
Tabla 25 Confiabilidad de alfa de Cronbach y Omega de la Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento.	62
Tabla 26 Confiabilidad de alfa de Cronbach y Omega de la Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento por dimensiones.	63
Tabla 27 Percentiles de la variable y dimensiones de la Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento.	63
Tabla 28 Tabla de jueces expertos	64

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Matriz de correlación entre sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y agencia personal.	71
Figura 2 Matriz de correlación entre sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y agencia personal según sexo femenino.	72
Figura 3 Matriz de correlación entre sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y agencia personal según sexo masculino.	73
Figura 4 Matriz de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostil y las dimensiones de Agencia personal.	74
Figura 5 Matriz de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y las dimensiones de Agencia personal.	75
Figura 6 Diagrama de Path Analysis entre las variables de estudio.	76
Figura 7 Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostil y Agencia personal.	76
Figura 8 Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y Agencia personal.	77
Figura 9 Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión hostil y agencia personal según sexo femenino.	77
Figura 10 Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión hostil y agencia personal según sexo masculino.	78
Figura 11 Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y agencia personal según sexo femenino.	78
Figura 12 Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión benevolente y agencia personal según sexo masculino.	79
Figura 13 Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostil y Agencia personal en su dimensión control.	79
Figura 14 Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostil y Agencia personal en su dimensión autoeficacia.	80
Figura 15 Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostil y Agencia personal en su dimensión autonomía.	80
Figura 16 Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y Agencia personal en su dimensión control.	81

Figura 17 Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y Agencia personal en su dimensión autoeficacia	81
Figura 18 Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y Agencia personal en su dimensión autonomía	82
Figura 19 Gráfico de niveles del sexismo ambivalente en su dimensión, sexismo hostil.....	82
Figura 20 Gráfico de niveles del sexismo ambivalente en su dimensión, sexismo benevolente.....	83
Figura 21 Gráfico de niveles de agencia personal en estudiantes universitarios	83

Resumen

El informe de investigación planteó identificar la relación entre sexismo ambivalente (hostil y benevolente) con agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020. De tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental y transversal. Se empleó el Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente y la Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE) para obtener los resultados. Se contó con 140 participantes de ambos sexos de diversas universidades de Lima, la participación fue virtual mediante un formulario. El muestreo fue no probabilístico y bola de nieve. Se obtuvo como resultado una correlación de (-.304) una correlación inversa moderada para sexismo hostil con agencia personal, en la correlación entre sexismo benevolente y agencia personal obtiene (-.257) una correlación inversa. Se evidencia la existencia de una correlación inversa entre ambas variables.

Palabras clave: Sexismo hostil, sexismo benevolente, agencia personal.

Abstract

The research report proposed to identify the relationship between ambivalent (hostile and benevolent) sexism with personal agency in university students from Lima, 2020. Descriptive correlational type with non-experimental and cross-sectional design. The Ambivalent Sexism Measurement Questionnaire and the Personal Agency and Empowerment Scale (ESAGE) were used to obtain the results. There were 140 participants of both sexes from various universities in Lima, participation was virtual using a form. The sampling was non-probability and snowball. As a result, a correlation of (-.304) a moderate inverse correlation was obtained for hostile sexism with personal agency; in the correlation between benevolent sexism and personal agency, an inverse correlation was obtained (-.257). The existence of an inverse correlation between both variables is evident.

Keywords: Hostile sexism, benevolent sexism, personal agency.

I. INTRODUCCIÓN

En el transcurso de los años, los quehaceres del hogar han estado ligado estrictamente a las mujeres. Durante el desarrollo de la historia del ser humano dentro de la sociedad los gustos, preferencias e intereses de las mujeres no han sido del todo escuchado en las familias y para nada tomado en cuenta a la hora de tomar decisiones esto genera que, la mujer sea solo capaz de brindar a los demás ante una imposición de función femenina sin ninguna retribución. (Hernández, 2014). La evolución constante de las formas que se evidencia o se hace presente este tipo de violencia de genero hacia la mujer, desde comentarios imperceptibles hasta acciones inhumanas como quitarle la vida a un ser. Este tipo de vínculos de dominación terminan siendo parte del sentido común como si fuese de orden natural (Gil y Lloret, 2007).

Las mujeres víctimas de violencia, en sus diferentes tipos, en las que, la propia mujer permite que esta situación persista y empeore, por lo que, a nivel mundial, según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), entre el periodo de 1995 hasta el 2014, por lo menos a 102 países realizaron una encuesta sobre violencia contra la mujer, de los cuales entre la violencia física experimentada en los últimos 12 meses oscilo del 6% en Comoras en el 2012 al 56% en Guinea Ecuatorial en el 2011 en mujeres de 15 a 49 años (ONU, 2015). Si bien, el periodo de encuesta fue realizado en tiempo considerable, la presencia de la violencia física en los distintos países estuvo presentes, evidenciándose desde la adolescencia, en el 2017 un aproximado de 87 000 de mujeres fueron asesinadas de manera intencional, siendo el 58% (50 000) fueron asesinadas por su entorno cercano, las propias parejas o familiares (United Nations Office on Drugs and Crime, 2018). Por lo que, el nivel cultural de cada estado influye en las situaciones en la que predomina la acción violenta por parte de los hombres hacia las mujeres. Por ello, en búsqueda de la eliminación toda acción que involucre violencia de género con énfasis hacia las mujeres y obtener justicia imparcial, las Naciones Unidas decidió incluirlos como una finalidad del Desarrollo Sostenible proyectado para el 2030 (Desarrollo Sostenible, 2015).

En el 2006 en Azerbaiyán, el 7% las mujeres encuestadas cuyas edades comprendían desde los 15 a 49 años experimentaron violencia psicológica por lo menos alguna vez en su vida por parte de su pareja, por su parte, en el 2013

el 68% de las mujeres peruanas encuestadas sufrieron el mismo tipo de violencia (ONU, 2015). En esta misma línea, desde el 2014 el 72,4% las mujeres revelaron que alguna vez fueron violentadas en cualquiera de sus formas por su pareja, la cifra cambió en 2018 con 63,2% (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019). Considerando las cifras, ha disminuido a nivel nacional la violencia ya sea en su forma sexual, psicológica o física ejercida contra la mujer, el porcentaje no deja de ser considerado alto.

En el Informe Estadístico de casos atendidos por el Centro Emergencia Mujer (CEM) en 2018 se atendió a 9 907 de los cuales el 8 428 fueron mujeres y 1 479 fueron hombres, para enero de 2019 los casos aumentaron con 12 575 en mujeres y 1 916 en el caso de los hombres con un total de 14 491, de los cuales el 32% de casos de violencia pertenecen al departamento de Lima (“Violencia en Cifras”, 2019). Con mayor presencia de los CEM en todo el territorio nacional, los casos también han aumentado, con mayor presencia en la capital.

En toda sociedad arbitraria, el patriarcado se ajusta a sus necesidades siendo la mujer el medio para ejercer violencia para obtener de manera más pronta y segura de alcanzar su propósito, continuar con la estructura sacando los mayores beneficios posibles (Arechederra, 2010). Mientras continúe este tipo de sistemas, donde los beneficiarios solo sean solo los seleccionados, aquellos que se consideran el género más fuerte, la igualdad en todo sentido, es un tema difícil de considerar.

El sexismo ambivalente podría ser un factor que se asocia con la situación de violencia, al existir y al permanecer en el tiempo esta situación favorecerá a la vulneración de la agencia personal permitiendo que la situación de violencia continúe como parte de nuestra realidad actual. Puesto que, la violencia de género dejará de existir si los pensamientos e ideas de toda una nación que durante décadas ha amparado la preponderancia masculina desapareciera (Valera, 2017). Cambiar la concepción de un país donde la mujer es considerada inferior al hombre es una tarea compleja, incluso puede tardar varios años pero es de gran importancia para la sociedad que suceda esta situación.

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente, ¿Cuál es la relación estadística entre sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y agencia personal en

estudiantes universitarios de Lima, 2020? Se formuló como interrogante para el presente estudio.

El presente trabajo de investigación tiene como justificación teórica, pues genera sobre el conocimiento existente una reflexión y debate sobre el tema (Bernal, 2010), es por ello que, considerando la exteriorización de la violencia de género, se da con mayor sutileza y ese factor influye en nuestro accionar pero las mujeres, en búsqueda de la devolución del nivel valorativo que posee como persona, empiezan a desenvolverse de manera más autónoma frente a la sociedad, por ello, el presente estudio presta énfasis en ambas variables por lo que favorecerá al crecimiento del conocimiento científico, puesto que, las variables empleadas han sido anteriormente estudiadas. Sin embargo, ambas variables no han sido objeto de estudio de manera conjunta y en una población similar al de esta investigación, por ello, genera mayores opciones de investigación relacionadas al presentado. Con respecto a, la justificación práctica facilita soluciones ante una problemática o brinda estrategias aplicables que contribuyen a resolverlo (Bernal, 2010), es por ello que, las creencias y acciones que minimizan a las mujeres continúan por más decretos de leyes, multas y diversas sanciones que genera el estado. En consecuencia, esta investigación permitirá conocer como el pensamiento social sobre las mujeres influye en las mismas, y de acuerdo a los resultados motivar a futuros estudios de las variables en mención para aplicaciones de programas, en la creación de instrumentos y estrategias en las diferentes realidades que presenta cada población.

Con relación a, la justificación metodológica dentro de un estudio supone el planteamiento de nuevas estrategias generar conocimiento confiable y valido (Bernal, 2010), considerando las investigaciones sobre sexismo, existen diversas realizadas en diferentes contextos, edades, nivel socioeconómico, nivel educativo, etc. Sin embargo, agencia Personal cuenta con limitadas investigaciones, por lo que, el estudio realizado facilitaría el conocimiento de esta variable. Además, facilitaría el acceso a nuevas búsquedas de otras posibles variables de investigación. El estudio comprende procesos metodológicos con relación a los objetivos propuestos a través, la exploración del planteamiento de la investigación e instrumentos que se utilizaran en las evaluaciones, los mismos que, han sido

validados con una muestra significativa y con similares características a la investigación permitiendo lograr la finalidad planteada. Asimismo, es un aporte para próximos estudios que comprenderán diversos factores y contextos. La justificación social esta direccionada a poner en evidencia la utilidad de la investigación hacia los beneficiarios (Salinas y Cárdenas, 2009), es por ello que la presente investigación parte de la importancia que brinda la sociedad a las mujeres, pues en nuestra realidad, se sigue viendo a la mujer como un ser inferior al varón, por ello, es significativo conocer el poder de la autonomía de la mujer actual frente a esta situación dejando atrás el prejuicio hacia la mujer de inferioridad y poder convivir en una sociedad con mayor igualdad y equidad por el bien común ya que, favorecerá a las futuras generaciones.

Además, se plantea: Identificar la relación entre sexismo ambivalente (hostil y benevolente) con agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020, como objetivo general. Planteándose los siguientes objetivos específicos: a) Establecer la relación sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y agencia personal según sexo en estudiantes universitarios de Lima, 2020, b) Establecer relación entre la dimensión sexismo hostil con las dimensiones de agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020, c) Establecer relación entre la dimensión sexismo benevolente con las dimensiones de agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020, d) Identificar el nivel de predominancia de sexismo ambivalente (hostil y benevolente) en estudiantes universitarios de Lima, 2020, e) Identificar el nivel de predominancia de agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020, f) Describir los componentes del sexismo ambivalente.

El estudio formula: Existe relación estadística inversa entre sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020, como hipótesis general. Considerándose las siguientes hipótesis específicas: a) Existe una relación estadística inversa significativa entre la dimensión sexismo hostil con las dimensiones de agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020 b) Existe una relación estadística inversa significativa entre la dimensión sexismo benevolente con las dimensiones de agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020

II. MARCO TEÓRICO

En investigaciones nacionales sobre sexismo ambivalente contamos con la investigación que realizaron Reategui y Borceyú (2019) cuyo objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el sexismo ambivalente y violencia en las relaciones de parejas en estudiantes universitarios. Para ello, contó con 167 estudiantes universitarios trujillanos de ambos sexos de I al XII ciclo. Se empleó el inventario de sexismo ambivalente (ASI) de Glick y Fiske (1996) en la versión en español de Expósito et al (1998) y el cuestionario de violencia en las relaciones de pareja de Rodríguez-Franco et al. (2007). Obteniendo una correlación positiva y altamente significativa ($p = .33$) entre sexismo ambivalente y la violencia en las relaciones de pareja. Concluyendo la existencia de una relación positiva y altamente significativa ($p < 0.01$) entre las variables de investigación.

Por su parte, Valderrama (2019) buscó determinar la relación de violencia de género con rendimiento académico. Contó con 174 estudiantes mujeres de enfermería de educación superior. Se empleó el cuestionario para medir la violencia de género del ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2018). Obtuvo una correlación inversa (negativa) y de nivel bajo ($r = -.245$) en las variables de estudio. Concluyendo que existe relación inversa en la muestra con las variables de estudio.

A nivel internacional, en España la investigación que realizaron Arnosó et al. (2017) buscaron estudiar las diferentes formas de sexismo como los predictores de violencia de pareja, las diferencias de las variables. Contaron con 251 participantes residentes de España de ambos sexos de 18 a 65 años. Se empleó con una ficha sociodemográfica, Inventario de sexismo ambivalente (ASI) de Glick y Fiske (1996) en su versión española de Expósito et al. (1998), Escala de micromachismos de Ferrer et al. (2008), Inventario de pensamientos distorsionados sobre la mujer y la violencia (IPDMV) de Echeburúa y Fernández-Montalvo (1997) en su versión adaptada de Ferrer et al. (2006), Cuestionario sobre la normalización de la violencia de género adaptación de Ferrer et al. (1997). Obteniendo como resultado, que la violencia global se asocia con micromachismo ($r = .20$, $p = .003$) y sesgos cognitivos contra la mujer ($r = .20$, $p =$

.005). Concluyendo que, las variables consideradas como predictoras de sexismo no pueden ser considerados como predictores directo de la violencia de pareja para ambos sexos.

Esa misma línea en América, específicamente en México, González y Díaz (2019) buscaron conocer la creencia en el mundo justo sobre el sexismo ambivalente en mujeres y hombres. Contó con 350 participantes de ambos sexos de 18 a 27 años. Se empleó el Inventario de sexismo ambivalente de Glick y Fiske (1996) versión adaptada de Luna (2008) y el inventario de creencia en el mundo justo creado por Cruz (2013). Obteniendo como resultado que justicia final ($p= 0.27$) y derogación ($p= 0.32$) son los factores de creencia en el mundo justo como predictores significativos del sexismo hostil, justicia final ($p=0.31$) y distancia ($p=0.37$) son los factores de creencia en el mundo justo como predictores significativo del sexismo benevolente. Concluyendo que los componentes de creencia en el mundo justo son predictores al sexismo ambivalente.

Con respecto a la variable agencia personal a nivel nacional, Abanto (2017) propuso analizar la relación entre participación comunitaria, sentido de comunidad y agencia personal en vulnerabilidad social, además consideró tiempo de residencia en la zona, desempeño en algún cargo en la misma y participación en reuniones. Contó con 110 participantes de ambos sexos de un asentamiento humano de San Martín de Porres. La medición del estudio fue con ficha sociodemográfica, la Sense of community index 2 (SCI) de Chavis, et al. (2008) empleándose la adaptada en Lima Este por Távora (2012), Escala de grado de participación de Freire (2012), Escala de participación comunitaria de Freire (2012) y Escala para medir agencia personal y empedramiento (ESAGE) creada por Pick et al (2007). Obteniendo, relación significativa en las dimensiones de participación comunitaria y dimensiones sentido de comunidad.

Asimismo, Gyr (2019) en su investigación buscó determinar la relación de los niveles de agencia personal y empoderamiento y vínculo parental con ambos padres, considerando además, diferencias existentes según edad y vínculo

parental y, características académicas y agencia personal y empoderamiento. Contó con 150 participantes de ambos sexos, de 18 a 25 años de 5 facultades de una universidad privada en Lima, El estudio se midió con Parental Bonding Instrument (PBI) de Parker, et al. (1979) empleándose la referencia adaptada en Chile por Melis, et al. (2001) con cambios de Olivo (2012) y Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE) de Pick et al. (2007) empleándose la validada en Perú por Barbier (2014) y una ficha sociodemográfica. Encontrándose relación significativa en agencia personal y dos dimensiones de vínculo parental de ambos padres, presentando directa relación con sobreprotección con cuidado e inversa, además, según sexo cuidado parental es mayor en mujeres que en hombres.

A nivel internacional, se realizó una investigación exhaustiva para obtener los antecedentes pertinentes para el estudio, sin embargo, como se mencionó anteriormente, la variable agencia personal al ser una variable de estudio nueva cuenta con escasas investigaciones, por ello no se encontraron evidencias mediante búsquedas de artículos científicos.

Lo mencionado anteriormente enmarca la importancia de trabajar con el sexismo ambivalente dado que, violencia de género se manifiesta en diferentes tiempos y contextos, además, esto genera que la que la agencia personal sea dejada de lado. Las variables de estudio pueden considerarse parte de la psicología social, puesto que, como seres sociales, el entorno influye en nuestro accionar e ideas. Para la psicología social pone en énfasis a nivel individual y social (Crespo, 1995). Es el individuo que tiene un accionar, pensamientos y emociones en función al vínculo que posee con su entorno.

Es por ello que, agencia personal comprende el grado de funcionalidad individual y autonomía (Kagitchbasi, 2005) además, son los productores de sistema social (Bandura, 2001). Es decir, si bien la agencia se da de manera individual, esta idea que luego se convierte en comportamiento (acción) que inicia desde la influencia del exterior.

Desde la teoría social, Allport (1954/ 1955) menciona que, una postura beneficiosa o no beneficiosa ligada a una convicción totalmente generalizada en consecuencia es errada, es una explicación que encaja con el prejuicio. Por lo que, nos expresamos o nos dirigimos a alguien con la única idea, la que mejor se nos acomoda, la que mejor nos gusta o sobre lo que tiene o no la persona a la cual nos referimos con el fin de minimizar aquello que no es de nuestro agrado. Con ese título de supremacía alegada a los hombres sobre los seres inferiores de las mujeres generan una incorrecta representación de la mujer en base a fundamentos misóginos (Bosch et al., 2006). Si bien las características físicas, es notoria entre hombres y mujeres. Sin embargo, la percepción que concebimos por parte de ambos géneros es distinta, viendo al varón con mayores habilidades y oportunidades de sobresalir. Las mujeres ven esas diferencias como deficiencias y esta opinión de valor genera el inicio del prejuicio contra las mujeres, puesto que, si un individuo indistintamente del género llega a la deducción que las mujeres son inferiores, sus pensamientos y actitudes son influenciadas por las bajas expectativas de las mujeres (Goldberg, 1968). Por lo que, las propias mujeres se conciben como seres de poco valor, de escasa habilidades y capacidades y por parte de ellas mismas, ejercen rechazo hacia aquella mujer que pretende y logra resaltar los éxitos que obtiene en su vida.

