

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Mental del Niño, del Adolescente y de la Familia



Sexismo ambivalente y resolución de conflictos en estudiantes de II, IV, X y XII ciclo de la facultad de medicina de una universidad pública, Puno 2024.

Tesis presentada por la Bachiller:

Aycacha Bejarano, Sofia Alejandra

ORCID: 0009-0009-0648-5348

para optar el Grado Académico de Maestro en Salud Mental
del Niño, del Adolescente y de la Familia

Asesora:

Mg. Anchante Hernandez, Elva Elvira

ORCID: 0009-0005-4756-174X

Arequipa- Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 18 de Octubre del 2025

Dictamen: 013153-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 013153, presentado por:

2023002112 - AYCACHA BEJARANO SOFIA ALEJANDRA

Titulado:

**SEXISMO AMBIVALENTE Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN ESTUDIANTES DE II, IV, X Y XII
CICLO DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, PUNO 2024.**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29229000 - CHOCANO ROSAS DE VIZCARRA TERESA JESUS
DICTAMINADOR**



**29281582 - VILCHES VELASQUEZ FLOR ALEIDA
DICTAMINADOR**



**29717373 - NUÑEZ OCOLA ANIKA MARIA
DICTAMINADOR**



Sexismo ambivalente y resolución de conflictos en estudiantes de II, IV, X y XII ciclo de la facultad de medicina de una universidad pública, Puno 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Francisco de Vitoria Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	opendata.biblio.uanl.mx Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

A mis padres, por ser mi guía constante, por su amor incondicional y por motivarme a seguir

mis sueños aun cuando el camino parecía difícil.

A Winy, por su compañía y aliento en cada paso de este recorrido.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Católica de Santa María por ser la casa de estudios que me
acogió con calidez durante mi formación de posgrado.

Extiendo mi sincera gratitud a mi asesora, la Mg. Elva Anchante Hernández, por su guía,
paciencia y apoyo constante a lo largo del desarrollo de esta investigación.

De igual manera, agradezco a la Facultad de Medicina por el respaldo y los recursos
brindados, así como a los estudiantes que participaron de manera desinteresada,
contribuyendo significativamente a la realización de este estudio.



RESUMEN

La investigación se desarrolló con estudiantes de los ciclos II, IV, X y XII de la Facultad de Medicina de una universidad pública en Puno, Perú, con el propósito de determinar la relación entre el sexismo ambivalente y los estilos de resolución de conflictos. Se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental transversal, aplicando el Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA) y el Cuestionario Thomas-Kilmann (TKI) a una muestra de 114 estudiantes.

Los resultados evidenciaron que la mayoría presentó un nivel moderado de sexismo ambivalente, con predominio del benevolente, y que el estilo de resolución más frecuente fue la evasión, seguido del compromiso. Se halló una correlación significativa entre el nivel de sexismo y la elección de los estilos de resolución, lo que sugiere que las actitudes sexistas influyen en la gestión de los conflictos interpersonales. Se concluye que, aunque prevalece la evasión, es necesario fomentar estilos más constructivos, como la colaboración y el compromiso, para fortalecer la equidad y la convivencia en el ámbito universitario.

Palabras clave: Sexismo ambivalente, resolución de conflictos, igualdad de género.

ABSTRACT

This research was conducted with students in the second, fourth, tenth, and twelfth cycles of the Faculty of Medicine at a public university in Puno, Peru, to determine the relationship between ambivalent sexism and conflict resolution styles. A quantitative, correlational approach and a cross-sectional, non-experimental design were used, administering the Ambivalent Sexism Inventory (ASI) and the Thomas-Kilmann Questionnaire (TKI) to a sample of 114 students. The results showed that the majority presented a moderate level of ambivalent sexism, with a predominance of benevolent sexism, and that the most frequent resolution style was avoidance, followed by compromise. A significant correlation was found between the level of sexism and the choice of resolution styles, suggesting that sexist attitudes influence interpersonal conflict management. The conclusion is that, although avoidance prevails, it is necessary to encourage more constructive styles, such as collaboration and commitment, to strengthen equity and coexistence in the university environment.

Keywords: Ambivalent sexism, conflict resolution, gender equality.

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	1
HIPÓTESIS.....	4
OBJETIVOS.....	4
CAPÍTULO I.....	5
MARCO TEÓRICO.....	5
1. Marco Teórico y Conceptual.....	6
1.1. Teoría del Desarrollo Psicosocial de Erickson.....	6
1.2. Teoría del Capital Social de Robert Putnam.....	7
1.3. Teoría de la Socialización del Género.....	8
1.4. Juventud.....	9
1.5. Desarrollo Psicosocial.....	9
1.6. Relaciones Interpersonales en la Juventud.....	10
1.7. Desarrollo Cognitivo en la Juventud.....	11
1.8. Resolución de Conflictos.....	12
1.8.1. Modelo de Resolución de Conflictos de Thomas Kilmann.....	12
1.8.1.1. Cooperación.....	12
1.8.1.2. Asertividad.....	13
1.8.1.3. Estilo Competidor.....	13
1.8.1.4. Estilo Colaborador.....	13
1.8.1.5. Estilo Compromiso.....	13
1.8.1.6. Estilo Evitación.....	14
1.8.1.7. Estilo Acomodación.....	14
1.9. Teoría de Roles de Género.....	14
1.10. La Brecha de Género en el Perú.....	15
1.10.1. Machismo en el Perú.....	16
1.11. Sexismo.....	16
1.11.1. Sexismo Ambivalente.....	16
1.11.1.1. Sexismo Hostil.....	17

1.11.1.2. Sexismo Benévolo.....	17
1.12. Resolución de Conflictos y Sexismo Ambivalente.....	18
2. Antecedentes Investigativos.....	19
2.1. Antecedentes Internacionales.....	19
2.2. Antecedentes Nacionales.....	20
2.3. Antecedentes Locales.....	21
CAPÍTULO II.....	23
METODOLOGÍA.....	23
1. Método.....	24
2. Técnicas, instrumentos y Materiales de verificación.....	24
2.1. Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA).....	24
2.1.1. Confiabilidad del Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA).....	24
2.1.2. Validez del Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA).....	25
2.1.3. Interpretación del Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA).....	25
2.2. Cuestionario de Resolución de Conflictos Thomas Kilmann.....	25
2.2.1. Confiabilidad del Cuestionario de Resolución de Conflictos Thomas Kilmann.....	26
2.2.2. Validez del Cuestionario de Resolución de Conflictos Thomas Kilmann.....	26
2.2.3. Interpretación del Cuestionario de Resolución de Conflictos Thomas Kilmann.....	27
3. Campo de Verificación.....	29
4. Estrategias de Recolección de datos.....	29
CAPÍTULO III.....	31
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	31
1. Resultados.....	32
2. Discusión.....	47
3. Limitaciones.....	52
CONCLUSIONES.....	53
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Sexo de los participantes.....	32
Tabla 2	Distribución de la edad de los participantes.....	33
Tabla 3	Ciclo de estudios de los participantes.....	34
Tabla 4	Niveles de Sexismo Ambivalente de los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	35
Tabla 5	Niveles de Sexismo Ambivalente según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	36
Tabla 6	Niveles de Sexismo Benevolente en los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	37
Tabla 7	Niveles de Sexismo Benevolente según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	38
Tabla 8	Niveles de Sexismo Hostil de los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	39
Tabla 9	Niveles de Sexismo Hostil según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	40
Tabla 10	Niveles de Resolución de conflictos en los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	41
Tabla 11	Niveles de Resolución de conflictos según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	42
Tabla 12	Correlación de resolución de conflictos y sexismo ambivalente estudiantes de una universidad pública de Puno.....	43
Tabla 13	Correlación entre el Cuestionario de Resolución de Conflictos de Thomas Kilmann y el Puntaje Total de Sexismo Ambivalente.....	44
Tabla 14	Correlación entre el Cuestionario de Resolución de Conflictos de Thomas Kilmann y el Puntaje de Sexismo Ambivalente Benevolente.....	45
Tabla 15	Correlación entre el Cuestionario de Resolución de Conflictos de Thomas Kilmann y el Puntaje de Sexismo Ambivalente Hostil.....	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Sexo de los participantes.....	32
Figura 2	Distribución de la edad de los participantes.....	33
Figura 3	Ciclo de estudios de los participantes.....	34
Figura 4	Niveles de Sexismo Ambivalente de los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	35
Figura 5	Niveles de Sexismo Ambivalente según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	36
Figura 6	Niveles de Sexismo Benevolente en los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	37
Figura 7	Niveles de Sexismo Benevolente según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	38
Figura 8	Niveles de Sexismo Hostil de los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	39
Figura 9	Niveles de Sexismo Hostil según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	40
Figura 10	Niveles de Resolución de conflictos en los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	41
Figura 11	Niveles de Resolución de conflictos según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de Puno.....	42

INTRODUCCIÓN

En la sociedad se han impuesto estereotipos y roles de género, los cuales, con el paso del tiempo aparentemente han ido disminuyendo, sin embargo, con las investigaciones realizadas en la actualidad se ha demostrado que las manifestaciones de discriminación de género han sido enmascarados en formas más sutiles de desigualdad, como el sexismo benevolente, por otra parte la forma más común hacia las mujeres se presenta como el sexismo hostil mediante actitudes que expresan la creencia de inferioridad y justificación de dominación masculina sobre ellas Ávila et al. (1). Este fenómeno no solo perpetúa las inequidades de género, sino que también puede dificultar la resolución efectiva de conflictos al introducir sesgos y prejuicios en las interacciones interpersonales y sociales. En tal sentido, siendo mayor el nivel de sexismo ambivalente, mayores serán las actitudes hacia la violencia contra la mujer en relación de pareja, puesto que según Gómez (2) si una persona expresa opiniones sexistas, estas pueden ser significativas debido a su asociación con una mayor propensión hacia actitudes que justifican la agresión contra las mujeres. Asimismo, Capcha (3) ha revelado que una de las formas más perjudiciales y preocupantes de resolver conflictos en relaciones entre jóvenes es a través de la adopción de comportamientos violentos. Estos comportamientos pueden abarcar desde la agresión física directa hasta la intimidación verbal y el control coercitivo.

Por ello, considerando que el sexismo ambivalente puede aparecer en distintos ámbitos y facetas de la vida diaria, como los entornos educativos, laborales, políticos y familiares, su efecto perjudicial tanto a nivel individual como comunitario es significativo. Por lo tanto, este documento tiene como objetivo examinar minuciosamente cómo se manifiesta el sexismo ambivalente y cómo influye en los procesos de solución de conflictos.

El presente estudio se fundamenta en la necesidad de explorar cómo las actitudes sexistas influyen en las interacciones y decisiones interpersonales. En el plano científico, el estudio contribuye a ampliar la evidencia empírica sobre dos constructos que han sido abordados de

manera independiente, pero que presentan una relación estrecha en contextos de interacción social. El sexismo ambivalente, entendido como la coexistencia de actitudes hostiles y benevolentes hacia las mujeres, ha mostrado influir en las dinámicas de poder y en la perpetuación de desigualdades de género (4). Por su parte, los estilos de resolución de conflictos determinan las formas en que los individuos enfrentan situaciones de desacuerdo, repercutiendo en la calidad de las relaciones interpersonales y en el clima organizacional (5). En el plano social, la investigación adquiere importancia porque los estudiantes de Medicina se preparan para ejercer una profesión en la que la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la gestión de conflictos son competencias indispensables. La presencia de actitudes sexistas y el predominio de estilos de resolución inadecuados pueden generar ambientes poco inclusivos, limitar la cooperación y perpetuar estereotipos de género dentro de la comunidad universitaria y en la práctica profesional futura (6,7). El estudio, por tanto, ofrece insumos que permiten comprender cómo estas dinámicas se manifiestan en un grupo clave para el sistema de salud, con implicancias directas en la calidad de la atención que brindarán en su vida profesional.

Finalmente, en el plano práctico, los resultados de la investigación pueden servir como base para diseñar programas de intervención orientados a la promoción de la equidad de género y la gestión constructiva de conflictos en la universidad. Esto incluye la implementación de talleres, políticas institucionales y estrategias pedagógicas que fomenten relaciones basadas en el respeto y la cooperación, contribuyendo así a la formación integral de los estudiantes. De esta manera, el estudio no solo aporta al conocimiento académico, sino que también tiene una aplicación directa en la mejora de las prácticas educativas y en la consolidación de un entorno universitario inclusivo y saludable.

El estudio es viable tanto en términos de diseño como de implementación. Utiliza un enfoque correlacional, lo cual es apropiado para explorar la relación entre variables en grupos naturales.

La población objetivo es accesible y representa un grupo adecuado para estudiar estas dinámicas debido a su contexto académico y social. Además, los instrumentos de medición, como el Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA) y el Cuestionario de Resolución de Conflictos Thomas-Kilmann, son herramientas validadas que garantizan la fiabilidad y la validez de los datos recogidos. Esto asegura que los resultados del estudio serán significativos y podrán contribuir al conocimiento existente.



HIPÓTESIS

Dado que el sexismo es un conjunto de actitudes, creencias y comportamientos que perpetúan la desigualdad y discriminación de género.

Es probable que el sexismo ambivalente se relacione con la presencia de diferentes estilos de resolución de conflictos en estudiantes de una universidad pública de Puno.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la relación entre el sexismo ambivalente y los estilos de resolución de conflictos en estudiantes de Medicina de una universidad pública de Puno, 2024.

Objetivos Específicos

Identificar los niveles de sexismo ambivalente en los estudiantes de Medicina de una universidad pública de Puno, 2024.

Determinar los estilos de resolución de conflictos en estudiantes de una universidad pública de Puno, 2024.



CAPÍTULO I.
MARCO TEÓRICO

1. Marco Teórico y Conceptual

1.1. Teoría del Desarrollo Psicosocial de Erickson

Erikson, un destacado psicólogo del desarrollo, formuló una teoría que divide el ciclo vital humano en ocho etapas distintas, cada una de las cuales presenta un conflicto central que debe resolverse para lograr un desarrollo psicosocial saludable y equilibrado. En el contexto específico de la resocialización a través de servicios comunitarios, la etapa de "Intimidad vs. Aislamiento", característica de los jóvenes adultos, emerge como un punto crucial y altamente relevante. En esta fase, que abarca aproximadamente desde la adolescencia tardía hasta la adultez temprana, los individuos se enfrentan al desafío de establecer relaciones íntimas y significativas con otros, al mismo tiempo que buscan mantener su propia identidad y autonomía (8).

Es esencial comprender que el éxito en esta etapa no solo implica la capacidad de formar relaciones románticas o de pareja, sino también la habilidad para cultivar amistades cercanas, vínculos familiares sólidos y conexiones significativas en el ámbito laboral y social. La ausencia o el fracaso en el establecimiento de estas relaciones puede conducir a un sentimiento de aislamiento emocional y social, lo cual puede tener efectos negativos en la salud mental y el bienestar psicosocial de los individuos.

En este sentido, los servicios comunitarios desempeñan un papel crucial al proporcionar un entorno propicio para que los individuos en proceso de resocialización desarrollen habilidades sociales, fortalezcan su red de apoyo y establezcan relaciones saludables y significativas. Estos servicios pueden ofrecer oportunidades de participación en actividades grupales, programas de voluntariado, sesiones de apoyo emocional y espacios de aprendizaje social, todo lo cual contribuye a mejorar la capacidad de los individuos para conectarse con otros, gestionar conflictos de manera constructiva y construir vínculos emocionales satisfactorios (9).

Además, al participar en actividades comunitarias, los individuos en proceso de resocialización tienen la oportunidad de reforzar su sentido de pertenencia y de contribuir de manera positiva a su entorno social (10). Esto no solo ayuda a contrarrestar el aislamiento social, sino que también promueve un mayor sentido de autoeficacia, empoderamiento y bienestar emocional en general. En última instancia, la participación en servicios comunitarios durante la etapa de "Intimidad vs. Aislamiento" puede jugar un papel crucial en el proceso de resocialización al facilitar la integración social, el desarrollo de relaciones significativas y el fortalecimiento de habilidades sociales esenciales para una vida plena y satisfactoria.

