



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Resistencia al cambio y actitud hacia la homosexualidad en los
asalariados de un operador logístico, Callao 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Sanchez Garcia, Bryan Denis (orcid.org/0000-0003-4434-4350)

ASESORES:

Mg.Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Trinidad Vargas, Ommero Romie (orcid.org/0000-0002-8512-383X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado principalmente a mis padres, que son el principal motivo de mi vida quienes, debido a sus enseñanzas de vida, me han demostrado el verdadero significado del esfuerzo y perseverancia. Pese a estar lejos de ellos, están presente en todo momento.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi familia por el apoyo incondicional que me brindaron en todo este tiempo, tanto en el desarrollo personal como profesional y por confiar siempre en mí. Y a Leonardo Sánchez por su apoyo incondicional en todo este nuevo reto de mi vida.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Resistencia al cambio y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023.", cuyo autor es SANCHEZ GARCIA BRYAN DENIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 31- 07-2023 10:05:17

Código documento Trilce: TRI - 0629587





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANCHEZ GARCIA BRYAN DENIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Resistencia al cambio y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
BRYAN DENIS SANCHEZ GARCIA DNI: 70348705 ORCID: 0000-0003-4434-4350	Firmado electrónicamente por: SGARCIABD el 31-07- 2023 11:46:04

Código documento Trilce: TRI - 0629585

RESUMEN

La siguiente investigación, tiene como objetivo general determinar la relación entre resistencia al cambio y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023. Cabe resaltar que el estudio realizado es tipo básico, bajo un diseño no experimental transversal, resaltando que la muestra estuvo conformada por 92 asalariado. Cabe resaltar que los cuestionarios aplicados como la Escala de Resistencia al Cambio y La Escala Peruana de Actitud hacia la Homosexualidad. Los resultados fueron trasladados en la plataforma de *Microsoft Forms* donde se concluyó que la variable de resistencia al cambio en los asalariados de un operador logístico refiere un coeficiente de correlación de Rho Spearman muy significativa estadística ($\rho = ,390^{**}$, $p < ,000$) por lo que se interpreta como una relación débil de tipo directo con actitud hacia la homosexualidad. Concluyendo que, resistencia al cambio permite determinar percepción hacia la actitud homosexual, generalmente hacia una tendencia negativa negativa.

Palabras clave: Resistencia al Cambio, Actitud Hacia la Homosexualidad y Asalariado.

ABSTRACT

The following research has the general objective of determining the relationship between resistance to change and attitude towards homosexuality in the employees of a logistics operator, Callao 2023. It should be noted that the study carried out is a basic type, under a non-experimental cross-sectional design, highlighting that The sample consisted of 92 salaried employees. It should be noted that the questionnaires applied such as the Scale of Resistance to Change and the Peruvian Scale of Attitude towards Homosexuality. The results were transferred to the *Microsoft Forms* platform where it was concluded that the variable of resistance to change in the employees of a logistics operator refers to a highly statistically significant Rho Spearman correlation coefficient ($\rho = .390^{**}$, $p < .000$) for which it is interpreted as a weak relationship of a direct type with an attitude towards homosexuality. Concluding that, resistance to change allows determining perception towards the homosexual attitude, generally towards a negative negative tendency.

Keywords: Resistance to Change, Attitude Towards Homosexuality and Salari

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaración de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestro	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos.....	20
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	44

Índice de Tablas

Tabla 1. Medidas de la normalidad	22
Tabla 2. Correlación entre resistencia al cambio y actitud hacia la homosexualidad	22
Tabla 3. Correlación entre búsqueda de rutina y actitud hacia la homosexualidad	23
Tabla 4. Correlación entre reacción emocional y actitud hacia la homosexualidad	24
Tabla 5. Correlación entre enfoque a corto plazo y actitud hacia la homosexualidad	24
Tabla 6. Correlación entre rigidez cognitiva y actitud hacia la homosexualidad	25

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones establecen una serie de metodologías y procesos que facilitan la adaptabilidad al cambio. Por ende, es muy importante que toda empresa genere un clima laboral basado en una cultura fortalecida a través de indicadores medibles y objetivos (Méndez, 2022). Lo cierto es que, las gerencias deben adaptarse a los cambios socioculturales desde un enfoque humanista que promueva la gestión del talento basado en las habilidades y competencias de cada asalariado (Eguía y Rodríguez, 2021). No clasificándolo por su sexo, identidad o expresión de género, sino por sus capacidades técnicas o habilidades blandas. Cabe resaltar, que la historia ha demostrado que el sexo, la raza, la nacionalidad o religión ya no es un determinante objetivo para la selección del personal hacia un perfil específico. Pues se entiende que, en la simpleza del ser humano, se identifica al mismo tiempo su propia complejidad haciéndolos tan únicos y diversos. Por ende, se debe acceder a las mismas oportunidades laborales, valorando únicamente el talento y las capacidades (Lema y Ribotta, 2023). En consecuencia, la gran importancia de valorar el talento y potencial humano implica un trabajo constante, objetivo y coherente; y hacer cambios es parte donde la toma de decisiones genera una mejora continua basado en acciones que determinan la eficacia de cada perfil de puesto (Busom, 2023).

Según Watkins (2020) trabajar ante la resistencia es uno de los pilares que se implementaron en las últimas décadas en diferentes organizaciones, con el fin de valorar al personal que no solo cumpla con los conocimientos para un puesto determinado, sino con aquella capacidad para adaptarse al cambio, basado en una cultura que cumpla con las expectativas de la misión organizacional y la visión que ella implica, así como los valores que determinan el eje principal de la organización. Análogamente, las grandes industrias apuestan por un personal capacitado en habilidades blandas partiendo desde una inteligencia emocional y capacidad de liderazgo, promoviendo comportamientos que confronten la resistencia al cambio por lo que se identificó que el 85% de los trabajadores en una entidad privada financiera cumplen con efectividad sus funciones ya que la organización invierte en talleres de habilidades blandas (Dominique & Wang, 2020).

Dichas competencias aseguran que el asalariado es efectivo en base a las funciones específicas. Por esta razón, los objetivos generales de la organización deben formar parte de una cultura organizacional inspiradora y moderna (Xiaojun et. al, 2021).

Actualmente, a nivel mundial, diversas empresas promueven programas de cultura organizacional, programas que aseguran la felicidad y satisfacción de los colaboradores tales como España, Italia, USA, Canadá, China e incluso países sudamericanos en desarrollo. Sin embargo, en el Perú se demuestra que muchos de estos programas no aplican para todas las poblaciones vulnerables que forman parte de un contexto laboral. Una de ellas es la comunidad LGBTIQ+, quienes luchan por una igualdad de oportunidades donde lastimosamente se vive un clima de rechazo, discriminación y falta de información; se sabe que el 56.6% de la población LGBTIQ+ siente temor de expresar su orientación sexual e identidad de género. El 72% señalando miedo por ser discriminado o golpeado y el 44,7% miedo de perder la vinculación laboral. Conllevando a evitar que la comunidad mencionada no pueda aspirar a mejores oportunidades laborales. Por ende, la importancia de empoderar y buscar colectivos como grupos de apoyos para sensibilizar al sistema laboral (Mara et. al, 2020). En consecuencia, la cultura organizacional pese a demostrar una variedad de cambios de mejora en las diversas empresas del Perú, aun procrastinan actividades de inclusión por actividades que no generan ningún impacto realmente significativo (Cáceres, 2017).

Bajo dicho contexto, es importante resaltar que la resistencia al cambio puede influenciar para promover una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades para todos y todas. Según Peresotti (2017) señala que las empresas apuestan por un personal inteligentemente emocional y que aun así resulta complicado generar una cultura de inclusión hacia la comunidad LGBTIQ+; cegado por el prejuicio social. De acuerdo con lo manifestado, las actitudes hacia la homosexualidad siguen siendo uno de los indicadores con mayor deserción a generar puestos gerenciales, jefaturas o con personal a cargo, representado el mayor porcentaje una población heterosexual (Barreto y Villalobos, 2020).

Con ello no se niega la existencia de puestos altos hacia personas homosexuales, pero si en gran mayoría la falta de libertad y expresión sexual dentro del contexto social por un temor hacia la discriminación laboral demostrándose que el 85% de la población del sector público presentan temor hacia la expresión de su orientación sexual por miedo a ser despedidos. Resaltando que toda discriminación no parte de forma directa, sino por comentarios o murmuras de terceros generando un clima hostil para el afectado (Muñoz et. Al, 2022). Perú es un país donde no existen

políticas que avalen la equidad de oportunidades de forma consciente y justa para las personas homosexuales, sin embargo, como organización se pueden elaborar políticas de inclusión que repercuta en el bienestar de personas que disfrutan de una vida libre hacia su expresión o identidad de género. Por ende, la importancia de contar con personal altamente tolerante hacia la diversidad y pluralidad. El cual permita establecer procesos basados en la flexibilidad al cambio, el trabajo en equipo, en el liderazgo y comunicación efectiva (López, Segovia, y Escamilla, 2022).

Ante la problemática identificada, se entiende que el Perú es un estado lleno de oportunidades, pero con acciones a mejorar. La deficiencia parte desde un sistema educativo y político, cegado por el miedo al cambio. Si bien es cierto cada perspectiva es diferente pues no se busca una visión vertical al contrario se busca una estrategia horizontal y holística que permita evaluar el desarrollo desde diferentes enfoques o profesionales. Las empresas asumen el compromiso de capacitarse y enfocarse en habilidades que les de las aperturas necesarias para una ampliación mental. Capacidad que permita adaptarse a los cambios sociales dejando todo prejuicio de lado, siendo objetivos desde la evaluación. Sin embargo, se siente los límites de estas acciones por miedos o falta de información. Por tal motivo, la importancia de identificar colectivos, ONG's como es el caso de la asociación Presente, la misma que promueven la integración hacia el sistema laboral en personas de la comunidad LGBTQ+. El conjunto de acciones desplegada por este tipo de movimientos ha de permitir valorar desde la aceptación y la facilidad de acceder a mejores oportunidades. Con ello, a juicio de suscrito, se habrá dejado en claro que la libertad siempre está basada en objetivos y reglas sin destruir ninguna normativa que genere paz y respeto dentro de todo sistema.

Ante la expuesta situación se plantea la siguiente interrogante a manera general: ¿Cuál es la relación entre resistencia al cambio y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023? Igualmente, se plantea como problemas específicos: (1) ¿Cómo se relaciona la búsqueda de rutina y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023?; (2) ¿Cómo se relaciona reacción emocional y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023?; (3) ¿Cómo se relaciona enfoque a corto plazo y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao

2023?; y, (4) ¿Cómo se relaciona rigidez cognitiva y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023?

De igual forma, es necesario mencionar que la relevancia del social impacta en los diversos sistemas que lo conforma desde un punto político, educativo y laboral, por tal motivo lo justificamos de acuerdo con las siguientes declaraciones que nos permita establecer ideas puntuales

En base a su conveniencia, la investigación ha de instaurar un origen con el fin de saber si la relación entre resistencia al cambio con actitud hacia la homosexualidad afirma o niega su nivel de significancia.

Del mismo modo, a nivel psicosocial, ha de visualizar una amplitud de discriminación de variables metodológicas. Por tal motivo se constituye una herramienta para las empresas, orientándolas a promocionar estrategias de formación corporativa en base a una cultura de inclusión y equidad hacia las mismas oportunidades, observando indicadores de sexismo ambivalente o benevolente, que determina una conducta homófoba en el origen de su comportamiento. Promoviendo como resultado, índices positivos que revelen una adecuada actitud hacia la homosexualidad por parte de los líderes internos.

De manera similar, basados en el sentido práctico, el trabajo de investigación deja evidencia sobre una gestión de las variables, que impactan notoriamente en la aceptación a la diversidad de expresión de género en los centros laborales.

De igual importancia a su relevancia teórica, el estudio genera aprestamientos e información. Resaltando la escasa investigación que se establece en función de la primera y segunda variable. Predominando las oportunidades que causa un estudio basado en la diversidad laboral desde una aceptación propia. Por tal motivo, para entender la relación de las variables en estudio es fundamental, generar antecedentes para futuras investigaciones. Partiendo de las conclusiones y recomendaciones que se logren obtener.

Ante las evidencias tácitas se plantea el posterior objetivo general: Determinar la relación entre resistencia al cambio y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023. De igual forma, en los objetivos específicos se precisa: (1) Establecer la relación entre búsqueda de rutina y actitud

hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023; (2) Establecer la relación entre reacción emocional y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023; (3) Establecer la relación entre enfoque a corto plazo y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023; y, (4) Establecer la relación entre rigidez cognitiva y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023.

Respecto al planteamiento del sistema de hipótesis, se infiere que, a nivel general: Existe una relación estadísticamente significativa entre resistencia al cambio y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023. De la misma forma, a nivel específico: (1) Existe una relación estadísticamente significativa entre búsqueda de rutina y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023; (2) Existe una relación estadísticamente significativa entre reacción emocional y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico Callao 2023; (3) Existe una relación estadísticamente significativa entre enfoque a corto plazo y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023. (4) Existe una relación estadísticamente significativa entre rigidez cognitiva y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El desarrollo de nuevos estudios, orientados hacia la identificación y promoción de la tolerancia hacia la diversidad en las organizaciones, ha generado implicancias socialmente positivas a favor de la comunidad LGBTIQ+, dando un impulso notable en el desarrollo de habilidades blandas. Por ende, el cambio radica en estudios realizados como el de Cáceres y Morales (2022) en su investigación donde se planteó como objetivo dictaminar si la comunidad LGBTIQ+ toma en cuenta que la aprobación de la unión homoparental quebrantaría sus derechos a la igualdad y no discriminación. Cabe resaltar, que la investigación se realizó bajo un enfoque no experimental, descriptiva. Ante ello, se obtuvieron resultados donde el 41.82% de los evaluados afirman; que es totalmente de acuerdo que el motivo de discriminación hacia las relaciones homosexuales se debe a los dogmas religiosos y el 40.52% estuvo en desacuerdo en asumir que reconocimiento legislativo de la comunidad LGBTIQ+ sea suficiente en nuestro país. El estudio concluye que la unión de personas homosexuales, carecen de las mismas oportunidades y derechos a comparación de parejas heterosexuales, resaltando que una figura diferenciada, solo reforzaría la diferenciación discriminatoria ya existente, incidiendo en las oportunidades laborales y beneficios sociales.