Por ello, Glick y Fiske, buscaron demostrar que estas consecuencias estaban influenciadas a las creencias y estereotipos que mujeres y varones tienen en relación al género (Expósito, et al., 1998). Para conocer, naturaleza multidimensional del sexismo, presentaron la teoría sexismo ambivalente dirigido a las mujeres. Considerando que la hostilidad encaja con la concepción de prejuicio y por el lado de la ambivalencia que a pesar de contener manifestaciones positivas no es exactamente positiva ya que, no es experimentado con exactitud como beneficioso para la mujer (Glick y Fiske, 1996). Ambos sexismos facilitan la justificación del poder en la estructura jerarquizada de poder que posee el varón (Expósito et al. 1998).

Desde el aspecto filosófico, el sexismo es visto como, creencias que con exactitud, no son prejuicios personales de agentes particulares, por el contrario, son constructos de sociales estructuras que influencia en ideas colectivas que afectan comportamientos individuales (Beli et al. 2016).

Una evidencia histórica demostrada por Guttentag y Second (1983) es que, parte de del patriarcado, las mujeres reflejan una particularidad de ideología social, aquellas que al ser madres o esposas son objetos de amor romántico. Esto conocido actualmente como sexismo benevolente. Si lo llevamos a la realidad actual, el sexismo benevolente es el más empleado por nuestra sociedad, con palabras o frases “agradables” manifiestan posturas de alguna u otra manera estereotipada y limitante que se le concibe al rol. La teoría incluye dos principales dimensiones del sexismo: benevolente y hostil. El prejuicio comprende: la acción y pensamiento despectivo y generalización grosera y excesiva hacia las mujeres (Allport, 1955), se considera como sexismo hostil. Comprendido en: diferenciación competitiva de género, paternalismo dominador y dominación sexual (Glick & Fiske, 1996). Sexismo benevolente por su parte, comprende comportamientos sexistas dirigida a las mujeres con percepción limitada y estereotipada en varios roles pero con sensaciones positivas, comprendido en: diferenciación complementaria de género, intimidad heterosexual y paternalismo protector (Cruz et al. 2005).

En la misma línea de explicación de las conductas de violencia de género, el modelo ecológico la cual es considerada como la agrupación de una organización secuencial, donde cada una está incluida dentro de otra (Bronfenbrenner, 1979/ 1987). Este modelo, permite examinar circunstancias que contribuyen al comportamiento ya sea en aumento o padecimiento de actitudes violentas (Krug, et al., 2002, p. 12). Considerando los entornos en el cual se desenvuelve el individuo influyen en el comportamiento humano (Torrico, et al. 2002).

Microsistema, mesosistema, exosistema, macrosistema, cronosistema consideró Bronfenbrenner como los niveles de este modelo. Considerando en el microsistema a las personas al individuo, por su parte el mesosistema la conforman grupos de microsistemas, exosistema forma parte de entornos más amplios que no considera a la persona como activa, macrosistema comprende a las creencias de su cultura compartida con su grupo social y cronosistema abarca condiciones sociales, históricas y fisiológicas influyentes en su desarrollo (Bautista, 2016). Por lo plantado por Bronfenbrenner, el individuo adopta comportamientos, ideas y creencias de su entorno, por lo que, si este individuo

es criado por padres con actitudes y pensamientos estereotipadas hacia la mujer, él creará que lo dicho por sus padres es cierto y formará su pensamiento y actitudes en torno a ello, si a ello le sumamos el colegio que también tiene esa influencia son grupos congenian e interactúan reforzando este prejuicio, la relación que tiene con ambos grupos también es un factor influyente además si consideramos que los entornos en las que se relaciona el individuo se rigen a normas y políticas donde solo se benefician algunos y de preferencias, por lo que en el transcurrir del tiempo conforme surge cambios negativos o positivos el individuo lo concebirá como real si sus entornos cercanos refuerzan o están de acuerdo con la idea minimizadora hacia la mujer.

Por lo que formar parte de los sistemas excluyentes de igualdad con ideas y actitudes de rechazo hacia la mujer por creencias de desvalorización dificulta que el poder femenino personal sea manifestado por las mismas manteniendo la situación de violencia. Es ahí donde parte la importancia de la agencia personal femenina dentro de un contexto sexista, para que la mujer sea valora por ser ella misma y no por un simple mandato que se tiene que ejecutar.

Desde la teoría cognitiva social, con el transcurrir de los años Susan Pick en los diferentes programas en los que desarrollaba para el Instituto Mexicano de Investigación de Familia y Población, A. C. (IMIFAP) (Pick et al, 2007), cuyo propósito de los programas es crear cambios en las personas, enfocando las intervenciones en mayor comunicación, desarrollo de habilidades y toma de decisiones así como en el conocimiento y creencias (Pick, et al., 2003), estos son considerados de gran valor, puesto que va, desarrollando herramientas que les permita combatir de manera oportuna las situaciones de problema, tomando en cuenta, la autoestima y autoeficacia como parte del bienestar del individuo y adquisición de habilidades y conocimiento para realizar cambios (Pick, et al., 2003). Proponiendo para ello tres secciones: contexto, refiriéndose a las circunstancias que viven y atraviesan las personas, situación como demandas necesarias para responder ante una determinada situación, y persona, disposiciones que posee la persona que tiene continuidad en situaciones y en el tiempo (Pick, et al., 2003), enfocándose más adelante en la última sección, planteándose de esta manera, un modelo teórico-práctico del empoderamiento agentico.

Continuando con la consideración de la importancia de la agencia, esta consiste en la capacidad de determinar los objetivos y el actuar sobre las mismas, ligado también a la motivación y propósito (Kabeer, 1999). Amartya Sen utiliza este término refiriendo como alguien actúa y trae cambios, siendo sus resultados juzgados en términos de su importancia y finalidad propia (Sen, 1999).

Desde el aspecto psicológico, Kagitcibasi (2005) considera que es el grado de funcionamiento autónomo, en el cual, se debe actuar con propia voluntad sin presión. Puesto que, con autonomía es mejor el equilibrio de la agencia.

Tomando en cuenta lo mencionado, y en otras investigaciones similares, el significado para agencia, en una investigación liderada por Susan Pick, sus compañeros y ella, proponen emplear el término agencia como una idea que comprende distintos puntos de vistas en función individual competente y saludable (Pick *et al*, 2007). Por lo planteado por Susan Pick y compañeros, agencia comprende desde los pensamientos que tiene la persona para llevar a cabo una determinada acción en función a un objetivo determinado que conlleva procesos personales para determinar tal accionar y decisión. En búsqueda de concretar el concepto de agencia, en la investigación de Pick consideró: autoeficacia como búsqueda de alcanzar metas, control que comprende el interno y externo, autonomía que abarca voluntad propia, búsqueda de soluciones personales y Capacidad para actuar independientemente y colectivamente. (Pick, *et al.*, 2007).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es considerada de tipo básico, también conocido como teórica, dogmática o pura. Tiene la finalidad aportar conocimiento antes de proporcionar resultados en un futuro inmediato (Tam et al. 2008), por lo que, favorece a la ampliación del conocimiento teórico. También es de tipo descriptivo correlacional, caracterizando un hecho con la intención de establecer su comportamiento y, determinar el grado de asociación entre dos o más variables (Arias, 2012), esto, deduce a una posible relación estadística en variables cuantitativas (Cabezas et al. 2018). Por ello, se emplea este tipo de investigación con la intención de analizar y establecer relación en las variables propuestas en la población de estudio.

Diseño de investigación

Tomando en cuenta que, uno de los principales tipos de investigaciones empíricas explicativas parten de un diseño no experimental (Malleta, 2009). En el presente estudio se ha considerado este diseño puesto que, las variables empleadas no han sido expuestas a ningún tipo de manipulación. También posee un diseño transversal, ya que, para la recolección de datos de la investigación se realizó en un tiempo determinado (Carrasco, 2006).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Sexismo ambivalente:

- **Definición conceptual:** Glick y Fiske (1996) sostienen que sexismo es de hecho un prejuicio, marcado por una ambivalencia profunda, en lugar de una uniforme antipatía hacia mujer, compuesta por actitudes de hostilidad (prejuicio) y benevolencia (actitudes “positivas” estereotipadas).
- **Definición operacional:** El Cuestionario de medición del sexismo ambivalente, creado y validado por Cruz, et al. (2005) fue empleado para medir la variable, la cual está conformada por 2 dimensiones: sexismo hostil y benevolente, con un total de 25 ítems, con respuesta de tipo Likert con opciones de 1 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo).
- **Escala de medición:** Ordinal

Variable Agencia Personal:

El instrumento empleado mide dos variables, no obstante, en la presente investigación, solo se empleó los ítems que miden la variable agencia personal.

- **Definición conceptual:** Pick et al. (2007) consideran como un concepto que abarca los diferentes aspectos de un funcionamiento saludable, individual y competente.
- **Definición operacional:** La Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE) creado por Pick et al. (2007) fue empleado para medir la variable. El instrumento está conformada por 2 variables con un total de 42 ítems con respuesta de tipo Likert con opciones de 0 (casi siempre) a 3 (casi nunca). Sin embargo, en esta investigación se hizo uso solo de los ítems de la variable agencia personal, la cual está conformada por 3 dimensiones, con un total de 35 ítems.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de analisis

Población

Se considera población a, la totalidad de un conjunto de individuos cuyas características o criterios son compartidas que se puede evidenciar en el área de estudio de interés (Sánchez et. al. 2018). Por ello, se ha considerado como población a la totalidad de universitarios de instituciones privadas y públicas de Lima. Quienes tienen la mínima edad de 16 años y estudian una carrera profesional, siendo un total de 249 820 universitarios, según el reporte de la Superintendencia Nacional de Educación Superior (2019). Investigar, tomando en cuenta las variables de estudio, en estudiantes universitarios de Lima.

Muestra

En esencia, la muestra es un subconjunto de individuos pertenecientes al conjunto ya definido con sus características particulares (Behar, 2008). Para la muestra de la investigación, se contó con una correlación bivariada, calculándose con una hipótesis bilateral siendo su nivel de significancia de 0.5; con una potencia estadística de .80. Para determinar correlaciones significativas, se empleó el programa G*Power (versión 3. 1. 9. 7) para realizar el cálculo del número de participantes necesarios para la muestra (Cárdenas y Arancibia,

2014), tomándose una investigación previa presentando una correlación significativa de 0.268 ($p < 0.05$) (Moral et al. 2011), siendo la muestra de 113 participantes necesarios para el estudio.

Criterios de inclusión:

- Estudiantes universitarios
- De nacionalidad peruana
- De 18 a 36 años

Criterios de exclusión

- Estudiantes que no logren culminar las encuestas
- Decisión voluntaria de no acceder a participar en la investigación.
- No poseer la nacionalidad peruana.
- Ser menor de edad
- Tener una edad superior a los 36 años

Muestreo

El procedimiento que sirve para separar una muestra de la población se denomina la técnica del muestreo (Cazau, 2006). El muestreo no probabilístico según criterio es considerado para esta investigación, puesto que, el investigador decidirá el modo de selección y las características de la población objetivo (Supo, 2014). Para la presente investigación se hizo uso de herramientas tecnológicas, realizando el muestreo de manera virtual bola de nieve, ya que, de esa manera existe identificación de uno de ellos para que nos posibilite tener acceso al resto de la comunidad (Supo, 2014). Es decir, esta va ampliando progresivamente partiendo de la selección de un mismo miembro o vincularse con otros miembros y cada vez que se incorpora un nuevo elemento que se relaciona con el anterior se compone una red de relaciones de unidades muestrales que va ascendiendo en tamaño (López-Roldán y Fachelli, 2015).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

En esta investigación, se emplearon las variables sexismo ambivalente y agencia personal, en esta última variable, solo se emplearon los ítems de agencia personal, ya que el instrumento fue creado para medir 2 variables (agencia

personal y empoderamiento). Sin embargo, los autores de la Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE) creado por Pick et al. (2007), indicaron el uso de manera independiente de las dos variables, estas no afectan en la medición del instrumento, es decir, pueden ser empleadas de forma individual sin afectar a la otra variable (Pick et al., 2007).

La técnica, favorece procedimientos de manera específica, para continuar con el método científico se aplica en el estudio facilitando la recolección de información necesaria para el estudio (Niño, 2011). Por su parte, la encuesta se fundamenta en preguntas de manera conjunta elaboradas con la finalidad de conseguir información del público (Bernal, 2010). Por ello, es inevitable el uso de la técnica, específicamente la encuesta para recolectar información y obtener resultados indistintamente si es favorable o no. Para la recolección de datos se realizan mediante los instrumentos lo cual, son herramientas que sirve la recolectar, codificar y filtrar información para ser empleados en cualquier proceso estadístico, estos tienen relación estrecha con las técnicas de recolección de datos (Guille y Valderrama, 2014). El presente estudio, se dio de manera virtual, lo cual fue necesario el acceso a internet tanto para el investigador como los participantes para acceder al formulario en línea (Mora, 2011). Puesto que, las encuestas en línea, reducen costos, materiales, brindan una absoluta disponibilidad y accesibilidad para los participantes, además de brindar una mayor gestión de información para el investigador (Lorca, et al., 2016). Se empleó, el formulario de libre acceso de Google pues es de uso práctico, se configura al idioma además permiten la adaptación de preguntas de cualquier cuestionario en físico (Mora, 2011).

Instrumentos de Recolección de Datos

Ficha técnica: Instrumento 1

Nombre: Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente

Autores: Christian Cruz Torre, Verónica Alonso Zempoaltecatl y Fredi Correa Romero (2005)

Procedencia: México

Dimensiones: Sexismo benevolente y Sexismo hostil

Administración: Individual y colectivo

Estructuración: 25 ítems

Duración: 20 minutos

Aplicación: Adultos

Reseña histórica:

El cuestionario de Medición del sexismo ambivalente para adultos, fue creado y validado por Cruz, et al., en el 2005, en México. Tomando en cuenta, la teoría del sexismo ambivalente de Glick y Fiske (1996), además, partiendo la búsqueda indicadores que demuestren que socialmente, el país (México) es desigualitario y la ausencia de un instrumento que pueda medir el sexismo con características de ese país, por ello, los autores buscaron crear y validar un instrumento confiable, con una cantidad de participantes amplia, como la de Glick y Fiske (1996) para corroborar la presencia de sexismo ambivalente en dicho país.

Consigna de aplicación: Reflexiona sobre cada una de las frases de abajo y conforme a la siguiente escala escribe en la línea el número que refleja que tan de acuerdo estas con los enunciados. Mientras más grande sea el número que escribas significa que estas más de acuerdo con la idea en el enunciado.

Calificación del instrumento:

Para la calificación del cuestionario, es dado de acuerdo a las respuestas escritas según las alternativas siendo: 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = casi en total desacuerdo, 3 = un poco en desacuerdo, 4 = un poco de acuerdo, 5 = casi en total y 6 = totalmente de acuerdo. La sumatoria de cada dimensión corresponde a la fijación de los niveles de sexismo ambivalente.

Propiedades psicométricas originales del instrumento:

Cruz, et al. (2005), obtuvieron a través del AFE, el 64.3% como el total de la varianza explicada. La consistencia interna fue mediante el alfa de Cronbach, obteniendo para los componentes del sexismo hostil: 0.642 para Diferenciación competitiva de género, 0.749 para Paternalismo dominador, 0.744 para Dominación heterosexual, y para los componentes del sexismo benevolente: 0.742 para Diferenciación complementaria de género, 0,705 para Paternalismo protector, y 0.662 para Intimidad heterosexual, los cuales conforman los componentes del sexismo ambivalente.

Propiedades Psicométricas peruanas:

La investigación realizada por Herrera (2015) la consistencia interna se realizó mediante el alfa de Cronbach, la cual obtuvo una confiabilidad de 0.853 para sexismo hostil y 0.615 para sexismo benevolente.

Propiedades psicométricas del piloto:

En la prueba piloto de la presente investigación, se determinó la validez mediante el criterio de 5 jueces expertos obteniendo un valor $V > 0.80$, en la V de Aiken lo cual es, considerado como adecuado (Juárez y Tobón, 2018). De igual manera, la fiabilidad del instrumento se estableció por medio de alfa de Crombach obteniéndose 0.84 para sexismo hostil y 0.71 para sexismo benevolente.

Ficha Técnica: Instrumento 2

Por su parte, para la segunda variable se empleará la Escala para Medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE) creado por Susan Pick en colaboración de su grupo de investigación en el 2007. Para fines de la investigación, se excluirán los ítems de empoderamiento, los estudios realizador por Pick (2007) y Abanto (2017) corroboran que la escala de agencia personal, presenta adecuadas propiedades psicométricas para medir la variable de estudio, prescindiendo de los ítems relacionados a empoderamiento.

Nombre: Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE)

Autores: Susan Pick, Jenna Sirkin, Isaac Ortega, Pavel Osorio, Rocío Martínez, Ulises Xocolotzin y Martha Givaudan (2007)

Procedencia: México

Dimensiones: Control, autoeficacia y autonomía

Administración: Individual y colectivo

Estructuración: 35 ítems

Duración: 20 minutos

Aplicación: 15 años en adelante

Reseña histórica:

La Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE), creado por Pick, et al.2007, en México. Pick desarrolló y ejecutó programas sociales para una ONG, para desarrollarlo de manera conjunta con el estado de dicho país. Durante años, con los programas, evidenció cambios importantes en los participantes, esto motivó a crear su propio modelo teórico-práctico del empoderamiento agéntico. Por lo que, en busca de medir la agencia personal y empoderamiento crea dicho instrumento. La escala consta de 4 alternativas de respuesta (nunca, casi nunca, casi siempre y siempre).

Consigna de aplicación:

Para cada una de las siguientes afirmaciones, marque con una "X" la expuesta que mejor lo caracterice: casi nunca, pocas veces, muchas veces o casi siempre. Es muy importante que sea honesto/a al responder, es decir, que conteste con base en lo que usted realmente hace, piensa y siente, y no en lo que cree que sería lo mejor o en lo que otras personas harían.

Calificación del instrumento:

La escala es calificada, de acuerdo a las respuestas marcadas según las alternativas siendo: 3 = nunca, 2 = casi nunca, 1 = Casi siempre y 0 = siempre, para los ítems: 1, 3, 5, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 28, 29, 33 y 34. Asimismo, para los ítems: 2, 4, 7, 10, 12, 22, 23, 24, 26, 27, 30, 31, 32 y 35 la calificación es inversa, siendo 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = casi siempre y 3 = siempre.

Propiedades psicométricas originales del instrumento:

La evidencia de validez del instrumento lo brinda Susan Pick y col. (2007), determinaron dos factores con el método de AFE, con cargas factoriales entre 0.30 y 0.56., la fiabilidad lo determinaron a través del coeficiente de alfa de Cronbach obteniendo 0.717.