1.2. Teoría del Capital Social de Robert Putnam

Desde la perspectiva del desarrollo psicosocial de Erikson (11) las relaciones interpersonales en la adultez temprana se caracterizan por la búsqueda de vínculos significativos y la consolidación de la identidad personal. En este contexto, las actitudes de género y los patrones de interacción social influyen directamente en la manera en que los individuos establecen y mantienen sus relaciones. Las concepciones sexistas, ya sean benevolentes o hostiles, pueden afectar la construcción de una identidad madura, obstaculizando el desarrollo de la intimidad y la cooperación, aspectos esenciales para la resolución saludable de los conflictos (12). Así, el marco eriksoniano permite comprender cómo los procesos de socialización y las creencias sobre los roles de género inciden en el comportamiento interpersonal y en la gestión emocional frente a los desacuerdos.

Por su parte, el enfoque comunicativo de Putnam aporta una base teórica para analizar la resolución de conflictos desde la interacción social y la toma de decisiones. El autor plantea que los conflictos pueden gestionarse mediante estilos que reflejan valores de cooperación, competencia o evasión, los cuales dependen de los recursos comunicativos y del nivel de confianza entre las partes (13). Esta perspectiva resulta relevante para el estudio, ya que permite entender cómo los sesgos sexistas pueden limitar la comunicación efectiva y favorecer

estrategias evitativas o de dominación, en lugar de aquellas basadas en la colaboración y el compromiso. En consecuencia, la teoría de Putnam se vincula directamente con la variable resolución de conflictos, mientras que la de Erikson ofrece un sustento para comprender la influencia del desarrollo psicosocial y de las creencias de género en dichas conductas (14).

1.3. Teoría de la Socialización del Género

Esta teoría examina detalladamente cómo las normas culturales arraigadas y las dinámicas sociales complejas influyen de manera significativa en la formación y consolidación de roles de género, así como en los comportamientos relacionados con el sexo. Al profundizar en esta perspectiva, se revela cómo la socialización de género en diferentes contextos, incluyendo el ámbito académico, juega un papel crucial en la configuración de las percepciones, actitudes y conductas de las personas en relación con la identidad de género y las relaciones de poder (15). En el contexto académico, la socialización de género se manifiesta de diversas maneras que impactan en la resolución de conflictos y en las actitudes hacia el sexismo. Por ejemplo, las expectativas y estereotipos de género internalizados desde una edad temprana pueden influir en la forma en que los individuos abordan y manejan las situaciones de conflicto. Las normas culturales y sociales pueden condicionar la manera en que se expresan las emociones, se negocian soluciones y se establecen relaciones de cooperación o competencia, todo ello influido por las expectativas de género asociadas a la masculinidad y feminidad (16).

Además, la socialización de género en el contexto académico puede contribuir a la perpetuación o desafío de actitudes sexistas. Las interacciones sociales, el lenguaje utilizado, los roles asignados y las estructuras de poder dentro de las instituciones educativas pueden moldear las creencias y percepciones de los estudiantes en relación con el género y la igualdad de oportunidades (17). Por ejemplo, la presencia de sesgos de género en los currículos escolares, la falta de representación equitativa de mujeres y hombres en roles de liderazgo

académico, y la reproducción de estereotipos de género en el ambiente escolar pueden contribuir a la internalización de actitudes sexistas y discriminación de género (18).

1.4. Juventud

La juventud es un periodo de la vida comprendido entre la adolescencia y la adultez, generalmente entre los 18 y 29 años según la Resolución Ministerial N° 538-2009-MINSA, al ser una etapa de transición se caracteriza por la presencia de varios cambios en los aspectos de vida de las personas y por ser un periodo de exploración, Halfon et al. (19) indican que las personas en esta etapa se encuentran en el proceso de explorar diversas posibilidades en términos de identidad personal, carrera, y relaciones, buscando establecer su independencia y autonomía. Según el estudio realizado por IPSOS Perú (20), existen 6.3 millones de adultos emergentes en el Perú cifra que representa al 24% de la población peruana, asimismo indica que la mayor parte de ellos se enfocan en trabajar y estudiar, pues la inserción laboral es una de las mayores preocupaciones para los jóvenes adultos que no cuentan con los recursos económicos necesarios para acceder a la educación superior, ya sea técnica o universitaria INEI (21). En tal sentido, el estado peruano brinda becas y subsidios educativos los cuales tienen el objetivo de apoyar a los jóvenes en su formación académica dentro de ellos se encuentra Pronabec y Beca 18. También se han implementado programas de empleo para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, como el programa Jóvenes Productivos, que ofrece capacitación y oportunidades de inserción laboral Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (22).

1.5. Desarrollo Psicosocial

Uno de los aspectos centrales del desarrollo psicosocial de la adultez emergente es la formación y exploración de la identidad. Según Lerner (23), este período se caracteriza por un proceso de exploración de distintas opciones y roles en múltiples dominios de la vida, como la educación, la carrera profesional, las relaciones interpersonales y los valores personales.

La teoría de la identidad de Erikson muestra una perspectiva importante para comprender el desarrollo psicosocial del adulto emergente, es así que en el estudio realizado por Jensen (24), indica que este período corresponde con la etapa de "intimidad versus aislamiento" en la que las personas buscan establecer relaciones íntimas y significativas mientras exploran su identidad personal y social.

El desarrollo de la autonomía y la toma de decisiones es otro aspecto crucial del desarrollo psicosocial durante la adultez emergente, en tal sentido Jensen (24) señaló que este período está caracterizado por un incremento en la independencia y la responsabilidad personal, mientras las personas toman decisiones importantes sobre su educación, carrera, relaciones y estilo de vida. Sin embargo, este proceso de autonomía también puede ir acompañado de desafíos, como la gestión del estrés, la incertidumbre y la presión social.

La teoría del desarrollo posconvencional de Kohlberg ofrece otra perspectiva sobre la toma de decisiones durante la adultez emergente. Según Schwartz et al. (25), en esta etapa las personas inician con un razonamiento moral más complejo, basado en principios éticos universales en lugar de reglas sociales convencionales. Este desarrollo moral puede influir en la forma en que los adultos emergentes enfrentan dilemas éticos y toman decisiones significativas en sus vidas personales y profesionales.

1.6. Relaciones Interpersonales en la Juventud

Durante esta etapa de transición entre la adolescencia y la adultez plena, el poder establecer y mantener relaciones sociales adecuadas, es de suma importancia ya que pueden influir en el proceso de formación de identidad, las decisiones que toma y el bienestar.

En la investigación realizada por Templeton et al. (26) muestran que las relaciones de apoyo forman una parte esencial durante el período de adultez emergente, ya que proveen un sentido de pertenencia y conexión con otras personas, ayudando a reducir los sentimientos de soledad y aislamiento que a menudo se experimenta durante esta etapa de transición. Además, las

relaciones de apoyo pueden ofrecer seguridad emocional y orientación en un mundo en constante cambio y en el que los adultos emergentes enfrentan decisiones cruciales sobre su educación, carrera y relaciones personales.

Las relaciones interpersonales positivas durante la adultez emergente también pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar a lo largo de la vida. De acuerdo con Viner et al. (27), cuando las personas mantienen conexiones sociales sólidas y satisfactorias tienen una mejor salud mental y física, así como con una mayor capacidad para hacer frente al estrés y las adversidades, es decir, aquellas personas que tienen relaciones interpersonales positivas tienden a experimentar niveles más bajos de ansiedad y depresión, por ende, como resultado tienen una mayor calidad de vida en general.

Además, las relaciones interpersonales pueden influir en la toma de decisiones y el desarrollo de la identidad durante la adultez emergente, puesto que las interacciones con amigos, familiares, parejas románticas y mentores brindan perspectivas únicas y orientación en momentos de indecisión y exploración. Las relaciones cercanas y de apoyo pueden ayudar a los adultos emergentes a definir sus valores, metas y prioridades, lo que contribuye a un mayor sentido de autoconcepto y dirección en la vida.

1.7. Desarrollo Cognitivo en la Juventud

Los adultos emergentes enfrentan distintos desafíos, en los cuales se muestran los cambios significativos, en su pensamiento, percepción y toma de decisiones. Es decir, se consolida el desarrollo de un pensamiento más abstracto y crítico, lo que les permite analizar situaciones complejas, considerar múltiples perspectivas y resolver problemas de manera más sofisticada. El desarrollo cognitivo en la adultez emergente también se refleja en la capacidad de tomar decisiones informadas y planificar para el futuro. A medida que los adultos emergentes asumen una mayor responsabilidad por sus propias vidas, desarrollan habilidades de toma de decisiones que les permiten evaluar riesgos, considerar consecuencias a largo plazo y establecer metas

realistas Settersten y Ray (28). Asimismo, se encuentra la flexibilidad cognitiva relacionada con la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes, aprender de nuevas experiencias y enfrentar retos Lerner (23). Es por ello que en esta etapa las personas adquieren las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos de la vida adulta en desarrollo.

1.8. Resolución de Conflictos

La resolución de conflictos no solo se enfoca en concluir altercados o confrontaciones; va más allá al abordar las causas subyacentes y promover soluciones sostenibles. En el ámbito interpersonal, la habilidad para manejar desacuerdos de manera constructiva fortalece las relaciones y fomenta un ambiente de confianza y colaboración. En entornos laborales, la resolución efectiva de conflictos puede mejorar la productividad y la moral del equipo, reduciendo el estrés y promoviendo la creatividad y la innovación Robbins y Judge (29). A nivel comunitario, la capacidad para resolver conflictos de manera pacífica contribuye a la cohesión social y al desarrollo de comunidades resilientes Galtung (30).

1.8.1. Modelo de Resolución de Conflictos de Thomas Kilmann

El modelo de resolución de conflictos planteado por Thomas y Kilmann (31) es una herramienta elaborada con el objetivo de comprender y abordar conflictos en diversas situaciones. Este enfoque se basa en dos dimensiones principales: cooperación y asertividad.

1.8.1.1. Cooperación

Se refiere a la disposición para trabajar en conjunto con otros para encontrar soluciones mutuamente beneficiosas a un conflicto. En el modelo de Thomas-Kilmann, la cooperación está relacionada en cuán dispuesta está una persona a comprometerse y colaborar con los demás para alcanzar una resolución satisfactoria, por ello un enfoque altamente cooperativo implica mostrar empatía hacia los intereses y preocupaciones de los demás y estar abierto a encontrar soluciones que satisfagan las necesidades de ambas partes.

1.8.1.2. Asertividad

La asertividad se refiere a la capacidad de expresar abierta y honestamente las propias necesidades, opiniones y sentimientos, sin vulnerar los derechos de los demás. En el modelo de Thomas-Kilmann, la asertividad se mide en términos de cuán enfocado está una persona en la satisfacción de sus propios intereses en una situación de conflicto, por ello un enfoque altamente asertivo implica defender firmemente los propios derechos y objetivos, incluso a expensas de las necesidades de los demás.

La combinación de estas dos dimensiones forma cinco estilos de resolución de conflictos: competencia, colaboración, compromiso, evitación y acomodación.

1.8.1.3. Estilo Competidor

Se caracteriza por alta asertividad, pero baja cooperación, donde una parte persigue sus propios intereses sin considerar los de los demás, siendo un enfoque agresivo que busca ganar a cualquier costo.

1.8.1.4. Estilo Colaborador

Implica alta asertividad y alta cooperación, fomentando la resolución de problemas en conjunto para satisfacer las necesidades y objetivos de todas las partes, ambas partes buscan satisfacer sus intereses mutuos.

1.8.1.5. Estilo Compromiso

Busca un equilibrio entre asertividad y cooperación, permitiendo que ambas partes cedan en cierta medida para alcanzar una solución aceptable, ambas partes están dispuestas a ceder parte de sus intereses para llegar a un acuerdo mutuamente aceptable, aunque no se satisfagan completamente todas las demandas. Es un enfoque pragmático que busca un equilibrio entre las necesidades de ambas partes.

1.8.1.6. Estilo Evitación

Implica baja asertividad y baja cooperación, donde se elude o se posterga la resolución del conflicto, las partes eluden el conflicto y evitan enfrentarse a él. Las personas que adoptan este estilo tienden a retirarse o alejarse de la situación conflictiva en lugar de enfrentarla directamente.

1.8.1.7. Estilo Acomodación

Se caracteriza por alta cooperación pero baja asertividad, donde una parte sacrifica sus propios intereses para satisfacer los de los demás, puesto que las personas que adoptan este estilo pueden sentir que ceder es una forma de preservar relaciones importantes y evitar el conflicto, ya que el mantener relaciones armoniosas y evitar la confrontación es más importante que defender los propios intereses.

1.9. Teoría de Roles de Género

Los roles de género son los conjuntos de expectativas sociales, normas comportamientos que una sociedad considera adecuados para personas de un determinado género. Estos roles pueden variar significativamente de una cultura a otra y a lo largo del tiempo, y son aprendidos a través de la socialización y la interacción con otros miembros de la sociedad.

Según un estudio reciente de la UNESCO (33), la educación con perspectiva de género puede contribuir significativamente a desafiar los estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades en las aulas y más allá.

En el ámbito laboral, persisten disparidades de género en términos de acceso a empleo, salarios y oportunidades de ascenso. Las expectativas de género también pueden influir en la elección de carreras y en la división del trabajo doméstico.

Un informe del Banco Mundial (34) destaca la importancia de políticas laborales inclusivas y medidas de conciliación trabajo-vida para abordar las desigualdades de género en el lugar de trabajo. Los medios de comunicación desempeñan un papel crucial en la perpetuación y

cuestionamiento de los roles de género. Estudios han demostrado cómo la representación de género en los medios puede influir en las actitudes y comportamientos de la sociedad.

"La representación de género en los medios de comunicación contemporáneos" Smith (35) señala cómo los estereotipos de género persisten en películas, programas de televisión y publicidad, y cómo esto puede afectar la percepción de uno mismo y de los demás.

1.10. La Brecha de Género en el Perú

La brecha de género en Perú es un tema relevante que ha sido objeto de análisis y discusión en los últimos años. Aquí tienes algunas referencias relevantes desde el año 2020 que abordan este tema: Informe Mundial sobre la Brecha de Género 2021 del Foro Económico Mundial (32): Este informe proporciona datos actualizados sobre la brecha de género en diferentes países, incluido Perú. Examina indicadores como la participación y oportunidades económicas, el acceso a la educación, la salud y la supervivencia, así como el empoderamiento político. Los datos y análisis en este informe pueden ofrecer una visión general de la situación de la brecha de género en Perú en comparación con otros países.

Estudio sobre la brecha salarial de género en Perú el Instituto Nacional de Estadística e Informática (33) ha llevado a cabo estudios sobre la brecha salarial de género en Perú, examinando las disparidades salariales entre hombres y mujeres en diferentes sectores y ocupaciones. Estos informes pueden proporcionar datos específicos sobre la desigualdad salarial en el país y sus posibles causas.

La Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (34), es una encuesta nacional que recopila datos sobre diversos aspectos de la salud y el bienestar de la población peruana, incluida la salud reproductiva, la planificación familiar y la participación en el mercado laboral. Los datos de esta encuesta pueden utilizarse para analizar la situación de las mujeres en Perú en términos de acceso a la salud, educación y participación económica.

De igual manera el informe de Situación de la Mujer Rural (35) aborda temas como la violencia de género, la participación política, el acceso a la justicia y el empoderamiento económico. Estos informes pueden proporcionar una visión integral de los desafíos que enfrentan las mujeres en el país y las medidas que se están tomando para abordarlos. Al consultar estas fuentes y otras investigaciones y estadísticas disponibles, se puede obtener una comprensión más completa de la brecha de género en Perú y las acciones necesarias para abordarla de manera efectiva.

1.10.1. Machismo en el Perú

En el Perú, el machismo se manifiesta de diversas maneras, desde la violencia de género hasta la discriminación en el ámbito laboral y político. La violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica y el feminicidio, sigue siendo un problema alarmante en el país (35). Además, persisten las disparidades de género en el acceso a la educación y la participación en la vida pública, reflejando la prevalencia del machismo en las instituciones peruanas Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (33).

1.11. Sexismo

El sexismo, definido como la discriminación basada en el género, sigue siendo una realidad persistente en el siglo XXI, el sexismo se manifiesta de múltiples maneras, desde estereotipos de género arraigados en la cultura hasta disparidades de género en el ámbito laboral y político. Por ejemplo, los estereotipos de género persistentes continúan perpetuando la idea de que las mujeres son emocionales e incompetentes en comparación con los hombres, lo que limita sus oportunidades en el trabajo y en la vida cotidiana (36).