En La Libertad, Hidalgo (2019) desarrolló una investigación que se planteó como objetivo señalar la relación en actitudes hacia la homosexualidad y estilos de crianza en estudiantes de pregrado. No obstante, la investigación se realizó bajo el tipo no experimental en un diseño transversal correlacional. Adicionalmente, se obtuvieron resultados donde menos de la mitad de los estudiantes tienen una conducta de exclusión hacia las personas de orientación homosexual de una muestra de 154 alumnos. Se identificó que el estilo con predominancia permisiva la cuarta parte de la cuata parte de la población investigada, sumándose a los resultados el estilo negligente obteniendo 36% de la muestra estudiada. Concluyendo, que existe una relación entre las actitudes hacia la homosexualidad con los estilos de crianza, en un 99% de confianza.

Por otro lado, Claudio (2019) realizó una investigación cuyo objetivo fue delimitar la relación entre resistencia al cambio e inteligencia emocional, en personal administrativo con tareas basadas en la toma de decisiones y delegación de funciones. Cabe indicar, que el estudio académico se realizó en una línea de diseño no experimental, de metodología cuantitativa correlacional. Según los logros observados

se determinó una relación inversa estadísticamente significativa de 0,05 entre resistencia al cambio con el componente de adaptabilidad. Determinando que, a mayor conducta reacia por el cambio, existe una menor capacidad de inteligencia emocional. Se determinó según las dimensiones, que la resistencia al cambio impide el avance de una cultura organizacional más diversa y equitativa.

En una investigación aplicada en alumnos universitarios de nivel pregrado de la ciudad de Lima Metropolitana, Boyer y Zarate (2022) plantearon como objetivo determinar la relación entre sexismo ambivalente y actitudes hacia la homosexualidad. El tipo de estudio fue correlacional bajo un diseño no experimental. La población muestra se limitó en 400 estudiantes de ambos sexos y de diversas carreras. Según los resultados obtenidos, se demostró que ambas variables de estudio presentan una correlación media positiva ($Rho=,203$, $p<,05$). Como parte de las dimensiones de estudio se mencionó que la resistencia a la aceptar de la diversidad genera mayores niveles de rechazo hacia la comunidad homosexual. El estudio concluye que, a mayor sexismo ambivalente en alumnos de pregrado, mayor será las conductas de rechazo hacia las personas homosexuales.

Por otra parte, Bacilio (2021) en su estudio planteado propuso como objetivo determinar la relación entre resistencia al cambio y el compromiso organizacional en cajeros de una empresa retail de primera necesidad, en el distrito de San Miguel. Por consiguiente, la metodología aplicada fue de tipo básico, correlacional no experimental; trabajándose con una muestra probabilística de 62 asalariados. Ante ello, se obtuvo como resultado que la resistencia al cambio se relaciona inversamente con el compromiso afectivo, normativo y continuo. Con una significancia de 0,000 y un coeficiente de -0,712. Concluyendo que a mayor resistencia al cambio menor compromiso organizacional, resaltando que, según las dimensiones de compromiso organizacional, menciona en su enfoque teórico que la aceptación a la igualdad de oportunidades de género es un elemento importante para la dimensión afectiva y continua.

A nivel internacional, se puede identificar que surgen diversas investigaciones que promueven una pluralidad y sensibilización en estudios enfocados hacia la visibilidad de una comunidad oprimida. Según Miranda, Anctil y Hankivsky (2020) presentaron como objetivo, analizar la resistencia interseccional como una forma de

lograr estructuras de cambio frente a múltiples presiones que se viven en Colombia. Para ello, se aplicó una metodología cualitativa basada en 30 entrevistas semiestructuradas realizadas entre 2017 y 2018. Cabe resaltar, que los resultados del artículo de disgregan en tres secciones que explican la transversalidad del género - TG, la interseccionalidad como forma de lograr cambios estructurales y en los enfoques diferenciales, manifestando la resistencia social por un cambio de equidad y visibilidad. La investigación abre un enfoque necesario en relación con el género-clase-raza en el sentido que convoca a construir nuevas teorías prácticas sobre la TG.

Por otro lado, Córlica (2020) en su investigación propuso como objetivo realizar un estudio bibliográfico transversal que explique la oposición docente a las nuevas tendencias, sus factores asociados, las etiologías y perfiles y los factores de afrontamiento. Bajo su enfoque cualitativo, tipo etnográfica; se observó patrones de conductas basados en un comportamiento inflexible por las tendencias y necesidad actuales, es decir efecto a las nuevas ideas, pensamientos o estrategias en las organizaciones educativas. El resultado fue un revelamiento al analizar que la resistencia al cambio se debe al sesgo social e incluso al prejuicio de la nuevas ideologías y tendencias pro-derechos humanos y equidad. Resaltando que la educación tradicional encuadra el conocimiento haciéndolo reacio al cambio.

De igual forma Orcasita et. al, (2020) en su trabajo de investigación planteó como objetivo examinar la apreciación y posturas sobre homofobia en estudiantes universitarios. El método aplicado, fue cuantitativo no experimental de tipo descriptivo y analítico. Basado en los resultados, se evidencia diferencias significativas entre las variables de género, autoconcepto y facultad de homofobia. Se concluye que los estudiantes relacionan homosexualidad con ingresos familiares bajos y el autoconcepto positivo integra la actitud hacia las personas homosexuales, afirmando que los hombres tienen mayor incomodidad y emociones negativas a la homosexualidad en la escala ($t=5.6$; $gl=218$; $p=.000$).

Teniendo en cuenta los antecedentes mencionados, es importante resaltar que la actitud hacia lo homosexualidad implica un enfoque mucho más amplio. Es decir, la dificultad de entender o saber los conceptos clave. Generando una distorsión en relación hacia la homosexualidad, por falta de entendimiento. Generando mayormente una actitud reactiva al cambio tanto cognitiva como social. Por ende, es importante

identificar un marco teórico basado en el contexto e impacto que buscamos generar en la investigación en desarrollo.

Según Grados y Vásquez (2019), la resistencia a la toma de decisiones en búsqueda de cambios es una tendencia que analiza errores basados en experiencias negativas, evaluando la reingeniería como una desnaturalización al producto o proceso origen.

Adicionalmente, respecto a las concepciones asociadas a la variable de investigación, uno de los principales investigadores como Nardone y Milanese (2019), enfocan su teoría en la comparación de un hombre de coeficiente sobre lo normal a un hombre dentro del rango de lo normal o inferior a la escala. Afirman que el hombre dotado cognitivamente tiene la competencia de percibir estímulos desde perspectivas comunes en otras palabras se refiere a la capacidad de cambiar la percepción en la búsqueda de descubrir aquello que permanece oculto. Sin embargo, al hombre ordinario le es trabajoso adaptarse a los cambios necesarios, por el bien hacia una comunidad, generalmente el hombre tradicional se cierra a sus posibilidades y conocimiento. Sin darse la oportunidad de explorar diferentes alternativas que le permita evaluar un panorama distinto a las de su realidad actual. Perdomo (2021) explica que se ha demostrado históricamente que hombres exitosos basados en una conducta triunfadora con bases cognitivas superiores están ligados de forma más rígida a sus esquemas mentales. Actuando de bajado de su conciencia y son muy pocos controlables por la razón. Por ese motivo, incluyendo a genios auténticos son muestras de grandes fracasos.

Si bien es cierto, las bases teóricas se basan en investigaciones sociales enfocados en el desarrollo de la conducta humana. Sin embargo, Green (2023), consideraba que los diversos lóbulos del órgano racional eran por índole predefinidas e invariables, en otras palabras, se consideraba que el encéfalo una vez desarrollado se estabilizaba y no evolucionaba. Está condenado con el tiempo a un lerdio, progresivo e irremediable deterioro. Aquella teoría explica que el cambio hacia nuevos aprendizajes y nuevas posturas está basado en el desarrollo y la madurez del ser humano. Por ende, si lo enfocamos en un rubro organizacional identificamos que, al trabajar con adultos, existe una gran brecha de dificultad para trabajar en el cambio de esquemas o ideas racionales (Veiga, 2019).

La resistencia al cambio según Hanotin (2018) es la tendencia de una actitud negativa hacia el cambio dirigido en personas, situaciones o cosas. Se puede manifestar como una conducta de rechazo, rígidas por emociones de miedo o incomodidad. No obstante, Watkins (2020) comenta que la resistencia se debe a un mecanismo de defensa ante algún evento amenazante. Sin embargo, puede ser una forma de protegerse de un cambio que invita al individuo o grupo en su salida de confort generando una sensación de riesgo.

El cambio no solo abarca un área específica del ser humano, siguiendo la línea de investigación se sabe que el cambio participa de manera constante en una organización. Martínez (2020) menciona sobre la reingeniería que se aplica en una organización con la finalidad de reestructurarse y adaptarse al entorno político, financiero y tradicional. El cambio a nivel organizacional nace en consecuencia de diferentes elementos que exige a las empresas estudiar las tecnologías, la apertura de mercado, competitividad e innovación. Según Vesgas et al (2020), el cambio es un componente multidimensional y multinivel; por ende, las organizaciones buscan colaboradores que generen un valor agregado basado en su diversidad y talento. Gonzáles (2020) infiere que el cambio es un principal nicho de críticas. Por ende, la importancia de manejar un clima laboral basado en la equidad, justicia y pluralidad, rechazando toda conducta inadecuada. Cabe mencionar, que la falta de adaptabilidad hacia el cambio es un comportamiento inconsciente y aprendido; por aquel miedo a las consecuencias. Sin embargo, la resistencia se convierte en un conflicto cuando es cegado por el prejuicio social, generando un sistema de hostilidad para quienes intenten sumarse a la transformación del sistema, promoviendo la discriminación e intolerancia.

Por otro lado, la actitud hacia la homosexualidad se define como, la percepción concebida y reflexiva de creencias en relación con los humanos que sienten atracción a nivel emocional, sexual y social; con personas del mismo sexo, predisponiendo a la persona en favorecer o rechazar una acción determinada (Jaramillo, 2020).

Según Gómez (2022), la homosexualidad se puede percibir de diferentes formas, en la mayoría de las ocasiones basado en un sesgo social. Es importante indicar que la actitud hacia la homosexualidad es aquella conducta que adopta la persona ante esta situación. Hablar de una actitud de rechazo especifica una actitud

de no aceptación y falta de tolerancia hacia la diversidad sexual. Por otro lado, una actitud de aceptación es entender y comprender las ideas enfocadas hacia la diversidad sexual. Basado en un régimen de respeto.

Por otro lado, De Mori y Knauss (2020), la homosexualidad tiene diferentes interpretaciones en base a la concepción de cada persona. Bajo un sistema de justicia se busca identificar un concepto sencillo y concreto que permita al individuo respetar la orientación sexual de cada persona. Si bien es cierto, la limitación al concepto correcto genera una distorsión en la comprensión de una definición tan sencilla. Ocasionando en su gran magnitud una serie de anticuerpos en personas moralistas, con argumentos ideológicos basado en lo que es natural y no. Por ende, surge 03 tipos de actitudes tanto las permisivas, las tolerantes y las rechazantes. En síntesis, el individuo permisivo es aquel que tolera, mas no se involucra ni opina sobre el tema. El tolerante, aquel que no solo respeta, sino que comparte las convicciones y lineamientos basados en el respeto hacia la diversidad. Y, por último, el rechazante, segado por un contexto social radical que considera que no existe una diversidad tanto en la expresión sexual como género; la gran mayoría actúa bajo un conocimiento populista. Sin embargo, el mayor porcentaje de rechazo de basa en teorías religiosas, argumentando el rechazo radical hacia una persona homosexual.

Sin embargo, Calvelhe (2021), comenta que las actitudes hacia la homosexualidad o la comunidad LGBTIQ+ es una representación de los primeros aprendizajes adquiridos desde la niñez hasta la adolescencia. Explica que la relación de padre a hijos determina la apertura hacia las nuevas ideas sociales. Y la flexibilidad hacia el cambio, por ende, tanto una actitud de rechazo como una actitud de aceptación dependerá del sistema de creencias de cada persona. Recordando, que todo patrón de conocimiento se refuerza en base a una estructura de personalidad.

Es importante contextualizar e identificar el concepto correcto y bien utilizado sobre la diversidad que existe dentro de una comunidad privada de derechos. Ante lo mencionado identificamos según Alcalá y Leiva (2020) la siguiente sigla “LGBTIQ+” y otros términos empleados. Ante ello, se han desarrollado teorías en base a un enfoque teórico y conceptual. Lesbiana, es aquella terminología que describe a una mujer atraída de forma romántica, sexual y emocionalmente de otra mujer. Gay, determina a un hombre que siente atracción y vinculación afectiva hacia otro hombre. Es importante

resaltar, que según la literatura la terminología correcta es macho y hembra, asignados a seres racionales y pensantes. Bisexual, es aquella persona que siente lo descrito por ambos sexos, es decir, hombre y mujer. Para sintetizar, las tres primeras siglas describen la orientación sexual de una persona, aquella capacidad de sentir atracción, emoción, deseo hacia una persona del mismo, diferente u ambos, sexos o género.

Turón y Gómez (2020) con respecto a la terminología trans, la conciben como una expresión que describe un abanico de identidades que contradice las normativas de géneros comunes. Ante ello, se menciona un desglose de tres clasificaciones: personas transgéneros y transexuales. En concordancia con los autores citados, se plantea que son terminologías opuestas entre sí. En su postulado, transgénero es toda persona que se siente identificado con un género distinto a su sexo biológico, identificándose con el género de acuerdo con su psiquis y bienestar emocional. Asimismo, una persona transexual se siente identificada con un género distinto a su sexo asignado, asumiendo socialmente un nuevo sexo a través de un proceso de reasignación de sexo.

Para Amenós et al (2020) es importante resaltar que actualmente la homosexualidad, ni la disforia de género es considerado como un trastorno mental. Dando una revolución socialmente positiva para el desarrollo de dicho colectivo, hay que enfatizar que durante muchos años al ser considerado como una enfermedad mental fue el principal centro de diferentes procedimientos que afectaba rotundamente al desarrollo psicológico, físico y emocional de aquella persona. De acuerdo con las indagaciones realizadas, ello causaba severas lesiones que colocaban en riesgo la dignidad, integridad y salud del paciente. Sin embargo, la ciencia ha demostrado que aquella conducta no es una elección de vida, más si una condición totalmente aceptable, siempre y cuando se vele por los factores de protección, promoviendo una cultura basada en la tolerancia, respeto y responsabilidad.