Propiedades Psicométricas peruanas:

En investigaciones peruanas, Padilla (2011), ha determinado la fiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach con el rango de 0.80 y Barbier (2014), en su investigación correlacional, obtiene el 0.88 de fiabilidad del instrumento con el alfa de Cronbach.

Propiedades psicométricas del piloto:

En la prueba piloto del presente estudio, se determinó la validez mediante el criterio de 5 jueces expertos obteniendo un valor $V > 0.80$, en la V de Aiken, lo cual es, considerado como adecuado (Juárez y Tobón, 2018) cuando el resultado es como el obtenido en la presente investigación. Además, la fiabilidad del instrumento se estableció por medio de alfa de Cronbach obteniéndose 0.717.

3.5. Procedimiento

Para el inicio de la investigación, se recolectó información sobre las variables de estudio, desde los antecedentes y teorías que sustenten el origen de las variables, y en consecuencia, se planteó objetivos e hipótesis. Posterior a ello,

se realizó la búsqueda de los instrumentos. Para la validez y confiabilidad de los instrumentos se coordinó con una universidad particular para la aplicación de la prueba piloto. Para la muestra final se diseñó un formulario virtual que contenía, además de los instrumentos para la investigación, el consentimiento informado y una ficha sociodemográfica. El formulario fue distribuido, compartiendo el enlace y respondiendo al mismo. Luego, se realizó el análisis estadístico de los datos obtenidos para obtener los resultados necesarios para la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Luego de recopilar información de los instrumentos, se diseñó una plantilla de Microsoft Excel 2013, transfiriéndose las respuestas de los participantes, para ser exportado al programa estadístico. Luego, con el programa estadístico Jamovi se obtuvo la confiabilidad del alfa de Cronbach y el Omega de McDonald. En la validez de contenido de ambos instrumentos, se solicitó el juicio de 5 expertos conocedores de las variables, considerando la pertinencia, relevancia y claridad correspondiente a las dimensiones de cada variable. Considerando el criterio de $V > 0.8$ (Martinez et al. 2014). Luego, se realizó la prueba piloto a manera de ensayo, verificando la confiabilidad por medio del coeficiente de Cronbach, teniendo en cuenta un valor > 0.65 para considerar alta confiabilidad (Sanchez et al. 2018). Después, se calculó el tamaño de la muestra con el programa estadístico de libre acceso G*Power (versión 3. 1. 9. 7) pues, calcula en número de participantes necesarios para la muestra (Cárdenas y Arancibia, 2014), se realizó la aplicación a la muestra final, asimismo, se obtuvo la validez de criterio interno, se realizó el análisis estadístico del puntaje total y su correlación con los ítems del instrumento (Sanchez et al. 2018).

La estadística inferencial se dio mediante la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, del cual se obtuvo que los datos no se ajustan a la distribución normal, además se determinó el empleo de la estadística no paramétrica. El siguiente paso fue correlacionar las variables, para ello se empleó el coeficiente Rho de Spearman (r) por el carácter ordinal de las variables, verificando el índice negativo de las correlaciones -0.1 a -1 , si los resultados del coeficiente se hubieran acercado a 0 o hubiera llegado a ser 0, indicaba la inexistencia de correlación o es muy baja (Sanchez et al. 2018). Se continuó con el análisis descriptivo de los datos no paramétricos. Las representaciones graficas de las variables correlacionadas

con sus dimensiones se realizaron con el programa Jasp versión 0. 9. 0. 1 de acceso libre.

3.7. Aspectos éticos

Antes de la aplicación de los instrumentos para el estudio, aquellas investigaciones que están diseñadas y dirigidas a los seres humanos deben contar con el consentimiento informado de los participantes antes de su aplicación (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017), documento que avala detalles de su participación, seguidamente se les facilitará el Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente y la Escala para medir la Agencia Personal y Empoderamiento indicándoles la confidencialidad del caso por fines de investigación. Por ello, respetar y reconocer el derecho del individuo a realizar acciones en base a sus creencias y valores personales es considerado como principio de autonomía (Siurana, 2010). Si bien la investigación busca ampliar el conocimiento científico, los intereses y derechos de la persona serán prioridad ante todo (Asociación Médica Mundial, 2017), por ello, los participantes podrán decidir de manera voluntaria su participación en la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad para las variables Sexismo ambivalente y Agencia personal

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Sexismo hostil	.915	140	.000
Diferenciación competitiva de género	.772	140	.000
Paternalismo dominador	.882	140	.000
Dominación heterosexual	.947	140	.000
Sexismo benevolente	.978	140	.023
Diferenciación complementaria de género	.984	140	.100
Paternalismo protector	.957	140	.000
Intimidación heterosexual	.905	140	.000
Agencia personal	.992	140	.579
Control	.986	140	.175
Autoeficacia	.990	140	.401
Autonomía	.987	140	.217

Se aprecia los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, que posee gran potencia estadística existente en la actualidad (Pedrosa et al. 2014), muestran que tanto sexismo hostil como benevolente obtienen valores menores a 0,05, mientras que la variable agencia personal obtiene un valor de significancia mayor a 0,05, por lo tanto, los datos no cumplen con las condiciones de parametricidad haciendo necesario el uso del estadístico no paramétrico (Berlanga y Rubio, 2012),

Tabla 2

Correlación entre sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y agencia personal

		Agencia personal	
Rho de Spearman	Sexismo hostil	Coefficiente de correlación	-,304
		Sig. (bilateral)	.000
		r ²	.092
	Sexismo benevolente	n	140
		Coefficiente de correlación	-,257
		Sig. (bilateral)	.002
		r ²	.066
		n	140

Se observa mediante el análisis de correlación de coeficiente Rho de Spearman muestra (-.304) una correlación inversa moderada, ubicándose entre -0.21 a -0.50 (Roy, et al., 2019) para sexismo hostil con agencia personal, por lo tanto mientras mayor sea el sexismo hostil los niveles de agencia personal disminuyen; en la correlación entre sexismo benevolente y agencia personal obtiene (-.257) una correlación inversa ubicándose entre -0.21 a -0.50 (Roy, et al., 2019), es decir a mayor sexismo benevolente el nivel de agencia personal es menor; además evidencia que, el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=.10$) (Cohen, 1988), para ambas correlaciones.

Tabla 3

Correlación entre Sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y Agencia personal según sexo

		Sexo	Agencia personal	
Rho de Spearman	Sexismo hostil	Coeficiente de correlación	-,275	
		Sig. (bilateral)	.006	
		r^2	.076	
		n	98	
	Sexismo benevolente	Femenino	Coeficiente de correlación	-,229*
			Sig. (bilateral)	.023
			r^2	.052
			n	98
	Sexismo hostil	Masculino	Coeficiente de correlación	-,399
			Sig. (bilateral)	.009
			r^2	.16
			n	42
Sexismo benevolente		Coeficiente de correlación	-,340*	
		Sig. (bilateral)	.028	
		r^2	.116	
		n	42	

Se observa en el sexo femenino, una correlación inversa moderada ubicándose entre -0.21 a -0.50 (Roy, et al., 2019) tanto en el sexismo benevolente como el hostil con agencia personal; asimismo el tamaño del efecto es pequeño ($r=.10$) (Cohen, 1988), para ambas correlaciones. Para el sexo masculino, se evidencia una correlación inversa moderada ubicándose entre -0.21 a -0.50 (Roy, et al., 2019) para sexismo hostil y benevolente con agencia personal; además evidencia tamaño del efecto pequeño ($r^2=.10$) (Cohen, 1988), para ambas correlaciones.

Tabla 4

Correlación entre la variable Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostil con las dimensiones de Agencia personal

		Agencia personal			
		Control	Autoeficacia	Autonomía	
Rho de Spearman	Sexismo hostil				
		Coeficiente de correlación	-,295	-,280	-,270
		Sig. (bilateral)	.000	.001	.001
		r ²	.087	.078	.073
		n	140	140	140

Se aprecia una correlación inversa moderada entre el sexismo hostil con las dimensiones de la variable agencia personal, pues se ubican entre -0.21 a -0.50 (Roy, et al., 2019); además, evidencia que el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=.10$) (Cohen, 1988).

Tabla 5

Correlación entre la variable Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente con las dimensiones de Agencia personal

		Agencia personal			
		Control	Autoeficacia	Autonomía	
Rho de Spearman	Sexismo benevolente				
		Coeficiente de correlación	-,284	-,251	-,186
		Sig. (bilateral)	.001	.003	.028
		r ²	.081	.063	.035
		n	140	140	140

Se aprecia una correlación inversa moderada entre el sexismo hostil con las dimensiones control y autoeficacia de la variable agencia personal, pues se ubican entre -0.21 a -0.50, mientras la dimensión autonomía con sexismo benevolente presenta una correlación inversa débil puesto que esta entre 0.01 a -0.20 (Roy, et al., 2019); además, evidencia que el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=.10$) (Cohen, 1988).

Tabla 6*Niveles de Sexismo ambivalente en estudiantes universitarios de Lima*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Sexismo hostil	Bajo	112	80.0
	Medio	28	20.0
	Total	140	100.0
Sexismo benevolente	Bajo	79	56.4
	Medio	56	40.0
	Alto	5	3.6
	Total	140	100.0

Se observa que la totalidad de la muestra de investigación en sexismo hostil, el 80% presenta un nivel bajo, el 20% presenta un nivel medio, mientras que, no existen evidencias un nivel alto. Sexismo benevolente el 56.4% presenta un nivel bajo, el 40% evidencia un nivel medio y solo el 3.6% presenta un nivel alto.

Tabla 7*Niveles de Agencia personal en estudiantes universitarios de Lima*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Agencia Personal	Bajo	41	29.3
	Medio	83	59.3
	Alto	16	11.4
	Total	140	100.0

Se observa que la totalidad de la muestra de investigación, el 59.3% presenta un nivel medio de agencia personal, el 29.3% evidencia un nivel bajo mientras el 11.4% se ubican en un nivel alto.

Tabla 8*Análisis descriptivo de los componentes del Sexismo ambivalente*

	n	M	DE
Diferenciación competitiva de género	140	6.81	3.695
Paternalismo dominador	140	9.61	4.483
Dominación heterosexual	140	9.49	4.132
Diferenciación complementaria de género	140	13.41	4.404
Paternalismo protector	140	10.63	4.625
Intimididad heterosexual	140	8.71	4.262
N válido (por lista)	140		

Nota: M= Media, DE= Desviación estándar

Se observa que los componentes del sexismo ambivalente obtienen una media superior a la media teórica ($\mu=3.5$) (Valdés, et al., 2012), del total de la muestra. La media más alta fue diferenciación complementaria de género ($M=13.41$), siendo la media más baja el componente diferenciación competitiva de género ($M=6.81$), dentro de la investigación.

V. DISCUSIÓN

En esta sección se plasma la discusión de los resultados alcanzados, para debatir los resultados coincidentes o diferentes de otras investigaciones con los presentados en el presente informe de investigación. Principalmente se buscó identificar la relación existente entre Sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y Agencia personal en estudiantes universitarios de Lima. Dado los resultados, se confirma la hipótesis general planteada, obteniéndose una correlación inversa moderada de $r=-0.304$ entre sexismo hostil y agencia personal, mientras la correlación inversa moderada de $r=-0.257$ entre sexismo benevolente y agencia personal, evidenciando la existencia de una correlación inversa entre ambas variables. De modo que, mientras se mayor sea el sexismo ambivalente, menor serán los niveles de agencia personal. La investigación realizada por Valderrama (2019) realizado en uno de los distritos del sur de Lima, concluyo la existencia de una relación inversa entre sexismo ambivalente y rendimiento académico ($r=-0.245$), considerándose en rendimiento académico estrategias para resolver o alcanzar las metas, las habilidades y acciones comprendidas en valores y normas.

Por su parte, Rojas (2020) encontró una relación positiva baja ($r=0.251$) entre violencia y regulación emocional en universitarios de Chimbote, tomando en cuenta que regulación emocional comprende procesos intrínsecos y extrínsecos siendo estos factores los responsables de llevar un monitoreo de evaluación y modificación de reacciones emocionales. Del mismo modo, el resultado de la investigación realizada por Reategui y Borceyú (2019), fue de una relación directa entre sexismo ambivalente y violencia en las relaciones de pareja ($r=0.33$), tomando en cuenta que violencia de en las relaciones de pareja es la suma de actitudes, emociones, experiencias y la manera de relacionarse con la pareja. En la investigación realizada en México por Gonzales y Díaz (2019) de creencias en el mundo justo sobre el sexismo ambivalente, el componente justicia final presento una relación directa ($p=0.27$) con sexismo hostil y con sexismo benevolente presentó una relación también directa ($p=0.31$).

Desde que Glick y Fiske (1996) propusieron que el sexismo se manifestaba de manera ambivalente, hasta la actualidad, los cambios para evitar las manifestaciones de este tipo de violencia son inestables. Antes se consideraba

o se tenía la única idea que el sexismo solo era ejercido por el varón, sin embargo, este tipo de violencia que se creía únicamente dada por el varón, también lo manifestaban las propias mujeres. Puesto que al crecer de dentro del patriarcado, la mujer va desarrollando ideas direccionadas sobre el valor menor que se tiene sobre la mujer frente al varón el “ser superior”. Por su parte, Pick et al. (2007) consideraron importante las capacidades que favorezcan al crecimiento personal y sustentabilidad, por lo que pone énfasis en la agencia personal. Esta se comprende como el impulso que motiva a actuar de manera autónoma en función a tus objetivos ante cualquier situación. La agencia está presente en las personas, sin embargo, el desarrollo para llegar a un nivel alto dependerá en la autonomía de cada acción. Pero debido a la presencia del patriarcado, las personas al llegar a la adultez, manifiestan de manera ambivalente el sexismo, el nivel de estudios o de grado académico puede ser un factor que influye para que el manifiesto del sexismo, tanto hostil como benevolente, prevalezca o no, generando que la agencia personal presente índices bajos a nivel individual y social.

Basado en los resultados del análisis de correlación entre el sexismo ambivalente (hostil y benevolente) según sexo, se evidencia una relación inversa de las dimensiones del sexismo tanto en el sexo femenino como en el masculino. Considerándose que el sexismo es expresado sin distinción de género, coincidiendo con lo mencionado por Goldberg (1968) al considerar que las diferencias de las mujeres tienen un valor menor frente a los hombres generando hacia la propia mujer que aspira y se orienta a arriesgarse a sobresalir con la finalidad de alcanzar una meta, un rechazo e invalida su perseverancia, sobre todo sus méritos. Para lograr esa perseverancia Amartya Sen, se refiere al comportamiento generador de cambios que son significativos para la persona, impulsando la agencia personal.

Con relación a la correlación de la dimensión sexismo hostil con las dimensiones la variable agencia personal, se confirma la hipótesis específica (a), pues se evidencia una correlación inversa. En relación a lo investigado por Rojas (2020), encontró en su investigación una relación casi inexistente ($r=0.091$) entre las dimensiones humillación y asertividad, es decir, es improbable que aquella persona que manifiesta humillaciones hacia el otro carece de poseer una adecuada idea de cómo actuar ante cualquier situación. Es por ello que Kabeer

(1999) expresa que los factores motivacionales y propósitos personales influyen a fortalecer la facultad de esclarecer los pensamientos, generando un comportamiento estable ante cualquier contexto.

Con respecto a la correlación de la dimensión sexismo benevolente con las dimensiones la variable agencia personal, se confirma la hipótesis específica (b), pues evidencia una correlación inversa. Estos resultados poseen semejanza con la demostrada por Valderrama (2019), ya que las dimensiones de violencia de género con el rendimiento académico poseen una correlación inversa, considerando por la propia autora, que mientras mayor sea la violencia, menor sea el rendimiento académico. Es decir, al desenvolverse en ámbitos que ejerzan favoreciendo el predominio de la violencia de género, así se considere como una “broma”, si esta posee un conducto que guía intencionalmente hacia la minimización de valor como ser humano, sobre todo hacia la mujer, va a generar que las capacidades personales disminuyan optando por una situación de conformismo.

Los niveles de sexismo ambivalente en sus dos dimensiones, predominó el nivel bajo representando el 80% en sexismo hostil y el 56% en benevolente en la muestra total. Rojas (2020) encontró que el 62% en la dimensión humillación no manifestaban esa violencia, al igual que en castigo emocional con el 57%, sin embargo. Porcentaje considerados importantes encontrados en Rojas (2020), pues poseen semejanzas para considerarlos como parte del sexismo. Los resultados de ambas investigaciones representan la existencia poco notoria de la violencia, esto puede estar influenciado a que, en ambos casos la población estudiada fueron universitarios. Generando una posible relación entre el nivel de estudios para que los índices de violencia prevalezcan bajos.

Los niveles de agencia personal el nivel medió predominó con el 59.3% del total. Este resultado tiene semejanza con lo encontrado con García y Quintana (2019) en Ayacucho, pues en los dos grupos de permanencia del programa JUNTOS en comparación, el grupo con menos de dos años (143) y el grupo con permanencia mayor a tres años (164), presentaron un nivel medio de agencia personal con el 69% y 64% respectivamente. Sin embargo, las personas que tenía una permanencia superior a los 3 años, poseían tendencia alta. Es decir, el tiempo de permanencia en el programa favorece la agencia, fortaleciendo esta capacidad. Esto da a entender que, mientras más rodeado se está de lugares o

ámbitos de brinden herramientas para fortalecer capacidades, el nivel agéntico tiende a ascender, reforzando la autonomía y la decisión libre de optar por situación que lo favorezcan como ser humano.

En el análisis descriptivo de los componentes que comprenden el sexismo ambivalente se encontró que la muestra de la investigación la media más elevada fue la diferenciación complementaria de género, componente del sexismo benevolente, es decir, los participantes están de acuerdo que las mujeres poseen rasgos o atributos positivos como característica femenina ya sea como resignación o entrega (Cruz et al. 2005). La diferenciación competitiva de género, componente del sexismo hostil, evidenció una media alta, pero la más baja dentro de la investigación, es decir los participantes están de acuerdo que, de alguna manera los varones muestran o poseen cualidades para liderar o gobernar ámbitos sociales (como la familia), o institucionales (Cruz et al. 2005). En el presente estudio, para la obtención de los resultados contó con validez interna, considerándose que los participantes cumplan con las características de investigación. Además, los instrumentos empleados poseen validez y confiabilidad, pues fueron sometidos al proceso de criterio de 5 jueces, y mostraron una confiabilidad favorable. Asimismo, se logró alcanzar la cantidad de participantes necesarios, mediante la modalidad virtual.

Los resultados encontrados en la investigación, no se pueden generalizar para el contexto peruano a nivel nacional, puesto que, en el estudio solo se consideró a estudiantes universitarios de Lima, sin considerar los demás departamentos y regiones del país, así como su contexto cultural. Sin embargo, el método empleado en la investigación si puede ser utilizadas en próximas investigaciones puesto que son herramientas que facilitan el acceso a mayor información del estudio.