1.11.1. Sexismo Ambivalente

El sexismo ambivalente, una forma compleja de discriminación de género que implica actitudes contradictorias hacia las mujeres, sigue siendo un fenómeno relevante en la sociedad contemporánea, Lo que hace al sexismo ambivalente tan complejo es que estas dos formas de

sexismo no son necesariamente mutuamente excluyentes, sino que pueden coexistir en la mente de una misma persona o en una misma cultura. Por ejemplo, una persona puede expresar actitudes benevolentes hacia las mujeres al elogiar su belleza o maternidad, pero al mismo tiempo mantener creencias hostiles al considerar que las mujeres no son aptas para ocupar cargos de liderazgo. Esta combinación de actitudes contradictorias puede dificultar la identificación y el abordaje del sexismo, ya que puede pasar desapercibida bajo la apariencia de elogios o protección.

1.11.1.1. Sexismo Hostil

El sexismo hostil se caracteriza por actitudes abiertamente negativas y antagónicas hacia las mujeres. Estas actitudes incluyen la creencia de que las mujeres buscan controlar a los hombres a través de demandas excesivas, acusaciones falsas o el uso de su sexualidad para manipular. El sexismo hostil puede manifestarse en el lugar de trabajo a través de comportamientos como el acoso sexual, la denigración de las capacidades de las mujeres y la resistencia a la igualdad de género (37).

1.11.1.2. Sexismo Benévolo

En contraste, el sexismo benevolente implica actitudes aparentemente positivas hacia las mujeres, pero que en realidad perpetúan su subordinación. Este tipo de sexismo se basa en la idealización de las mujeres como seres puros, moralmente superiores y dignos de protección. Aunque puede parecer inofensivo o incluso halagador, el sexismo benevolente refuerza roles de género tradicionales y limita la autonomía y el poder de las mujeres al posicionarlas en roles subalternos (38).

Abordar eficazmente el sexismo hostil y benevolente requiere un enfoque integral y multifacético. La educación y sensibilización son esenciales para desafiar y cambiar las actitudes sexistas. Programas educativos que promuevan la igualdad de género y la comprensión crítica de los roles de género pueden ser efectivos para reducir tanto el sexismo

hostil como el benevolente (39). Además, las políticas y prácticas institucionales deben ser revisadas y reformadas para garantizar la equidad de género en todos los niveles.

1.12. Resolución de Conflictos y Sexismo Ambivalente

El sexismo ambivalente, que combina actitudes hostiles y benevolentes hacia las mujeres, presenta desafíos únicos en la resolución de conflictos tanto en entornos laborales como personales. Este ensayo explorará cómo el sexismo ambivalente influye en los conflictos y cómo las estrategias de resolución de conflictos pueden adaptarse para abordar estas dinámicas, promoviendo un entorno más igualitario.

El sexismo ambivalente, compuesto por sexismo hostil y benevolente, puede complicar la resolución de conflictos debido a sus manifestaciones contradictorias. El sexismo hostil se expresa a través de actitudes abiertamente negativas y despectivas hacia las mujeres, mientras que el sexismo benevolente se manifiesta mediante actitudes aparentemente positivas pero paternalistas, que refuerzan roles de género tradicionales (37).

La presencia de sexismo ambivalente en un entorno puede dificultar la resolución efectiva de conflictos. Las actitudes benevolentes pueden hacer que las mujeres sean vistas como necesitadas de protección, lo que puede socavar su autoridad y capacidad para negociar (40). Al mismo tiempo, las actitudes hostiles pueden crear un ambiente de antagonismo y desconfianza que exacerba los conflictos.

El sexismo ambivalente presenta desafíos únicos en la resolución de conflictos, complicando la dinámica de poder y comunicación. Sin embargo, mediante la implementación de estrategias específicas y una educación continua, es posible mitigar sus efectos y promover un entorno más justo e igualitario. Al reconocer y abordar tanto el sexismo hostil como el benevolente, podemos avanzar hacia una sociedad donde todos los individuos tengan la oportunidad de prosperar sin la carga de actitudes sexistas.

2. Antecedentes Investigativos

En relación con el tema de estudio se encontraron los siguientes antecedentes:

2.1. Antecedentes Internacionales

De acuerdo a la investigación realizada por Cunuhay, A. (41) , titulada “Inteligencia emocional y su relación con el sexismo ambivalente en estudiantes universitarios” , realizada en Ambato, Ecuador en el año 2022, con el objetivo de identificar la relación entre inteligencia emocional y los niveles de sexismo ambivalente en estudiantes universitarios, se aplicó el Inventario de inteligencia emocional de BarOn (I-CE) y el Inventario De Sexismo Ambivalente (ISA) a 103 estudiantes, en los que se halló que el nivel que predomina es la relacionada con la capacidad emocional por mejorar , reflejando niveles prevalentes de inteligencia emocional por debajo de la norma en los estudiantes universitarios; así como niveles moderados de sexismo ambivalente. De igual manera, respecto a inteligencia emocional y el sexo de los evaluadas, se encuentra un predominio de inteligencia emocional mayor en hombres que, en mujeres.

Munuera, P. et. al (42) realizaron un estudio denominado “Percepción y gestión de los conflictos en estudiantes universitarios españoles y portugueses”, llevado a cabo en tres universidades diferentes: Universidad de Murcia (España), Universidad Complutense de Madrid (España) y Universidad de Minho (Portugal) ,durante el año 2024, en el que se evaluaron a 247 estudiantes, con el objetivo de conocer la percepción que tienen el estudiantado universitario de ambos países sobre la gestión del conflicto y las formas en la que gestionan los mismos, se aplicó el “Cuestionario sobre gestión de conflictos”, los resultados fueron Los resultados obtenidos sobre las percepciones del alumnado permiten concluir la importancia de instar a los y las gestoras universitarias sobre la necesidad de formar a sus estudiantes en la gestión positiva de conflictos y la promoción de una educación para lograr una cultura de paz en las universidades.

Luna, A. et. al (43) realizaron el estudio titulado “Habilidades psicosociales y estilos de manejo de conflictos interpersonales en estudiantes de secundaria”, realizado en Guadalajara, Jalisco, México, en el 2021, en el que se evaluó a 125 estudiantes, con el objetivo analizó la relación entre los estilos de manejo de conflictos interpersonales (agresivo, pasivo y cooperativo) entre pares adolescentes compañeros de escuela y ciertas habilidades psicosociales (inteligencia emocional y empatía multidimensional) se aplicaron el Cuestionario Conflictalk, el Cuestionario sobre Inteligencia Emocional Percibida y el Índice de Reactividad Interpersonal, los resultados obtenidos evidenciaron correlaciones directas estadísticamente significativas entre el estilo cooperativo y las mencionadas habilidades, así como diferencias de género.

2.2. Antecedentes Nacionales

De acuerdo con el estudio llevado a cabo por Uribe, T. (44) denominado “Sexismo en los estilos de resolución de conflictos en estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Chimbote, 2021”, se evaluaron a 184 estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Chimbote con el objetivo de establecer la relación entre el sexismo en los estilos de resolución de conflictos en estudiantes, empleó la Escala de Detección de Sexismo en Adolescentes (DSA) y el Cuestionario de resolución de conflictos- Conflictalk, obteniendo que existe predominancia del sexismo benevolente alto (67.9%) y del sexismo hostil medio (50.5%); en la dimensión de resolución de conflictos, se halló un nivel alto en el estilo enfocado en el problema (63%) y enfocado en los otros (50%) y una distribución homogénea entre los niveles alto (34.2%), medio (33.7%) y baja (32.1%) de resolución de conflictos enfocado en sí mismo. Así también, se encontró correlación significativa entre el sexismo benévolo con el estilo de resolución de conflictos enfocado en el problema y en los otros; así como entre sexismo hostil y el estilo de manejo de conflicto enfocado en sí mismo.

Gómez, Y. (45) realizó un estudio denominado “Sexismo ambivalente y actitudes hacia la violencia contra la mujer en estudiantes de una universidad privada de Lima Sur”, en el 2022,

cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre sexismo ambivalente y actitudes hacia la violencia contra la mujer en relación de pareja, tuvo una muestra de 169 estudiantes, utilizaron el Inventario de Sexismo Ambivalente (ASI) y la Escala de Actitudes hacia la violencia contra la mujer en relación de pareja (VM), se concluyó que a mayor nivel de sexismo ambivalente, mayores serán las actitudes hacia la violencia contra la mujer en relación de pareja.

En la investigación hecha por Mayor, A. (46) titulada “Relación entre sexismo ambivalente, inteligencia emocional percibida y culpabilización de la víctima de violencia en relaciones de pareja”, en el 2023, la cual contó con la participación de 202 estudiantes universitarios, con el objetivo de estudiar la relación entre el sexismo ambivalente, la inteligencia emocional percibida y la culpabilización de la víctima de violencia en relaciones de pareja, se emplearon la Adaptación del cuestionario de medición del Sexismo Ambivalente, la Escala Rasgo de Metaconocimiento Emocional 24 (TMMS-24) y la Escala de Actitudes de Culpabilización de la Víctima en Casos de Violencia de Pareja contra la Mujer (VP-IPVAW), encontró una relación de antecendencia donde el sexismo hostil predecía a la culpabilización de la víctima en el caso de los hombres; mientras que en las mujeres el sexismo benevolente tenía un mayor poder predictivo, también se hallaron relaciones significativas entre sus dimensiones con las otras dos variables en las participantes mujeres.

2.3. Antecedentes Locales

En el estudio realizado por Calla, R. y Ticse, M. (47) titulado “Sexismo ambivalente y acoso laboral en centros de la red de salud Puno”, en el 2023, cuyo objetivo fue identificar la relación entre el sexismo ambivalente y el acoso laboral entre los trabajadores de los establecimientos Metropolitano, Simón Bolívar y José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno, se evaluaron a 119 colaboradores y se halló que existe una correlación positiva de magnitud media-débil entre el sexismo ambivalente y el acoso laboral.

Mellado A. y Rodríguez, A. (48) realizaron una investigación titulada “Relación entre sexismo ambivalente y violencia en la etapa de enamoramiento en estudiantes del CETPRO María Auxiliadora Arequipa, 2022”, con una muestra conformada por 122 estudiantes, con el objetivo de analizar la correlación entre el sexismo ambivalente y el comportamiento violento durante las etapas primeras de la atracción romántica en estudiantes del CETPRO María Auxiliadora, se aplicaron el Cuestionario de Violencia en el Noviazgo y el Inventario de Sexismo Ambivalente obteniendo como resultado que el sexismo ambivalente se correlaciona significativamente con el comportamiento violento durante la fase de cortejo, también, hallaron que los hombres eran más propensos a participar en violencia romántica (32,1 %) y sexismo ambivalente (37,2 %) que las mujeres.

Anca, J. y Condori, L. (49) desarrollaron la investigación titulada “Sexismo Ambivalente y Conducta Agresiva en estudiantes de una Institución Educativa de Arequipa, 2021”, cuyo objetivo fue identificar la relación entre Sexismo Ambivalente y Conducta agresiva en los estudiantes de una Institución Educativa Secundaria del departamento de Arequipa, evaluaron a 141 estudiantes de ambos sexos, utilizando el Inventario de Sexismo Ambivalente para adolescentes (ISA) y el Cuestionario de Agresividad (AQ), hallaron relación directa entre el Sexismo ambivalente y conducta agresiva.



CAPÍTULO II.
METODOLOGÍA

1. Método

El estudio cuenta con un diseño no experimental porque no tuvo la intención de manipular las variables, se hizo uso de estadística, por lo que su enfoque es cuantitativo, además de un alcance correlacional, debido que la finalidad del estudio se orientó en tratar de determinar la relación entre los el sexismo ambivalente y la resolución de conflictos, finalmente es de temporalidad transversal porque se recopilaron los datos en un momento determinado (50).

2. Técnicas, instrumentos y Materiales de verificación

En el presente estudio se utilizó como técnica el cuestionario y como instrumento el Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA) para medir la variable Sexismo Ambivalente y el Cuestionario de resolución de conflictos Thomas Kilmann para medir la variable Resolución de conflictos.

2.1. Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA)

El Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA) elaborado por Peter Glick y Susan Fiske consta de 22 reactivos a los que los participantes responden usando una escala Likert de 6 puntos (1 = Totalmente en desacuerdo, 6 = Totalmente de acuerdo), mide dos formas de sexismo: Sexismo Hostil (SH), actitudes negativas y hostiles hacia las mujeres que desafían las normas tradicionales de género conformada por los Ítems: 2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 18, 21 y Sexismo Benevolente (SB), actitudes aparentemente positivas, pero paternalistas y restrictivas, hacia las mujeres formado por los Ítems 1, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 17, 19, 20, 22. Cada subescala incluye varios ítems a los que los participantes responden usando una escala Likert de 6 puntos (1 = Totalmente en desacuerdo, 6 = Totalmente de acuerdo).

2.1.1. Confiabilidad del Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA)

La confiabilidad interna del ISA se ha evaluado con el coeficiente alfa de Cronbach, en cuanto al Sexismo Hostil, según el estudio elaborado en Perú por Ramos (51) se ha reportado un alfa de Cronbach entre 0.80 y 0.85, indicando alta consistencia interna, y en el Sexismo

Benevolente se ha encontrado entre 0.75 y 0.82, también indicando consistencia interna aceptable a buena.

2.1.2. Validez del Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA)

Asimismo, la validez del ISA en el estudio de Gonzales (52) en el contexto peruano ha sido evaluada de diversas formas: Validez de Contenido, asegurada mediante una revisión exhaustiva de la literatura sobre sexismo, validez de constructo, evaluada mediante análisis factorial confirmatorio, demostrando que los ítems se agrupan en dos factores claros y validez de criterio, demostrada mediante correlaciones significativas entre los puntajes del ISA y otras medidas de actitudes sexistas.

2.1.3. Interpretación del Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA)

La interpretación de los puntajes del ISA se realiza haciendo una sumatoria del puntaje de cada subescala y dividiéndolo entre 11 (el número de ítems):

Según la dimensión Sexismo Hostil (SH) resulta de la suma de los puntajes de los ítems correspondientes. Un puntaje alto indica una alta presencia de actitudes hostiles hacia las mujeres, y el Sexismo Benevolente (SB) es la suma de los puntajes de los ítems correspondientes. Un puntaje alto indica una alta presencia de actitudes benevolentes y paternalistas hacia las mujeres. Los rangos de puntajes son los siguientes: Bajo (1-2.5), indica baja presencia de sexismo hostil o benevolente, Moderado (2.6-4.0) Indica una presencia moderada de actitudes sexistas y Alto (4.1- 6) indica una alta presencia de actitudes sexistas.

Para obtener el puntaje global se consideran los puntajes promedios de ambas subescalas y su relación mutua.

2.2. Cuestionario de Resolución de Conflictos Thomas Kilmann

El Cuestionario de Resolución de Conflictos Thomas-Kilmann (TKI) fue elaborado por Kenneth W. Thomas y Ralph H. Kilmann, es una herramienta ampliamente utilizada para evaluar las estrategias de manejo de conflictos, está conformado por 30 ítems, cada uno

presenta dos afirmaciones relacionadas con diferentes estilos de manejo de conflictos, los participantes eligen la afirmación que mejor describe su comportamiento en situaciones de conflicto. Mide cinco estilos principales de manejo de conflictos: Competencia: Implica imponer las propias necesidades a las de otros con los Ítems: 3, 7, 10, 11,16 y 24, Colaboración: Involucra trabajar junto con los demás para encontrar una solución que satisfaga a todas las partes, con los Ítems: 5, 12, 18, 20,28 y 30 Compromiso: Consiste en encontrar un punto medio que sea aceptable para todos con los Ítems: 3, 7, 10, 11,16 y 24, Evasión: Involucra ignorar o evitar el conflicto con los Ítems: 6, 8, 14, 17,22 , y Acomodación: Implica ceder a las necesidades de los demás a expensas de las propias, con los Ítems: 1, 4, 15, 23, 25, 27.

2.2.1. Confiabilidad del Cuestionario de Resolución de Conflictos Thomas Kilmann

La confiabilidad del TKI se ha evaluado mediante la consistencia interna y la estabilidad temporal del instrumento. En cuanto a la Consistencia Interna, en el estudio de González y Rodríguez (53) se han mostrado buenos niveles de consistencia interna en diversos estudios internacionales. En el contexto peruano, investigaciones recientes han reportado coeficientes alfa de Cronbach que varían entre 0.70 y 0.85 para las diferentes subescalas, indicando una confiabilidad adecuada y en la Estabilidad Temporal se ha mostrado coeficientes de correlación entre 0.65 y 0.80, lo cual es aceptable para instrumentos de evaluación de estilos de manejo de conflictos.