Yurrebaso (2021) señala que, en la actualidad, las empresas bien estructuradas están comprometidas en aceptar que la diversidad es parte de una cultura. No sentirse limitado por el sesgo social, es una muestra que el sistema está cambiando. Como gestor del talento, se busca promover una cultura basada en la equidad e igualdad de oportunidades, brindando los mismos beneficios, que a toda persona se le asigna por el hecho de tener un trabajo. Apostar por una cultura diversa, es apostar por una

gestión basada en la ética más genuina del derecho laboral, que rige en brindar las mismas opciones de crecimiento a todo ser humano. Por años, el colectivo LGBTIQ+ fue un grupo socialmente invisible, un grupo que era sinónimo de mofas e insultos. Sin importar la dignidad de aquel individuo, claramente nadie busca un clima laboral basado en la hostilidad y el repudio. Los crímenes de odio es un gran ejemplo que, a nivel histórico, nos demuestra que por el hecho de ser diferentes deben ser tratados diferentes, lo cual se materializa en la negativa de alguna opción de desarrollo social y laboral. Amador (2020) señala que el estudio, forma al hombre y el hombre crea nuevas necesidades para seguir estudiando. Ante lo mencionado, la ignorancia es el principal causante de diferentes delitos, faltas y negligencias que rige un sistema depauperable. Por ende, la importancia de entender conceptos básicos que permita la comprensión de investigaciones basadas en estudios que promuevan la pluralidad y el respeto por ser diferente.

Por otro lado, si bien cierto sector de la comunidad científica se centra en la existencia de dos sexos (hembra y macho), se puede observar la identificación de un tercer sexo, conocido como intersexuado, conforme señala Villegas (2020). Según describe el autor, durante la formación de embrionaria se origina una variación física y mental del nuevo ser implicando sus características sexuales (hormonal y genital). Generando una representación atípica, no representándose como hembra o macho. Nuevamente la biología en su máximo esplendor evidencia la gran diversidad que existen en las personas. Por ende, que importante es que las organizaciones puedan reducirse y sensibilizar una cultura basada en la aceptación hacia la diversidad. Pese a la resistencia al cambio, por aquellos temores de no saber cómo actuar o que decir, basta una pequeña muestra de transformación para empezar una nueva visión de aceptación (Villegas, 2020).

Tornay et al (2020), explica que queer tiene como definición genérica mencionar a todo el colectivo LGBTIQ+, es una declaración de libertad a nivel político. Aquel término fue utilizado a un inicio como sistema de burla o mofa hacia las personas diferentes. Con la revolución por un derecho de igual, la terminología fue adaptada para describir una representación de reconocer que aquello que era raro, no debe dejar de ser feliz. La comunidad LGBTIQ+, promueve la pluralidad y aceptar que cada uno es libre de vivir en base a reglas no establecidas por la heteronormatividad. Asimismo, el

“+” (plus), es una representación de todos los demás géneros y orientaciones sexuales no encajadas en las reglas tradicionales de la sociedad.

La diversidad es parte en sistema donde cada persona que lo conforma es un valor agregado para el desarrollo macro del grupo o comunidad a la que representa. La diversidad, biológicamente hablando declara que somos compuestos por una serie de elementos tan distintos y únicos que dan como vida al nuevo ser. Desde la composición de las células, tejidos, órganos, sistema, individuo, grupo, comunidad y ecosistema. Paralelamente, a nivel social y empresarial, aceptar que existe diversidad, es aceptar al ser humano en diversas representaciones y expresiones. Cabe resaltar, que aceptar la diversidad involucra una serie de valores que acompañe para defender la integridad y dignidad humana. Las empresas no apuestan por la identidad del ser humano, pero si por el talento y la ética profesional (Presente, 2018).

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (2018), conceptualiza que la diversidad sexual refiere a todos los humanos, que no encajan en los lineamientos de la cisheteronormatividad. Ante ello, surge la nomenclatura LGBTIQ+ como una representación hacia la constante evolución por la diversidad. En estas palabras, representa las diversas formas de vivir y aceptarse dentro de la sociedad. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2019), sensibiliza en no tabular a las personas por el origen de su sexo biológico basados en una construcción social y cultural, donde se asumo roles de comportamiento basados en los genitales biológicos del individuo, en otras palabras, aquellos estereotipos implantados en el binarismo. En relación con identidad de género, lo define como aquella vivencia social e individual que corresponda o no, al sexo biológico asignado al nacimiento de una persona, surgiendo entonces la denominación de personas transgéneros, género no binario y cisgénero.

Cabe resaltar que la percepción hacia la homosexualidad se presenta en dos dimensiones. La actitud de aceptación está relacionada con el respeto hacia las creencias, ideas o actividades diferentes a la persona que lo percibe. Adicionalmente predomina un rango de aceptación y tolerancia consciente de las diversas políticas, culturas o morales. No obstante, es aceptar que nadie tiene la verdad absoluta. Sin embargo, se asume una verdad que permita una convivencia basada en la justicia (Valdivieso, 2017).

Por otro lado, la actitud de rechazo está relacionado con todo acto de discriminación e intolerancia. Se manifiesta en acciones donde se le niega la proporción de las mismas oportunidades, por el sesgo social. Asimismo, la actitud hacia los homosexuales desde una perspectiva negativa se distingue como un aspecto de rechazo basadas en conductas discriminativas siendo considerados como enfermos mentales (Hoyos, 2021).

El Jurado Nacional de Elecciones, indica que, el Perú y Latinoamérica, la comunidad LGBTIQ+ demuestra en sus resultados una sociedad basada en las reglas impuestas donde se promueven la exclusión en la acción de tomar decisiones que involucren el sistema político y social, afectando directamente a la democracia genuina que todo estado de derecho rige. El gobierno hasta la actualidad no ha tomado las decisiones para promover políticas que le otorguen a la comunidad un esquema de derechos basados en las mismas oportunidades para todos, tanto civil, administrado y económico. Identificando que el 11,5% de la población LGBTIQ ha sufrido de discriminación y violencia en el trabajo (JNE, 2017). Por ende, según los últimos acontecimientos, la comunidad LGBTIQ+ deciden tomar un rol principal en la política, demostrando que sus voces traspasan todo tipo de estados y comunidades, haciendo de ellos un colectivo visible que lucha por la igualdad y equidad de derechos. Y más aún, cuando se tratar de las mismas oportunidades a nivel organizacional. El cambio es lerdo, pero se está logrando poco a poco.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

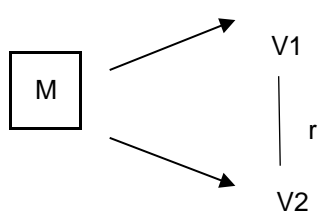
La indagación académica está diseñada en un tipo básico, por ende, apoya en identificar el desarrollo de un fenómeno tácito corroborando con la realidad, resolviendo algunas dudas e incógnitas a causa del proceso de investigación (CONCYTEC, 2021).

Asimismo, según Ynoub (2020) el diseño de investigación es la guía del estudio que planifica, implementa o analiza, el objetivo de las variables. Cabe mencionar que los diseños de investigación están clasificados en dos tipos, tanto a nivel cualitativo y cuantitativo. Según, Sousa et. al, (2017) se menciona que a nivel cuantitativo la investigación adopta una posición en el que busca descubrirse de manera imperfecta y asumir un resultado probabilístico. Por ende, es aquella guía, que permite identificar como llevar a cabo el estudio de investigación que el trabajo realizado está basado en un estudio transversal no experimental, resaltando que las variables de estudio no serán manipuladas, siendo observadas desde una percepción totalmente objetiva.

Según Pérez et al (2020) el esquema de investigación correlacional se enfoca en procesar los elementos del fenómeno. Por ello, se busca instaurar la conexión entre las variables de estudio, a través de recursos estadísticos inferenciales.

Figura 1

Esquematización correlacional simple



Nota.

M = muestra del estudio

Vx y Vy = observación de las variables

r = posible relación

Un estudio tipo correlacional involucra una dinámica sistematizada, aquella parte de la variable al generarse algún cambio o modificación, altera el resultado absoluto de la investigación origen. Este tipo de metodología son aplicadas para determinar la

sinergia de las variables, conocido o definido a nivel técnico como covarianza, resaltando que las variables no son manipuladas dándose de una manera natural (D'Aquino y Barrón, 2020).

3.2 Variables y operacionalización

El trabajo de indagación académica determina las siguientes variables de investigadas, determinadas por la resistencia al cambio y actitudes hacia la homosexualidad. Cada variable de origen cuantitativa y de escala ordinal.

En relación con la primera variable de resistencia al cambio la definición conceptual, se aquella tendencia a resistir o evadir modificaciones a devaluar el cambio en general hallándolos aversivos en diversos contextos (Grados y Vásquez, 2019).

Desde la definición operacional, se mide a través de varemos estandarizados enfocados en las dimensiones de la variable: reacción emocional, enfoque a corto plazo, búsqueda de la rutina y rigidez cognitiva de la escala de Resistencia al cambio (R - T - C) formado por 17 ítems.

Por otro, lado en actitudes hacia la homosexualidad la definición conceptual, se define como aquella percepción aprendida y reflexiva de creencias con relación a los humanos que sienten atracción o tienen alguna afinidad sexual con los individuos del mismo sexo, predisponiendo a la persona en favorecer o rechazar una acción determinada (Pérez 2006).

Definición operacional, se mide en base a las dimensiones planteadas por la variable de estudio, siendo en este caso, actitud de aceptación y actitud de rechazo Escala Peruana de Actitud hacia la Homosexualidad (EPAH) la cual consta de 45 ítems a los que responderán a las categorías; alto rechazo y bajo rechazo.

Los indicadores, según Sánchez (2018), es aquella cuantificación de la variable. Por ende, deben estar descritas de forma coherente, clara y concreta. Que permita comprender el comportamiento de las dimensiones, enfocadas en la variable de interés. Por ende, permite identificar en qué situación real se ubica la problemática de estudio.

La escala de medición, basado en la variable de la investigación. Se trabajó en una escala ordinal, no obstante, precisa aquel comportamiento de la muestra con la

variable de estudio. Utilizar una escala ordinal, permite observar la actitud directa entre el encuestado ante la problemática trabajada, dando como respuesta a un conjunto de interrogantes (Coronado, 2007).

3.3 Población, muestra y muestro

La población según López (2018) es aquel grupo macro del cual se desea conocer el comportamiento de una o más variables, resaltando un parámetro de características comunes de quienes las conforma. Ante ello, la población de estudio está compuesta por los asalariados de un operador logístico – Callao.

Con respecto a los criterios de inclusión, se ha considerado a los asalariados administrativos que laboran actualmente en el operador logístico. Asimismo, a aquellos asalariados registrados en planilla como empleados.

Con respecto a los criterios de exclusión, se ha considerado a los asalariados operarios que laboran actualmente en el operador logístico. Asalariados terceros que laboran actualmente en el operador logístico. Practicantes profesionales que laboran actualmente en el operador logístico.

Una muestra, se le conoce como subsistema de la población o universo involucrado en la investigación, factorizando un margen de error e incluso intervalos de confiabilidad. Dando pase a la indagación de información, la cual deberá ser representativa para de dicha población, identificando resultados significativos. La muestra está formada por 91 asalariados, disgregándose un total de 34 mujeres y 57 hombres (Velázquez, 2018).

Hernández (2018) especifica que el muestro tiene como finalidad revisar la relación real en las distribuciones de las variables. Ante ellos surgen técnicas que permiten sectorizar la finalidad del investigador. En este estudio se basa en un tipo no probabilístico, por conveniencia o intencional, ya que las variables de estudio fueron elegidas en base a una percepción subjetiva en vez de una selección aleatoria. Por tal motivo, se seleccionó en base al objetivo de investigación planteado por las variables.

En base unidad de análisis la indagación académica el análisis está compuesto por los asalariados de un operador logístico en la sede de Callao.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recaudación de información se gestiona mediante la técnica de encuesta, por ello que López y Fachelli (2015) la definen como aquella técnica que recoge una base de datos, sin alterar el espacio ni fenómeno donde se recopila la data. Se desarrolla a través de una metodología de preguntas específicas, cuyo propósito del método es obtener una métrica a nivel cuantitativo sobre las concepciones que se dan, a origen de una problemática observada.

El instrumento de aplicación es un cuestionario, es aquel documento estructurado por un grupo de preguntas, determinado por el tipo de interrogantes planteadas, en base a la necesidad investigativa. Las interrogantes cerradas, que permiten recolectar aquella información de las variables, según la muestra investigada (Baena,2017). Para el desarrollo de la investigación, se aplicarán dos instrumentos, según las variables identificadas.

En el proceso estudiado, la primera variable se mide en el cuestionario de Escala de Resistencia al Cambio, conformado por 17 ítems, diseñado en base a respuesta de escala tipo Likert de 06 puntos donde del 01 al 02 es una tendencia en desacuerdo, del 03 al 04 tendencia ambigua y del 05 al 06 tendencia al acuerdo. Por otro lado, en relación con la segunda variable se aplicó la Escala Peruana de Actitud Hacia la Homosexualidad – EPAH, formado por 45 ítems, clasificado por dos dimensiones.

La validez, en base la primera escala que mide la resistencia al cambio se obtiene como una validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio del método de cuadrados mínimos no ponderados, se identificó en base a los resultados un índice de ajuste absoluto de RMSEA .12; GFI .87; AGFI .75 considerándose poco deseables, mientras que para el modelo (M1c) de factores oblicuos sin considerar los reactivos 4,5 y 14, alcanza índices $\chi^2/df > 2$; GFI .93; RMSEA .07), CFI (.94), con estándares de carga factorial de .49 a .79 de criterio optimo, logrando un ajuste esperado entre el modelo teórico y el estimado.

La escala aplicada a la variable de actitudes hacia la homosexualidad se determinó la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio, obteniendo un KMO de 0.886. y una prueba de esfericidad de Bartlett de .000, los cuales determinan datos y resultados válidos, así como también se encontró 10 componentes al 64.114% de la varianza acumulada. Se determinó la evidencia de

validez de cada uno de los ítems mediante el método ítemtest, obteniendo índices entre .30 a .71, esto quiere decir que tanto el puntaje de cada ítem como el de los factores tuvieron índices de correlaciones significativas y de esta manera se estaría confirmando que las actitudes que cada factor están midiendo.

Por otro lado, la confiabilidad, en el cuestionario de resistencia al cambio se obtiene una confiabilidad mediante el método de consistencia interna, mediante el coeficiente Omega (Mc Donald, 2018), generando resultados aceptables ante las dimensiones (Búsqueda de Rutina) se logró un índice de $\omega=,60$; factor 2 (Reacción Emocional) $\omega=,81$; factor 3 (Enfoque a Corto Plazo) $\omega=,85$ y para el factor 4 (Rigidez Cognitiva) un índice de $\omega=,68$.