Dentro de las limitaciones encontradas durante el desarrollo de la investigación, la más evidente, fue la carencia de investigaciones similares como el que se planteó en este estudio, en especial sobre agencia personal, ya que, tanto a nivel local, nacional e internacional aún es una variable nueva en el campo de investigación. La mayoría de resultados, las investigaciones muestran similitud.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: se afirma la existencia de una correlación inversa entre el sexismo ambivalente (hostil y benevolente) con agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, es decir, mientras mayor sea el sexismo (hostil o benevolente), menor será la agencia personal.

SEGUNDA: tanto los varones como las mujeres, manifiestan el sexismo en su forma ambivalente y la agencia personal. Sin embargo, el sexo masculino evidencia ligeramente mayor su expresión entre ambas variables. Esto, posiblemente se da puesto que, en la actualidad se sigue viendo al varón con mayores capacidades frente a la mujer.

TERCERA: mientras mayor sea la expresión del sexismo en la manera de hostilidad, menor es experimentado la agencia personal. Puesto que, mientras la expresión hacia la mujer se da de manera agresiva, la agencia personal carece de estabilidad, disminuyendo su capacidad de control, autonomía y autoeficacia en su pensamiento y accionar.

CUARTA: la expresión del sexismo en su forma benevolente es mayor, menor es la experimentación de la agencia personal, disminuyendo su capacidad de autonomía.

QUINTA: los universitarios presentan un nivel bajo predominante del sexismo hostil y niveles de bajo a medio de la expresión del sexismo benevolente. Posiblemente, el nivel de educación sea un factor que influya para que la existencia de un nivel del sexismo ambivalente, no sea evidenciada notoriamente en sus dos expresiones.

SEXTA: Los universitarios presentan un nivel de bajo a medio de agencia personal, solo algunos expresan un nivel de agencia alto. Esto puede deberse a que, aun los adultos en formación profesional, suelen ser influenciados por su entorno o ámbito en la cual se desenvuelven, y de alguna u otra manera, buscan la aceptación del propio entorno, solo algunos son capaces de mantenerse firme en su decisión.

SÉPTIMA: la tendencia de los participantes de la investigación, es considerar que las mujeres poseen atributos positivos como la entrega y resignación, además, mantienen a la idea de superioridad del hombre. Esto puede ser el reflejo de haber crecido y desarrollado dentro de un contexto patriarcal.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** En la medida de lo posible, continuar con la realización de investigaciones con otras variables de estudio, y una muestra más amplia para comparar los resultados de esta investigación con las próximas con el fin de conocer alguna variación.
- 2.** Continuar con investigaciones sobre el sexismo o violencia de género y la relación que tiene con la agencia personal, en distintas poblaciones tomando en cuenta el contexto cultural para conocer si estas influyen o no.
- 3.** Ampliar las investigaciones, considerando a personas con estudios superiores y sin estudios superiores, y condición socioeconómica, para lograr comparar los resultados y conocer si verdaderamente el nivel de estudios influye en los resultados.
- 4.** Incentivar la creación de instrumentos diseñados al contexto peruano, en especial sobre agencia personal, ya que, la existencia de un instrumento como tal que logre medir la variable en mención, aún no está evidenciada.
- 5.** Fomentar la creación de programas sociales que ponga en énfasis en el conocimiento y desarrollo de la agencia personal en diferentes contextos sociales y culturales.

REFERENCIAS

- Abanto, I. (2017). *Sentido de comunidad, participación comunitaria y agencia personal en habitantes de un asentamiento humano del distrito de San Martín de Porres en Lima* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9759/Abanto%20Hurtado%20Ingrid_Sentido%20de%20comunidad%2c%20Participaci%3b3n%20comunitaria%20y%20Agencia%20personal1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Allport, G. (1955). *La naturaleza del prejuicio* (Trad. Malfé, R.). Temas Editorial Universitaria de Buenos Aires. (Trabajo original publicado en 1954).
- Arechederra, A. (2010). La violencia masculina contra las mujeres en las relaciones de pareja. Proceso y consecuencia. En Ana García-Mina (cord.), *Violencia contra las mujeres en la pareja: claves de análisis y de intervención* (p. 22). <https://books.google.com.pe/books?id=3Acs3NnJ9j4C&printsec=frontcover&dq=violencia+contra+la+mujer+libros&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj6Lip243IAhWDv1kKHYiPAaEQ6AEIQzAF#v=onepage&q=violencia%20contra%20la%20mujer%20libros&f=false>
- Arias, F. (2012). *Proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6ta. Ed.). Editorial Episteme. <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION%3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arnosó, A., Ibabe, I., Arnosó M. y Elgorriafa. (2017). El sexismo como predictor de la violencia de pareja en un contexto multicultural. *Anuario de Psicología Jurídica*. 27 (9-20). <http://dx.doi.org/10.1016/j.apj.2017.02.001>
- Asociación Médica Mundial. (2017). *Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*.

<https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bautista, N. (2016). De víctima a victimaria: la mujer en la crianza de los hijos. *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 1 (12); 83-96. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67945904006.pdf>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom. <http://www.rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Beli, L., Pérez, M. y Suárez, D. (26 de noviembre de 2016). *Androcentrismo y sexismo en filosofía: la necesidad de generar una comunidad de filósofas*. [Sesión de conferencia]. Consejo Nacional de la Mujer y Ministerio de Modernización de la Nación, Buenos Aires, Argentina. https://www.academia.edu/30156394/Androcentrismo_y_sexismo_en_Filosof%C3%ADa._La_necesidad_de_generar_una_comunidad_de_fil%C3%B3sofas_Charla_en_Hacke_a_la_violencia_contra_las_mujeres_2016
-
- Berlanga, V., y Rubio, M. (2012). Clasificación de pruebas no paramétricas. Como aplicarlas en SPSS. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació REIRE*. 5 (2), 101-113. <https://www.raco.cat/index.php/REIRE/article/download/255793/342836>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3era. Ed.). Pearson Educación. <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bosch, E., Ferrer, V. y Alzamora, A. (2006). *El laberinto patriarcal: reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*. Anthropos.

<https://books.google.com.pe/books?id=WUkLjZhzjfkC&pg=PA91&dq=violencia+de+genero+psicologia+social&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi2hsStrZDIAhWjp1kKHRIeATEQ6AEIRzAF#v=onepage&q=violencia%20de%20genero%20psicologia%20social&f=false>

Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano* (Trad. Devoto, A.). Ediciones Paidós. (Trabajo original publicado en 1979).

Cabezas, E., Andrade, D, y Torres J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Cárdenas, M y Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G*Power: Complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en Psicología. *Salud y Sociedad*, 2 (2) 210-224

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_

Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales* (3era. Ed.). <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS.pdf>

Cohen, J. (1988). *Statiscal power analysis for the behavioral sciences*. (2da ed). Lawrence Erlbaum Associates LEA. <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

- Crespo, E. (1995). *Introducción a la psicología social*. Editorial Universitas S. A.
https://eprints.ucm.es/13929/1/Introduccion_psi_soc.pdf
- Cruz, C., Zempoaltecatl, V. & Correa, F. (2005). Perfiles de sexismo en la ciudad de México: validación del cuestionario de medición de sexismo ambivalente. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 2 (10), 381-395.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29210212.pdf>
- Expósito, F., Moya, M. & Glick, P. (1998). Sexismo Ambivalente: Medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 2 (13), 159-169.
<https://www.uv.es/~friasnav/LecturaCompl1.pdf>
- García, B. y Quintana, A. (2019). Agencia personal y Empoderamiento en beneficiarias del programa Juntos, Ayacucho. *Revista de Investigación en Psicología*, 2 (22), 303-312. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i.17430>
- Gil, E. y Lloret, I. (2007). La violencia de género. Editorial UOC.
<https://books.google.com.pe/books?id=m7qX77Gc39kC&printsec=frontcover&dq=violencia+de+genero+libros&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiO56PV67bpAhUGc98KHZsVD94Q6AEIOTAC#v=onepage&q=violencia%20de%20genero%20libros&f=false>
- González, I. y Díaz, R. (2019). Efecto de la creencia en el mundo justo sobre el sexismo ambivalente. *Psicología Iberoamericana*, 27 (2).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/1339/133962309005/index.html>
- Guillen, O. y Valderrama, S. (2014). Guía para elaborar la tesis universitaria, escuela de posgrado. Ando Educando.
https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA_PARA_ELABORAR_LA_TESIS_UNIVERSITARIA_ESCUELA_DE_POSGRADO
- Glick, P. & Fiske, S. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of personality and social Psychology*, 3 (70), 491-512.

<https://pdfs.semanticscholar.org/c580/4799fdcd1eab0563a45fc0b0a5715f6b8d0e.pdf>

Gyr, E. (2019). *Vínculo parental y agencia personal y empoderamiento en estudiantes de una universidad privada de Lima* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15009/Gyr_Mor%c3%b3n_V%c3%adnculo_parental_agencia1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Goldeberg, P. (1968). Are women prejudiced against women? *Trasnsaction*, 5, 28-30. <https://doi.org/10.1007/BF03180445>

Guttentag, M., & Secord, P. (1983). *Too many women?* Beverly Hills,

Hernández, I. (2014). *Violencia de género una mirada desde la sociología*. Editorial Científico – Técnica. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/libros/libros-000059.pdf>

Herrera, M. (2015). *Relación entre sexismo ambivalente y violencia de pareja íntima según nivel educativo* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/61777/HERRERA_HIDALGO_MARIA_RELACION_EDUCATIVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Informe Estadístico Violencia en cifras. (Enero, 2019). *Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables*. https://www.mimp.gob.pe/contigo/contenidos/publicar-articulos/server/php/files/informe-estadistico-01-2019_PNCVFS-UGIGC.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Los feminicidios y la violencia contra la mujer en el Perú, 2015 – 2018*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1659/Libro.pdf

- Juárez-Hernández, L. y Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido en un instrumento de investigación. *Espacios*, 53 (38), 23. <http://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.html>
- Kabeer, N. (1999). *The conditions and consequences of choice: reflections on the measurement of womens empowerment*. [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/31EEF181BEC398A380256B67005B720A/\\$file/dp108.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/31EEF181BEC398A380256B67005B720A/$file/dp108.pdf)
- Kagitcibasi, C. (2005). Autonomy and Relatedness in Cultural Context: Implications for Self and Family. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(4), 403-422
- Krug, E., Dahlberg, L., Mercy, J., Zwi, A. & Lozano, R. (2002). *World report on violence and health*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng.pdf;jsessionid=9C042BF14245EE2FEADDD414DC0B5203?sequence=1
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Dipòsit Digital de Documents Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Lorca, S., Carrera, X. y Casanovas, M. (2016). Análisis de herramientas gratuitas para el diseño de cuestionarios on-line. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 49, 91-104. <http://dx.doi.org/10.12795/pixelbit.2016.i49.06>
- Maletta, H. (2009). *Epistemología aplicada: Metodología y técnica de la producción científica*. Editorial de la Universidad del Pacifico. <http://cies.org.pe/sites/default/files/files/otrasinvestigaciones/archivos/epistemologia-y-tecnica-de-la-produccion-cientifica.pdf>
- Martínez, R. Hernández, J. y Hernández, V. (2014). *Psicometría*. Alianza Editorial. España.

- Mora, F. (2011). Experiencia en el uso de encuestas en línea para la evaluación diagnóstica y final de un curso virtual. *Tecnología en Marcha*, 24 (4), 96-104. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4835571.pdf>
- Moral, J., López, F., Díaz, R. y Cienfuegos, Y. (2011). Diferencias de género en afrontamiento y violencia en la pareja. *Revista CES Psicología*, 2 (4) 29-46.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación: diseño y ejecución*. Ediciones de la U. <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *The world's women 2015: trends and statistics*. Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division. https://unstats.un.org/unsd/gender/downloads/WorldsWomen2015_report.pdf
- Padilla, K. (2011). *Agencia personal y estereotipos de roles de género en un grupo de mujeres microempresarias* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4631/PADILLA_MALCA_KARINA_AGENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pick, S., Givaudan, M y Poortinga, Y. (2003). Sexuality and life skills education a multistrategy intervention in Mexico. *American Psychologist*, 3 (58), 230-234. https://www.researchgate.net/profile/Martha_Givaudan/publication/10738946_Sexuality_and_Life_Skills_Education_A_Multistrategy_Intervention_in_Mexico/links/53e2480a0cf24f90ff65d881/Sexuality-and-Life-Skills-Education-A-Multistrategy-Intervention-in-Mexico.pdf?origin=publication_detail
- Pick, S., Poortinga, Y. y Givaudan, M. (2003). Integrating intervention theory and strategy in culture-sensitive health promotions programs. *Professional Psychology: Research and Practice*, 4 (34), 422-429.

https://www.researchgate.net/publication/247434815_Integrating_Intervention_Theory_and_Strategy_in_Culture-Sensitive_Health_Promotion_Programs

Pick, S., Sirkin, J., Ortega, I., Osorio, P., Martínez, R., Xocolotzin, U & Givaudan, M. (2007). Escala para medir Agencia personal y empoderamiento (ESAGE). *Revista Interamericana de psicología*, 3 (41), p. 295-304. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28441304.pdf>

Reategui, L y Borceyú, N. (2019). *Sexismo ambivalente y violencia en las relaciones de pareja en estudiantes de una universidad de Trujillo* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/607/1/018200294J_018200277H_M_2019.pdf

Rojas, E. (2020). Violencia en la relación de pareja, regulación emocional y asertividad en estudiantes de educación superior, Nuevo Chimbote-2019 [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43468/Rojas_CEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Roy, I., Rivas, R., Pérez, M. y Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66 (3) 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>

Salinas, P y Cárdenas, M. (2009). *Métodos de investigación social*. (2ed). Editorial Quipus CIESPAL. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=55376>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sen, A. (1999). *Development as freedom*. <http://fs2.american.edu/dfagel/www/Philosophers/Sen/DevelopmentAsFreedomIntroNch1NEW.pdf>

Siurana, J. (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas* 22 (1), 121-157. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006

Sistema de procesamiento y generación de información de universidades para el informe bienal de universidades SIBE. (2019). Estadísticas de universidades 2019. <https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>

Supo, J. (2014). *Cómo elegir una muestra: Técnicas para seleccionar una muestra representativa*. BIOESTADISTICO E. I. R. L.

Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Pensamiento y acción*, 5, 145-154. Recuperado de: http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf

Torrice, E., Santín, C., Andrés, M., Menéndez, S. & López, M. (2002). El modelo ecológico de Bronfenbrenner como marco teórico de la Psicooncología. *Anales de la Psicología.*, 18 (1), 45-59. https://www.um.es/analesps/v18/v18_1/03-18_1.pdf

Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. (Agosto, 2015). *Organización de las Naciones Unidas*. <https://undocs.org/es/A/69/L.85c>

United Nations Office on Drugs and Crime. (2018). Global Study on Homocidy: Gender-related Killing of women and girls. https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/GSH2018/GSH18_Gender-related_killing_of_women_and_girls.pdf

- Valderrama, E. (2019). *Violencia de género y rendimiento académico en estudiantes de enfermería técnica, San Juan de Lurigancho, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29205/Valderrama_MEE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdés, A., Vera, J. y Martínez, E. (2012). Competencias científicas en estudiantes de postgrado de ciencias naturales e ingenierías. *Revista Electrónica Sinéctica*. 39, 1-16. <https://redalyc.org/pdf/998/99826889012.pdf>
- Varela, N. (2017). *Íbamos a ser reinas: Mentiras y complicaciones que sustentan la violencia contra las mujeres*. S.A. EDICIONES B. <https://books.google.com.pe/books?id=un45DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=violencia+contra+la+mujer+libros&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj6lLip243IAhWDv1kKHYYiPAaEQ6AEIWDAl#v=onepage&q=violencia%20contra%20la%20mujer%20libros&f=false>

ANEXOS

Anexo A - Matriz de Consistencia

Tabla 9

Matriz de consistencia

TÍTULO AUTORA	Sexismo ambivalente y agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020. Jimenez Proleón, Brenda Ivana				
<p>Problema General ¿Cuál es la relación estadística entre sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020?</p>	<p>Objetivo General Identificar la relación entre sexismo ambivalente (hostil y benevolente) con agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020.</p> <p>Objetivos específicos: Establecer la relación sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y agencia personal según sexo en estudiantes universitarios de Lima, 2020</p> <p>Establecer relación entre la dimensión sexismo hostil con las dimensiones de agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020.</p> <p>Establecer relación entre la dimensión sexismo benevolente con las dimensiones de agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020. Identificar el nivel de predominancia de sexismo ambivalente (hostil y benevolente) en estudiantes universitarios de Lima, 2020.</p> <p>Identificar el nivel de predominancia de agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020</p> <p>Describir los componentes del sexismo ambivalente.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación estadística inversa entre sexismo ambivalente hostil y benevolente) y agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020</p> <p>Hipótesis Especificas Existe una relación estadística inversa significativa entre la dimensión sexismo hostil con las dimensiones de agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020.</p> <p>Existe una relación estadística inversa significativa entre la dimensión sexismo benevolente con las dimensiones de agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020</p>	<p>Justificación Teórica Ambas variables no han sido objeto de estudio de manera conjunta en una población universitaria, por ello esta investigación generará mayores opciones de estudio y enriquecerá el conocimiento científico.</p> <p>Práctica Permitirá propiciar a futuros estudios de las variables en mención para aplicaciones de programas, en la creación de instrumentos y estrategias en las diferentes realidades que presenta cada población.</p> <p>Metodológica Permitirá estudiar la variable agencia personal, desde una metodología con instrumentos validados, el cual facilitará a investigaciones futuras en su método de estudio y relación inversa con el sexismo.</p> <p>Social El estudio será significativo en la medida que permita conocer la autonomía de la mujer actual frente a una situación de prejuicio e inferioridad.</p>	<p>Método - Tipo: básico, descriptivo correlacional -Diseño: no experimental, transversal.</p> <p>Población -Estudiantes universitarios de Lima Muestra:</p> <p>Estadísticos - V. de Aiken -Consistencia interna, alfa de Crombach -Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov -Validez de Criterio -Matriz de correlaciones</p>	<p>Instrumento Cuestionario de medición del Sexismo Ambivalente Dimensiones: - Sexismo hostil -Sexismo benevolente Número de ítems: 25 Escala: tipo Likert</p> <p>Escala para medir Agencia personal (ESAGE) Dimensiones: - Control - Autoeficacia - Autonomía N° de ítems: 35 ítems.</p>

Anexo B

Tabla 10

Operacionalización de la variable Sexismo ambivalente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Componentes	Ítems	Escala de medición
Sexismo Ambivalente	Glick y Fiste (1996) sostienen que sexismo es de hecho un prejuicio, marcado por una profunda ambivalencia, en lugar de una antipatía uniforme hacia mujer, compuesta por la hostilidad (prejuicio) y benevolencia (actitudes "positivas" estereotipadas)	La variable sexismo ambivalentes será medido a través del Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente validado por Cruz, Zempoaltecatl y Correa (2005). Conformada por 2 dimensiones con un total de 25 ítems, con respuesta de tipo Likert con opciones de 1 (totalmente falso) a 6 (totalmente falso).	Sexismo hostil	Diferenciación competitiva de género	3, 19, 21, 24	Likert, donde: Totalmente en desacuerdo (1) Casi en total desacuerdo (2)
				Paternalismo dominador	7, 8, 12, 14, 20	
			Sexismo benevolente	Dominación heterosexual	1, 2, 4, 9	Un poco en desacuerdo (3)
				Diferenciación Complementaria de género	5, 6, 15, 23	Un poco de acuerdo (4)
			Sexismo benevolente	Paternalismo protector	11, 16, 17, 18	Casi en total acuerdo (5)
				Intimidad heterosexual	10, 13, 22, 25	Totalmente de acuerdo (6)

Tabla 11

Operacionalización de la variable Agencia Personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Agencia personal	Pick et al (2007) consideran un concepto abarcador (paraguas) que captura diversos aspectos de un funcionamiento individual, saludable y competente	La variable agencia Personal será medido a través de la Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE) creado por Pick et al (2007). Conformada por 2 variables con un total de 42 ítems con respuesta de tipo Likert con opciones de 0 (casi siempre) a 3 (casi nunca). Por temas de investigación, se empleara solo 1 variable (agencia personal) conformada por 3 dimensiones	Control	Control externo	1, 3, 6, 8, 12, 14, 15, 17, 25, 28, 29	Escala ordinal, tipo Likert, donde: siempre (0) Casi siempre (1) Casi nunca (2) Nunca (3)
				Control interno		
			Autoeficacia	Búsqueda de alcanzar metas	4, 9, 11, 13, 18, 19, 21, 26, 31, 33	
				Superar dificultades		
Autonomía	Voluntad propia	2, 5, 7, 10, 16, 20, 22, 23, 24, 27, 30, 32, 34, 35				
	Búsqueda de soluciones personales					
Autonomía	Capacidad para actuar independiente mente y colectivamente	27, 30, 32, 34, 35				

Instrumento 2 – Variable: Agencia Personal
Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE)

Susan Pick, Jenna Sirkin, Isaac Ortega, Pavel Osorio, Rocío Martínez, Ulises Xocolotzin y Martha Givaudan (2007)

INSTRUCCIONES: Para cada una de las siguientes afirmaciones, marque con una “X” la expuesta que mejor lo caracterice: casi nunca, pocas veces, muchas veces o casi siempre. Es muy importante que sea honesto/a al responder, es decir, que conteste con base en lo que usted realmente hace, piensa y siente, y no en lo que cree que sería lo mejor o en lo que otras personas harían.