2.2.2. Validez del Cuestionario de Resolución de Conflictos Thomas Kilmann

La validez del TKI en el contexto peruano se ha evaluado en el estudio de López & Ramírez (54) en el que demuestran que la Validez de Constructo realizada bajo el análisis factorial confirmatorio han demostrado que los ítems del TKI se agrupan en los cinco estilos de manejo de conflictos esperados, validando la estructura teórica del instrumento en muestras peruanas, la Validez de Criterio, en la investigación de Cárdenas y Vela (55) se ha encontrado que los puntajes del TKI correlacionan significativamente con otras medidas de habilidades

interpersonales y de resolución de conflictos, apoyando su validez de criterio y la Validez Cultural, según el estudio de Paredes y Díaz (56) han demostrado que el TKI es sensible a las diferencias culturales y contextuales en Perú, ajustándose bien a las dinámicas de manejo de conflictos típicas del país.

2.2.3. Interpretación del Cuestionario de Resolución de Conflictos Thomas Kilmann

Se califica sumando los puntos asignados a cada estilo de manejo de conflictos, según las respuestas proporcionadas por el participante. Cada estilo (Competencia, Colaboración, Compromiso, Evasión y Acomodación) recibe un punto por cada respuesta que refleje una preferencia por ese estilo. Una vez que se han sumado los puntos para cada estilo, se obtienen cinco puntajes parciales, uno para cada dimensión medida. Estos puntajes parciales indican la preferencia relativa del individuo por cada estilo de manejo de conflictos.

Cuadro de Coherencia

Variable	Indicadores	Técnica	Instrumento	Estructura del Instrumento
Sexismo Ambivalente. Coexistencia de actitudes contradictorias hacia las mujeres	Sexismo Hostil	Cuestionario	Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA)	Ítems: 2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 18, 21
	Sexismo Benévolo			1, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 17, 19, 20, 22
Resolución de Conflictos. Proceso que abarca las diversas formas en que las personas enfrentan y resuelven las disputas y desacuerdos en sus relaciones	Competición	Cuestionario	Cuestionario de resolución de conflictos Thomas Kilmann TKI	3, 7, 10, 11, 16 y 24
	Colaboración			5, 12, 18, 20, 28 y 30
	Compromiso			3, 7, 10, 11, 16 y 24
	Evitación			: 6, 8, 14, 17, 22
Acomodación	: 1, 4, 15, 23, 25, 27 y 2			

3. Campo de Verificación

Ubicación Espacial: Universidad Pública

Ubicación temporal: Semestre par 2024

Unidades de Estudio: Estudiantes de II, IV, X y XII Ciclo de la Facultad de Medicina de una Universidad Pública.

Población:

La población está conformada por 114 estudiantes (equivalente al 100%) II, IV, X y XII Ciclo de la Facultad de Medicina de una Universidad Pública.

Criterios de Inclusión:

1. Estudiantes hombres y mujeres que tengan 18 años de edad en adelante.
2. Contar con matrícula vigente en el semestre par 2024 en el II, IV, X y XII Ciclo de la Facultad de Medicina de una Universidad Pública.

Criterios de Exclusión:

1. Estudiantes que decidan no participar.
2. Estudiantes que no asistan en los días de aplicación de los instrumentos.

4. Determinación del Tamaño Muestral

El tamaño de la muestra se estimó mediante la fórmula de Cochran para proporciones:

$$n_0 = \frac{z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2}$$

Con un nivel de confianza del 95% ($z = 1.96$), proporción esperada $p = 0.5$ (máxima variabilidad) y un margen de error $e = 0.05$. El cálculo inicial arrojó $n_0 \approx 384.16$. Al aplicar la corrección para población finita, con una población accesible de $N = 120$, se obtuvo:

$$n = \frac{n_0}{n_0 + 1} \approx 91.62, 1 +$$

Por lo que el tamaño muestral requerido, redondeado hacia arriba, es $n = 92$.

En el estudio participaron **114** estudiantes que cumplieron los criterios de inclusión; este

tamaño supera el requerido y proporciona una precisión aproximada de $\pm 2.06\%$ al 95% de confianza (suponiendo $\rho = 0.5$).

5. Estrategias de Recolección de datos

Se presentó una solicitud a la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional del Altiplano dirigida al director académico, para poder aplicar los test a los estudiantes de II, IV, X y XII Ciclo. Posteriormente, cuando la universidad otorgó el permiso necesario, se coordinaron las fechas para aplicar las pruebas. En los días indicados, se acudió a la universidad y se les explicó a los estudiantes el objetivo de la investigación; posteriormente, se les entregó el consentimiento informado, el cual fue leído con atención y firmado. Asimismo, se les indicó que los resultados serían anónimos y, si algún estudiante no deseaba participar en la investigación, podía retirarse. Luego, se les entregaron los test, se hizo una explicación sobre cómo llenarlos y se respondieron las dudas que surgieron.

Posteriormente, se digitalizaron los datos en una hoja de cálculo de Microsoft Excel. La base de datos se importó al software estadístico SPSS versión 26. Se utilizó la estadística descriptiva en las variables de estudio y, en las variables categóricas, se usaron tablas de frecuencias (frecuencias y porcentajes). Se aplicó la asociación debido a que se tenían dos variables categóricas.



CAPÍTULO III.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados

Tabla 1

Sexo de los participantes

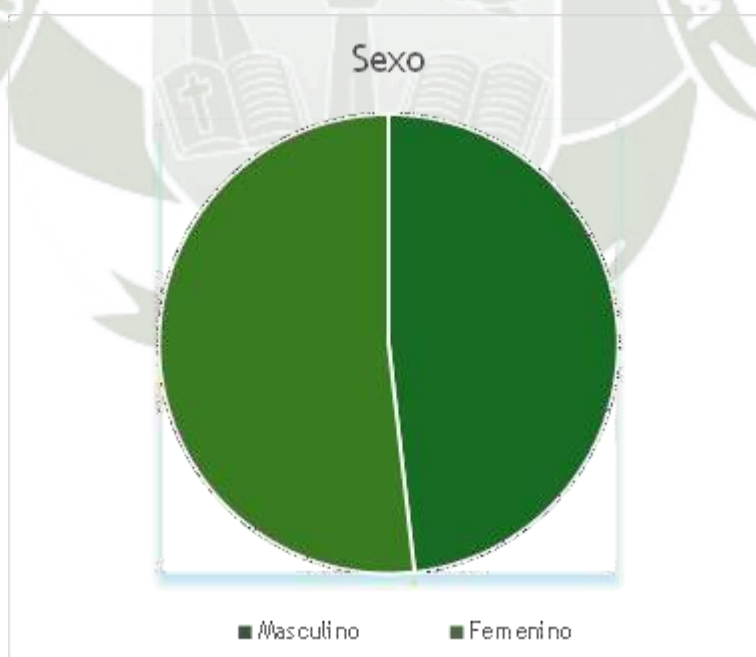
Sexo	Fr	%
Masculino	55	48.2%
Femenino	59	51.8%
Total	114	100.0%

Fuente: Encuesta.

Se observa que de los 114 participantes en el estudio, el 51.8% corresponde al sexo masculino, mientras que el 48.2% restante pertenece al sexo femenino.

Figura 1

Sexo de los participantes



Fuente: Encuesta

Tabla 2

Distribución de la edad de los participantes

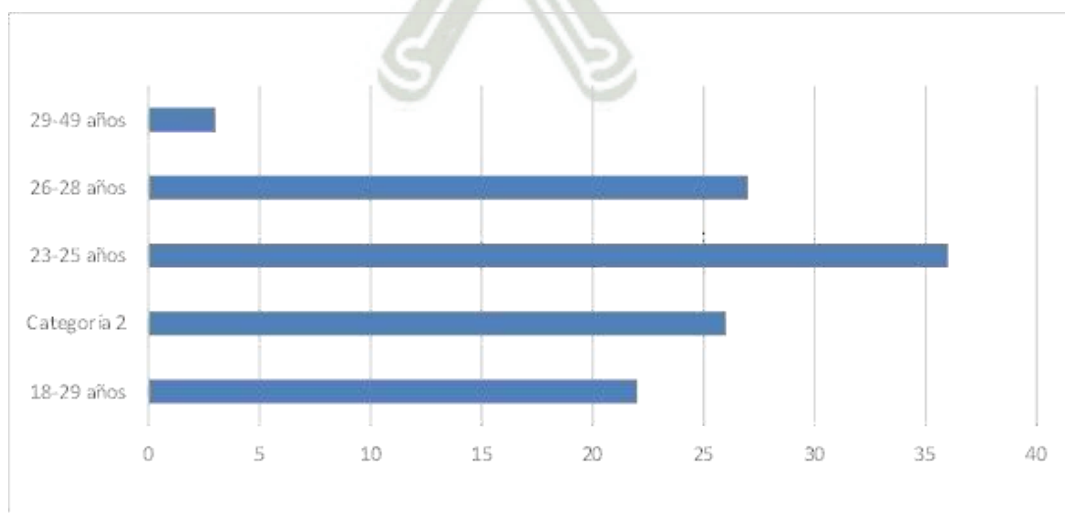
Edad	Fr	%
De 18-19 años	22	19.30%
De 20-22 años	26	22.81%
De 23-25 años	36	31.58%
De 26-28 años	27	23.68%
De 29-49 años	3	2.63%
Total	114	100.0%

Fuente: Encuesta

Se observa que el rango 23-25 años representó la mayor proporción, con un 31.58% de los participantes, seguido por el rango 26-28 años, que constituyó el 23.68%. En tercer lugar, se encuentra el rango 20-22 años, con un 22.81%, mientras que el grupo de 18-19 años conformó un 19.30% de la muestra. Finalmente, el rango 29-49 años tuvo la menor representación, alcanzando únicamente un 2.63%.

Figura 2

Distribución de la edad de los participantes



Fuente: Encuesta

Tabla 3

Ciclo de estudios de los participantes

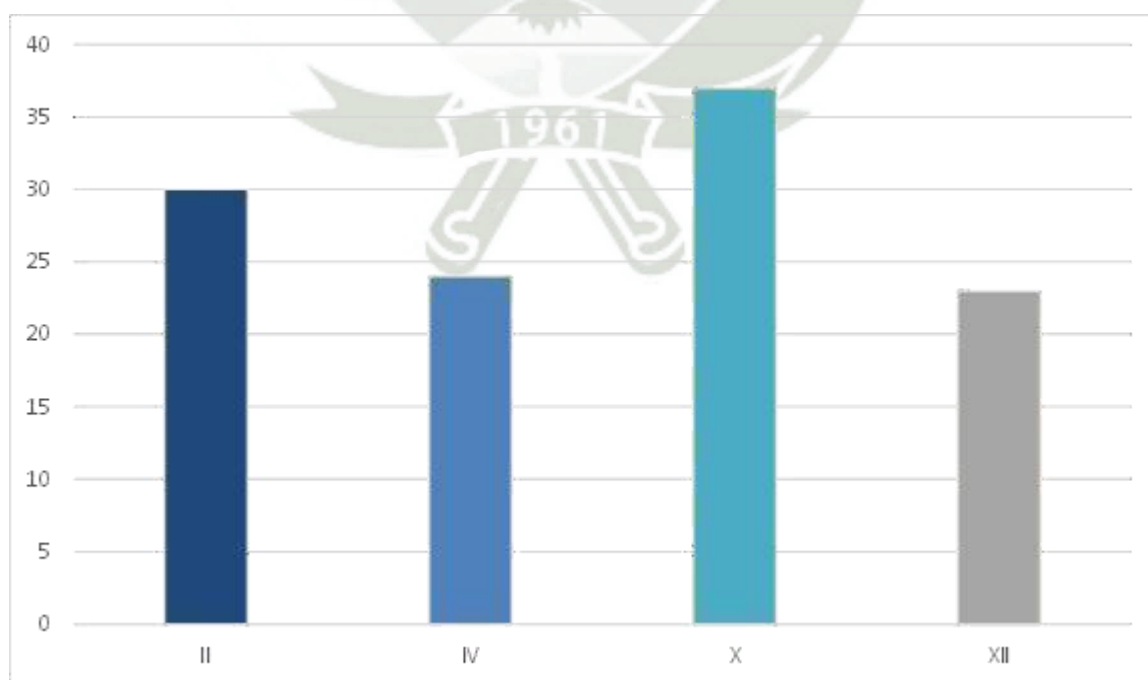
Ciclo	Fr	%
II	30	26.32%
IV	24	21.05%
X	37	32.46%
XII	23	20.18%
Total	114	100.00%

Fuente: Encuesta

Se muestra que el ciclo X tuvo la mayor representación de estudiantes, alcanzando un 32.46% de los participantes. En segundo lugar, se encuentra el ciclo II, que correspondió al 26.32% de la muestra. Le sigue el ciclo IV, con un 21.05%, mientras que el ciclo XII registró la menor proporción, con un 20.18%.

Figura 3

Ciclo de estudios de los participantes



Fuente: Encuesta

Tabla 4

Niveles de Sexismo Ambivalente de los estudiantes de una universidad pública de Puno

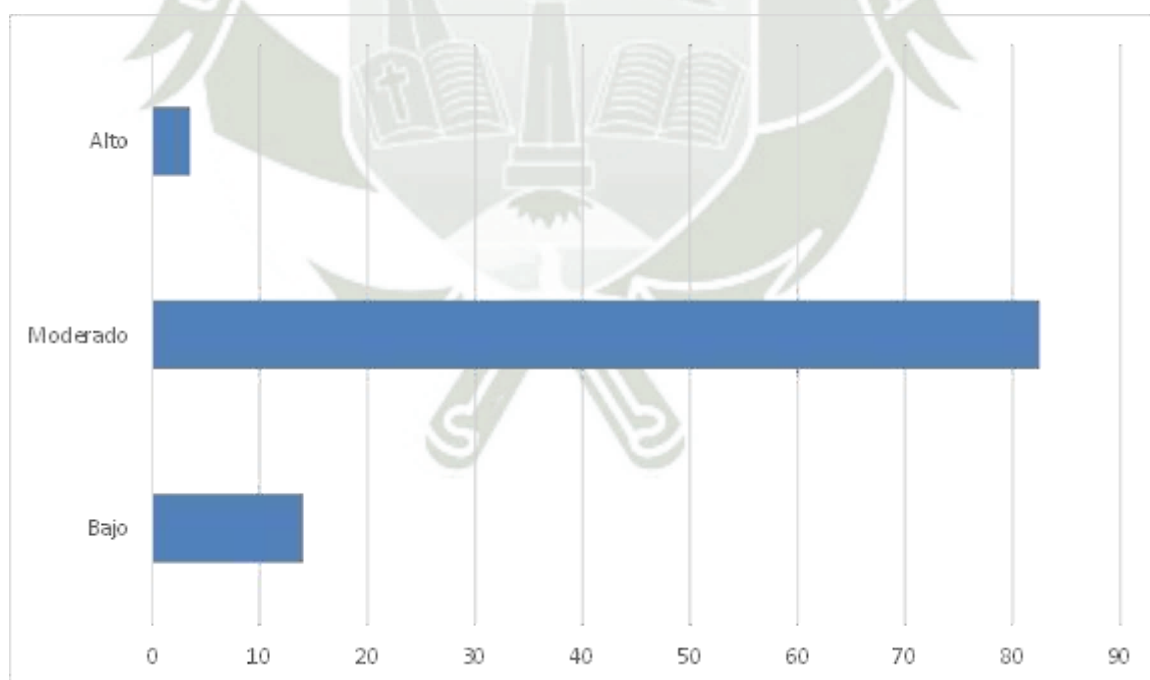
		Fr	%
Niveles de Sexismo Ambivalente	Bajo	16	14,0%
	Moderado	94	82,5%
	Alto	4	3,5%
	Total	114	100,0%

Fuente: Encuesta

Se observa que, el 82.5% presentó niveles moderados de sexismo ambivalente, mientras que solo el 14.0% mostró niveles bajos y el 3.5% niveles altos.