En base a la escala de actitudes hacia la homosexualidad se determinó la confiabilidad a través del cálculo del Coeficiente Alfa (Cronbach, 1951) obteniendo como resultado un índice de .937, este resultado indica 53 que la EPAH tiene una consistencia interna elevada y por ende se asume que los ítems tienen una métrica del mismo constructo y poseen una alta correlación.

3.5 Procedimientos

Cabe mencionar que según D'Aquino y Barrón (2020), el llenado de datos se presenta bajo el consentimiento informado a cada trabajador de la organización incluyente. El registro de la data se desarrolla en la plataforma de *Microsoft Form*, adaptándolo a un proceso de modalidad digital, resaltando que la empresa promueve dichas modalidades y menos uso de papel por la normativa ISO 45000, certificación que garantiza a la empresa como operador logístico sostenible. Los puntajes han sido trasladados de manera automática, colocándose en una sola sábana de datos. En el proceso de discusión de datos, se procedió a comparar los resultados obtenidos con los antecedentes, llevándose un análisis relevante y específico y significancia del trabajo elaborado.

3.6 Método de análisis de datos

El estudio académico se enfocó en la estadística descriptiva, para procesar la data y carácter de las variables de estudio. Proyectándose a través de tablas y gráficas estadísticas, que permitan optimizar de manera transparente los resultados identificados, facilitando su explicación. Las tablas se estructuraron de acuerdo con las

normas APA 7^{ma} Edición. La recolección de datos fue exportada al software estadístico SPSS (Mías, Carlos & Silvia, 2022).

Se realizó el coeficiente de rho de Spearman debido a los valores cuantitativos de las variables, evidenciando si existe la correlación significativa o no según la hipótesis planteada, este procedimiento forma parte de la estadística inferencial (Hernández et al., 2018).

3.7 Aspectos éticos

En relación con los aspectos éticos del trabajo investigado, se consideró los siguientes indicadores. Señalando que todo estudio científico debe ejecutarse respetando la estandarización internacional y nacional que audita la investigación en seres humanos, asimismo cumplir aquellas normas que promueven las buenas prácticas garantizando la autonomía y bienestar de la muestra de estudio, así como la transparencia y veracidad de los investigadores en la recolección de información, desarrollo, interpretación, ejecución del informe académico y las difusión de los resultados (Universidad César Vallejo, 2017).

De tal forma, que la data obtenida en el proceso de investigación ha sido utilizada únicamente con fines científicos y académicos, garantizando la confidencialidad de los resultados obtenidos. Asimismo, velando por la integridad personal, física y mental de la muestra investigada. Además, se empleó un consentimiento informado para que tanto la organización como los asalariados, se informen sobre el objetivo de las variables de estudio.

IV. RESULTADOS

Para identificar el tipo de correlación es importante determinar la normalidad, dicho contrástate tiene como finalidad comprobar si la hipótesis de la muestra fue extraída de un conjunto poblacional con distribución de probabilidad normal, a través de un estudio gráfico y estadístico. Por ende, su fin es analizar y entender la distribución de la data.

Tabla 1

Normalidad de Kolmogorov – Smirnov, en base a un grado de libertad de n=95

Variables	Kolmogorow – Smirnov ^a	
	gl	Sig.
Resistencia al Cambio	95	,147
Actitud hacia la Homosexualidad	95	,000

Nota: Dado que la muestra es mayor a 50 se tendrá en consideración la prueba de Kolmogorov – Smirnov.

En la tabla 1, se observa que la primera variable sigue una distribución normal ya que el p-valor es $>\alpha$ (0,05) y en la segunda variable no sigue una distribución normal ya que el p-valor es $<\alpha$ (0,05). Por ende, se ha empleado la prueba de Rho de Spearman para medir la correlación de ambas variables.

Con respecto al objetivo general, referido a la relación entre resistencia al cambio y actitud hacia la homosexualidad, el resultado muestra que existe una relación entre ambas variables. Cabe resaltar que un valor positivo indica una relación directa, asimismo, un valor negativo indica una relación indirecta. Por último, en este constructo, un valor nulo indica que no existe tendencia entre las variables de estudio.

Tabla 2

Correlación de las variables resistencia al cambio y actitud hacia la homosexualidad (n=95)

Variables		Rho	p
Resistencia al Cambio	Actitud hacia la Homosexualidad	,390**	,000

Nota: Rho = coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; $p < .05$ =relación significativa; $p < .01$ **=relación muy significativa.

En la tabla 2, se estima que resistencia al cambio se relaciona de forma positivamente baja y muy significativa, por lo que se interpreta como una relación débil de tipo directo con actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico. En términos de gestión del talento humano se identifica que a mayor resistencia al cambio existe una percepción negativa con actitud hacia la homosexualidad. Por lo que se explica aquella correlación debil pero asu vez signitficativa. Un resultado, que evidencia la existencia de una adherencia hacia el prejuicio y sesgo social.

Con respecto a los objetivos específicos, se presenta las siguientes tablas donde se relaciona las dimensiones de resistencia al cambio con la variable actitud hacia la homosexualidad, identificando la existencia de una relación entre las variables.

Tabla 3

Correlación entre la dimensión búsqueda de rutina y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico

Variables		rho	p
Búsqueda de Rutina	Actitud hacia la Homosexualidad	,422**	,000

Nota: Rho = coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa.

En la tabla 3, se estima que búsqueda de rutina se relaciona de forma positivamente moderada y muy significativa, por lo que se interpreta como una relación fuerte de tipo directo con actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico. En consecuencia, se analiza que las personas con tendencia hacer las mismas rutinas, sin necesidad de innovar; poseen una mayor percepción negativa con actitud hacia la homosexualidad. Considerándose que mayores niveles de inflexibilidad, genera mayores niveles de no aceptación.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión reacción emocional y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico

Variables		Rho	p
Reacción Emocional	Actitud hacia la Homosexualidad	,116**	,265

Nota: Rho = coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; $p<.05^*$ =relación significativa; $p<.01^{**}$ =relación muy significativa.

En la tabla 4, se estima que reacción emocional se relaciona de forma positivamente baja y significativa, por lo que se interpreta como una relación débil de tipo directo con actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico. Por lo que se analiza que una emoción de miedo, de indiferencia o de incomodidad, genera una mayor dificultad de aceptación con actitud hacia la homosexualidad. Por ende, una emoción es la proyección hacia la interpretación de la realidad.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión enfoque a corto plazo y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico

Variables		rho	p
Enfoque a Corto Plazo	Actitud hacia la Homosexualidad	,331**	,001

Nota: Rho = coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa.

En la tabla 5, se estima que enfoque a corto plazo se relaciona de forma positivamente baja y significativa, por lo que se interpreta como una relación débil de tipo directo con actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico. Por ende, se entiende que la concentración de los detalles negativos con sesgo racional de observar los beneficios al cambio, generan una actitud de rechazo hacia la homosexualidad. Ya que en estas personas prevalece un detalle enfocado hacia el lado negativo.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión rigidez cognitiva y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico.

Variables		rho	p
Rigidez Cognitiva	Actitud hacia la Homosexualidad	,064**	,536

Nota: Rho = coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa.

En la tabla 6, se estima que rigidez cognitiva se relaciona de forma positivamente muy baja y significativa, por lo que se interpreta como una relación débil de tipo directo con actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico. Por lo que se analiza que una persona que suele cambiar constantemente de opinión, mostrando inestabilidad en una organización presenta una percepción débil e inestable hacia la actitud homosexual.

V. DISCUSIÓN

Ante los resultados expuestos, se analiza diferentes tipos de significancia en base a la correlación obtenida. Según el objetivo general de la presente investigación, se determina que existe una relación entre resistencia al cambio y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023. La investigación realizada se trabajó con 95 asalariados administrativos, formando el total de la muestra estudiada. Por ende, se procede a desarrollar la discusión en base a los elementos que permitan consolidar las respuestas ante la hipótesis planteada.

Según los resultados obtenidos, frente al objetivo general de la presente investigación, se demuestra que existe una correlación entre resistencia al cambio y actitud hacia la homosexualidad, donde se evidencia de forma positiva baja con una correlación de ,390** y muy significativa estadísticamente. Dejando en claro que a mayor nivel de resistencia al cambio, surge un aumento significativo en las actitudes hacia la homosexualidad, representando un correlación directa. En una investigación similar, Cáceres y Morales (2022) obtuvieron resultados donde el 41.82% a favor de la discriminación y el 40.52% estuvo en desacuerdo en asumir que reconocimiento legislativo, presentando niveles altos de resistencia al cambio, lo que se traduce en que las personas homosexuales carezcan de las mismas oportunidades y derechos a comparación de parejas heterosexuales. Por otro lado, Grados y Vásquez (2019), afirman que la resistencia a la toma de decisiones posee una tendencia que analiza errores basados en experiencias negativas. Donde la resistencia en asumir nuevas concepciones de torna de una manera compleja para la implementación de cambios en una organización, por ende, surge una relación entre ambas variables, de manera directa.

Cabe resaltar que la resistencia al cambio según Hanotin (2018) es la tendencia de una actitud negativa hacia el cambio dirigido en personas, situaciones o cosas. Por lo que se entiende que, ante una situación de contexto social en juicio, surge una mayor proporción a una percepción negativa. Tal como se manifiesta en los resultados de las variables de estudio, comprobándose que existe una relación directa entre ellas.

Por otro lado, según el primer objetivo específico del presente estudio, se estima que la búsqueda de rutina se relaciona de forma positivamente moderada y muy significativa, por lo que se interpreta como una relación directa con actitud hacia la

homosexualidad. Las personas con tendencia a realizar una vida rutinaria sin cambios y flexibilidades; demuestran un rechazo hacia actitudes que buscan cambiar sus tareas socialmente aceptables. En la ciudad de Trujillo, Hidalgo (2019) realizó una investigación que se planteó saber la relación en actitudes hacia la homosexualidad y estilos de crianza en estudiantes de pregrado, cabe resaltar que la investigación fue de tipo correlacional. Donde se demostró que 154 alumnos muestran una actitud de rechazo hacia la homosexualidad por no cambiar sus roles a nivel social. Adicionalmente se identificó que el estilo con predominancia permisiva en la cuarta parte de la población demostraba una actitud de permisividad, representando el 36%.

Lo que permite entender que las personas que siguen un patrón de vida estable, sin flexiones muestran falta de interés hacia los cambios o percepción de nuevas ideologías. Una realidad visible de lo mencionado son los crímenes de odio, gran ejemplo que, a nivel histórico, nos demuestra que por el hecho de ser diferentes deben ser tratados diferentes, lo cual se materializa de forma negativa en el desarrollo social y laboral. Amador (2020) señala que el estudio, forma al hombre y el hombre crea nuevas necesidades para seguir estudiando; con ello se afirma que una persona no actualizada, acostumbrado al mismo conocimiento bajo el mismo modelo de enseñanza. Claramente es un caso que limitará a un grupo social de adaptarse hacia las nuevas generaciones. Donde actualmente se prevalece una vida social basada en la tolerancia por la diversidad en sus diferentes facetas.

Actualmente como gestor del talento humano, se busca identificar aquellos indicadores de búsqueda de rutina, ya que nos permite analizar aquellas personas cerradas en sus propias conductas aplacadas hacia una inflexibilidad de procesos. Resaltando que actualmente, una empresa surge por sus cambios y en algunos casos en la optimización de procesos, gracias a un sistema integrado de gestión (SIG). Por ende, un individuo con búsqueda de rutina es un claro obstáculo para generar acciones enfocadas hacia la aceptación, respeto y equidad por la diversidad sexual, dentro de las organizaciones.

Por otro lado, según el segundo objetivo específico, se estima que la reacción emocional se relaciona de forma positivamente baja y significativa, por lo que se interpreta como una relación débil de tipo directo con actitud hacia la homosexualidad. Es importante entender, que una emoción de ansiedad e intolerancia a causa del

cambio, es sinónimo de incomodidad. Según Claudio (2019) realizó una investigación con el objetivo de delimitar la relación entre resistencia al cambio e inteligencia emocional, en personal administrativo con tareas basadas en la toma de decisiones y delegación de funciones, dicho estudio se realizó bajo un tipo correlacional, no experimental. Según los resultados se determinó una relación inversa estadísticamente significativa de 0,05 entre resistencia al cambio con el componente de adaptabilidad. Determinando que, a mayor conducta reacia por el cambio, existe una menor capacidad de inteligencia emocional. Por lo que se entiende, que el rol emocional juega un papel muy importante para percibir actitudes en las personas homosexuales. Por ende, la reacción emocional genera un desagrado en la actitud hacia la homosexualidad. Ya que se enfoca en el desagrado e incomodidad por el cambio hacia una nueva cultura, resaltando lo negativo.

Como respuesta a ello, Tornay et al (2020), explica que queer tiene como definición genérica mencionar a todo el colectivo LGBTIQ+, es una declaración de libertad a nivel político. Aquel término fue utilizado a un inicio como sistema de burla o mofa hacia las personas diferentes. Con la revolución por un derecho de igualdad, la terminología fue adaptada para describir una representación de reconocer que aquello que era raro, no debe dejar de ser feliz. Por ende, las empresas, deben comprender que, ante una reacción emocional de desagrado, la única manera de sensibilizarlo es haciendo de ella su total rechazo.

Históricamente se sabe, que toda persona que busca encajar en un sistema de intolerancia está propenso a diversas situaciones de enfrentamiento. Tal como lo comprueba Bacilio (2021) en su estudio donde obtuvo como resultado que la resistencia al cambio se relaciona inversamente con el compromiso afectivo, normativo y continuo. Con una significancia de 0,000 y un coeficiente de -0,712. Concluyendo que a mayor resistencia al cambio menor compromiso organizacional. Por lo que se analiza, que la actitud hacia la homosexualidad está basada hacia un compromiso social, que incluso sobrepasa de límites planteados a nivel de responsabilidad social. Por ende, a mayor reacción emocional, mayor percepción de rechazo hacia la homosexualidad.