Ejemplos:

	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Me gusta trabajar			X	

Si a usted “casi siempre” le gusta trabajar

Cumplo con mis pagos		X		
----------------------	--	---	--	--

Si usted “casi nunca” cumple con sus pagos

	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1. Me cuesta trabajo terminar lo que estoy haciendo				
2. Me gusta ser el primero en hacer cosas nuevas				
3. Dejo las cosas a medias				
4. Busco solución a un problema, aunque otros me digan no hay				
5. Me da pena cobrar lo que me deben				
6. Cumplir con los planes tengo, está fuera de mi Control				
7. Me gusta tener responsabilidades				
8. Hago menos cosas de las que soy capaz				
9. Me es difícil saber con quién cuento				
10. Sé por qué pasan las cosas				
11. Me es difícil saber qué esperar de la vida				
12. Me es fácil tomar decisiones				
13. Me da pena hablar en público				
14. Sólo le echo ganas a lo que es fácil				
15. Siento que tengo poco control sobre lo que me pasa				
16. Pienso que este mundo lo dirigen aquellos que tienen poder				
17. Me siento incapaz de cumplir lo que me propongo				
18. Me desespero ante situaciones difíciles				
19. Tengo que aguantarme la vida que me tocó				
20. Le doy demasiada importancia a las opiniones de los demás				
21. Me da miedo que me elogien				
22. Cuando tengo un problema, sé lo que necesito para solucionarlo				
23. Tengo iniciativa para hacer las cosas				
24. Es mejor tomar decisiones que esperar a ver lo que pasa				
25. Me siento inseguro con mis decisiones				
26. Hago lo que creo que es mejor para mí, sin importar lo que otros crean				
27. Conozco las leyes de mi país				
28. Me es difícil expresar mi opinión públicamente				
29. Me da pena equivocarme				
30. Me quejo con las autoridades cuando hay abuso				
31. Lo que ocurre en mi vida está bajo mi control				
32. Encuentro soluciones novedosas a los problemas difíciles				
33. Tapo mis errores para que nadie se dé cuenta				
34. Prefiero que las cosas ocurran de manera espontánea en vez de planearlas				
35. Exijo mis derechos aunque otros no estén de acuerdo				

Formulario de participación virtual:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeC8IQEPNucoHhjPWtUTyXnUrmNEZo-v5f1HPbCE7gWLSUS9g/viewform>



Sexismo ambivalente y Agencia Personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020

Buen día estimado estudiante!

Con el debido respeto le extiendo un cordial saludo e invito a participar en mi investigación.

Mi nombre es Brenda Ivana Jimenez Proleón, estudiante de la Universidad César Vallejo, esta investigación la dirijo como parte del Informe de investigación para obtener el grado de licenciada en Psicología. La meta de este estudio es establecer la relación entre Sexismo ambivalente con agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020.

***Obligatorio**

accede a participar en este estudio, se le pedirá datos generales, además de completar dos cuestionarios, esto tomara aproximadamente 20 minutos de su tiempo la cual deberá responder con sinceridad. Dada la naturaleza de la investigación, no existen respuestas correctas e incorrectas. Recuerda, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación ni se entregarán resultados a nivel individual. Esta investigación está supervisada por Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz (rquirozf@ucv.edu.pe). Desde ya agradecemos su participación y la predisposición. *

Sí, acepto.

Siguiente



 Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Anexo D

Carta de Presentación a institución (prueba piloto)



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 15 de Noviembre de 2019

CARTA INV. N° 428 -2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Dr. CESAR ABTONIO BUENDIA ROMERO
RECTOR
Universidad Católica Sede Sapientae
Esquina Constelaciones y Sol de Oro S/N, Urb. Sol de Oro

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para **JIMENEZ PROLEON, BRENDA IVANA**, estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



Autorizado



Anexo E: Carta de solicitud de autorización del instrumento

Variable: Sexismo ambivalente



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 11 de Mayo de 2020

CARTA INV. N°0117-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Autores:

- Christian Cruz Torre
- Verónica Alonso Zempoaltecatl
- Fredi Correa Romero

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta **JIMENEZ PROLEÓN BRENDA IVANA**, con DNI N° 77146478 estudiante de último año de la escuela de Psicología de nuestra casa de estudio; con código de matrícula N° 6700178755 quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado "**SEXISMO AMBIVALENTE Y AGENCIA PERSONAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LIMA, 2020**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionado una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, solo para fines académicos, y así prosiga con el desarrollo de su proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MBA Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la E.P. de Psicología
UCV – Lima Norte

Variable: Agencia Personal



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 11 de Mayo de 2020

CARTA INV. N°0118-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Autores:

- Susan Pick
- Jenna Sirkin
- Isaac Ortega
- Pavel Osorio
- Rocío Martínez
- Ulises Xocolotzin
- Martha Givaudan

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta **JIMENEZ PROLEÓN BRENDA IVANA**, con DNI N° 77146478 estudiante de último año de la escuela de Psicología de nuestra casa de estudio; con código de matrícula N° 6700178755 quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado "**SEXISMO AMBIVALENTE Y AGENCIA PERSONAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LIMA, 2020**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionado una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, solo para fines académicos, y así prosiga con el desarrollo de su proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MBA Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la E.P. de Psicología
UCV – Lima Norte

Anexo F: Autorización del uso del instrumento

Cuestionario de medición del Sexismo Ambivalente

Autorización para empleo de cuestionario para investigación

Recibidos x

 **Brenda Jimenez Proleón** <proleon83@gmail.com>
para veronica_z_a

lun., 23 sep. 23:09

Buenas noches Srta. Verónica Zempoaltecatl Alonso.

Le escribe Brenda Jimenez, estudiante de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú.

Le escribo para solicitarle autorización del CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DEL SEXISMO AMBIVALENTE. Pues, estoy realizando una investigación y, una de la variables de estudio es el Sexismo, por ello, es importante contar con autorización.

Asimismo, pedirle por favor, facilitarme el protocolo y base de datos para la corrección.

Espero su pronta respuesta.

Gracias de antemano.

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.

 **Christian** <cassiel.79@gmail.com>
para mí

29 sep. 2019 20:17

Estimada Brenda Jiménez:

Muchas gracias por tu interés en esta investigación. En el siguiente vínculo puedes descargar el formato para aplicar el Inventario de Sexismo Ambivalente. En el mismo formato se incluyen ya las instrucciones. Al ser un instrumento para investigación no contamos con un proceso de estandarización, por lo que solo se interpreta con base en la escala Likert del mismo instrumento.

https://www.researchgate.net/publication/336132113_Inventario_de_Sexismo_Ambivalente_formato

Espero te sea de utilidad. Éxito en tu investigación.

El mar., 24 de sep. de 2019 a la(s) 00:34, Verónica z (veronica_z_a@hotmail.com) escribió:
Otra clienta, te lo mando porque eres más buena onditita con los bebés investigadores.

Abrazos,

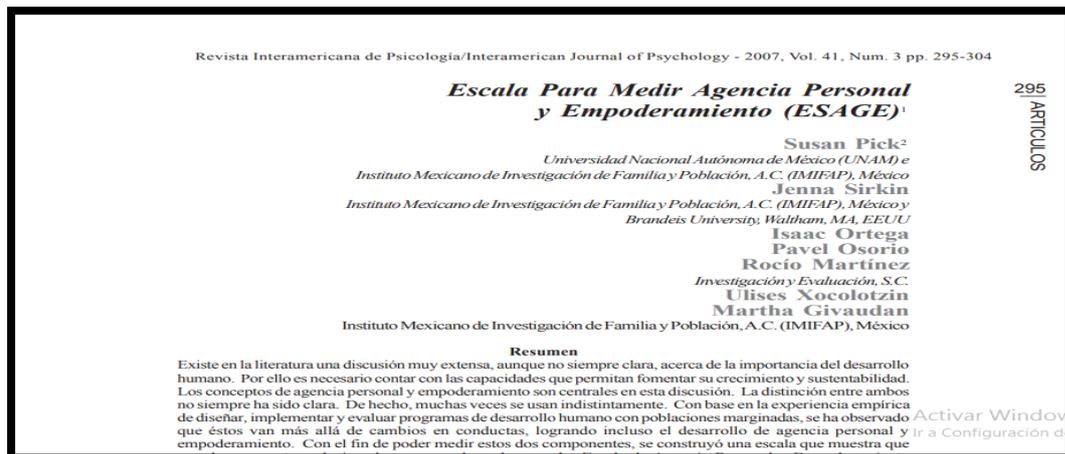
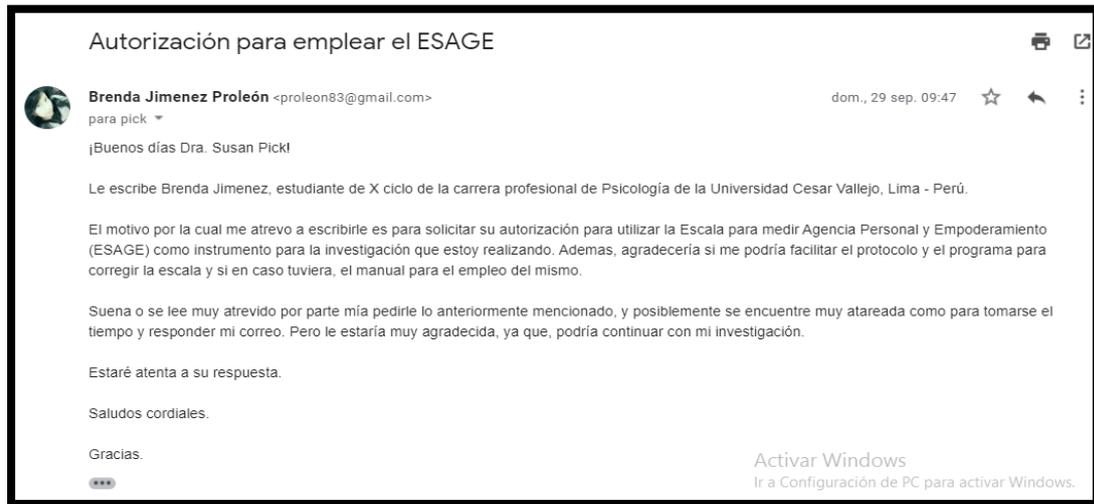
Vero

----- Mensaje reenviado -----

De: Brenda Jimenez Proleón <proleon83@gmail.com>
Fecha: 23 sep 2019 11:09 p. m.
Asunto: Autorización para empleo de cuestionario para investigación
Para: veronica_z_a@hotmail.com
Cc:

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.

Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE)



Instrumento obtenido de una revista:

Revista: Interamerican Journal of Psychology

ISSN: 0034-9690

Enlace de dirección: <https://www.redalyc.org/pdf/284/28441304.pdf>

Anexo G

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Brenda Ivana Jimenez Proleón, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, como parte de su proyecto de investigación de licenciatura en Psicología. La meta de este estudio es establecer la relación entre Sexismo ambivalente con agencia personal en estudiantes universitarios de Lima, 2020.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar dos cuestionarios, esto tomara aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Asimismo, las respuestas serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Asimismo, no se entregaran resultados a nivel individual.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si algunas de las pregunta durante los cuestionarios le parecen incomodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya agradecemos su participación y la predisposición.

Accedemos la participación en esta investigación, conducida Brenda Ivana Jimenez Proleón.

Se reconoce que la información recolectada por la investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento nos será entregada, y que por la naturaleza del estudio no puedo pedir resultados individuales. Para esto, puedo contactar a Brenda Ivana Jimenez Proleón al mail: proleon83@gmail.com.

Firma (investigadora)

Fecha

Anexo H
Resultados de la prueba Piloto

Tabla 12

Distribución de los participantes

EDAD	CANTIDAD	%
18 – 23 años	100	100

En la tabla se puede apreciar que, en la tabla de los participantes de la prueba piloto las participantes comprenden edades entre los 18 a 23 años.

Tabla 13

Distribución de la muestra según carreras profesionales

CARRERAS PROFESIONALES	CANTIDAD	CICLO ACADÉMICO	%
Educación inicial	63	5to	63.0
Enfermería	37		37.0
Total	100		100

En la tabla de distribución de los participantes de la prueba piloto, las estudiantes matriculadas en las carreras profesionales, donde se observa que 63 participantes pertenecen a las carrera de Educación inicial de 5to ciclo, representando el 42%. Por su parte, la carrera de Enfermería 37 de las participantes están matriculadas en el 5to ciclo de la carrera, representando el 37% de la muestra.

Confiabilidad y validez

Instrumento 1: Sexismo ambivalente

Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente

Tabla 14

Evidencia de validez de contenido del Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente según el V de Aiken

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V. AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

En la tabla se puede apreciar la participación de 5 jueces expertos para la validación del instrumento de sexismo ambivalente. La validez general para cada ítem (1.00) es el mayor posible, indicando que existe acuerdo perfecto entre los jueces expertos. En cuanto a la claridad que representa el instrumento, el por unanimidad los jueces expertos lo consideran que los ítems emplean un lenguaje adecuado para la interpretación de los ítems para la variable de empleo. Por otro lado, con respecto a pertinencia, la totalidad de los jueces expertos consideran los argumentos adecuados de cada ítem para la variable de empleo. Por último, Los 5 jueces expertos, en relevancia, consideran significativos cada ítem para la variable de empleo.

Tabla 15*Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces del Cuestionario de medición del Sexismo Ambivalente*

		JUEZ1	JUEZ2	JUEZ3	JUEZ4	JUEZ5	
	ITEM ORIGINAL	Mg. Milagros Cubas Peti	Dr. Percy Martín Laucata Alarcón	Mg. Edith Amelia Rodríguez Mory	Lic. Miguel Angel Ninahuanca Arone	Mg. Rocío del Pilar Cavero Reap	ITEM REVISADO
		CPP 21036	CPP 16781	CPP 2716	CPP 7796	CPP 62471	
Ítem 24	Las mujeres deberían dejar en manos de un hombre las decisiones cruciales de la familia	-	-	-	Las mujeres deberían dejar en las manos hombre las decisiones importantes de la familia	-	<i>Igual a la original</i>
Ítem 25	Los hombres que no tienen pareja corren mayor peligro de echar a perder su vida	-	-	-	Los hombres que no tienen pareja corren mayor peligro de llevar su vida a perder	-	<i>Igual a la original</i>

Análisis de ítems

Tabla 16

Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión Sexismo hostil del Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente

Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Condición
S1	2.54	1.141	.483	-.420	.393	.613	SI
S2	3.55	1.258	-.674	-.422	-.037	.825	SI
S3	2.59	1.215	.113	-.922	.550	.804	SI
S4	2.81	1.212	-.113	-1.149	.672	.782	SI
S7	2.57	1.225	.037	-1.271	.549	.733	SI
S8	2.67	1.248	-.015	-1.076	.642	.617	SI
S9	2.11	1.517	.962	-.691	.430	.730	SI
S12	2.48	1.259	.542	-.701	.559	.846	SI
S14	2.80	1.189	.177	-.703	.544	.781	SI
S19	2.29	1.113	.523	-.578	.527	.748	SI
S20	2.37	1.152	.487	-.528	.671	.713	SI
S21	2.67	1.190	.228	-.717	.470	.741	SI
S24	2.46	1.210	.410	-.666	.542	.770	SI

Nota: M = Media; DE = Desviación Estándar; g1 = Coeficiente de asimetría de Fisher; g2 = Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC = Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación y h2 = Comunalidad.

Tabla 17

Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión Sexismo benevolente del Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente

Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Condición
S5	2.67	1.173	.252	-.772	.413	.453	SI
S6	3.57	1.312	-.552	-.864	-.150	.753	SI
S10	3.39	1.230	-.455	-.457	-.137	.745	SI
S11	2.44	1.305	.384	-1.057	.586	.693	SI
S13	2.87	1.236	-.075	-.840	.383	.472	SI
S15	2.12	1.047	.779	.325	.372	.582	SI
S16	2.67	1.303	.135	-1.090	.359	.551	SI
S17	2.55	1.258	.381	-.905	.506	.533	SI
S18	2.35	1.132	.211	-1.189	.440	.679	SI
S22	2.62	1.254	.130	-1.116	.385	.687	SI
S23	2.40	1.279	.567	-.674	.589	.937	SI
S25	2.40	1.279	.567	-.674	.589	.937	SI

Nota: M = Media; DE = Desviación Estándar; g1 = Coeficiente de asimetría de Fisher; g2 = Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC = Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación y h2 = Comunalidad.