Figura 4

Niveles de Sexismo Ambivalente de los estudiantes de una universidad pública de Puno



Fuente: Encuesta

Tabla 5

Niveles de Sexismo Ambivalente según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de Puno

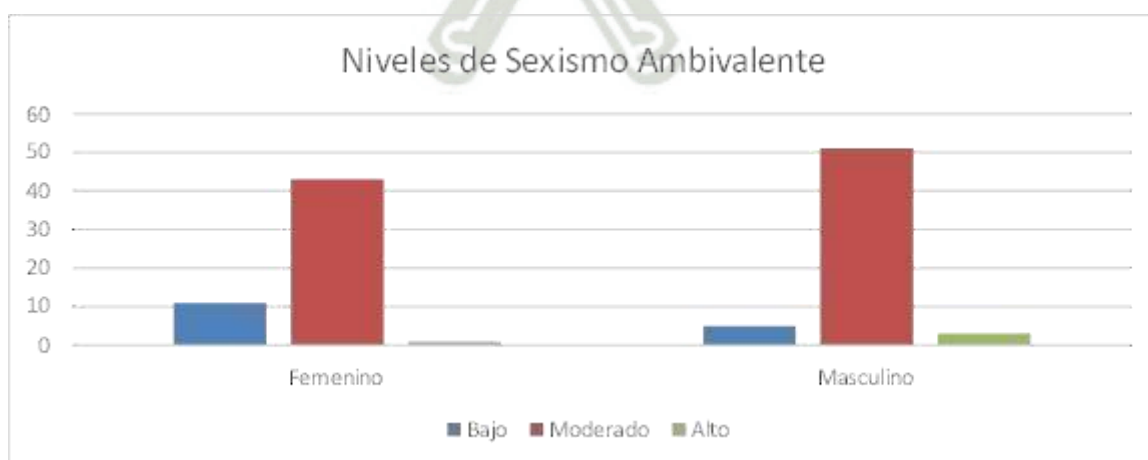
		Sexo					
		Femenino		Masculino		Total	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%
Niveles de sexismo ambivalente	Bajo	11	20.0%	5	8.5%	16	14.0%
	Moderado	43	78.2%	51	86.4%	94	82.5%
	Alto	1	1.8%	3	5.1%	4	3.5%
	Total	55	100.00%	59	100.00%	114	100.00%

Fuente: Encuesta

Se muestra que, en el grupo femenino, el 20,0% de las participantes presenta un nivel bajo de sexismo ambivalente, el 78,2% un nivel moderado, y solo el 1,8% un nivel alto. Por otro lado, en el grupo masculino, el 8,5% presenta un nivel bajo, el 86,4% un nivel moderado, y el 5,1% un nivel alto.

Figura 5

Niveles de Sexismo Ambivalente según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de Puno



Fuente: Encuesta

Tabla 6

Niveles de Sexismo Benevolente en los estudiantes de una universidad pública de Puno

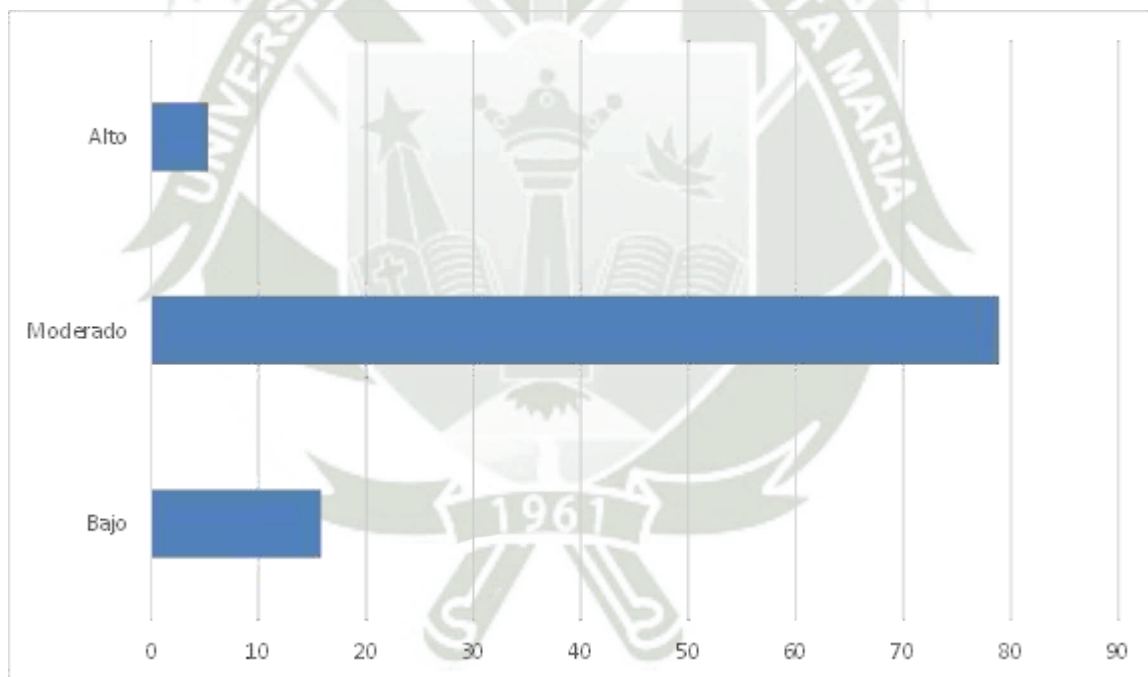
		Fr	%
Niveles de Sexismo Benevolente	Bajo	18	15,8%
	Moderado	90	78,9%
	Alto	6	5,3%
Total		114	100,0%

Fuente: Encuesta

Se observa que, en el grupo total de estudiantes, el 15,8% presenta un nivel bajo de sexismo benevolente, el 78,9% un nivel moderado, y el 5,3% un nivel alto.

Figura 6

Niveles de Sexismo Benevolente en los estudiantes de una universidad pública de Puno



Fuente: Encuesta

Tabla 7

Niveles de Sexismo Benevolente según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de Puno

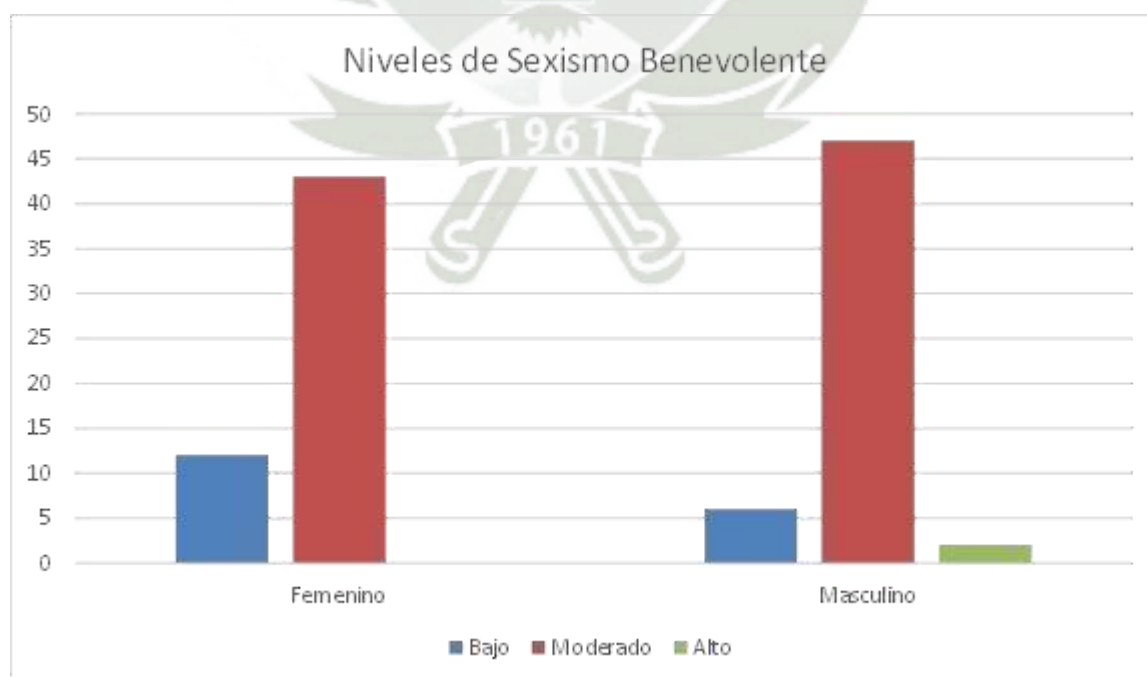
Niveles Sexismo benevolente	Bajo Moderado Alto	Sexo			
		Femenino		Masculino	
		Fr	%	Fr	%
	Bajo	12	21.8%	6	10.2%
	Moderado	43	78.2%	47	79.7%
	Alto	0	0.0%	6	10.2%
	Total	55	100.00%	59	100.00%

Fuente: Encuesta

La tabla presenta la distribución de los niveles de sexismo benevolente según el género biológico en una muestra de 114 personas. En el grupo femenino, el 21,8% se encuentra en un nivel bajo de sexismo benevolente, el 78,2% en un nivel moderado, y ninguna participante alcanza el nivel alto. En el grupo masculino, el 10,2% se encuentra en un nivel bajo, el 79,7% en un nivel moderado, y el 10,2% presenta un nivel alto.

Figura 7

Niveles de Sexismo Benevolente de los estudiantes de una universidad pública de Puno



Fuente: Encuesta

Tabla 8

Niveles de Sexismo Hostil de los estudiantes de una universidad pública de Puno

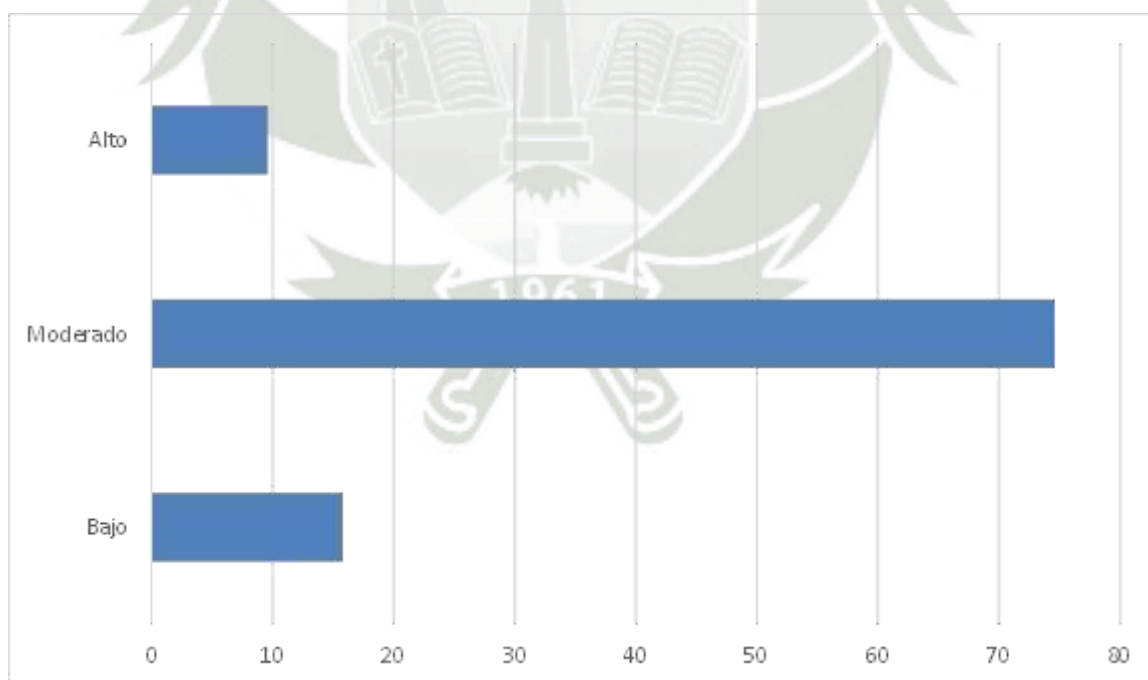
		Fr	%
Niveles de Sexismo Hostil	Bajo	18	15,8%
	Moderado	85	74,6%
	Alto	11	9,6%
Total		114	100,0%

Fuente: Encuesta

La tabla presenta la distribución de los niveles de sexismo hostil, se observa que el 15,8% de los participantes se encuentra en un nivel bajo de sexismo hostil, mientras que la mayoría (74,6%) presenta un nivel moderado. Por otro lado, el 9,6% alcanza un nivel alto de sexismo hostil.

Figura 8

Niveles de Sexismo Hostil según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de Puno



Fuente: Encuesta

Tabla 9

Niveles de Sexismo Hostil según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de

Puno

Niveles Sexismo hostil	Bajo Moderado Alto Total	Sexo			
		Femenino		Masculino	
		Fr	%	Fr	%
	Bajo	15	27.3%	3	10.2%
	Moderado	39	70.9%	46	79.7%
	Alto	1	1.8%	10	10.2%
	Total	114	100.00%	59	100.00%

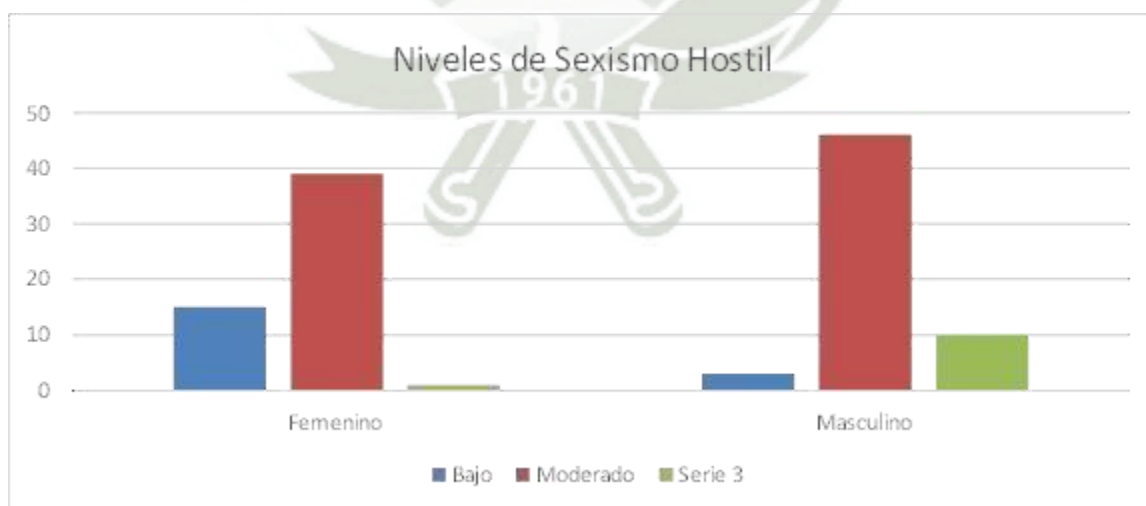
Fuente: Encuesta

Se muestra la distribución de los niveles de sexismo hostil según el género biológico, entre las participantes femeninas, el 27,3% se encuentra en un nivel bajo de sexismo hostil, el 70,9% en un nivel moderado, y solo el 1,8% en un nivel alto. En contraste, entre los participantes masculinos, el 5,1% se encuentra en un nivel bajo, el 78,0% en un nivel moderado, y el 16,9% en un nivel alto.