Asimismo, según el tercer objetivo específico se estima que enfoque a corto plazo se relaciona de forma positivamente baja y significativa, por lo que se interpreta como una relación débil de tipo directo con actitud hacia la homosexualidad. Es decir,

que las personas enfocadas en las actitudes negativas presentan una mayor tendencial de actitud de rechazo hacia la homosexualidad. Boyer y Zarate (2022) plantearon como objetivo determinar la relación entre sexismo ambivalente y actitudes hacia la homosexualidad, donde se demostró que ambas variables de estudio presentan una correlación media positiva ($Rho=,203$, $p<,05$). Como parte de las dimensiones de estudio se mencionó que la resistencia a la aceptar de la diversidad genera mayores niveles de rehúso hacia la comunidad homosexual. El estudio concluye que, a mayor sexismo ambivalente, mayor será las conductas de rechazo hacia las personas homosexuales. Con ello, se refuerza los resultados obtenidos en correlación directa donde el enfoque a corto plazo se enfoca en actitudes generalmente sexistas, determinando un rol negativo en las personas. Por ende, surge un mayor indicador de intolerancia, ya que solo se fijan en las cualidades negativas aparentemente de la homosexualidad.

Por otra parte, Bacilio (2021) en su estudio planteado propuso como objetivo determinar la relación entre resistencia al cambio y el compromiso organizacional en cajeros de una empresa retail de primera necesidad, en el distrito de San Miguel. Por consiguiente, la metodología aplicada fue de tipo básico, correlacional no experimental; trabajándose con una muestra probabilística de 62 asalariados. Ante ello, se obtuvo como resultado que la resistencia al cambio se relaciona inversamente con el compromiso afectivo, normativo y continuo. Con una significancia de 0,000 y un coeficiente de -0,712. Concluyendo que a mayor resistencia al cambio menor compromiso organizacional, resaltando que, según las dimensiones de compromiso organizacional, menciona en su enfoque teórico que la aceptación a la igualdad de oportunidades de género es un elemento importante para la dimensión afectiva y continua.

Según Gómez (2022), una actitud de rechazo especifica una actitud de no aceptación y falta de tolerancia hacia la diversidad sexual. Por otro lado, una actitud de aceptación es entender y comprender las ideas enfocadas hacia la diversidad sexual. Basado en un régimen de respeto.

Como gestor del talento humano, se debe entender que toda empresa sostenible, busca la promoción de una cultura laboral basada en la equidad de oportunidades. Indistinto al sexo, expresión o identidad de género. Por ende, que

importante es comprender como una resistencia al cambio, hacia el sistema; se convertirá en el principal reto para asumir una cultura basada en la equidad. Donde solo se enfoque el cambio, hacia características aparentemente negativas por el trabajador opresor, limitando toda oportunidad de tolerancia, respeto y oportunidad.

Cabe resaltar, que según el cuarto objetivo específico de rigidez cognitiva se relaciona de forma positivamente muy baja y significativa, por lo que se interpreta como una relación débil de tipo directo con actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico. Lo que explica, que toda persona con tendencia a la inestabilidad en la toma de decisiones, presentará una actitud ambigua en relación hacia la homosexualidad. Ya que presenta falta de consecuencia y coherencia. Córlica (2020) en su investigación propuso como objetivo realizar un estudio bibliográfico transversal que explique la oposición docente a las nuevas tendencias. El resultado fue un revelamiento al analizar que la resistencia al cambio se debe al sesgo social e incluso al prejuicio de la nuevas ideologías y tendencias pro-derechos humanos y equidad. Resaltando que la educación tradicional encuadra el conocimiento haciéndolo reacio al cambio. Dicha investigación, nos da una referencia de como la rigidez cognitiva es un gran factor para resistir el cambio. Tal como lo demuestra el estudio, puede intervenir de manera negativa incluso en el momento de impartir un conocimiento basado en nuevas tendencias.

De igual forma Orcasita et. al, (2020) concluye que los estudiantes relacionan homosexualidad con ingresos familiares bajos y el autoconcepto positivo integra la actitud hacia las personas homosexuales, afirmando que los hombres tienen mayor incomodidad y emociones negativas a la homosexualidad en la escala ($t=5.6$; $gl=218$; $p=.000$). Lo que resalta, que existe incluso diversa medición de rigidez cognitiva en base al sexo, en relación hacia la actitud homosexual. Cabe resaltar que Yurrebaso (2021) señala que, en la actualidad, las empresas bien estructuradas están comprometidas en aceptar que la diversidad es parte de una cultura. No sentirse limitado por el sesgo social, es una muestra que el sistema está cambiando. Por ende, la importancia de valorar cuanto interviene la rigidez cognitiva para la toma de decisiones. No se necesita, un plan inestable ni ambivalente, sino un plan concreto, claro y real; que permita el desarrollo de una cultura integrada basada en el respeto por la diversidad sexual, con parámetros de aceptación al cambio.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En alusión al objetivo general, la presente investigación ha demostrado que resistencia al cambio se relaciona de forma positivamente baja ,390 (rho) y muy significativa estadística ,000 (p) por lo que se interpreta como una relación débil de tipo directo con actitud hacia la homosexualidad. Ello, deja entrever que la resistencia al cambio permite determinar percepción hacia la actitud homosexual, generalmente hacia una tendencia negativa negativa. Por ende, la importancia de valorar aquellos indicadores, antes de establecer un plan de inclusión y diversidad sexual en las empresas.

Segunda: En alusión al primer objetivo específico, la siguiente investigación ha demostrado que búsqueda de rutina se relaciona de forma positivamente moderada ,422 (rho) y muy significativa ,000 (p) por lo que se interpreta como una relación fuerte de tipo directo con actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico. Ello, deja entrever que mientras las personas sigan un rutina de vida, sin cambios. Es complicado tomar una actitud de aceptación hacia planes de inclusión, como valorar la percepción hacia la homosexualidad, en las organizaciones.

Tercera: En alusión al segundo objetivo específico, la investigación realizada ha demostrado que reacción emocional se relaciona de forma positivamente baja ,116 (rho) y significativa ,265 (p) por lo que se interpreta como una relación débil de tipo directo con actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico. Ello deja entrever que a nivel emocional, una negatividad. Puede influenciar determinadamente en actitudes de inflexibilidad al cambio; en temas de diversidad sexual o hacia la homosexualidad.

Cuarta: En alusión al tercer objetivo específico, se demuestra que se estima que enfoque a corto plazo se relaciona de forma positivamente baja ,331 (rho) y significativa ,001 (p) por lo que se interpreta como una relación débil de tipo directo con actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico. Ello deja entrever que si se enfoca el contenido a cambiar en base a sus cualidades negativas, es complicado tomar una actitud coherente y racional hacia la homosexualidad.

Quinta: En alusión al cuarto objetivo específico, la presente investigación ha demostrado que regidez cognitiva se relaciona de forma positivamente muy baja ,064 (rho) y significativa ,536 (p) por lo que se interpreta como una relación débil de tipo directo con actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico. En otras palabras, da entender que limitarse a nivel mental, de explorar diferentes conocimientos, es un principal limitante para percibir la actitud homosexual de manera equitativa y justa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Frente al hallazgo de relación en de modo general, la presente investigación permite sugerir al área de gestión del talento del operador logístico, reforzar y sensibilizar los objetivos planteados en sus políticas de sostenibilidad, ya que cuenta con un plan en desarrollo direccionado hacia la Diversidad Equidad e inclusión cuyo eje es el fortalecimiento de las competencias, habilidades y conocimientos de los líderes de equipo. Desde una perspectiva sinérgica, es recomendable promover alianzas que permitan generar acciones de cambio desde el nivel cultural de los integrantes que lo forman.

Segunda: Se recomienda implementar un plan de capacitación que permita a nivel transversal generar actividades que promuevan la flexibilidad de procesos ante el cambio. Quebrando todo paradigma que rutina, ya que el 50% de trabajadores representa antigüedad en sus puestos. Por ende, la importancia de involucrar la participación de diversas generaciones para la propuesta de capacitaciones enfocadas hacia la flexibilidad de procesos o salidas de zona de confort.

Tercera: Se recomienda contar con el apoyo de asesoría de profesionales de la salud a nivel mental, ya que la empresa cuenta con ello. Con el fin de evaluar el nivel emocional de los trabajadores bajo el propósito de comprender el comportamiento de rechazo emotivo hacia la homosexualidad. Identificando actitudes que permita comprender el sentir de cada persona. Buscando no la imposición más si la reflexión de la importancia de trabajar en una cultura de inclusión y diversidad sexual.

Cuarta: Se recomienda el apoyo de los líderes de la empresa, ya que actualmente cuentan con formación calificada para trabajar con los equipos de trabajo desde un enfoque que permita comprender la fijación de actitudes negativas por el cambio. Generando un feedback, que les permita crear un compromiso de aprender nuevos conocimientos, dándose la oportunidad de adquirir nuevas formas de percibir el plan de Diversidad, Equidad e Inclusión – DEI.

Quinta: Se recomienda, junto al área de comunicación interna generar un plan de difusión de diferentes campañas que permitan informar de manera clara y sencilla a los asalariados de la empresa. Con el fin de entrenar de manera

positiva la rigidez cognitiva de los trabajadores. Entrenando sus habilidades de análisis y síntesis.

REFERENCIAS

- Abello-Galvis, R., & Arévalo-Ramírez, W. (2019). *Derechos humanos y empresas y Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. Universidad del Rosario. <https://www.digitaliapublishing.com/a/65203>
- Álvarez, J. (2022). *Diversidad e inclusión en la universidad*. Narcea Ediciones. <https://www.digitaliapublishing.com/a/116041>
- Alcalá, M., & Leiva, J. (2020). Educación inclusiva y atención a la diversidad: Una mirada desde la intervención psicopedagógica. Octaedro. <https://www.digitaliapublishing.com/a/113972>
- Amador Baquiro, J., García Suárez, C., Parada Rico, D., Fernández Fernández, C., Ávila Garzón, L., & Rosa Bobadilla, J. (2021). Familia y crianza en la diversidad. Siglo del hombre. <https://www.digitaliapublishing.com/a/82974>
- Amenós Álamo, J., Ballesta Martí, L., Barcons Campmajó, M., Bonet Esteva, M., & Cañabate Pérez, J. (2020). *La investigación en derecho con perspectiva de género*. Dykinson. <https://www.digitaliapublishing.com/a/76541>
- Bacilio Tarazona, M. E. (2021). *Resistencia al cambio y compromiso organizacional del personal en el área de caja de Cencosud, San Miguel 2021*. Universidad César Vallejo.
- Barreto Plaza, & Villalobos Cruz, V. A. (2020). Representaciones sociales de la inclusión de la población LGBT en educación superior: Representaciones sociales de la inclusión de la población LGBT en educación superior. *Análisis*, 52(97 (Jl-Di)), 429–456. <https://doi.org/10.15332/21459169/5752>
- Boyer Roman, A. M., & Zarate Saldarriaga, J. A. (2022). Sexismo ambivalente y actitudes hacia la homosexualidad en estudiantes universitarios de Lima metropolitana, 2022. Universidad César Vallejo.
- Busom Rodríguez, M. (2023). *Tecnologías para liderar el futuro*. Marge Books. <https://www.digitaliapublishing.com/a/127971>

- Cáceres Varas. (2017). *La aprobación de la unión civil y la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación de acuerdo a la percepción de la comunidad LGBTI, Perú 2017*. Universidad César Vallejo.
- Cáceres Mori, & Morales Jaramillo, N. A. (2022). Actitud hacia la homosexualidad y sexismo ambivalente en estudiantes universitarios de la Provincia del Santa, 2021. Universidad César Vallejo.
- Calvelhe, L. (2021). Adolescentes gais y cultura visual: Implicaciones educativas. Universitat Oberta de Catalunya. <https://www.digitaliapublishing.com/a/111781>
- Carlos Eduardo Méndez Álvarez. (2020). *Innovación organizacional: Cultura, condición para la estrategia* (1st ed.). Editorial Universidad del Rosario. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1g6q899>
- Cigarroa Cuevas, I. (2018). ¿Cómo hacer un proyecto de investigación en ciencias de la salud y sobrevivir en el intento? Recomendaciones para quienes se inician en la investigación cuantitativa. Ril editores. <https://www.digitaliapublishing.com/a/65326>
- Claudio Suarez, H. (2019). Resistencia al cambio y la inteligencia emocional, según el personal administrativo de las delegaciones Policiales de Independencia 2017. Universidad César Vallejo.
- Córica, J. L. (2020). Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23(2), 255–272. <https://doi.org/10.5944/ried.23.2.26578>
- D'Aquino, M., & Barrón, V. (2020). *Proyectos y metodología de la investigación*. Editorial Maipue. <https://www.digitaliapublishing.com/a/80797>
- De la Torre Espinosa, M. (2018). *La primavera rosa: Identidad cultural y derechos humanos LGBTI en el mundo*. Universitat Oberta de Catalunya. <https://www.digitaliapublishing.com/a/54896>
- De Mori, G., & Knauss, S. (2020). Masculinidades: desafíos teológicos y religiosos: Concilium 385. Editorial Verbo Divino. <https://www.digitaliapublishing.com/a/68567>