Confiabilidad del alfa de Cronbach y omega

Tabla 18

Confiabilidad de alfa de Cronbach y Omega del Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente.

	Cronbach's α	McDonald's ω	N de elementos
Sexismo Hostil	0.843	0.854	13
Sexismo benevolente	0.717	0.748	12

Percentil de la variable

Tabla 19

Percentiles de las dimensiones del Cuestionario de Medición del Sexismo Ambivalente

Pc	Sexismo ambivalente	
	Sexismo hostil	Sexismo benevolente
1	13,00	14,02
10	19,20	22,00
20	26,00	26,00
30	29,30	29,00
40	31,00	31,00
50	35,00	32,00
60	37,00	34,00
70	39,00	36,00
80	40,00	39,00
90	45,00	41,00
99	58,94	49,00

Instrumento 2: Agencia personal

Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE)

Tabla 20

Evidencia de validez de contenido Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento según el V de Aiken

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
26	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
27	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
28	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
29	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
31	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
32	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
33	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
34	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
35	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

En la tabla se puede apreciar la participación de 5 jueces expertos para la validación del instrumento de Agencia personal. En la validez general, se obtuvo el valor admisible (1.00), por lo que en la muestra final el instrumento no será modificado. Tanto en aspectos de claridad, pertinencia y relevancia. Los 5 jueces expertos, consideran significativos cada ítem para la variable en la investigación.

Tabla 21*Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de la Escala para medir Agencia Persona y Empoderamiento*

	JUEZ1	JUEZ3	JUEZ4	JUEZ5	JUEZ6	
ITEM ORIGINAL	Mg. Milagros Cubas Peti	Dr. Percy Martín Laucata Alarcón	Mg. Edith Amelia Rodríguez Mory	Lic. Miguel Angel Ninahuanca Arone	Mg. Rocío del Pilar Cavero Reap	ITEM REVISADO
	CPP 21036	CPP 16781	CPP 2716	CPP 7796	CPP 62471	
Ítem 13 Me da pena hablar en público	-	-	-	Me da vergüenza hablar en público	-	<i>Igual a la original</i>
Ítem 28 Me es difícil expresar mi opinión públicamente	-	-	-	Me es difícil expresar mi opinión en publico	-	<i>Igual a la original</i>
Ítem 26 Me da pena equivocarme	-	-	-	Me da vergüenza equivocarme	-	<i>Igual a la original</i>

Análisis de ítems

Tabla 22

Análisis descriptivo de ítems de la dimensión Control de la Escala Para medir Agencia Personal y Empoderamiento

Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Condición
A1	2.37	.837	-1.003	-.191	.304	.644	Revisar
A3	2.08	.992	-.670	-.757	.060	.294	SI
A6	2.01	1.059	-.541	-1.100	.199	.390	SI
A8	1.93	1.112	-.578	-1.062	.341	.524	SI
A12	1.95	1.149	-.634	-1.085	.466	.769	SI
A14	1.99	1.141	-.687	-1.013	.496	.460	SI
A15	1.95	1.140	-.693	-.967	.546	.688	SI
A17	2.23	.962	-.896	-.455	.584	.714	SI
A25	2.22	1.069	-1.061	-.304	.414	.769	SI
A28	2.27	.993	-1.200	.267	.549	.676	SI
A29	2.14	.899	-.878	.046	.496	.610	SI

Nota: M = Media; DE = Desviación Estándar; g1 = Coeficiente de asimetría de Fisher; g2 = Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC = Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación y h2 = Comunalidad.

Tabla 23

Análisis descriptivo de ítems de la dimensión Autoeficacia de la Escala Para medir Agencia Personal y Empoderamiento

Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Condición
A4	2.34	.867	-1.104	.249	.105	.671	SI
A9	2.17	.943	-.791	-.499	.482	.573	SI
A11	2.07	1.085	-.771	-.797	.427	.461	SI
A13	2.24	.976	-1.035	-.101	.534	.726	SI
A18	1.95	1.048	-.489	-1.061	.438	.617	REVISAR
A19	2.30	1.020	-1.218	.140	.408	.754	SI
A21	2.41	.830	-1.005	-.450	.480	.721	SI
A26	1.89	1.100	-.521	-1.080	.215	.612	SI
A31	2.02	1.044	-.638	-.879	.355	.582	REVISAR
A33	2.18	1.067	-.979	-.437	.290	.767	SI

Nota: M = Media; DE = Desviación Estándar; g1 = Coeficiente de asimetría de Fisher; g2 = Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC = Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación y h2 = Comunalidad.

Tabla 24

Análisis descriptivo de ítems de la dimensión Autonomía de la Escala Para medir Agencia Personal y Empoderamiento

Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Condición
A2	1.52	1.059	.025	-1.207	.184	.472	SI
A5	1.57	1.112	-.112	-1.328	.088	.477	SI
A7	1.57	1.148	-.073	-1.423	.334	.668	SI
A10	1.99	1.000	-.598	-.768	.224	.850	SI
A16	1.96	1.100	-.616	-.998	.188	.669	SI
A20	1.94	1.071	-.583	-.952	.161	.740	SI
A22	1.80	1.172	-.407	-1.340	.246	.695	SI
A23	1.43	1.130	.113	-1.371	.358	.752	SI
A24	1.78	1.097	-.439	-1.111	.331	.731	SI
A27	1.65	1.158	-.155	-1.438	.312	.698	SI
A30	1.71	1.113	-.164	-1.364	.107	.409	SI
A32	1.81	1.098	-.360	-1.220	.232	.823	SI
A34	1.43	1.112	.023	-1.352	.384	.774	SI
A35	1.84	1.032	-.572	-.778	.200	.678	SI

Nota: M = Media; DE = Desviación estándar; g1 = Coeficiente de asimetría de Fisher; g2 = Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC = Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación y h2 = Comunalidad.

Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Omega

Tabla 25

Confiabilidad de alfa de Cronbach y Omega de la Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento

	Cronbach's	McDonald's	N de elementos
	α	ω	
Agencia personal	0.717	0.737	35

Tabla 26

Confiabilidad de alfa de Cronbach y Omega de la Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento por dimensiones.

	Cronbach's α	McDonald's ω	N de elementos
Control	0.754	0.766	11
Autoeficacia	0.711	0.722	10
Autonomía	0.602	0.609	14

Percentil de la variable

Tabla 27

Percentiles de la variable y dimensiones de la Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento.

Pc	Variable	Dimensiones		
	Agencia personal	Control	Autoeficacia	Autonomía
1	42,00	6,00	8,00	3,00
10	50,30	14,00	13,10	16,00
20	59,00	17,20	18,00	19,00
30	65,00	21,00	19,00	21,00
40	68,00	22,00	20,40	23,00
50	70,50	24,00	22,00	24,50
60	73,00	25,00	23,00	25,60
70	75,00	27,00	25,00	28,00
80	79,00	29,00	27,00	30,00
90	82,00	31,80	28,00	31,90
99	87,00	32,00	30,00	33,99

Anexo I: Validación de jueces expertos

Tabla 28

Tabla de jueces expertos

Juez	Nombre	Grado	Cargo
1	Milagros Cubas Peti CPP 21036	Magister	Docente universitario - UCV
2	Percy Martín Laucata Alarcón CPP 16781	Doctor	Docente universitario - UCV
3	Edith Amelia Rodríguez Mory CPP 2716	Magister	Psicóloga Clínica del Hospital Lima Norte – “Luis Negreiros Vega”
4	Miguel Ángel Ninahuanca Arone CPP 7796	Licenciado	Psicólogo Clínico del Hospital Lima Norte – “Luis Negreiros Vega”
5	Rocío del Pilar Cavero Reap CPP 11592	Magister	Coordinadora de Prácticas Preprofesionales - UCV

Cuestionario para medir Sexismo Ambivalente

Juez 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SEXISMO AMBIVALENTE

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mgr: Carlos Pita Velasco

DNI: 4075489

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	2da Especialidad en Psicología Clínica y de la Salud	2 años
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Supervisor	Los Olivos	2 años	Supervisor de APP
02	UCV	Docente	Los Olivos	5 años	Docente Universitario
03					
04					

¹Peritencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



FIRMA
SELLO CON NÚMERO DE CPsP

...de noviembre del 2019

Juez 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SEXISMO AMBIVALENTE

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mgr: Laura María Larco Pérez

DNI: 40925342

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Psicología	2011
02	UCV	Psic. Educativa	2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

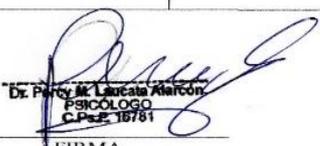
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Imon	2015	—
02	UCV	Docente	Reconquista		—
03					
04					

¹Peritencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



FIRMA
SELLO CON NÚMERO DE CPsP

...de noviembre del 2019

Escala para medir agencia Personal y Empoderamiento

Juez 1

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO AGENCIA PERSONAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Cabrera P. T. J. J. J.

DNI: 46075487

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Doc. Especial. en Psicología Clínica y de la Salud	2 años
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Suplen. de PPP	Los Olivos	2 años	Suplen. de PPP
02	UCV	Docente	Los Olivos	5 años	Docencia Universitaria
03					
04					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 SELLO CON NÚMERO DE CPsP

....de noviembre del 2019

Juez 2

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AGENCIA PERSONAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Laucaza Alarcón Percy

DNI: 40915342

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

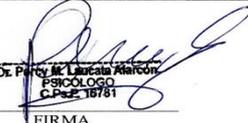
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Psicología	2011
02	UCV	Psic. Educativa	2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Ima	2015	—
02	UCV	Docente	Bi. comedia		—
03					
04					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Percy M. Laucaza Alarcón
 PSICOLOGO
 C.Ps. 78781
 FIRMA
 SELLO CON NÚMERO DE CPsP

15 de noviembre del 2019 Activa

Juez 4

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO AGENCIA PERSONAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. RODRIGUEZ, TIBERIO LEONEL A. FIGUEROA

DNI: 08545492

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIV. AOC. FEDERICO VILLARDEAN	Psicología Administrativa	2 AÑOS
02	UNIV. CESAR VALLEJO	Mg. PROBLEMAS DE NUBRA	2 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ESSALUD ^{H. AROCAHUAY}	Psicólogo	TOMAS VALLE	33 años	Atención, diagnóstico y tratamiento a los pacientes psiquiátricos
02					
03					
04					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

FIRMA
 SELLO CON NÚMERO DE CPSP

....de noviembre del 2019

Juez 4

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO AGENCIA PERSONAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. LIC. NIQUIMAYANCA, ROSA MIGUEL ALBERTO

DNI: 09444115

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	PROTEFOR	Terapia cognitiva conductual	2 AÑOS
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ESSALUD	Psicólogo	TOMAS VALLE	19 años	Coordinación del servicio de psicología, psicólogo asistencial
02					
03					
04					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

FIRMA
 SELLO CON NÚMERO DE CPSP

....de noviembre del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO AGENCIA PERSONAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rocio del Pilar Cavero Reap

DNI: 10628098

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
03	UNIVERSIDA AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	ADM	PUEBLO LIBRE	2013-2018	Coordinadora de Escuela de Psicología
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DTP	VILLA EL SALVADOR	2018	Docente de MIC
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	Docente de la Escuela de Psicología
	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LOS OLIVOS	2018-2020	Coordinadora de Practicas Preprofesionales

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Rocio del Pilar Cavero Reap
 PSICOLOGA
 C-11592

FIRMA Y SELLO

Rocio del Pilar Cavero Reap CPPs 11592

....de noviembre del 2019

Anexo J: Resultados Adicionales

Figura 1

Matriz de correlación entre sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y agencia personal.

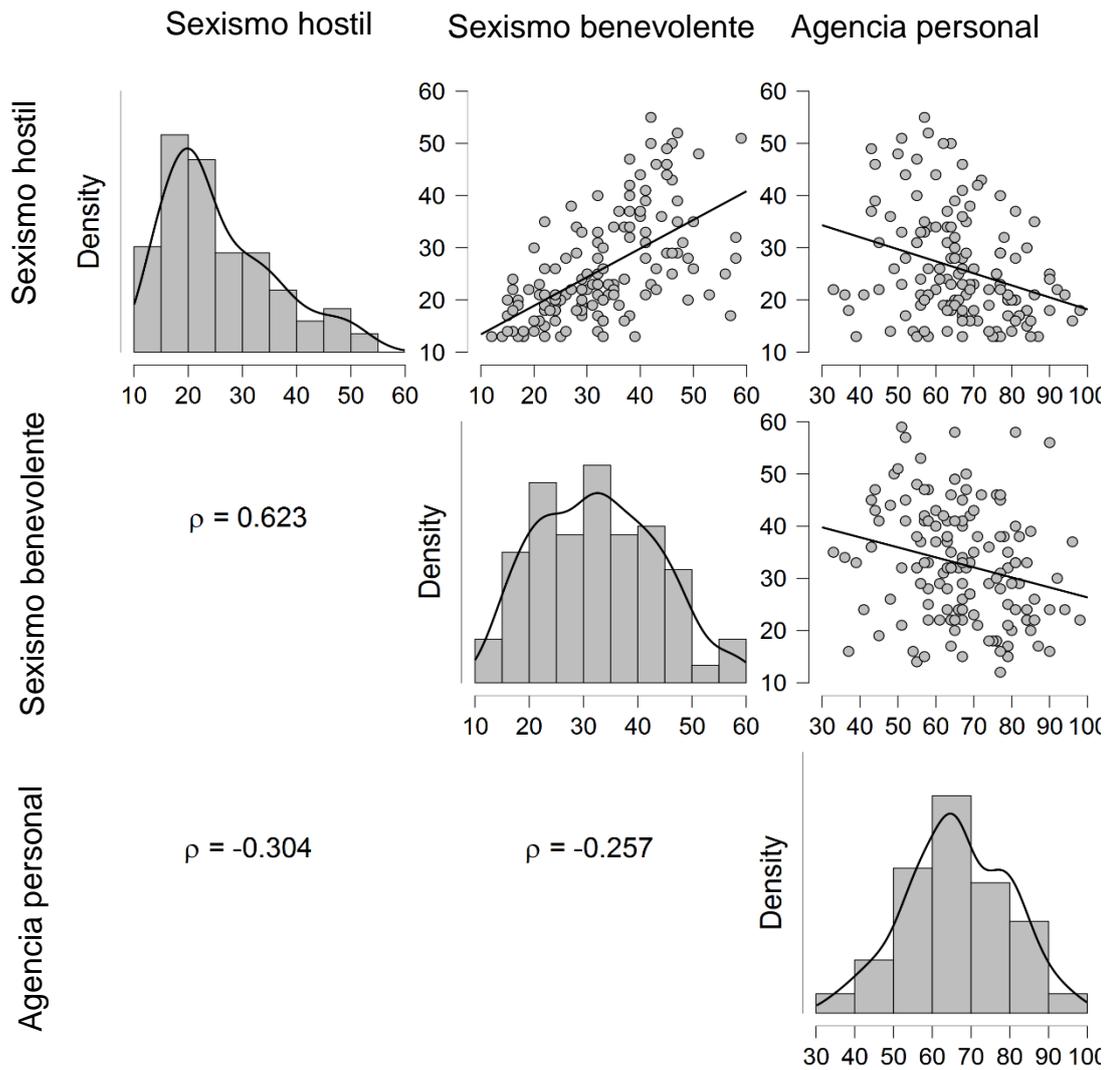


Figura 2

Matriz de correlación entre sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y agencia personal según sexo femenino.

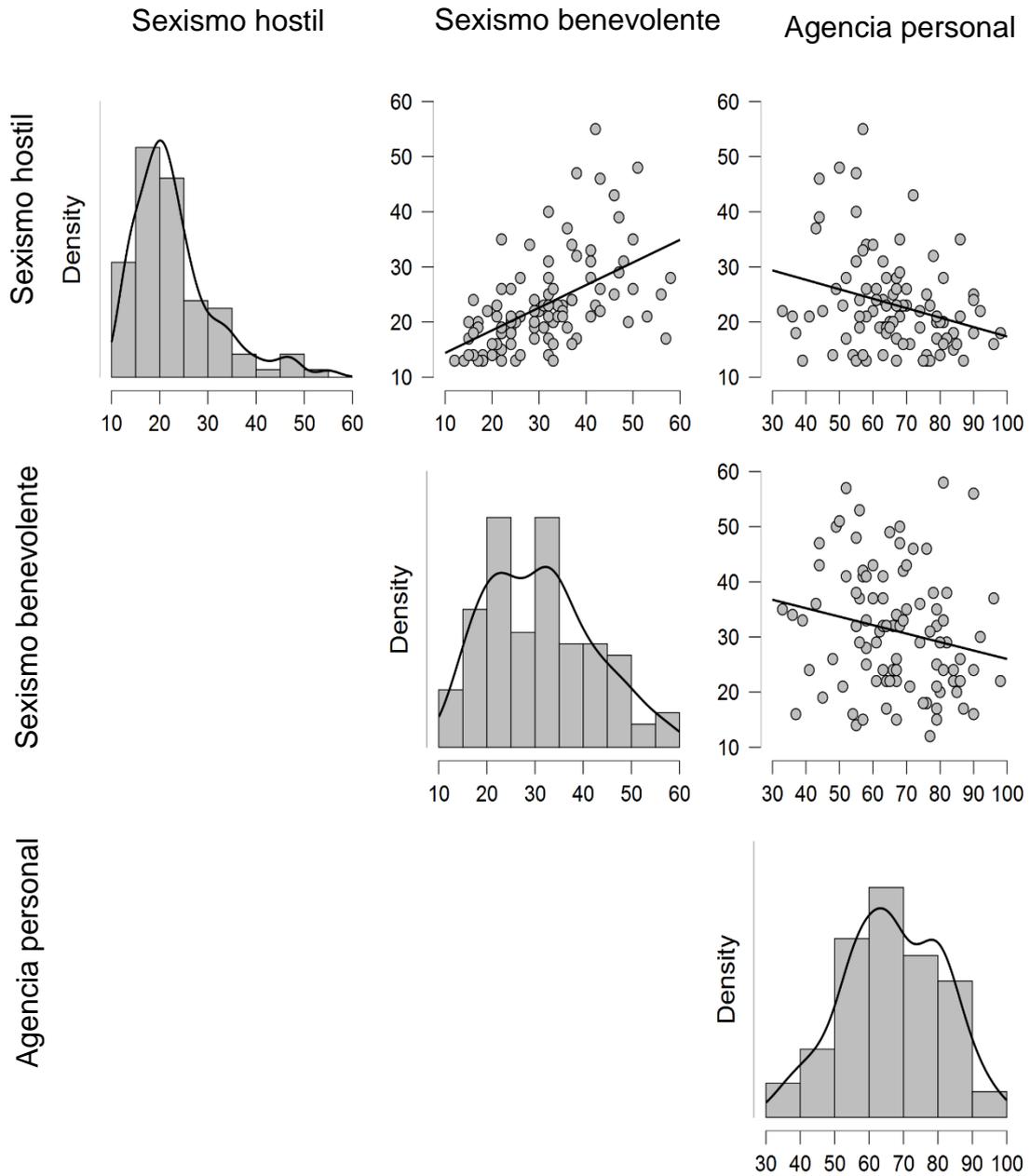


Figura 3

Matriz de correlación entre sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y agencia personal según sexo masculino.