Figura 9

Niveles de Sexismo Hostil según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de

Puno



Fuente: Encuesta

Tabla 10

Niveles de Resolución de conflictos en los estudiantes de una universidad pública de

Puno

		Fr	%
Resolución de conflictos	Acomodación	17	14.9%
	Colaboración	10	8.8%
	Competencia	14	12.3%
	Compromiso	29	25.4%
	Evasión	44	38.6%
Total		114	100.00%

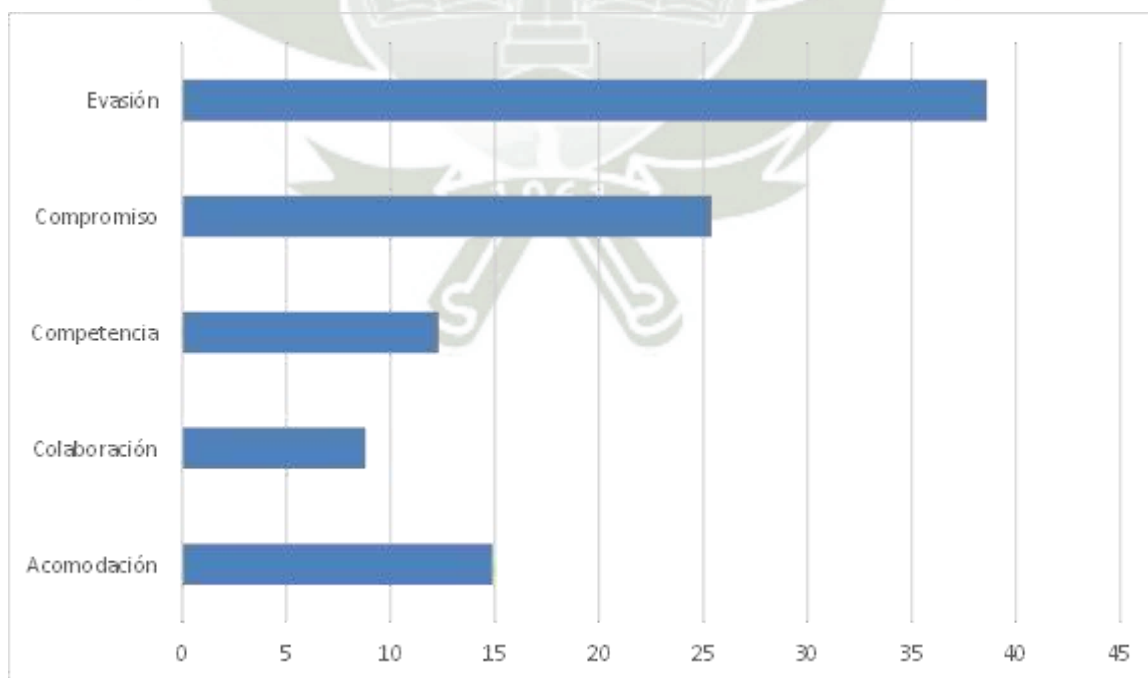
Fuente: Encuesta

Se muestra que el 14.9% de los participantes utiliza el estilo de Acomodación, mientras que el 8.8% prefiere la Colaboración. Por otro lado, el 12.3% adopta un estilo de Competencia, el 25.4% opta por el Compromiso, y la mayoría, con un 38.6%, tiende a la Evasión.

Figura 10

Niveles de Resolución de conflictos en los estudiantes de una universidad pública de

Puno



Fuente: Encuesta

Tabla 11

Niveles de Resolución de conflictos según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de Puno

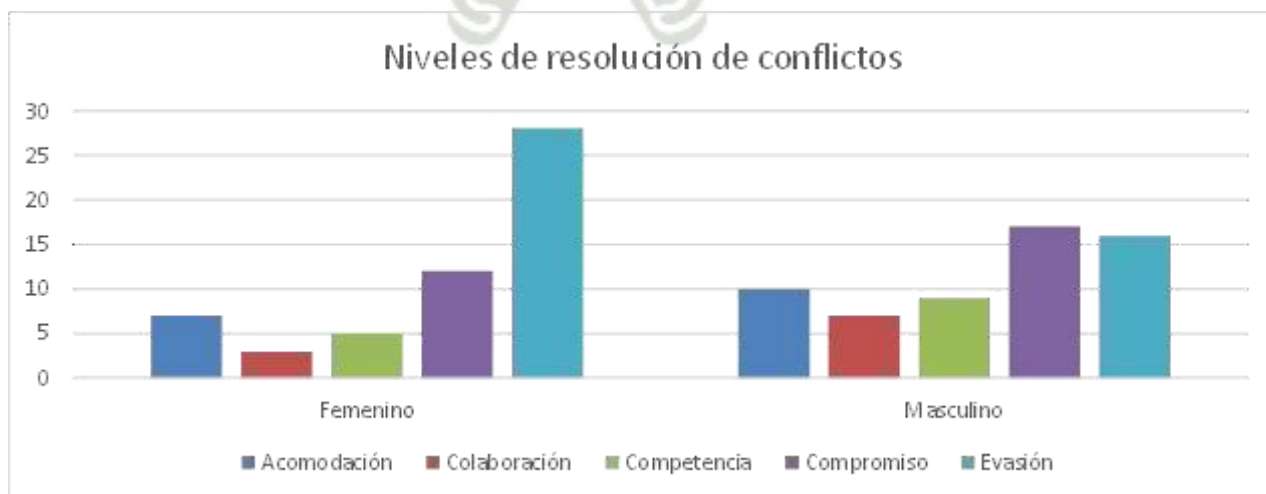
Resolución de conflictos		Sexo			
		Femenino		Masculino	
		Fr	%	Fr	%
	Acomodación	7	12.7%	10	16.9%
	Colaboración	3	5.5%	7	11.9%
	Competencia	5	9.1%	9	15.3%
	Compromiso	12	21.8%	17	28.8%
	Evasión	28	50.9%	16	27.1%
	Total	55	100.00%	59	100.00%

Fuente: Encuesta

Se observa que en el grupo femenino el estilo predominante es la evasión con un 50,9% de las participantes, seguido por el compromiso (21,8%), la acomodación (12,7%), la competencia (9,1%) y, por último, la colaboración (5,5%). En el grupo masculino, aunque también predomina el estilo de evasión (27,1%), la proporción es significativamente menor que en las mujeres. Los hombres presentan una mayor inclinación hacia el compromiso (28,8%), seguido de la acomodación (16,9%), la competencia (15,3%) y la colaboración (11,9%).

Figura 11

Niveles de Resolución de conflictos según el sexo de los estudiantes de una universidad pública de Puno



Fuente: Encuesta

Tabla 12

Correlación de resolución de conflictos y sexismo ambivalente estudiantes de una universidad pública de Puno

			Acomodación	Colaboración	Competencia	Compromiso	Evasión	Fr
Sexismo Ambivalente	Bajo	Fr	2	2	1	5	6	16
		%	11.80%	20.00%	7.10%	17.20%	13.60%	14.00%
	Moderado	Fr	13	8	13	24	36	94
		%	76.50%	80.00%	92.90%	82.80%	81.80%	82.50%
	Alto	Fr	2	0	0	0	2	4
		%	11.80%	0.00%	0.00%	0%	4.50%	3.50%
			17	10	14	29	44	114
			100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Encuesta

La distribución de los estilos de resolución de conflictos según los niveles de sexismo ambivalente en una muestra de 114 personas revela que el nivel moderado predomina en todos los estilos, con porcentajes que van desde el 76.5% en Acomodación hasta el 92.9% en Competencia. En contraste, los niveles bajos muestran mayor presencia en Colaboración (20.0%) y Compromiso (17.2%), mientras que los niveles altos son prácticamente inexistentes en la mayoría de los estilos, con excepción de Acomodación (11.8%) y Evasión (4.5%).

Tabla 13

Correlación entre el Cuestionario de Resolución de Conflictos de Thomas Kilmann y el Puntaje Total de Sexismo Ambivalente

			Resolución de conflictos	Sexismo Ambivalente
Rho de Spearman	Resolución de conflictos	Coef. Correlación	1.000	750
		Sig. Bilateral.....		.040
		N	114	114
	Sexismo Ambivalente	Coef. Correlación	750	1.000
		Sig. Bilateral	.040	.
		N	114	114

Fuente: Encuesta

La correlación de Spearman (Rho) muestra un coeficiente de $r=0.750$, indicando una correlación positiva moderada-alta entre el cuestionario de resolución de conflictos y el puntaje total de sexismo ambivalente. El valor de significancia ($p=0.040$) es menor a 0.05, lo que sugiere que la relación observada es estadísticamente significativa.

Tabla 14

**Correlación entre el Cuestionario de Resolución de Conflictos de Thomas Kilmann y el
Puntaje de Sexismo Ambivalente Benevolente**

			Resolución de conflictos	Sexismo Benevolente
Rho de	Resolución de	Coef.	1.000	700
Spearman	conflictos	Correlación		
		Sig. Bilateral	.	.049
		N	114	114
	Sexismo	Coef.	700	1.000
	Benevolente	Correlación		
		Sig. Bilateral	.049	.
		N	114	114

Fuente: Encuesta

El coeficiente de correlación es $r=0.700$, lo que indica una correlación positiva moderada entre el cuestionario de resolución de conflictos y el puntaje de sexismo ambivalente benevolente. El valor de significancia ($p=0.049$) es menor a 0.05, confirmando que la relación es estadísticamente significativa.

Tabla 15

Correlación entre el Cuestionario de Resolución de Conflictos de Thomas Kilmann y el Puntaje de Sexismo Ambivalente Hostil

			Resolución de conflictos	Sexismo Hostil
Rho de Spearman	Resolución de conflictos	Coef.	1.000	730
		Correlación		
		Sig. Bilateral	.	.038
		N	114	114
	Sexismo Hostil	Coef.	730	1.000
	Correlación			
	Sig. Bilateral	.038	.	
	N	114	114	

Fuente: Encuesta

El coeficiente de correlación es $r=0.730$, lo que denota una correlación positiva moderada-alta entre el cuestionario de resolución de conflictos y el puntaje de sexismo ambivalente hostil. El valor de significancia ($p=0.038$) es menor a 0.05, lo que sugiere que la relación es estadísticamente significativa.

2. Discusión

El análisis de los resultados obtenidos en el presente estudio permite comprender la manera en que las actitudes sexistas influyen en los procesos interpersonales de resolución de conflictos en el contexto universitario. Las correlaciones halladas entre el sexismo ambivalente y los estilos de resolución de conflictos alcanzaron valores estadísticamente significativos, lo que evidencia una asociación sólida entre ambas variables. Esta relación adquiere especial relevancia al situarse en un escenario académico como la Facultad de Medicina de una universidad pública de Puno, donde confluyen factores socioculturales, de género y formativos que moldean la conducta interpersonal y las percepciones sobre la equidad.

De acuerdo con los resultados presentados en las Tablas 13, 14 y 15, el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre la resolución de conflictos y el sexismo ambivalente total fue de 0.750 ($p = 0.040$), lo que indica una relación positiva moderada-alta y estadísticamente significativa. Este hallazgo sugiere que, conforme aumentan las actitudes sexistas (hostiles o benevolentes), los estudiantes tienden a emplear estilos de resolución menos equilibrados y más influenciados por los estereotipos de género. En otras palabras, los patrones de interacción interpersonal se ven condicionados por las creencias que sustentan una jerarquía simbólica entre hombres y mujeres.

La fuerza de esta correlación resulta particularmente llamativa dentro de la investigación social, donde rara vez se observan asociaciones tan marcadas entre variables actitudinales y conductuales. No obstante, este valor puede explicarse por varios factores concurrentes. En primer lugar, la homogeneidad de la muestra, conformada exclusivamente por estudiantes de Medicina, reduce la dispersión de los datos y puede amplificar las correlaciones. En segundo término, el contexto sociocultural de Puno, caracterizado por la persistencia de estructuras tradicionales, normas patriarcales y una socialización de género diferenciada, probablemente intensifica la conexión entre las creencias sexistas y las conductas interpersonales. Finalmente,

los instrumentos empleados (ISA y TKI), ambos con altos índices de confiabilidad y validez empírica, permiten captar con precisión patrones consistentes de respuesta, lo cual refuerza la consistencia estadística de los resultados.

Estos elementos explican en conjunto la magnitud de los coeficientes obtenidos y, lejos de representar una anomalía, ponen de relieve la profunda internalización del sexismo en los procesos comunicativos y relacionales. En términos psicológicos, este fenómeno podría entenderse a través de la teoría del aprendizaje social de Bandura (1986), según la cual las actitudes y roles de género son aprendidos y reproducidos en contextos sociales, influyendo en la manera en que los individuos enfrentan situaciones de tensión o desacuerdo. Así, un estudiante que ha internalizado esquemas sexistas tenderá a actuar conforme a ellos en sus relaciones, privilegiando la dominación, la evitación o la sumisión según el tipo de sexismo predominante.

La Tabla 14 complementa este análisis al mostrar que la correlación entre la resolución de conflictos y el sexismo benevolente fue de $Rho = 0.700$ ($p = 0.049$). Este tipo de sexismo, descrito por Glick y Fiske (2001), se caracteriza por actitudes aparentemente positivas hacia las mujeres, pero que en el fondo refuerzan su subordinación y dependencia. En el contexto de este estudio, una mayor presencia de sexismo benevolente podría asociarse con estilos de resolución de conflictos que buscan la armonía superficial, evitando la confrontación o sacrificando la autonomía femenina. Dicho de otro modo, los estudiantes con creencias benevolentes tenderían a resolver los conflictos de manera complaciente o mediadora, priorizando la paz aparente antes que la igualdad real.

Este resultado coincide con lo expuesto por Uribe (2021), quien halló en estudiantes peruanos que el sexismo benevolente se relaciona con estilos de resolución centrados en la cooperación, aunque con un trasfondo de desequilibrio de poder. Asimismo, Cunuhay (2022) encontró en Ecuador una tendencia similar: los universitarios que manifestaban actitudes benevolentes

preferían estrategias de compromiso o acomodación, interpretadas culturalmente como signos de madurez relacional, pero que en realidad perpetúan roles de género convencionales. En este sentido, los hallazgos de Puno reflejan una realidad regional análoga, donde la cortesía y la colaboración, aunque socialmente valoradas, pueden encubrir dinámicas de desigualdad.

Por su parte, la Tabla 15 evidencia una correlación también significativa entre la resolución de conflictos y el sexismo hostil, con un $Rho = 0.730$ ($p = 0.038$). Este tipo de sexismo se caracteriza por actitudes de desprecio, oposición o antagonismo hacia las mujeres que desafían los roles tradicionales. En la población estudiada, la presencia de sexismo hostil se asocia con estilos de resolución de conflictos más competitivos o evasivos, donde prevalece la búsqueda de control y la resistencia a la negociación equitativa. Este resultado se alinea con los hallazgos de Gómez (2022), quien señala que las actitudes hostiles incrementan la probabilidad de conflictos interpersonales marcados por la tensión y la falta de empatía.

La coexistencia de ambas formas de sexismo refuerza la naturaleza ambivalente del fenómeno. Como sostienen Glick y Fiske (2020), ambos componentes actúan de manera complementaria para mantener las estructuras de desigualdad de género: el hostil mediante la coerción, y el benevolente mediante la complacencia. En el contexto universitario, esta ambivalencia puede traducirse en interacciones donde los discursos de respeto y apoyo hacia las mujeres coexisten con prácticas de exclusión o minimización de su capacidad.

La magnitud de las correlaciones observadas no solo tiene un valor estadístico, sino que también ofrece evidencia empírica de la influencia estructural del sexismo en la gestión de los conflictos. En sociedades donde la socialización de género refuerza la obediencia, la deferencia o la autoridad masculina, los conflictos tienden a resolverse de acuerdo con patrones jerárquicos, en los que las decisiones son impuestas o evitadas antes que negociadas. Desde una perspectiva psicosocial, esto implica que los estilos de resolución de conflictos no son neutros, sino que están mediados por creencias culturales y valores internalizados.

Este patrón puede observarse también en estudios internacionales. Munuera et al. (2024), en una investigación realizada en universidades de España y Portugal, encontraron que los estudiantes con actitudes más igualitarias mostraban una mayor tendencia hacia estilos colaborativos, mientras que aquellos con actitudes sexistas preferían estrategias competitivas o evasivas. El paralelismo con los hallazgos de Puno es evidente: cuanto más fuerte es la internalización del sexismo, mayor es la rigidez en la gestión de los desacuerdos y menor la disposición al consenso genuino.

Por otro lado, el predominio del sexismo benevolente sobre el hostil en la muestra analizada se alinea con tendencias detectadas a nivel nacional e internacional. Estudios como el de Ramos (2021) en Perú y el de Cunuhay (2022) en Ecuador reportan que, en contextos académicos, las actitudes benevolentes prevalecen por considerarse socialmente aceptables. Sin embargo, este tipo de actitudes, aunque sutiles, son igualmente dañinas, pues consolidan la idea de que las mujeres deben ser protegidas o guiadas, reproduciendo un paternalismo que limita su autonomía. En este sentido, el presente estudio confirma que incluso en ambientes universitarios orientados al conocimiento científico, persisten creencias que sostienen estructuras desiguales de poder simbólico.