- Dominique, S., & Wang, X. (2020). Emotional intelligence or artificial intelligence- an employee perspective. *Journal of Hospitality Marketing Management*, 29(4), 377–403. <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1647124>
- Eguía, J. y Rodríguez, C. (2021). El aliado estratégico: La consultoría organizacional con visión sistémica. ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara. Digitalia, <https://www.digitaliapublishing.com/a/104101>
- Goodrich, K. M., & Brammer, M. K. (2021). Cass’s Homosexual Identity Formation: A Critical Analysis. *JOURNAL OF MULTICULTURAL COUNSELING AND DEVELOPMENT*, 49(4), 239–253. <https://doi.org/10.1002/jmcd.12228>
- González, J. (2020). Incidencia de la lógica del cambio en la viabilidad organizacional: Conceptos de transmisión y distribución. Modelación de líneas y redes. Editorial UD. <https://www.digitaliapublishing.com/a/128037>
- Gómez Cadenas, C. (2022). Ética, anarquismo y sexualidad. Amparo Poch y Gascón. *Prensas Universitarias de Zaragoza*. <https://www.digitaliapublishing.com/a/116060>
- Grados, C. & Vasquez, J. (2019). “*Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de resistencia al cambio en trabajadores de Municipalidades de Trujillo, 2019*”. Universidad Cesar Vallejo.
- Green, A. (2023). Andrew P Goldberg. *The Lancet (British Edition)*, 401(10379), 814–814. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(23\)00468-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(23)00468-3)
- Hanotin, G. (2018). *Ambassadeur de deux couronnes: Amelot et les Bourbons, entre commerce et diplomatie*. Casa de Velázquez. <https://www.digitaliapublishing.com/a/59332>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill Education*. Recuperado de: [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Hidalgo, Darwin. (2019). *Actitudes hacia la homosexualidad y estilos de crianza en estudiantes universitarios de Chiclayo; 2018*. Universidad Señor de Sipán.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). Primera encuesta virtual para personas LGBTI, 2017. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/lgbti.pdf>
- Joya Ramírez, N. (2019). *Ciudadanía y derechos humanos en la comunidad LGBT: Una mirada desde la bioética*. Universidad El Bosque. <https://www.digitaliapublishing.com/a/60559>
- Jaramillo, I., Buchely, L., & VV. AA. (2020). *Perspectivas de género en la educación superior: Una mirada latinoamericana*. ICESI. <https://www.digitaliapublishing.com/a/101485>
- Jurado Nacional de Elecciones (2017). *Lineamientos para garantizar la participación política de las personas LGBTI*. Dirección Nacional de Educación y Formación Cívica. <https://observaigualdad.jne.gob.pe/>
- Knauss, S., & Mendoza-Álvarez, C. (2019). Teologías "queer": El cuerpo "queer" de Cristo: Concilium 383. Editorial Verbo Divino. <https://www.digitaliapublishing.com/a/62284>
- Orcasita, L. T., Vera Noriega, J. Á., Kusserow, M., & Montenegro Céspedes, J. L. (2020). *Percepciones y actitudes sobre homofobia en estudiantes universitarios*. *Salud y Drogas*, 20(2), 28–37. <https://doi.org/10.21134/haaj.v20i2.482>
- Presente (2018) *Buenas prácticas en las empresas peruanas*. <https://presente.pe/redtalento/>
- Peribáñez Blasco, E. (2019). *Violencias por odio" contra el colectivo LGBTI+ en el contexto mundial"*. Dykinson. <https://www.digitaliapublishing.com/a/76474>
- Perdomo Maldonado, S. (2021). *Lecciones prácticas para el éxito empresarial*. Editorial CESA. <https://www.digitaliapublishing.com/a/119077>
- Peresotti, C. (2017). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: metodología y práctica*. Editorial Brujas. <https://www.digitaliapublishing.com/a/51163>

- Plaza Casanova, D. (2022). Libertad, igualdad y abolición: Construyendo el camino hacia un post-abolicionismo animal. Ediciones Olejnik. <https://www.digitaliapublishing.com/a/104164>
- Príncipe, A. (2021). El acoso contra la comunidad LGBTIQ y el derecho a la paz: implicaciones educativas en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, 51(2), 271–298. <https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.2.381>
- Mara, Ginieis, M., & Brunet-Icart, I. (2020). *Strategies for Coping with LGBT Discrimination at Work: a Systematic Literature Review. Sexuality Research & Social Policy*, 18(2), 339–354. <https://doi.org/10.1007/s13178-020-00462-w>
- Martínez Herrera, H. (2020). Integridad moral en las empresas. Ecoe Ediciones. <https://www.digitaliapublishing.com/a/126610>
- Méndez, Juan E., et al. Un puesto de lucha: Los derechos humanos en evolución. Fondo de Cultura Económica, 2022. Digitalia, <https://www.digitaliapublishing.com/a/120289>
- Miranda-Montero, Y. I., Anctil-Avoine, P., & Hankivsky, O. (2020). *Transversalización de género: un acercamiento al caso de Colombia y una propuesta interseccional*. CS (Universidad Icesi. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales), 32, 191–219. <https://doi.org/10.18046/recs.i32.3530>
- Morales, F., Correa, E., Venet, M., & Pérez, S. (2016). Relación actitudes-conocimientos sobre diversidad sexual en una muestra universitaria colombiana. *Magis* (Bogotá, Colombia), 8(17), 135–156. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m8-17.rads>
- Muñoz Maldonado, Sánchez Medina, R., Rosales Piña, C. R., & Enríquez Negrete, D. J. (2022). *Situaciones estresantes y estrategias de afrontamiento en comunidad LGB: Situaciones estresantes y estrategias de afrontamiento en comunidad LGB. Revista Psicogente*, 25(47), 1–17. <https://doi.org/10.17081/psico.25.47.4555>

- Nardone, G., & Milanese, R. (2019). *El cambio estratégico*. Herder Editorial. <https://www.digitaliapublishing.com/a/61490>
- López Pérez, Segovia Romo, A., & Escamilla Vielma, R. D. (2022). *Soft skills in customer service: Sales area in automobile dealers*. *Contaduría, Administración*, 67(2).
- Lema, C. & Ribotta, S. (2023) Mujeres y (des)igualdad de oportunidades: Análisis feministas del impacto de las injusticias estructurales y las tensiones coyunturales. Dykinson. Digitalia, <https://www.digitaliapublishing.com/a/127303>
- Perez, R., Seca, M., & Perez, L. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Maipue. <https://www.digitaliapublishing.com/a/80790>
- Sonia Hernandez. (2021). *For a Just and Better World : Engendering Anarchism in the Mexican Borderlands, 1900-1938*. University of Illinois Press.
- Randall Englund, & Alfonso Bucero. (2019). *The Complete Project Manager : Integrating People, Organizational, and Technical Skills: Vol. 2nd ed*. Berrett-Koehler Publishers.
- Tobias Altmann. (2021). *Friendship in Cultural and Personality Psychology: International Perspectives*. Nova.
- Tornay Márquez, M., Jaramillo Dent, D., & Sánchez López, I. (2021). Inclusión y activismo digital: participación ciudadana y empoderamiento desde la diversidad. Dykinson. <https://www.digitaliapublishing.com/a/113202>
- Turón, M., & Gómez, J. (2020). *Mujer islámica, medios y género idiomático*. Dykinson. <https://www.digitaliapublishing.com/a/76647>
- Valdivieso, D. (2017). *Propiedades psicométricas de la actitud hacia la homosexualidad en estudiantes de psicología de la Universidad César Vallejo Piura – 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Villegas Martínez, V. (2021). *Homoerotismos en el cuento mexicano*. Bonilla Artigas Editores. <https://www.digitaliapublishing.com/a/116033>

- Veiga Mateos, I., Sánchez-Palomino, M., & González González, M. (2019). Terminoloxía: a necesidade da colaboración (Eds.). Iberoamericana Vervuert. <https://www.digitaliapublishing.com/a/59541>
- Xiaojun, Lee, H. J., Yang, S.-B., & Song, M. H. (2021). The Dynamic Role of Emotional Intelligence on the Relationship Between Emotional Labor and Job Satisfaction: A Comparison Study of Public Service in China and South Korea. *Public Personnel Management*, 50(3), 356–380. <https://doi.org/10.1177/0091026020946476>
- Watkins, M. (2020). Gestiona con éxito un cambio profesional: El compañero esencial de Los primeros 90 días. Reverté Management. <https://www.digitaliapublishing.com/a/67798>
- Ynoub, R. (2020). Epistemología y metodología en y de la investigación en Diseño. Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos, 82, 17–31. <https://doi.org/10.18682/cdc.vi82.3711>
- Yurrebaso Macho, A. (2021). Políticas públicas en defensa de la inclusión, la diversidad y el género IV:: Interculturalidad y derechos humanos. Cabezas Vicente, M., & Seixas Vicente, I.. (Eds.). Ediciones Universidad de Salamanca. <https://www.digitaliapublishing.com/a/115663>

ANEXOS

ANEXOS 01: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Resistencia al Cambio	La Resistencia al Cambio es la tendencia a resistir o evitar hacer cambios, a devaluar el cambio en general encontrándole los aversivos en diversos contextos (Oreg, 2003)	La Resistencia al Cambio se mide mediante las puntuaciones obtenidas en las dimensiones: Reacción emocional, Búsqueda de la rutina, Enfoque a corto plazo y Rigidez Cognitiva de la escala de Resistencia al cambio (RTC)	Búsqueda de la rutina: Grado en el que los individuos prefieren las tareas, procedimientos y ambiente altamente predecibles (Oreg, 2003). Ítems 1,2,3,4,5	Renuencia a los viejos hábitos <hr/> Preferencia por los bajos niveles de estimulación y novedad	Ordinal: Surge partiendo del ordenamiento, representando categorías, grupos de pertenencia o valores con determinado orden, pero no una cantidad mensurable, contando con propiedades de identidad y magnitud (Orlandoni, 2010).
			Reacción emocional: Refleja el malestar, la ausencia de interés y preocupación e incomodidad que manifiesta el sujeto al encontrarse frente a los cambios. (Oreg, 2003). Ítems 6,7,8,9	Renuencia a perder el control	
			Enfoque a corto plazo: Fijación del individuo por las molestias o inconvenientes que se presentan al efectuarse un cambio, impidiendo observar posibles beneficios que a largo plazo	Intolerancia al periodo de ajuste involucrado en el cambio	

podría
generarse.
(Oreg, 2003).
Ítems
10,11,12,13

Rigidez Cognitiva: Referida a los sujetos que mantienen firmeza e inflexibilidad en sus pensamientos y creencias, manifestando dificultad para aceptar nuevas ideas, perspectivas y métodos. (Oreg, 2003). Ítems 14,15,16,17	Rigidez Cognitiva <hr/> Falta de resiliencia psicológica
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ACTITUD HACIA LA HOMOSEXUALIDAD	La actitud hacia la homosexualidad se define como: "la organización aprendida y relativamente durante de creencias acerca de las personas que sienten atracción o tienen alguna actividad sexual con individuos del mismo sexo, a la cual predispone al individuo en favor de una respuesta preferida. Gindin (1991, p. 244) & Pérez (2006, p. 261)	La variable se medirá en función a la consideración de las dimensiones de actitud y aceptación de Escala Peruana de Actitud hacia la Homosexualidad (EPAH) la cual consta de 45 ítems a los que responderán a las categorías; alto rechazo y bajo rechazo	Actitud de aceptación	Tolerancia Respeto	Nominal
			Actitud de rechazo	Discriminación Prejuicio Agresividad	

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO

A continuación, encontrarás varios enunciados relacionados con creencias generales y actitudes sobre “el cambio” que experimenta una persona. Por favor indica tu grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a cada enunciado, seleccionando el número apropiado de la escala que se ubica a la derecha de cada frase. Descríbete a ti mismo, como realmente eres en la actualidad, y no como desearías ser en el futuro. Descríbete con la mayor franqueza, tal y como tu te ves en tus relaciones con las personas que conoces de tu mismo sexo, inclusive de tu misma edad. Tus respuestas se mantendrán con absoluta confidencialidad.

Enunciado	En fuerte desacuerdo	En desacuerdo	Con tendencia al desacuerdo	Con tendencia al acuerdo	De acuerdo	En fuerte acuerdo
1. En general considero a los cambios como algo negativo.	1	2	3	4	5	6
2. Prefiero un día rutinario, sobre uno lleno de acontecimientos inesperados en todo momento.	1	2	3	4	5	6
3. Prefiero hacer las mismas cosas que ya he hecho en el pasado, que intentar hacer cosas nuevas y diferentes.	1	2	3	4	5	6
4. Cuando mi vida toma la forma de una rutina estable, me pongo a buscar la manera de cambiarla.	1	2	3	4	5	6
5. Prefiero estar aburrido que sorprendido.	1	2	3	4	5	6

6. Si se me informara que va a haber un cambio significativo en la forma en que se hacen las cosas en mi empresa, seguramente me estresaría.	1	2	3	4	5	6
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---

7. Cuando me informan sobre un cambio de planes, me pongo un poco tenso(a).	1	2	3	4	5	6
-----------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---

8. Cuando las cosas no van de acuerdo con los planes me estreso.	1	2	3	4	5	6
------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---

9. Si uno de mis superiores cambiara los criterios de evaluación, esto seguramente me haría sentir incómodo aún si yo pensara que el cambio no conlleva hacer trabajo extra.	1	2	3	4	5	6
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---

10. Cambiar planes me parece una verdadera molestia.	1	2	3	4	5	6
------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---

11. Con frecuencia me siento un tanto incómodo(a), aún con aquellos cambios que pueden, potencialmente, mejorar mi vida.	1	2	3	4	5	6
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---

12. Cuando alguien me presiona para cambiar algo, tiendo a resistirme aún si creo que el cambio al final me puede beneficiar.	1	2	3	4	5	6
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---

13. Algunas veces me doy cuenta que yo mismo (a) evito cambios que sé que serían buenos para mí.	1	2	3	4	5	6
14. Con frecuencia cambio de opinión.	1	2	3	4	5	6
15. Yo no cambio fácilmente de opinión.	1	2	3	4	5	6
16. Una vez que llego a una conclusión, es poco probable que cambie de opinión.	1	2	3	4	5	6
17. Mis opiniones son muy consistentes a lo largo del tiempo.	1	2	3	4	5	6

ESCALA PERUANA DE ACTITUD HACIA LA HOMOSEXUALIDAD – EPAH

Queremos conocer cuál es su opinión sobre las siguientes cuestiones (Por favor, marca sólo una casilla para cada fila, si marcas más de una no podremos contar tu respuesta. Si es difícil elegir solo una respuesta, piensa en cuál es tu opinión la mayor parte del tiempo):

		Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Creo que la comunidad LGBTIQ+ están en el derecho de hacer marchas nacionales.				
2	Creo que la comunidad LGBTIQ+ son extravagantes en su manera de vestirse y hablar.				
3	Considero que la comunidad LGBTIQ+ deben limitarse a discotecas de ambiente.				
4	La comunidad LGBTIQ+ es inmoral				
5	Considero que la comunidad LGBTIQ+ deben ser escuchados como los demás.				
6	La homosexualidad se da por problemas familiares.				
7	Si de mí dependiera, validaría todos los derechos que reclaman la comunidad LGBTIQ+.				
8	Pienso que los homosexuales no tienen claro sus valores.				
9	Considero que los homosexuales no deberían trabajar.				
10	Creo que a la comunidad LGBTIQ+ se le debe mirar con desprecio.				
11	No me importa recurrir a la violencia si observo dos homosexuales besándose en público.				
12	La homosexualidad confunde a los niños.				
13	La comunidad LGBTIQ+ deberían tener las mismas oportunidades a nivel social y laboral.				
14	Otorgaría confianza a una persona indistinto a su identidad de género y orientación sexual.				
15	Sentiría vergüenza de un compañero u amigo homosexual				
16	La vestimenta de los homosexuales me incomoda.				