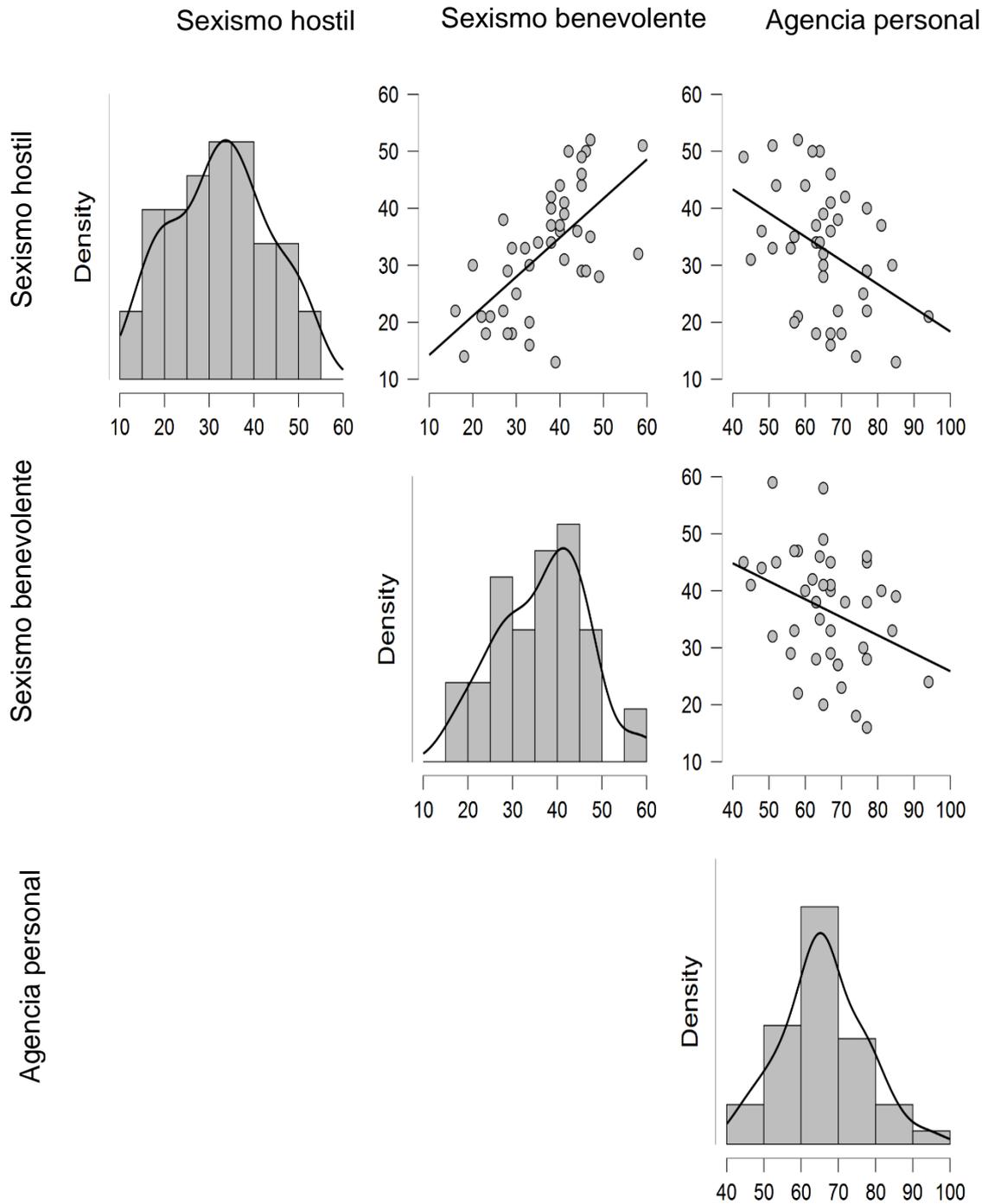


Figura 4

Matriz de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostil y las dimensiones de Agencia personal

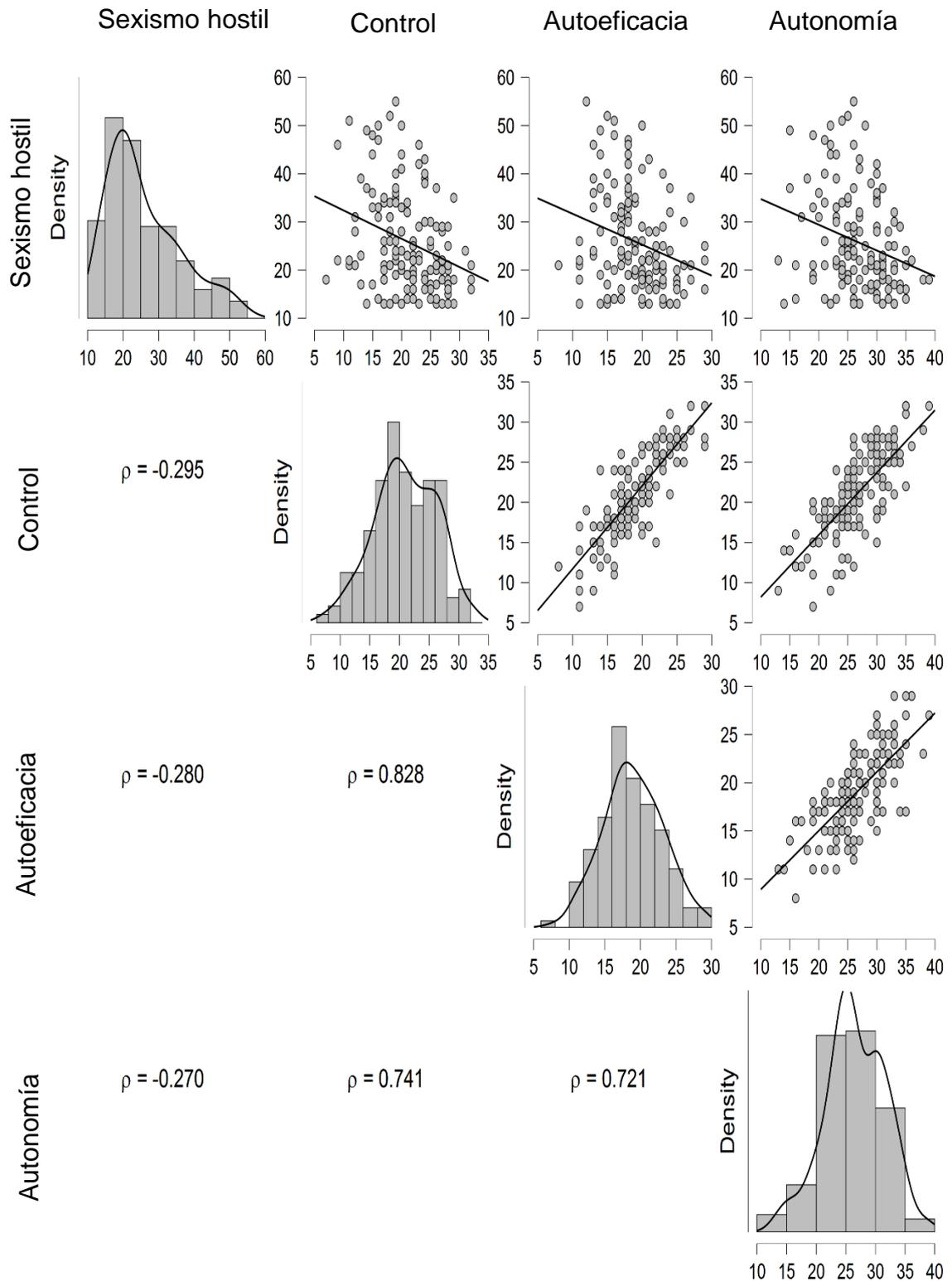


Figura 5

Matriz de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y las dimensiones de Agencia personal

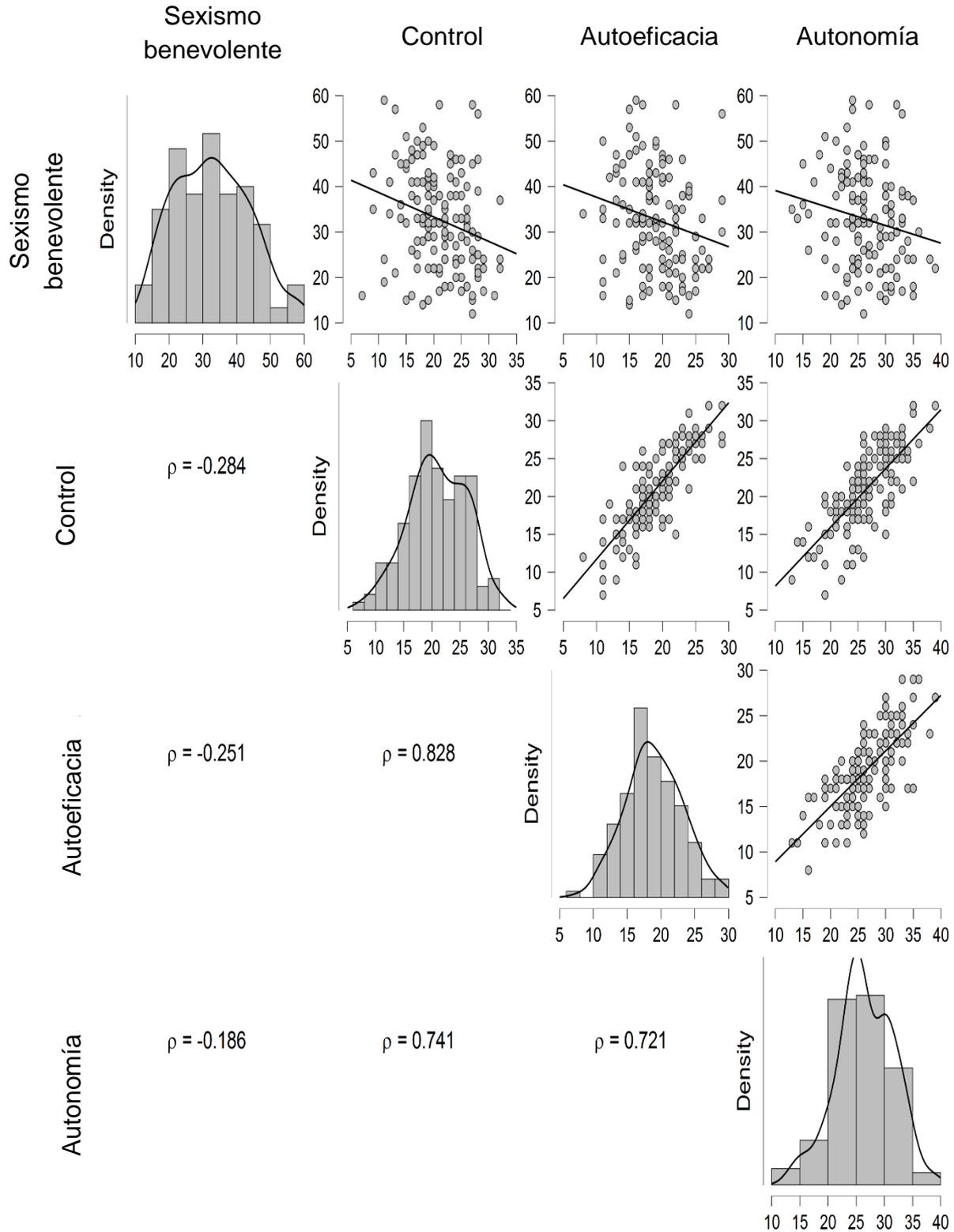


Figura 6

Diagrama de Path Analysis entre las variables de estudio

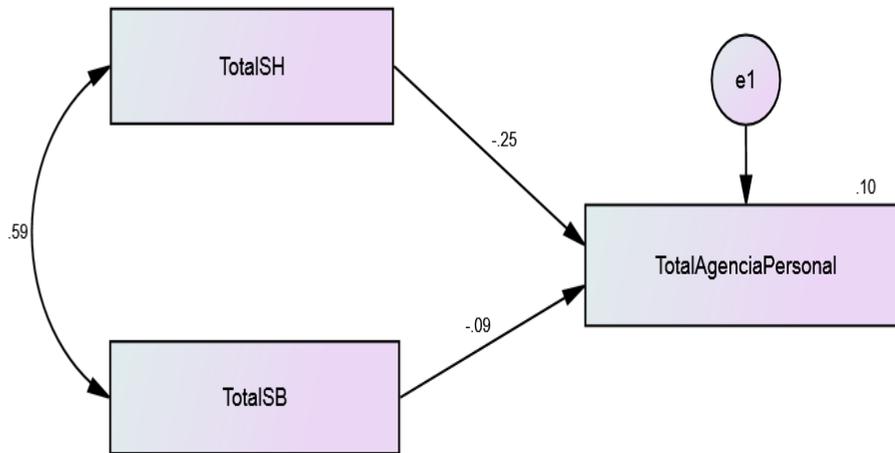
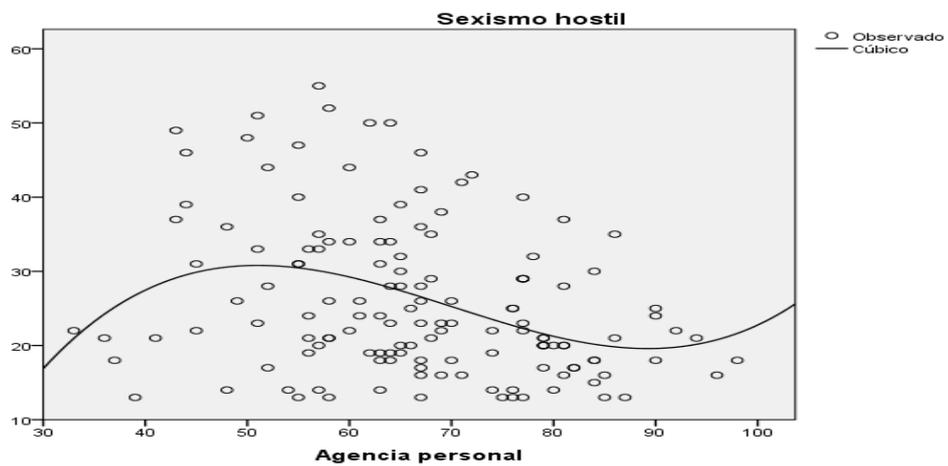


Figura 7

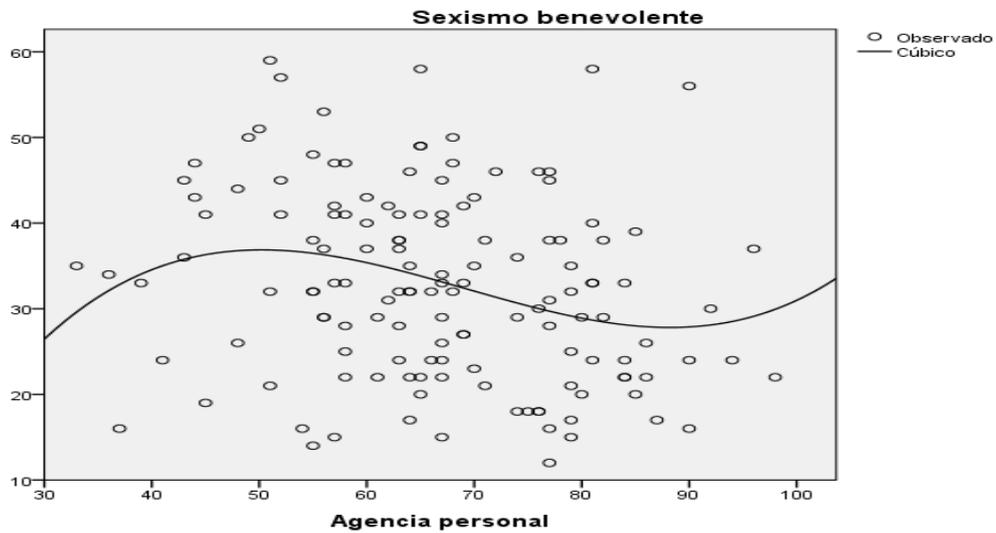
Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostil y Agencia personal.



La correlación entre sexismo hostil y agencia Personal es de tipo cubico y es representado por los siguientes valores $R^2= 0. 133$ y $r= 0.365$.

Figura 8

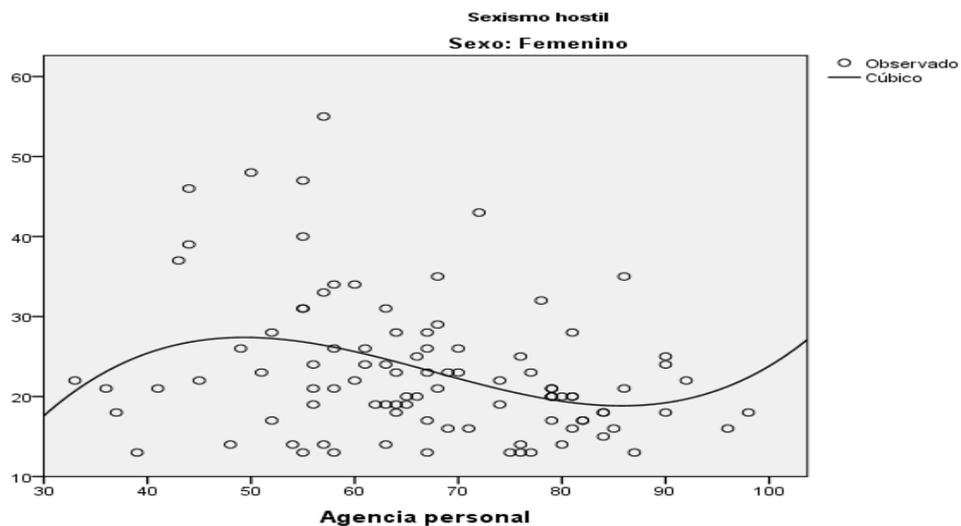
Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y Agencia personal.



La correlación entre sexismo benevolente y agencia Personal es de tipo cubico y es representado por los siguientes valores $R^2= 0.076$ y $r= 0.276$.