Asimismo, las correlaciones altas encontradas invitan a reflexionar sobre la posible interacción entre variables mediadoras no consideradas en el modelo, como la empatía, la inteligencia emocional o la asertividad, que podrían actuar como factores moduladores entre el sexismo y la resolución de conflictos. Es posible que los estudiantes con mayores niveles de inteligencia emocional o entrenamiento en habilidades comunicativas logren mitigar el impacto de las actitudes sexistas en sus interacciones, mientras que aquellos con menor desarrollo emocional tiendan a replicar con mayor rigidez los roles tradicionales.

En el caso particular de los estudiantes de Medicina, la formación profesional orientada a la atención y al cuidado del otro puede favorecer la adopción de estilos de resolución de conflictos

más colaborativos y empáticos. Sin embargo, la persistencia del sexismo benevolente sugiere que dichas competencias aún se construyen sobre un marco de relaciones asimétricas. Ello evidencia la necesidad de incluir, dentro del currículo de formación médica, programas que aborden explícitamente la equidad de género, la educación emocional y la gestión de conflictos desde un enfoque ético y humanista.

La explicación teórica de los resultados puede entenderse también desde la psicología social y los modelos cognitivos de actitud-comportamiento. Las creencias sexistas, al actuar como esquemas cognitivos, orientan la interpretación de las situaciones de conflicto, influyendo en la elección de estrategias. El modelo de disonancia cognitiva de Festinger (1957) permite entender cómo las personas intentan mantener coherencia entre sus creencias y conductas: quienes sostienen actitudes tradicionales tenderán a actuar conforme a ellas en los conflictos, ya sea evitando confrontaciones con figuras masculinas o asumiendo roles conciliadores con las femeninas.

En este contexto, los resultados no solo confirman la existencia de una relación significativa entre las variables, sino que también aportan una lectura crítica sobre las dinámicas culturales que perpetúan el sexismo en entornos universitarios. Las correlaciones altas halladas constituyen una evidencia de que el sexismo, lejos de ser una actitud individual aislada, funciona como un sistema de creencias colectivas que moldea la comunicación, la cooperación y la toma de decisiones.

Finalmente, estos hallazgos implican un reto para las políticas universitarias orientadas a la formación integral. La presencia de actitudes sexistas, incluso en niveles moderados, compromete la construcción de ambientes académicos equitativos y democráticos. Por ello, resulta urgente promover programas de sensibilización, talleres de equidad de género y espacios de reflexión sobre los roles sociales en la formación profesional. Estas estrategias no

solo contribuirían a reducir las actitudes sexistas, sino también a fortalecer las habilidades de resolución de conflictos basadas en la empatía, el respeto y la cooperación.

3. Limitaciones

Si bien los resultados obtenidos evidencian una relación significativa entre el sexismo ambivalente y los estilos de resolución de conflictos en los estudiantes de Medicina, no puede asumirse que dicha asociación se explique únicamente por estas dos variables. El diseño de la investigación no contempló otros factores que potencialmente influyen en la manera en que los individuos enfrentan los conflictos, como la edad, el contexto sociocultural, el nivel socioeconómico, la formación académica previa o las experiencias familiares. Asimismo, al tratarse de un estudio con base en autoinformes, los resultados pueden haber estado afectados por el sesgo de deseabilidad social, ya que los participantes pudieron responder de acuerdo con lo que consideran socialmente aceptable más que con su percepción real. A ello se suma que la muestra estuvo delimitada a estudiantes de una sola facultad y universidad pública de Puno, lo cual restringe la validez externa de los hallazgos y dificulta su generalización a otros contextos académicos o profesionales.

CONCLUSIONES

Primera. Los resultados obtenidos evidencian que los estudiantes de la Facultad de Medicina presentan un nivel moderado de sexismo ambivalente, con predominio del sexismo benevolente sobre el hostil. Este hallazgo indica la persistencia de actitudes estereotipadas que, aunque pueden parecer positivas o protectoras hacia el género femenino, mantienen estructuras tradicionales que influyen en las relaciones interpersonales y en la forma de afrontar los conflictos.

Segunda. En relación con los estilos de resolución de conflictos, se identificó que la evasión constituye la tendencia predominante, seguida del compromiso y la acomodación. Asimismo, en cuanto al nivel de sexismo ambivalente, la mayoría de los estudiantes presentó un nivel moderado, dentro del cual se observó un ligero predominio de actitudes benevolentes frente a las hostiles. Esta combinación sugiere la coexistencia de creencias tradicionales sobre los roles de género con estrategias de manejo de conflictos de carácter más pasivo o evitativo, lo que podría limitar la comunicación asertiva y el abordaje constructivo de las discrepancias interpersonales.

Tercera. Asimismo, se halló una correlación significativa entre el nivel de sexismo ambivalente y los estilos de resolución de conflictos, lo que demuestra que las actitudes sexistas influyen en la manera en que los estudiantes enfrentan las diferencias interpersonales. Cuanto mayor es el nivel de sexismo, más probable resulta el uso de estilos poco asertivos o evitativos.

Cuarto. Por tanto, aunque el estilo de evasión prevalece entre los participantes, el estudio destaca la importancia de fomentar estilos más saludables como la colaboración y el compromiso, los cuales favorecen la resolución constructiva de conflictos y promueven relaciones basadas en la equidad y el respeto mutuo. En consecuencia, se recomienda la implementación de programas educativos que incorporen la perspectiva de género y el

desarrollo de competencias socioemocionales, con el propósito de fortalecer la convivencia, la empatía y la comunicación en el ámbito universitario.



RECOMENDACIONES

Primero. Se sugiere al Decano de la Facultad de Medicina, incorporar, dentro del capítulo de Salud Sexual y Reproductiva, un taller de sensibilización sobre igualdad de género y prevención del sexismo ambivalente. Este taller debe combinar contenidos teóricos y prácticos, promoviendo la participación activa del estudiantado mediante conferencias a cargo de especialistas en estudios de género y derechos humanos, así como dinámicas interactivas que fomenten el pensamiento crítico y el compromiso con la equidad de género.

Segundo. Se recomienda al Área de Bienestar Estudiantil, diseñar e implementar talleres prácticos orientados al fortalecimiento de habilidades para la resolución de conflictos, con énfasis en la colaboración, la comunicación asertiva, la empatía, el manejo emocional y el trabajo en equipo. Para lograr un impacto significativo, estos talleres deberían incluir metodologías dinámicas como juegos de roles, simulaciones y análisis de casos, que permitan al estudiantado aplicar dichas habilidades en contextos reales. Asimismo, se recomienda incorporar un componente de seguimiento que evalúe el progreso individual y colectivo, reforzando los aprendizajes adquiridos a lo largo del proceso.

Tercero. Se recomienda al decano de la universidad, implementar un programa institucional de educación emocional orientado a promover la convivencia saludable y prevenir actitudes sexistas en el entorno académico. Este programa debería contemplar actividades continuas como sesiones grupales para el reconocimiento y gestión de emociones, talleres sobre inteligencia emocional aplicada a las relaciones interpersonales, y espacios reflexivos para cuestionar creencias y comportamientos sexistas. Además, se sugiere integrar propuestas interdisciplinarias que utilicen recursos audiovisuales, literatura y proyectos colaborativos, con el fin de fortalecer valores como la empatía, el respeto y la igualdad, contribuyendo así a una cultura universitaria más inclusiva y equitativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ávila J, De La Rosa G, Hernández E, Navarro A, Blanquicet R. Estereotipos de género como predictores de sexismo hostil y benevolente en hombres y mujeres heterosexuales. *Psicología desde el Caribe* [Internet]. 2023 [citado 15 de septiembre de 2025];40(1). Disponible en: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/14801>
2. Gomez Y. Sexismo ambivalente y actitudes hacia la violencia contra la mujer en estudiantes de una universidad privada de Lima Sur [Internet] [Tesis de Licenciatura]. [Lima]: Universidad Autónoma del Perú; 2023 [citado 15 de septiembre de 2025]. Disponible en: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2474>
3. Capcha P. Estilos de amor y habilidad de solución de conflictos en jóvenes de una universidad pública de la región Junín / [Internet] [Tesis de Licenciatura]. [Lima]: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2023 [citado 15 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/14120>
4. Expósito F, Moya M, Glick P. Sexismo ambivalente: medición y correlatos Ambivalent sexism: Measurement and correlates. *Revista de Psicología Social*. 1 de mayo de 1998;13:159-69.
5. Luna A, Laca F. Sexismo ambivalente y estilos de manejo de conflictos en estudiantes de bachillerato. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 8(15):182-209.
6. Merlyn MF, Díaz E, Moreta R, Merlyn M. Propiedades psicométricas del Inventario de Sexismo Ambivalente (ASI) en población adulta ecuatoriana. *Actualidades en Psicología*. junio de 2022;36(132):103-18.
7. Reyes F, Castaños S. Sexismo Ambivalente como Correlato y Predictor de la Agresión Psicológica. *Revista Lasallista de Investigación*. junio de 2021;18(1):280-93.
8. Bordignon N. El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de Investigación*. 2005;2(2):50-63.
9. Zapata E. ¿Inclusión, Reinserción O Resocialización? Generando Oportunidades Bajo Un Modelo De Gestión Empresarial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 4 de julio de 2023;7(3):7015-35.
10. Vanegas G, López L, Molano M, Vidal N, Collazos Z. Lectura de contexto y abordaje psicosocial desde los enfoques narrativos. Popayán, Medellín y La Sierra Cauca. [Internet] [Tesis de Segunda Especialidad]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia; 2017 [citado 15 de septiembre de 2025]. Disponible en: <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/14729>
11. Corao C. Capital social: premisas, problemas y perspectivas teóricas. *EPISTEME*. diciembre de 2006;26(2):75-91.
12. González R. Capital social: una revisión introductoria a sus principales conceptos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. julio de 2009;7(2):1731-47.

13. Vargas G. Hacia una teoría del capital social. *Revista de Economía Institucional*. 2 de febrero de 2002;4(6):71-108.
14. Urteaga E. teoría del capital social de Robert Putnam: originalidad y carencias. *Reflexión Política*. 11 de julio de 2013;15:44-60.
15. Rodríguez M. Bases de una teoría de la socialización del género como marco previo para una intervención escolar [Internet] [<http://purl.org/dc/dcmitype/Text>]. Universidad de Oviedo; 2000 [citado 15 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=133247>
16. González B. Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*. 1999;(12):79-88.
17. Carter M. Gender Socialization and Identity Theory. *Social Sciences*. junio de 2014;3(2):242-63.
18. Suberviola I. La socialización diferencial emocional de género como factor predictor del carácter. *iQual Revista de Género e Igualdad*. 4 de febrero de 2020;(3):80-93.
19. Halfon N, Forrest C, Lerner R. Manual de desarrollo de la salud a lo largo de la vida [Internet]. Springer; 2018. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK543707/>
20. IPSOS. Perfil del adulto joven en el Perú Urbano 2020 [Internet]. 2020 [citado 15 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.ipsos.com/es-pe/perfil-del-adulto-joven-en-el-peru-urbano-2020>
21. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2020 [Internet]. 2020 [citado 15 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2020-instituto-nacional-de-estad%C3%ADstica-e-inform%C3%A1tica-inei>
22. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Programa Nacional de Empleo «Jóvenes Productivos» [Internet]. 2024 [citado 15 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/jovenes-productivos>
23. Lerner R. Developmental Science, Developmental Systems, and Contemporary Theories of Human Development. En 2007. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/227988481_Developmental_Science_Developmental_Systems_and_Contemporary_Theories_of_Human_Development
24. Jensen J, editor. *The Oxford Handbook of Emerging Adulthood* [Internet]. Oxford, New York: Oxford University Press; 2015. 656 p. (Oxford Library of Psychology). Disponible en: <https://global.oup.com/academic/product/the-oxford-handbook-of-emerging-adulthood-9780199795574?cc=pe&lang=en&>
25. Schwartz S, Luyckx K, Vignoles V, editores. *Handbook of Identity Theory and Research* [Internet]. New York, NY: Springer; 2011 [citado 15 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://link.springer.com/10.1007/978-1-4419-7988-9>

26. Eccles J, Templeton J, Barber B, Stone M. Adolescence and emerging adulthood: The critical passageways to adulthood [Internet]. 2003. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4324/9781410607171>
27. Viner R, Ross D, Hardy R, Kuh D, Power C, Johnson A, et al. Life course epidemiology: recognising the importance of adolescence. *J Epidemiol Community Health*. agosto de 2015;69(8):719-20.
28. Settersten R, Ray B. Not quite adults: Why 20-somethings are choosing a slower path to adulthood, and why it's good for everyone [Internet]. New York, NY, US: Bantam Books; 2010. xxiii p. (Not quite adults: Why 20-somethings are choosing a slower path to adulthood, and why it's good for everyone). Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/2010-25649-000>
29. Robbins S, Judge T. Comportamiento Organizacional [Internet]. 2009. Disponible en: https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
30. Galtung J. Conflict Transformation by Peaceful Means (The Transcend Method). Participant's and Trainer's Manual. 1 de enero de 2000;5.
31. Thomas K, Kilmann R. Thomas-Kilmann conflict MODE instrument [Internet]. 1976. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1037/t02326-000>
32. World Economic Forum. World Economic Forum. [citado 15 de septiembre de 2025]. Global Gender Gap Report 2021. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2021/in-full/gggr2-benchmarking-gender-gaps-findings-from-the-global-gender-gap-index-2021/>
33. INEI. Perú: Brechas de Género, 2023: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres [Internet]. [citado 15 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/5181683-peru-brechas-de-genero-2023-avances-hacia-la-igualdad-de-mujeres-y-hombres>
34. INEI. Perú: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar, Endes 2023 [Internet]. [citado 15 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/5601739-peru-encuesta-demografica-y-de-salud-familiar-endes-2023>
35. INEI. Situación de la Mujer Rural, 2022 [Internet]. 2024 [citado 15 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/5052253-situacion-de-la-mujer-rural-2022>
36. Eagly A, Wood W. The Nature-Nurture Debates: 25 Years of Challenges in Understanding the Psychology of Gender. *Perspect Psychol Sci*. mayo de 2013;8(3):340-57.
37. Glick P, Fiske S. The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1 de marzo de 1996; 70:491-512.

38. Chisango T, Mhlanga S, Linjesa L. Benevolent Sexism Predicts Gender Differences in the Distribution of Challenging Developmental Experiences at School. *Journal of Applied Social Science*. 29 de julio de 2024; 18:364-77.
39. Salmen A, Dhont K. Hostile and benevolent sexism: The differential roles of human supremacy beliefs, women's connection to nature, and the dehumanization of women. *Group Processes & Intergroup Relations*. 1 de octubre de 2021;24(7):1053-76.
40. Becker J, Wright S. Yet another dark side of chivalry: Benevolent sexism undermines and hostile sexism motivates collective action for social change. *J Pers Soc Psychol*. julio de 2011;101(1):62-77.
41. Ramos D., López R., & Fernández H. Evaluating the internal consistency and factorial validity of the Ambivalent Sexism Inventory in Peruvian samples. *Peruvian Journal of Psychological Research*; 2021, 25(1), 45-58. DOI:10.1080/09723757.2021.1923807.
42. Cunuhay Guamangate A. Inteligencia Emocional Y Su Relación Con El Sexismo Ambivalente En Estudiantes Universitarios [Tesis de pregrado]. Ambato, Universidad Técnica De Ambato; 2022.
43. Munuera Gómez, P., Martínez-López, J.A., Molina Cano, J. y Costa e Silva, A.M. Percepción y gestión de los conflictos en estudiantes universitarios españoles y portugueses. *Revista de Investigación Educativa*; 2024. 42(2).
44. Luna Bernal AC, Sandoval Martínez J, De Gante Casas A. Habilidades psicosociales y estilos de manejo de conflictos interpersonales en estudiantes de secundaria. *Estudio de paz y conflictos*; 2021.45-68.
45. Uribe Hidalgo TM. Sexismo en Los Estilos de Resolución de Conflictos en Estudiantes de Secundaria de Una Institución Educativa Privada. [Tesis de pregrado]. Trujillo, Universidad Cesar Vallejo; 2021.
46. Gómez Castillo YM. Sexismo Ambivalente Y Actitudes Hacia La Violencia Contra La Mujer en Estudiantes de una Universidad Privada De Lima Sur. [Tesis de pregrado]. Lima, Universidad Autónoma del Perú; 2022.
47. Mayor Lévano AS. Relación entre sexismo ambivalente, inteligencia emocional percibida y culpabilización de la víctima de violencia en relaciones de pareja [Tesis de pregrado]. Lima, Pontificia Universidad Católica Del Perú; 2023.
48. Calla RD y Ticse MD. Sexismo ambivalente y acoso laboral en centros de la red de salud Puno [Tesis de pregrado]. Arequipa, Universidad Católica de Santa María; 2023.
49. Mellado A y Rodríguez A. Relación entre sexismo ambivalente y violencia en la etapa de enamoramiento en estudiantes del CETPRO María Auxiliadora Arequipa, 2022. [Tesis de pregrado]. Lima, Universidad Cesar Vallejo; 2023.
50. Anca JM y Condori L. Sexismo ambivalente y conducta agresiva en estudiantes de una institución educativa de Arequipa, 2021. [Tesis de pregrado]. Lima, Universidad Cesar Vallejo;2022.