17	Siento malestar compartir ambientes con personas de la comunidad LGBTIQ+.				
18	Pienso que los homosexuales tienen los mismos derechos que los demás				
19	Es normal que la comunidad LGBTIQ+ muestren afecto en público.				
20	Disfruto insultando a los homosexuales.				
21	Respeto a la comunidad LGBTIQ+.				
22	La homosexualidad destruye la familia.				
23	Los heterosexuales tienen una ventaja sobre los homosexuales.				
24	Aquellos que están de acuerdo con la homosexualidad, probablemente son homosexuales.				
25	Pienso que la homosexualidad es un trastorno psicológico				
26	La homosexualidad se corrige con castigo.				
27	Para los niños estén seguros no deben crecer con padres homosexuales.				
28	Confío en un homosexual				
29	Considero a la homosexualidad como sinónimo de enfermedad.				
30	Los homosexuales no tienen parejas estables				
31	Los homosexuales deben tener derecho a adoptar niños				
32	Creo que la homosexualidad es consecuencia de una violación				
33	La policía debería encargarse de encarcelar a los homosexuales				
34	Si las lesbianas adoptan un niño este se vuelve homosexual.				
35	Tolero la homosexualidad				
36	Si veo a dos personas del mismo sexo tomados de la mano les reclamaría				
37	Si una persona de mí mismo sexo intenta enamorarme, lo alejaría agresivamente				
38	Las lesbianas odian a los hombres				
39	Pienso que los homosexuales no deberían existir				
40	Considero que los homosexuales deberían ir a la cárcel, por el hecho de ser.				
41	Creo que la infidelidad predomina más en homosexuales que en heterosexuales.				

42	Creo que todos los homosexuales sufren de alguna enfermedad de transmisión sexual				
----	-----------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

43	Considero que el matrimonio homosexual debe ser legal en el Perú.				
----	-------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

44	Al ver una noticia sobre la muerte de un homosexual, siento cierto alivio				
----	---------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

45	Si tuviera un hijo/a homosexual lo encerraría en su cuarto hasta que supere esa etapa				
----	---------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

ANEXO 03: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Esta investigación tiene como objetivo explorar el conocimiento y el uso del consentimiento informado que tienen los trabajadores del operador logístico. Es realizada por Bryan Sánchez García, alumno de la Maestría de Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo. Con esa finalidad, le pedimos colabore con ellos respondiendo este cuestionario que le tomará aproximadamente 15 minutos. Su participación es enteramente voluntaria. Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones, las cuales tienen diversas categorías de respuesta. Le solicitamos que lea con atención cada una de ellas para responderlas adecuadamente. Le agradeceremos nos proporcione una respuesta SINCERA y HONESTA. El cuestionario es ANÓNIMO, por lo que no es necesario colocar su nombre en ningún lugar. La información recopilada a través de este cuestionario será manejada únicamente por los investigadores y con el único fin de este estudio. Si tiene dudas con alguna afirmación, por favor consúltela con quien le hizo llegar el presente cuestionario. Si desea dejar de responder el cuestionario puede hacerlo en el momento que usted lo desee. Ante cualquier duda o consulta escribir a: sgarciabd@hotmail.com

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Firma del evaluado(a)

Firma del alumno(a)

Yo, _____ he sido informado(a) de las condiciones en las cuales acepto participar en la investigación realizada por el alumno de la Maestría de Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo.

Resistencia al cambio y actitud hacia la homosexualidad, Lima 2023.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Esta investigación tiene como objetivo explorar el conocimiento y el uso del consentimiento informado que tienen los trabajadores del operador logístico. Es realizada por **Bryan Sánchez García**, alumno de la Maestría de Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo.

Con esa finalidad, le pedimos colabore con ellos respondiendo este cuestionario que le tomará aproximadamente 15 minutos. Su participación es enteramente voluntaria. Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones, las cuales tienen diversas categorías de respuesta. Le solicitamos que lea con atención cada una de ellas para responderlas adecuadamente. Le agradeceremos nos proporcione una respuesta **SINCERA** y **HONESTA**.

El cuestionario es **ANÓNIMO**, por lo que no es necesario colocar su nombre en ningún lugar. La información recopilada a través de este cuestionario será manejada únicamente por los investigadores y con el único fin de este estudio. Si tiene dudas con alguna afirmación, por favor consúltela con quien le hizo llegar el presente cuestionario. Si desea dejar de responder el cuestionario puede hacerlo en el momento que usted lo desee. Ante cualquier duda o consulta escribir a: sgarciabd@hotmail.com

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Denis Sánchez. He sido informado (a) del objetivo del estudio. *

- Sí
- No

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

- Sí
- No
- Añadir opción o añadir respuesta "Otro"

Obligatorio

Acepto continuar con el llenado de la encuesta. *

ANEXO 04: MATRIZ EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de entrevista para la Maestría de Gestión del Talento. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido puesto que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Alder Lizardo Ambicho Trujillo		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Gestión del Talento Humano		
Institución donde labora:	Greenbox Smartfoods		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Maestro en Gestión del Talento Humano MBA en proceso ESAN		

2. Propósito de la evaluación:

Constatar la calidad del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Instrumento

Nombre de la Prueba:	ESCALA PERUANA DE ACTITUD HACIA LA HOMOSEXUALIDAD – EPAH
Autora:	D. A. Valdiviezo.
Procedencia:	Universidad César Vallejo – Piura
Administración:	Universidad César Vallejo – Piura
Tiempo de aplicación:	5 a 10 min.
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y Adultos
Significación:	La EPAH evalúa 2 dimensiones de la actitud hacia la homosexualidad (Actitud de aceptación y Actitud de rechazo) utilizando fundamentalmente 5 indicadores (Tolerancia, Respeto, Discriminación, Prejuicio y Agresividad).

4. Soporte teórico

CATEGORIA	Subcategoría	Definición
ACTITUD HACIA LA HOMOSEXUALIDAD	Actitud de aceptación	La percepción concebida y reflexiva de creencias en relación con los humanos que sienten atracción a nivel emocional, sexual y social; con personas del mismo sexo, predisponiendo a la persona en favorecer o rechazar una acción determinada (Jaramillo, 2020).
	Actitud de rechazo	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticasemántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creo que la comunidad LGBTIQ+ están en el derecho de hacer marchas nacionales.	1	4	4	4	
Creo que la comunidad LGBTIQ+ son extravagantes en su manera de vestirse y hablar	2	4	4	4	
Considero que la comunidad LGBTIQ+ deben limitarse a discotecas de ambiente.	3	4	4	4	
La comunidad LGBTIQ+ es inmoral.	4	4	4	4	
Considero que la comunidad LGBTIQ+ deben ser escuchados como los demás.	5	4	4	4	
La homosexualidad se da por problemas familiares.	6	4	4	4	
Si de mí dependiera, validaría todos los derechos que reclaman la comunidad LGBTIQ+	7	4	4	4	
Pienso que los homosexuales no tienen claro sus valores.	8	4	4	4	
Considero que los homosexuales no deberían trabajar	9	4	4	4	
Creo que a la comunidad LGBTIQ+ se le debe mirar con desprecio.	10	4	4	4	
No me importa recurrir a la violencia si observo dos homosexuales besándose en público	11	4	4	4	
La homosexualidad confunde a los niños.	12	4	4	4	
La comunidad LGBTIQ+ deberían tener las mismas oportunidades a nivel social y laboral.	13	4	4	4	
Otorgaría confianza a una persona indistinto a su identidad de género y orientación sexual.	14	4	4	4	
Sentiría vergüenza de un compañero u amigo homosexual	15	4	4	4	
La vestimenta de los homosexuales me incomoda.	16	4	4	4	
Siento malestar compartir ambientes con personas de la comunidad LGBTIQ+.	17	4	4	4	
Pienso que los homosexuales tienen los mismos derechos que los demás	18	4	4	4	
Es normal que la comunidad LGBTIQ+ muestren afecto en público	19	4	4	4	
Disfruto insultando a los homosexuales	20	4	4	4	
Respeto a la comunidad LGBTIQ'S	21	4	4	4	
La homosexualidad destruye la familia.	22	4	4	4	
Los heterosexuales tienen una ventaja sobre los homosexuales.	23	4	4	4	
Aquellos que están de acuerdo con la homosexualidad, probablemente son homosexuales.	24	4	4	4	
Pienso que la homosexualidad es un trastorno psicológico	25	4	4	4	

La homosexualidad se corrige con castigo.	26	4	4	4	
Para los niños estén seguros no deben crecer con padres homosexuales.	27	4	4	4	
Confío en un homosexual	28	4	4	4	
Considero a la homosexualidad como sinónimo de enfermedad	29	4	4	4	
Los homosexuales no tienen parejas estables	30	4	4	4	
Los homosexuales deben tener derecho a adoptar niño	31	4	4	4	
Creo que la homosexualidad es consecuencia de una violación	32	4	4	4	
La policía debería encargarse de encarcelar a los homosexuales	33	4	4	4	
Si las lesbianas adoptan un niño este se vuelve homosexual.	34	4	4	4	
Tolero la homosexualidad	35	4	4	4	
Si veo a dos personas del mismo sexo tomados de la mano les reclamaría	36	4	4	4	
Si una persona de mí mismo sexo intenta enamorarme, lo alejaría agresivamente	37	4	4	4	
Las lesbianas odian a los hombres	38	4	4	4	
Pienso que los homosexuales no deberían existir	39	4	4	4	
Considero que los homosexuales deberían ir a la cárcel, por el hecho de ser	40	4	4	4	
Creo que la infidelidad predomina más en homosexuales que en heterosexuales.	41	4	4	4	
Creo que todos los homosexuales sufren de alguna enfermedad de transmisión sexual	42	4	4	4	
Considero que el matrimonio homosexual debe ser legal en el Perú.	43	4	4	4	
Al ver una noticia sobre la muerte de un homosexual, siento cierto alivio	44	4	4	4	
Si tuviera un hijo/a homosexual lo encerraría en su cuarto hasta que supere esa etapa	45	4	4	4	

Segunda escala por validar:

6. Datos del Instrumento

Nombre de la Prueba:	ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO
Autora:	Zavaleta Talavera, Katerin Grecia
Procedencia:	Universidad César Vallejo – Lima
Administración:	Universidad César Vallejo – Lima
Tiempo de aplicación:	5 min
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y Adultos

Significación:	La Resistencia fue medida a través del instrumento, Escala de resistencia al cambio de Oreg Shaul (2003), en la que consta con 17 ítems.
----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

7. Soporte teórico

CATEGORIA	Subcategoría	Definición
ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO	Búsqueda de Rutina Reacción Emocional Enfoque a Corto Plazo Rigidez Cognitiva	Resistentes a los cambios están menos predispuestos a poder afrontar cambios en tu vida cotidiana, y por lo cual es posible que se establezcan conductas negativas hacia cambios específicos que puedan aparecer.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En general considero a los cambios como algo negativo.	1	4	4	4	
Prefiero un día rutinario, sobre uno lleno de acontecimientos inesperados en todo momento.	2	4	4	4	
Prefiero hacer las mismas cosas que ya he hecho en el pasado, que intentar hacer cosas nuevas y diferentes. .	3	4	4	4	
Cuando mi vida toma la forma de una rutina estable, me pongo a buscar la manera de cambiarla.	4	4	4	4	
Prefiero estar aburrido que sorprendido.	5	4	4	4	
Si se me informara que va a haber un cambio significativo en la forma en que se hacen las cosas en mi empresa, seguramente me estresaría.	6	4	4	4	
Cuando me informan sobre un cambio de planes, me pongo un poco tenso(a).	7	4	4	4	
Cuando las cosas no van de acuerdo con los planes me estreso.	8	4	4	4	
Si uno de mis superiores cambiara los criterios de evaluación, esto seguramente me haría sentir incómodo aún si yo pensara que el cambio no conlleva hacer trabajo extra.	9	4	4	4	
Cambiar planes me parece una verdadera molestia.	10	4	4	4	
Con frecuencia me siento un tanto incómodo(a), aún con aquellos	11	4	4	4	

cambios que pueden, potencialmente, mejorar mi vida.					
Cuando alguien me presiona para cambiar algo, tiendo a resistirme aún si creo que el cambio al final me puede beneficiar.	12	4	4	4	
Algunas veces me doy cuenta que yo mismo (a) evito cambios que sé que serían buenos para mí.	13	4	4	4	
Con frecuencia cambio de opinión.	14	4	4	4	
Yo no cambio fácilmente de opinión.	15	4	4	4	
Una vez que llego a una conclusión, es poco probable que cambie de opinión.	16	4	4	4	
Mis opiniones son muy consistentes a lo largo del tiempo.	17	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Alder Lizardo Ambicho Trujillo

Especialidad del validador: Mg. Gestión del Talento Humano

05 de Junio del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Alder Lizardo Ambicho Trujillo

44423926

Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de entrevista para la Maestría de Gestión del Talento. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido puesto que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

8. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Francisco Gonzalez Hurtado
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración de Empresas
Institución donde labora:	CONTRANS SAC
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Maestro en Dirección de Empresas

9. Propósito de la evaluación:

Constatar la calidad del instrumento, por juicio de expertos.

10. Datos del Instrumento

Nombre de la Prueba:	ESCALA PERUANA DE ACTITUD HACIA LA HOMOSEXUALIDAD – EPAH
Autora:	D. A. Valdiviezo.
Procedencia:	Universidad César Vallejo – Piura
Administración:	Universidad César Vallejo – Piura
Tiempo de aplicación:	5 a 10 min.
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y Adultos
Significación:	La EPAH evalúa 2 dimensiones de la actitud hacia la homosexualidad (Actitud de aceptación y Actitud de rechazo) utilizando fundamentalmente 5 indicadores (Tolerancia, Respeto, Discriminación, Prejuicio y Agresividad).