Figura 9

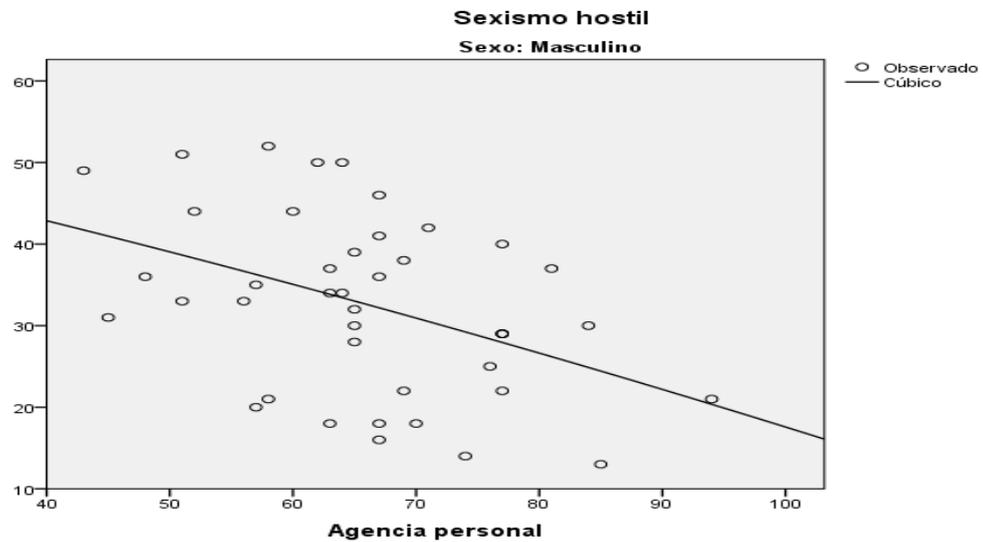
Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión hostil y agencia personal según sexo femenino.



La correlación entre sexismo hostil y agencia Personal según el sexo femenino es de tipo cúbico y es representado por los siguientes valores $R^2= 0.122$ y $r= 0.349$.

Figura 10

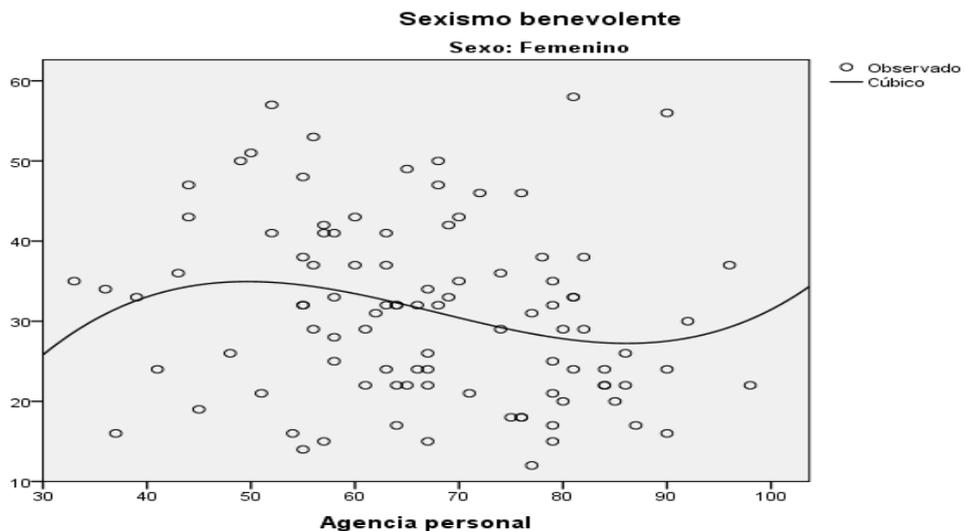
Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión hostil y agencia personal según sexo masculino



La correlación entre sexismo hostil y agencia Personal según el sexo masculino es de tipo cúbico y es representado por los siguientes valores $R^2= 0.178$ y $r= 0.422$.

Figura 11

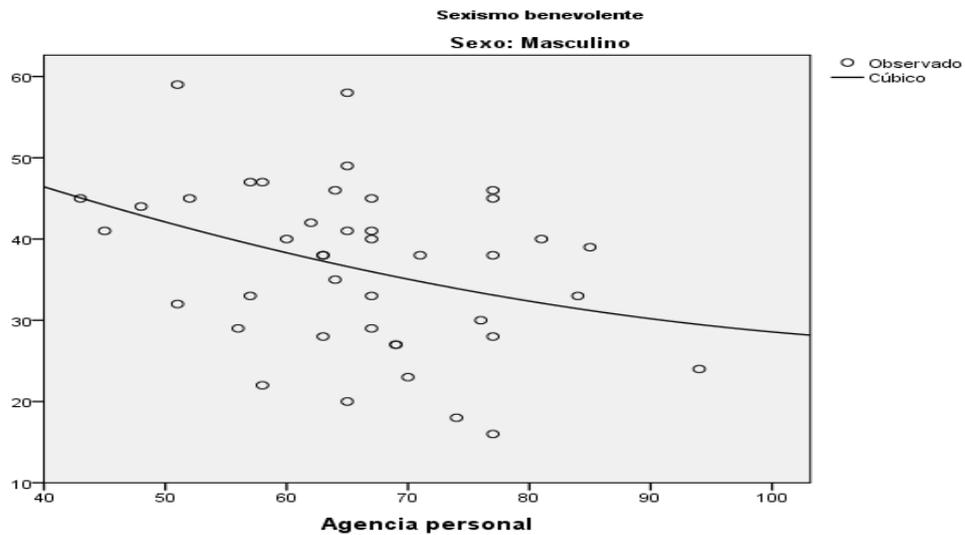
Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y agencia personal según sexo femenino



La correlación entre sexismo benevolente y agencia Personal según sexo femenino es de tipo cúbico y es representado por los siguientes valores $R^2= 0.060$ y $r= 0.245$.

Figura 12

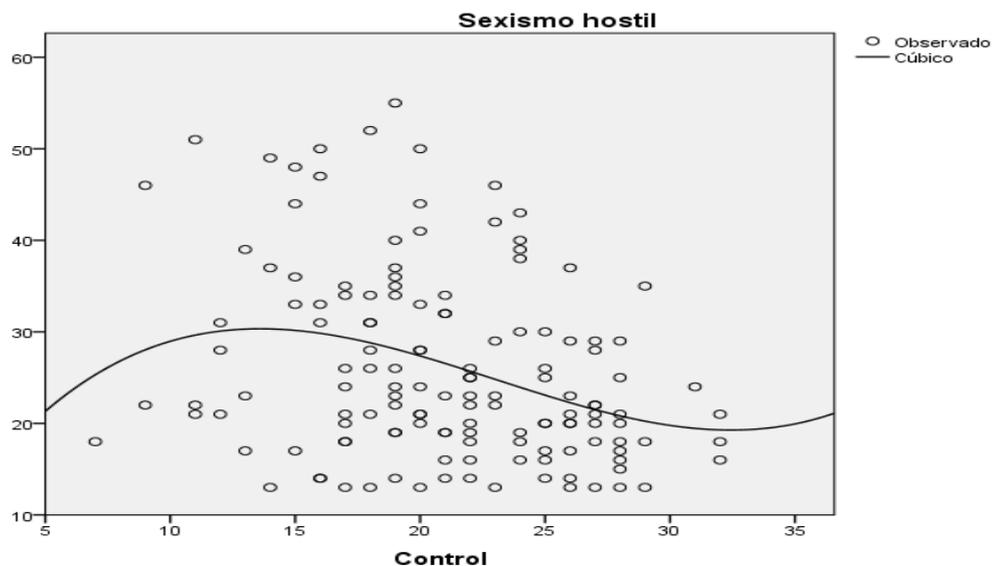
Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión benevolente y agencia personal según sexo masculino



La correlación entre sexismo benevolente y agencia Personal según el sexo masculino es de tipo cúbico y es representado por los siguientes valores $R^2=0.121$ y $r=0.348$.

Figura 13

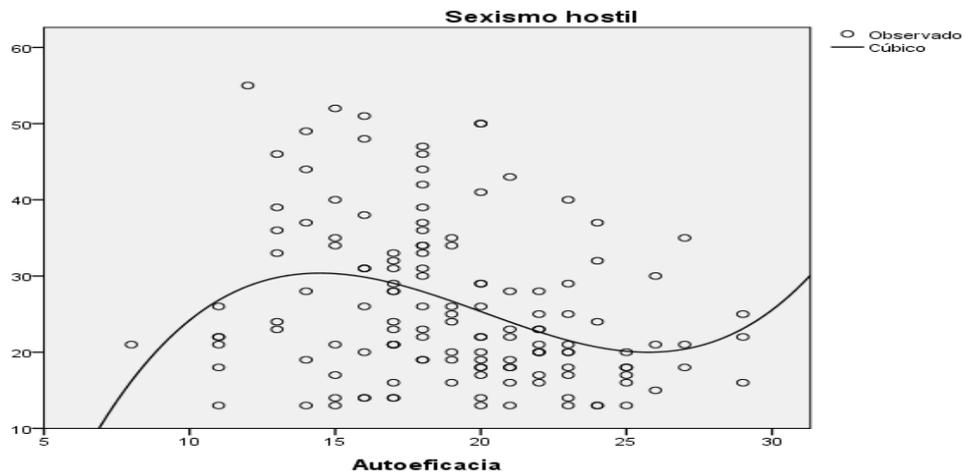
Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostile y Agencia personal en su dimensión control.



La correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostile y agencia Personal en su dimensión control, es de tipo cúbico y es representado por los siguientes valores $R^2=0.106$ y $r=0.326$.

Figura 14

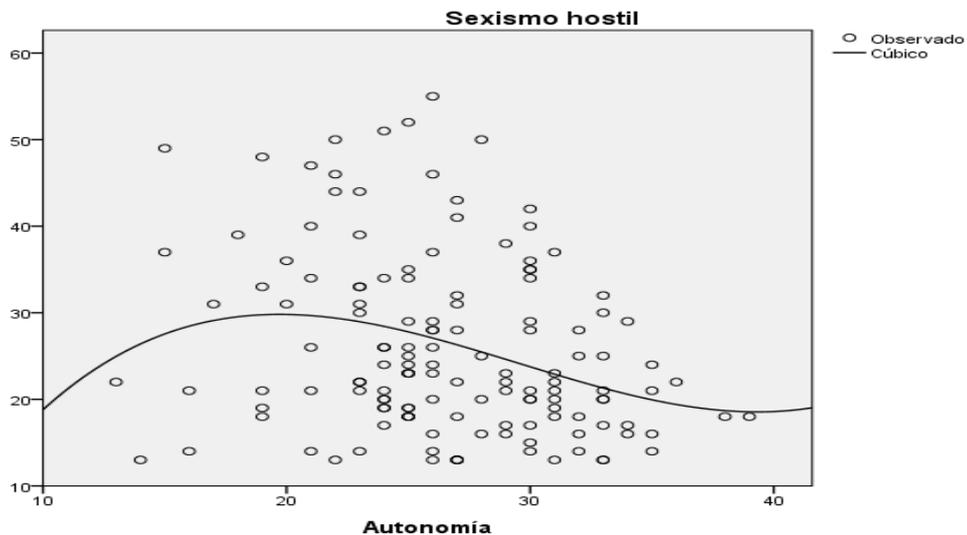
Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostil y Agencia personal en su dimensión autoeficacia.



La correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostil y agencia Personal en su dimensión autoeficacia, es de tipo cúbico y es representado por los siguientes valores $R^2= 0.118$ y $r= 0.344$.

Figura 15

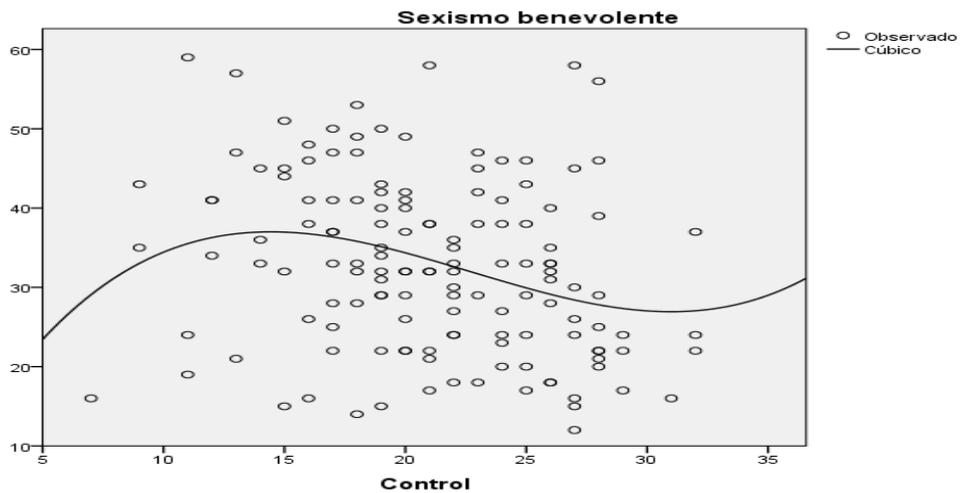
Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostil y Agencia personal en su dimensión autonomía.



La correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo hostil y agencia Personal en su dimensión autonomía, es de tipo cúbico y es representado por los siguientes valores $R^2= 0.089$ y $r= 0.299$

Figura 16

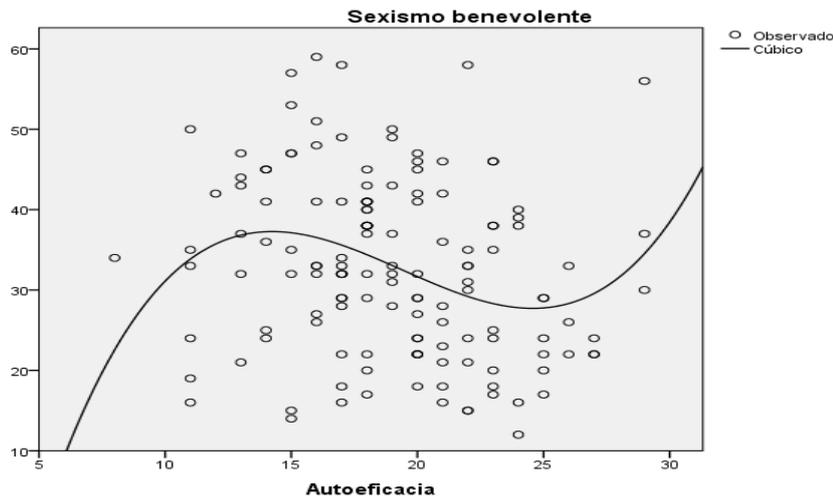
Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y Agencia personal en su dimensión control.



La correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y agencia Personal en su dimensión control es de tipo cúbico y es representado por los siguientes valores $R^2= 0.087$ y $r= 0.295$.

Figura 17

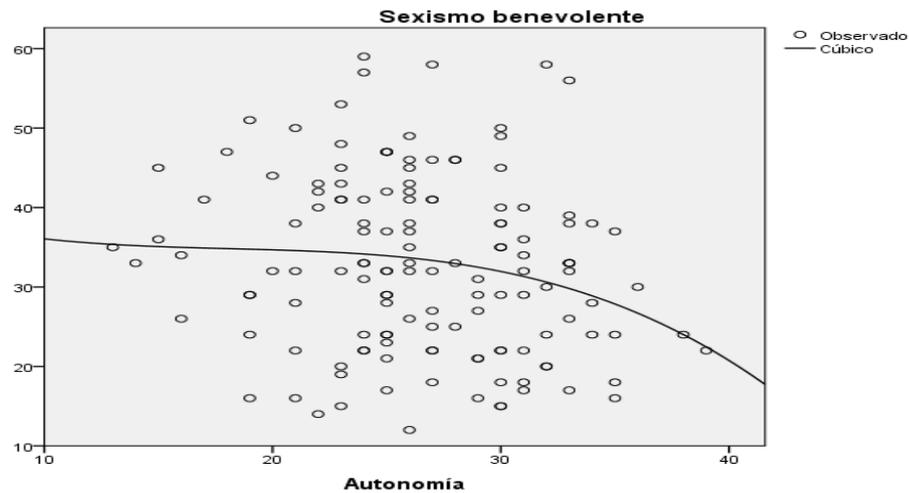
Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y Agencia personal en su dimensión autoeficacia



La correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y agencia Personal en su dimensión autoeficacia es de tipo cúbico y es representado por los siguientes valores $R^2= 0.092$ y $r=0.304$

Figura 18

Gráfico de correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y Agencia personal en su dimensión autonomía



La correlación entre Sexismo ambivalente en su dimensión sexismo benevolente y agencia personal en su dimensión autoeficacia es de tipo cúbico y es representado por los siguientes valores $R^2= 0.040$ y $r=0.199$.

Figura 19

Gráfico de niveles del sexismo ambivalente en su dimensión, sexismo hostil

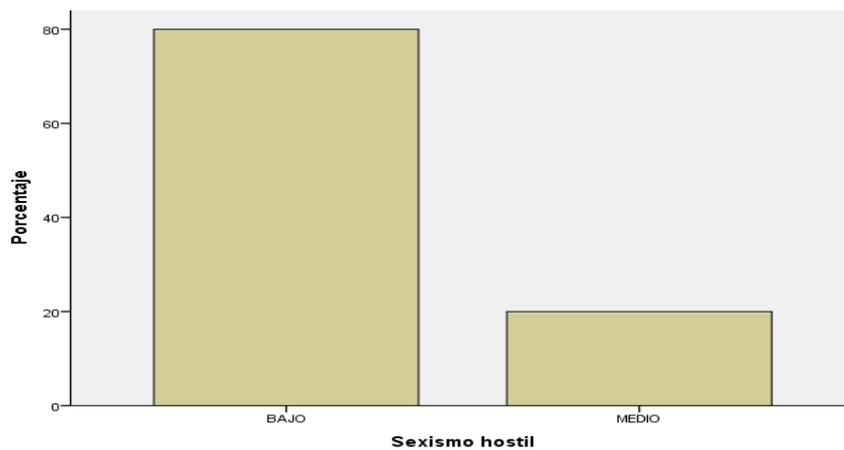


Figura 20

Gráfico de niveles del sexismo ambivalente en su dimensión, sexismo benevolente

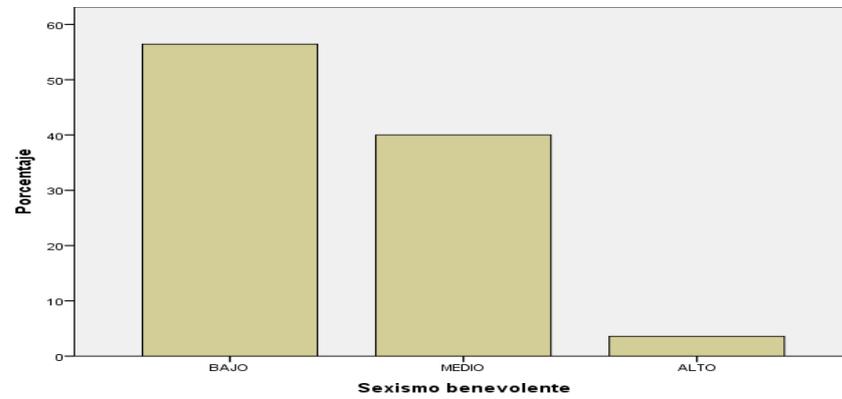


Figura 21

Gráfico de niveles de agencia personal en estudiantes universitarios