51. Ramos D., López R., & Fernández H. Evaluating the internal consistency and factorial validity of the Ambivalent Sexism Inventory in Peruvian samples. *Peruvian Journal of Psychological Research*; 2021, 25(1), 45-58. DOI:10.1080/09723757.2021.1923807.
52. González M, Martínez P, & Valdez L. Validation of the Ambivalent Sexism Inventory in Peru: A study on reliability and factor structure. *Journal of Latin American Psychology*; 2020, 12(2), 123-134. DOI:10.1037/lat0000123
53. González L, & Rodríguez, P. Confiabilidad interna del TKI en Perú: Un análisis en diferentes contextos organizacionales. *Psicología y Sociedad*; 2021, 33(1), 75-89.
54. Cárdenas M, & Vela R. Validez de criterio del Cuestionario de Resolución de Conflictos Thomas-Kilmann en una muestra peruana. *Revista de Psicología Social*; 2021, 30(2), 115-128.



ANEXOS

Anexo 01. Consentimiento Informado

El presente estudio tiene como propósito dar a conocer la relación entre sexismo ambivalente y resolución de conflictos en universitarios, se espera que el estudio dure 6 meses para lo cual se aplicarán el Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA) y el Cuestionario de Resolución de Conflictos Thomas-Kilmann.

Usted como participante, tiene todo el derecho de negarse a colaborar en la investigación sin necesidad de dar motivo que justifique su elección ni tener consecuencias adversas en contra suya, además tiene derecho igualmente a realizar las preguntas que usted desee y que estas sean contestadas, no se advierte ningún riesgo mientras o después de que participe en la investigación. Y toda la información que usted nos brinde es estrictamente confidencial, por tanto, estará protegido en todo momento.

El estudio ayudará no solo a que otros investigadores sigan con la línea planteada sino también que incrementará antecedentes de este; asimismo su colaboración será de gran ayuda para que se logren los objetivos planteados y de la misma forma incrementar información académica.

Anexo 02. Inventario de Sexismo Ambivalente

Inventario de sexismo ambivalente

Sexo: _____ Edad: _____ Fecha: _____ Ciclo: _____

A continuación, se le presentará una serie de enunciados, marque con una

“X” según el grado de acuerdo:

TD = Totalmente en Desacuerdo; ED = En desacuerdo; SO = Sin Opinión; A = De Acuerdo; TA = Totalmente de Acuerdo

N°	Ítem	TD	ED	SO	A	TA
1	Aun cuando logremuchas cosas en la vida, un hombre nunca podrá sentirse verdaderamente completo como persona a menos que tenga el amor de una mujer					
2	Con el pretexto de pedir “igualdad”, muchas mujeres buscan privilegios especiales, tales como condiciones de trabajo que las favorezcan por sobre los hombres					
3	Enuna catástrofe, las mujeres deben ser rescatadas antes que los hombres					
4	La mayoría de las mujeres interpreta conductas o comentarios bien intencionados como expresiones de discriminación en su contra					
5	Las mujeres seofenden muy fácilmente.					
6	Las personas no pueden ser verdaderamentefelices en su vida a menos que tengan una pareja.					
7	Las mujeres feministas quieren quela mujer tengamás poder que el hombre.					
8	Muchas mujeres se caracterizan por una pureza que pocos hombres poseen.					
9	Lasmujeres deben ser queridas y protegidas por los hombres					
10	Lamayoría de las mujeres no aprecian completamente todo lo que los hombres hacen por ellas					
11	Lasmujeres intentan ganar poder, controlando a los hombres.					
12	Todo hombre debe tener una mujer a quien amar.					
13	El hombre está incompleto sin la mujer.					
14	Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.					
15	Unavez que una mujer logra que un hombre se comprometa con ella, por lo general intenta controlarlo estrechamente.					
16	Cuando las mujeres son vencidas por los hombres en una competición justa, generalmente se quejan de haber sido discriminadas.					
17	Unabuena mujer debería ser puesta en un pedestal por su pareja.					
18	Paraburlarsede los hombres, muchas mujeres primero se les insinúan sexualmente y luego rechazan sus avances.					

19	Las mujeres, en comparación con los hombres, suelen ser más sensibles frente a cuestiones morales.					
20	Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer seguridad económica a las mujeres					
21	Las mujeres feministas están haciendo demandas irracionales a los hombres					
22	Las mujeres, en comparación con los hombres, suelen tener un sentido más refinado de la cultura y el buen gusto.					



Anexo 03. Cuestionario de Resolución de Conflictos Thomas Kilmann

Cuestionario de Resolución de Conflictos Thomas-Kilmann

INSTRUCCIONES:

1. Considere algunas situaciones en las cuales sus deseos difieren de los de otra persona.
¿Cómo reacciona habitualmente en esos casos?
2. En las páginas siguientes hay varios pares de frases que describen posibles respuestas conductuales. En cada par encierre en un círculo la alternativa (A o B) que sea más característica de su propio comportamiento.
3. En algunos casos ni la alternativa A ni la B pueden ser muy típicas de su forma de reaccionar, pero le rogamos que indique cuál sería la conducta más probable que usted elegiría.

1.	A. Hay oportunidades en que dejo que otros asuman la responsabilidad para resolver el problema. B. En vez denegociar los puntos en desacuerdo, trato de enfatizar los aspectos en que concordamos
2.	A. Trato de buscar una solución de compromiso. B. Trato de tomar en cuenta todos los puntos que me preocupan a mí y al otro.
3.	A. Habitualmente, soy decidido para lograr mis objetivos. B. Puedo tratar de limar las asperezas y mantener la relación
4.	A. Trato de buscar una solución de compromiso. B. A veces sacrifico mis propios deseos en favor de los del otro.
5.	A. Consistentemente, busco la ayuda del otro para encontrar una solución. B. Trato de hacer lo que pueda para evitar tensiones inútiles.
6.	A. Trato de evitarme desagrados. B. Trato de imponer mi posición.
7.	A. Trato de postergar el tema hasta que haya tenido tiempo para meditarlo. B. Cedo en algunos puntos a cambio de lograr otros.
8.	A. Habitualmente, soy decidido para lograr mis objetivos. B. Trato de que todas las dudas y problemas salgan a la superficie en forma inmediata.
9.	A. Siento que no siempre vale la pena preocuparse de las diferencias. B. Hago esfuerzos para salirme con la mía.
10.	A. Soy decidido para lograr mis objetivos. B. Trato de encontrar una solución de compromiso.
11.	A. Trato de que todas las dudas y problemas salgan a la luz en forma inmediata. B. Puedo tratar de limar las asperezas y mantener la relación.
12.	A. A veces evito tomar posiciones que puedan crear controversia B. Le acepto al otro algunos de sus argumentos si él me permite mantener algunos de los míos.

13	A. Propongo una posición intermedia. B. Hago presión por mis puntos de vista.
14	A. Le expreso mis ideas y solicito las suyas. B. Trato de demostrarle la lógica y los beneficios de mi posición.
15	A. Puedo tratar de limar las asperezas y mantener la relación. B. Trato de hacer lo que sea necesario para evitar tensiones.
16	A. Trato de no herir los sentimientos del otro. C. Trato de convencer a la otra persona sobre los méritos de mi posición
17	A. Habitualmente, soy decidido para lograr mis objetivos. A. Trato de hacer lo que pueda para evitar tensiones inútiles.
18	A. Si hace feliz a la otra persona, podría dejarlo mantener sus puntos de vista. A. Le acepto al otro algunos desus argumentos si él me permite mantener alguno de los míos.
19	A. Trato de que todas las dudas y problemas salgan a la superficie en forma inmediata. A. Trato de postergar el tema hasta que haya tenido tiempo para meditarlo.
20	A. Trato de resolver nuestras diferencias en forma inmediata. A. Trato de encontrar una combinación justa de ganancias y pérdidas para ambos.
21	A. Al iniciar negociaciones trato deser considerado respecto de los deseos de la otra persona. A. Siempre me inclino por una discusión directa del problema.
22	A. Trato de encontrar una posición que sea intermedia entre la mía y la de él. A. Impongo mis deseos.
23	A. A menudo me preocupo de satisfacer todos nuestros deseos. A. Hay oportunidades en que dejo que otros asuman la responsabilidad para resolver el problema.
24	B. . Si la posición de la otra persona pareciera muy importante, trato de cumplir sus deseos. 1 Trato de que él se avenga a una solución de compromiso.
25	B. Trato de demostrarle la lógica y los beneficios de mi posición. 3 Al iniciar negociaciones tratode ser considerado respecto de los deseos de la otra persona.
26	B. Propongo unaproposición intermedia. 1. Casi siempre me preocupo de satisfacer todos nuestros deseos.
27	B. A veces evito tomar posiciones quepuedan crear controversia. 2 Si hace feliz a la otra persona, podría dejarlo mantener sus puntos de vista.
28	B. Habitualmente, soy decidido para lograr mis objetivos. 2 Habitualmente, busco la ayuda del otro para encontrar una solución.
29	B. Propongo una posición intermedia. 1 Siento que no siempre vale la pena preocuparse

- | | |
|----|---|
| 30 | B. Trato de no herir los sentimientos del otro. |
| . | 3 Siempre comparto el problema con la otra persona de manera que podamos resolverlo |



Anexo 04. Matriz de datos

N° Participante	Edad (rango)	Ciclo	Sexo	Acomodación	Colaboración	Competencia	Compromiso	Evasión	Sexismo Hostil	Sexismo Benevolente
1	4	10	2	7	8	5	4	6	3	2
2	3	10	2	4	7	11	6	2	2	2
3	3	12	1	6	3	2	8	11	2	2
4	2	10	1	6	5	2	8	9	2	2
5	2	4	1	4	5	4	8	9	2	2
6	3	4	1	9	4	2	6	10	2	1
7	2	10	1	5	6	6	5	8	2	3
8	3	12	1	5	4	6	7	8	1	3
9	3	2	2	2	7	11	8	2	2	2
10	3	2	2	7	4	8	5	6	2	1
11	2	12	2	6	6	7	5	6	2	2
12	2	4	2	4	6	8	5	7	2	2
13	3	4	2	6	4	8	6	6	2	2
14	3	10	2	5	6	7	6	6	1	2
15	2	12	2	4	5	8	6	7	2	2
16	2	10	2	3	6	8	6	7	1	2
17	3	10	2	2	9	11	3	5	3	1

18	3	10	2	9	5	5	6	5	1	2
19	3	12	1	5	5	6	6	8	2	2
20	3	4	1	9	6	0	10	5	2	2
21	4	2	1	6	4	4	11	5	1	2
22	2	12	1	3	6	7	10	4	2	2
23	4	2	1	5	6	5	10	4	1	2
24	2	10	1	1	7	6	11	5	2	3
25	4	10	1	6	5	3	11	5	2	2
26	3	12	1	6	6	6	8	4	2	2
27	3	4	1	6	4	6	8	6	2	2
28	2	4	2	3	12	4	7	4	1	3
29	2	2	2	6	4	5	8	7	1	2
30	2	12	1	2	6	7	7	8	2	2
31	1	2	1	6	6	0	8	10	2	2
32	1	10	2	5	8	6	5	6	2	2
33	2	12	2	7	8	5	6	4	2	2
34	2	10	2	3	7	6	5	9	1	2
35	3	2	2	9	5	0	11	5	2	2
36	1	2	1	6	5	4	10	5	1	2

37	4	2	1	4	7	5	9	5	2	2
38	2	12	1	5	5	7	9	4	2	1
39	3	12	1	5	6	4	9	6	2	3
40	1	10	2	7	8	6	5	4	2	2
41	4	12	2	7	9	2	7	5	1	2
42	1	2	1	6	5	3	7	9	1	2
43	3	4	1	5	4	6	6	9	2	2
44	3	4	1	6	5	5	6	8	2	2
45	4	12	1	4	7	5	6	8	2	2
46	2	10	1	4	6	6	6	8	3	2
47	2	12	1	5	5	5	7	8	2	2
48	4	2	1	7	4	6	8	5	1	2
49	3	10	1	6	7	5	8	4	2	2
50	3	10	1	6	5	6	7	6	2	2
51	2	4	1	9	1	4	6	10	1	2
52	2	4	1	6	3	5	7	8	1	1
53	5	12	1	7	4	3	7	9	2	2
54	4	10	1	7	6	0	8	9	1	1
55	1	2	1	6	6	5	6	7	3	2

56	1	2	1	6	7	3	5	9	2	1
57	4	4	1	4	4	5	8	9	2	2
58	2	12	1	6	5	5	6	8	2	2
59	4	2	1	4	5	4	8	9	1	2
60	1	12	1	8	5	0	8	9	2	1
61	4	4	1	3	8	2	7	10	2	1
62	2	10	1	6	5	7	4	8	2	2
63	1	2	1	6	4	5	5	10	2	2
64	4	10	1	6	3	5	6	10	3	2
65	2	2	1	6	4	5	7	8	2	2
66	1	2	1	5	5	6	6	8	3	2
67	1	4	1	5	5	5	7	8	2	2
68	3	10	1	7	6	7	2	8	2	3
69	1	2	2	4	7	5	10	4	2	2
70	4	2	2	5	4	4	9	8	2	2
71	3	12	2	4	5	7	9	5	2	3
72	3	10	2	1	6	5	12	6	2	2
73	3	10	2	8	6	0	10	6	2	2
74	1	2	2	5	3	5	9	8	2	2

75	3	4	2	4	7	4	8	7	2	2
76	3	12	2	5	2	7	11	5	3	1
77	1	2	2	6	6	1	9	8	2	2
78	3	2	2	8	6	6	6	4	2	3
79	2	2	2	11	6	3	6	4	2	2
80	2	10	2	8	7	3	6	6	1	2
81	3	10	2	11	6	3	6	4	2	2
82	4	12	2	8	7	3	6	6	2	1
83	3	4	2	8	4	6	6	6	2	1
84	2	2	2	9	6	5	6	4	2	3
85	3	10	2	8	7	4	5	6	1	2
86	4	10	2	8	7	4	4	7	2	2
87	2	2	2	8	6	4	7	5	2	2
88	3	10	2	9	7	4	4	6	3	2
89	1	10	2	11	6	4	5	4	2	2
90	4	4	2	9	7	1	6	7	2	2
91	3	4	2	9	7	3	4	7	2	2
92	2	10	2	9	5	5	7	4	2	1
93	1	2	2	9	4	4	7	6	1	2

94	4	2	1	6	8	4	3	9	2	2
95	1	4	1	6	4	6	6	8	2	2
96	4	2	1	7	5	4	6	8	2	2
97	2	4	1	6	3	5	6	10	3	1
98	5	2	1	6	7	2	6	9	2	2
99	4	10	2	8	6	7	4	5	2	2
100	2	10	2	5	4	9	7	5	2	2
101	3	10	2	5	6	7	6	6	2	2
102	5	12	2	4	5	8	6	7	2	2
103	2	2	2	6	7	8	5	4	3	2
104	1	10	1	6	6	6	4	8	2	1
105	2	2	1	5	8	3	5	9	2	2
106	4	2	2	2	10	9	5	4	2	2
107	2	2	2	8	5	2	9	6	2	2
108	1	10	2	6	4	7	11	2	2	2
109	2	12	2	5	4	5	9	7	1	2
110	4	12	2	6	8	5	6	5	2	2
111	3	10	1	4	6	6	6	8	2	2
112	3	4	1	7	3	6	6	8	3	1

113	3	12	1	6	6	5	6	7	3	2
114	2	4	1	6	6	2	7	9	2	2