11. Soporte teórico

CATEGORIA	Subcategoría	Definición
ACTITUD HACIA LA HOMOSEXUALIDAD	Actitud de aceptación	La percepción concebida y reflexiva de creencias en relación con los humanos que sienten atracción a nivel emocional, sexual y social; con personas del mismo sexo, predisponiendo a la persona en favorecer o rechazar una acción determinada (Jaramillo, 2020).
	Actitud de rechazo	

12. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
----------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Creo que la comunidad LGBTIQ+ están en el derecho de hacer marchas nacionales.	1	4	4	4	
Creo que la comunidad LGBTIQ+ son extravagantes en su manera de vestirse y hablar	2	4	4	4	
Considero que la comunidad LGBTIQ+ deben limitarse a discotecas de ambiente.	3	4	4	4	
La comunidad LGBTIQ+ es inmoral.	4	4	4	4	
Considero que la comunidad LGBTIQ+ deben ser escuchados como los demás.	5	4	4	4	
La homosexualidad se da por problemas familiares.	6	4	4	4	
Si de mí dependiera, validaría todos los derechos que reclaman la comunidad LGBTIQ+	7	4	4	4	
Pienso que los homosexuales no tienen claro sus valores.	8	4	4	4	
Considero que los homosexuales no deberían trabajar	9	4	4	4	
Creo que a la comunidad LGBTIQ+ se le debe mirar con desprecio.	10	4	4	4	
No me importa recurrir a la violencia si observo dos homosexuales besándose en público	11	4	4	4	
La homosexualidad confunde a los niños.	12	4	4	4	
La comunidad LGBTIQ+ deberían tener las mismas oportunidades a nivel social y laboral.	13	4	4	4	
Otorgaría confianza a una persona indistinto a su identidad de género y orientación sexual.	14	4	4	4	
Sentiría vergüenza de un compañero u amigo homosexual	15	4	4	4	
La vestimenta de los homosexuales me incomoda.	16	4	4	4	
Siento malestar compartir ambientes con personas de la comunidad LGBTIQ+.	17	4	4	4	
Pienso que los homosexuales tienen los mismos derechos que los demás	18	4	4	4	
Es normal que la comunidad LGBTIQ+ muestren afecto en público	19	4	4	4	
Disfruto insultando a los homosexuales	20	4	4	4	
Respeto a la comunidad LGBTIQ'S	21	4	4	4	
La homosexualidad destruye la familia.	22	4	4	4	
Los heterosexuales tienen una ventaja sobre los homosexuales.	23	4	4	4	
Aquellos que están de acuerdo con la homosexualidad, probablemente son homosexuales.	24	4	4	4	
Pienso que la homosexualidad es un trastorno psicológico	25	4	4	4	
La homosexualidad se corrige con castigo.	26	4	4	4	

Para los niños estén seguros no deben crecer con padres homosexuales.	27	4	4	4	
Confío en un homosexual	28	4	4	4	
Considero a la homosexualidad como sinónimo de enfermedad	29	4	4	4	
Los homosexuales no tienen parejas estables	30	4	4	4	
Los homosexuales deben tener derecho a adoptar niño	31	4	4	4	
Creo que la homosexualidad es consecuencia de una violación	32	4	4	4	
La policía debería encargarse de encarcelar a los homosexuales	33	4	4	4	
Si las lesbianas adoptan un niño este se vuelve homosexual.	34	4	4	4	
Tolero la homosexualidad	35	4	4	4	
Si veo a dos personas del mismo sexo tomados de la mano les reclamaría	36	4	4	4	
Si una persona de mí mismo sexo intenta enamorarme, lo alejaría agresivamente	37	4	4	4	
Las lesbianas odian a los hombres	38	4	4	4	
Pienso que los homosexuales no deberían existir	39	4	4	4	
Considero que los homosexuales deberían ir a la cárcel, por el hecho de ser	40	4	4	4	
Creo que la infidelidad predomina más en homosexuales que en heterosexuales.	41	4	4	4	
Creo que todos los homosexuales sufren de alguna enfermedad de transmisión sexual	42	4	4	4	
Considero que el matrimonio homosexual debe ser legal en el Perú.	43	4	4	4	
Al ver una noticia sobre la muerte de un homosexual, siento cierto alivio	44	4	4	4	
Si tuviera un hijo/a homosexual lo encerraría en su cuarto hasta que supere esa etapa	45	4	4	4	

Segunda escala por validar:

13. Datos del Instrumento

Nombre de la Prueba:	ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO
Autora:	Zavaleta Talavera, Katerin Grecia
Procedencia:	Universidad César Vallejo – Lima
Administración:	Universidad César Vallejo – Lima
Tiempo de aplicación:	5 min
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y Adultos
Significación:	La Resistencia fue medida a través del instrumento, Escala de resistencia al cambio de Oreg Shaul (2003), en la que consta con 17 ítems.

14. Soporte teórico

CATEGORIA	Subcategoría	Definición
ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO	Búsqueda de Rutina Reacción Emocional Enfoque a Corto Plazo Rigidez Cognitiva	Resistentes a los cambios están menos predispuestos a poder afrontar cambios en tu vida cotidiana, y por lo cual es posible que se establezcan conductas negativas hacia cambios específicos que puedan aparecer.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En general considero a los cambios como algo negativo.	1	4	4	4	
Prefiero un día rutinario, sobre uno lleno de acontecimientos inesperados en todo momento.	2	4	4	4	
Prefiero hacer las mismas cosas que ya he hecho en el pasado, que intentar hacer cosas nuevas y diferentes. .	3	4	4	4	
Cuando mi vida toma la forma de una rutina estable, me pongo a buscar la manera de cambiarla.	4	4	4	4	
Prefiero estar aburrido que sorprendido.	5	4	4	4	
Si se me informara que va a haber un cambio significativo en la forma en que se hacen las cosas en mi empresa, seguramente me estresaría.	6	4	4	4	
Cuando me informan sobre un cambio de planes, me pongo un poco tenso(a).	7	4	4	4	
Cuando las cosas no van de acuerdo con los planes me estreso.	8	4	4	4	
Si uno de mis superiores cambiara los criterios de evaluación, esto seguramente me haría sentir incómodo aún si yo pensara que el cambio no conlleva hacer trabajo extra.	9	4	4	4	
Cambiar planes me parece una verdadera molestia.	10	4	4	4	
Con frecuencia me siento un tanto incómodo(a), aún con aquellos cambios que pueden, potencialmente, mejorar mi vida.	11	4	4	4	

Cuando alguien me presiona para cambiar algo, tiendo a resistirme aún si creo que el cambio al final me puede beneficiar.	12	4	4	4	
Algunas veces me doy cuenta que yo mismo (a) evito cambios que sé que serían buenos para mí.	13	4	4	4	
Con frecuencia cambio de opinión.	14	4	4	4	
Yo no cambio fácilmente de opinión.	15	4	4	4	
Una vez que llego a una conclusión, es poco probable que cambie de opinión.	16	4	4	4	
Mis opiniones son muy consistentes a lo largo del tiempo.	17	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Alder Lizardo Ambicho Trujillo

Especialidad del validador: Mg. Gestión del Talento Humano

10 de Junio del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Francisco Jose Gonzalez Hurtado

Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de entrevista para la Maestría de Gestión del Talento. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido puesto que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

15. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Silvia Rosales Shishco
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social (X) Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	MBA
Institución donde labora:	Red Pacífico Sur
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Psicóloga y MBA

16. Propósito de la evaluación:

Constatar la calidad del instrumento, por juicio de expertos.

17. Datos del Instrumento

Nombre de la Prueba:	ESCALA PERUANA DE ACTITUD HACIA LA HOMOSEXUALIDAD – EPAH
Autora:	D. A. Valdiviezo.
Procedencia:	Universidad César Vallejo – Piura
Administración:	Universidad César Vallejo – Piura
Tiempo de aplicación:	5 a 10 min.
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y Adultos
Significación:	La EPAH evalúa 2 dimensiones de la actitud hacia la homosexualidad (Actitud de aceptación y Actitud de rechazo) utilizando fundamentalmente 5 indicadores (Tolerancia, Respeto, Discriminación, Prejuicio y Agresividad).

18. Soporte teórico

CATEGORIA	Subcategoría	Definición
ACTITUD HACIA LA HOMOSEXUALIDAD	Actitud de aceptación	La percepción concebida y reflexiva de creencias en relación con los humanos que sienten atracción a nivel emocional, sexual y social; con personas del mismo sexo, predisponiendo a la persona en favorecer o rechazar una acción determinada (Jaramillo, 2020).
	Actitud de rechazo	

19. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
----------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Creo que la comunidad LGBTIQ+ están en el derecho de hacer marchas nacionales.	1	4	4	4	
Creo que la comunidad LGBTIQ+ son extravagantes en su manera de vestirse y hablar	2	4	4	4	
Considero que la comunidad LGBTIQ+ deben limitarse a discotecas de ambiente.	3	4	4	4	
La comunidad LGBTIQ+ es inmoral.	4	4	4	4	
Considero que la comunidad LGBTIQ+ deben ser escuchados como los demás.	5	4	3	4	
La homosexualidad se da por problemas familiares.	6	4	4	4	
Si de mí dependiera, validaría todos los derechos que reclaman la comunidad LGBTIQ+	7	4	4	4	
Pienso que los homosexuales no tienen claro sus valores.	8	4	4	4	
Considero que los homosexuales no deberían trabajar	9	4	4	3	
Creo que a la comunidad LGBTIQ+ se le debe mirar con desprecio.	10	4	.	4	
No me importa recurrir a la violencia si observo dos homosexuales besándose en público	11	4	4	4	
La homosexualidad confunde a los niños.	12	4	4	4	
La comunidad LGBTIQ+ deberían tener las mismas oportunidades a nivel social y laboral.	13	4	4	4	
Otorgaría confianza a una persona indistinto a su identidad de género y orientación sexual.	14	4	4	4	
Sentiría vergüenza de un compañero u amigo homosexual	15	4	4	3	
La vestimenta de los homosexuales me incomoda.	16	4	4	4	
Siento malestar compartir ambientes con personas de la comunidad LGBTIQ+.	17	3	4	4	
Pienso que los homosexuales tienen los mismos derechos que los demás	18	4	4	4	
Es normal que la comunidad LGBTIQ+ muestren afecto en público	19	4	4	4	
Disfruto insultando a los homosexuales	20	4	3	4	
Respeto a la comunidad LGBTIQ'S	21	4	4	4	
La homosexualidad destruye la familia.	22	4	3	4	
Los heterosexuales tienen una ventaja sobre los homosexuales.	23	4	3	4	
Aquellos que están de acuerdo con la homosexualidad, probablemente son homosexuales.	24	4	4	4	
Pienso que la homosexualidad es un trastorno psicológico	25	4	4	4	
La homosexualidad se corrige con castigo.	26	4	4	4	

Para los niños estén seguros no deben crecer con padres homosexuales.	27	4	4	4	
Confío en un homosexual	28	4	4	4	
Considero a la homosexualidad como sinónimo de enfermedad	29	4	4	4	
Los homosexuales no tienen parejas estables	30	4	4	4	
Los homosexuales deben tener derecho a adoptar niño	31	4	4	4	
Creo que la homosexualidad es consecuencia de una violación	32	4	4	4	
La policía debería encargarse de encarcelar a los homosexuales	33	4	4	4	
Si las lesbianas adoptan un niño este se vuelve homosexual.	34	4	4	4	
Tolero la homosexualidad	35	4	4	4	
Si veo a dos personas del mismo sexo tomados de la mano les reclamaría	36	4	4	4	
Si una persona de mí mismo sexo intenta enamorarme, lo alejaría agresivamente	37	4	4	4	
Las lesbianas odian a los hombres	38	4	4	4	
Pienso que los homosexuales no deberían existir	39	4	4	4	
Considero que los homosexuales deberían ir a la cárcel, por el hecho de ser	40	4	4	4	
Creo que la infidelidad predomina más en homosexuales que en heterosexuales.	41	4	4	4	
Creo que todos los homosexuales sufren de alguna enfermedad de transmisión sexual	42	4	4	4	
Considero que el matrimonio homosexual debe ser legal en el Perú.	43	4	4	4	
Al ver una noticia sobre la muerte de un homosexual, siento cierto alivio	44	4	4	4	
Si tuviera un hijo/a homosexual lo encerraría en su cuarto hasta que supere esa etapa	45	4	4	4	

Segunda escala por validar:

20. Datos del Instrumento

Nombre de la Prueba:	ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO
Autora:	Zavaleta Talavera, Katerin Grecia
Procedencia:	Universidad César Vallejo – Lima
Administración:	Universidad César Vallejo – Lima
Tiempo de aplicación:	5 min
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y Adultos
Significación:	La Resistencia fue medida a través del instrumento, Escala de resistencia al cambio de Oreg Shaul (2003), en la que consta con 17 ítems.

21. Soporte teórico

CATEGORIA	Subcategoría	Definición
ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO	Búsqueda de Rutina Reacción Emocional Enfoque a Corto Plazo Rigidez Cognitiva	Resistentes a los cambios están menos predispuestos a poder afrontar cambios en tu vida cotidiana, y por lo cual es posible que se establezcan conductas negativas hacia cambios específicos que puedan aparecer.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En general considero a los cambios como algo negativo.	1	4	4	4	
Prefiero un día rutinario, sobre uno lleno de acontecimientos inesperados en todo momento.	2	4	4	4	
Prefiero hacer las mismas cosas que ya he hecho en el pasado, que intentar hacer cosas nuevas y diferentes. .	3	4	4	4	
Cuando mi vida toma la forma de una rutina estable, me pongo a buscar la manera de cambiarla.	4	4	4	4	
Prefiero estar aburrido que sorprendido.	5	4	4	4	
Si se me informara que va a haber un cambio significativo en la forma en que se hacen las cosas en mi empresa, seguramente me estresaría.	6	4	4	4	
Cuando me informan sobre un cambio de planes, me pongo un poco tenso(a).	7	4	4	4	
Cuando las cosas no van de acuerdo con los planes me estreso.	8	4	4	4	
Si uno de mis superiores cambiara los criterios de evaluación, esto seguramente me haría sentir incómodo aún si yo pensara que el cambio no conlleva hacer trabajo extra.	9	4	4	4	
Cambiar planes me parece una verdadera molestia.	10	4	4	4	
Con frecuencia me siento un tanto incómodo(a), aún con aquellos cambios que pueden, potencialmente, mejorar mi vida.	11	4	4	4	

Cuando alguien me presiona para cambiar algo, tiendo a resistirme aún si creo que el cambio al final me puede beneficiar.	12	4	4	4	
Algunas veces me doy cuenta que yo mismo (a) evito cambios que sé que serían buenos para mí.	13	4	4	4	
Con frecuencia cambio de opinión.	14	4	4	4	
Yo no cambio fácilmente de opinión.	15	4	4	4	
Una vez que llego a una conclusión, es poco probable que cambie de opinión.	16	4	4	4	
Mis opiniones son muy consistentes a lo largo del tiempo.	17	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Alder Lizardo Ambicho Trujillo

Especialidad del validador: Mg. Gestión del Talento Humano

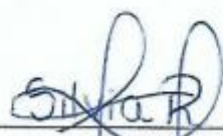
12 de Junio del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Silvia Elizabeth Rosales Shishco
DNI N° 70944201

Firma del Experto validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Resistencia al cambio y actitud hacia la homosexualidad en los asalariados de un operador logístico, Callao 2023.", cuyo autor es SANCHEZ GARCIA BRYAN DENIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 31- 07-2023 10:05:17

Código documento Trilce: TRI - 0629587