



Universidad Nacional

**SAN LUIS GONZAGA**



## [Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



**UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**  
**FACENI**



**EVALUACION DE ORIGINALIDAD**

**CONSTANCIA DE APROBACION**

El Que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **INFORME FINAL DE TESIS** cuyo título es:

**CAPACITACIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD EN MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, ICA, 2024**

Presentado por:

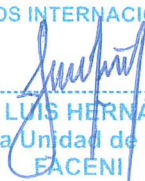
**CELENIA KETTY MARCA GONZALES** del nivel **PREGRADO** de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales, Escuela Académico Profesional de ECONOMIA. El resultado obtenido es **11%** por el cual se otorga el calificativo de:

**APROBADO**

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

**Observaciones:**

Ica, 24 de junio del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
Y NEGOCIOS INTERNACIONALES  
  
DR. JORGE LUIS HERNÁNDEZ NAPA  
Director de la Unidad de Investigación  
FACENI

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales  
Escuela Profesional de Economía



CAPACITACIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD EN MUJERES  
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, ICA, 2024

**Trabajo de investigación por modalidad de:**

Presentación de tesis

**Para optar el título profesional de:**

Economista

**Línea de investigación:**

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

**INFORME FINAL DE TESIS**

Autora:

BACH. CELENIA KETTY MARCA GONZALES

Asesora:

DRA. JANET NATALIA MENDOZA REJAS

**Ica - Perú**

**2025**

### **Dedicatoria**

Les ofrezco esta tesis a mis progenitores por el sostén brindado, el esfuerzo a lo largo de los años de carrera y a mis hermanos por la motivación en los momentos en lo que necesité de manera incondicional.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por acompañarme y mostrarme siempre su fidelidad; a mis padres, hermanos y amigos por inspirarme a mejorar cada día y a las personas que me abrieron las puertas para mejorar en el aspecto profesional, quienes con su amplia experiencia me han permitido aprender.

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria .....</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos.....</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas.....</b>	<b>v</b>
<b>Índice de figuras.....</b>	<b>vi</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>ix</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>x</b>
<b>I. Introducción .....</b>	<b>11</b>
<b>II. Estrategia metodológica.....</b>	<b>17</b>
<b>III. Resultados.....</b>	<b>20</b>
<b>IV. Discusión .....</b>	<b>60</b>
<b>V. Conclusiones .....</b>	<b>64</b>
<b>VI. Recomendaciones .....</b>	<b>65</b>
<b>VII. Referencias bibliográficas.....</b>	<b>66</b>
<b>VIII. Anexos.....</b>	<b>69</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Confiabilidad por Alfa de Cronbach</i> .....	19
<b>Tabla 2</b>	<i>Prueba de normalidad</i> .....	58
<b>Tabla 3</b>	<i>Relación entre “Capacitación laboral” y “Empleabilidad”</i> .....	58
<b>Tabla 4</b>	<i>Relación entre “Brecha salarial y género” y “Empleabilidad”</i> .....	58
<b>Tabla 5</b>	<i>Relación entre “Condiciones de empleo y relaciones laborales” y “Empleabilidad”</i> . .....	59
<b>Tabla 6</b>	<i>Relación entre “Participación sindical y acceso a oportunidades” y “Empleabilidad”</i> .....	59
<b>Tabla 7</b>	<i>Baremos</i> .....	79

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	<i>Análisis de la variable Capacitación laboral.....</i>	20
<b>Figura 2</b>	<i>Análisis de la dimensión Brecha salarial y género .....</i>	21
<b>Figura 3</b>	<i>Análisis de la dimensión Condiciones de empleo y relaciones laborales.....</i>	22
<b>Figura 4</b>	<i>Análisis de la dimensión Participación sindical y acceso a oportunidades .....</i>	23
<b>Figura 5</b>	<i>Análisis de la variable Empleabilidad .....</i>	24
<b>Figura 6</b>	<i>Análisis de la dimensión Responsabilidad .....</i>	25
<b>Figura 7</b>	<i>Análisis de la dimensión Esfuerzo .....</i>	26
<b>Figura 8</b>	<i>Análisis de la dimensión Compromiso .....</i>	27
<b>Figura 9</b>	<i>¿Hasta qué nivel coincides con que las diferencias salariales afectan directamente el acceso a capacitación laboral? .....</i>	28
<b>Figura 10</b>	<i>¿Qué tan conforme estás con que la igualdad en los pagos contribuye a mayores oportunidades laborales?.....</i>	29
<b>Figura 11</b>	<i>¿En qué proporción compartes la idea de que las mujeres enfrentan barreras salariales incluso con la misma experiencia? .....</i>	30
<b>Figura 12</b>	<i>¿Cómo evalúas tu conformidad con que reducir las desigualdades salariales promueve ambientes laborales más inclusivos? .....</i>	31
<b>Figura 13</b>	<i>¿En qué medida aceptas que las brechas salariales impactan negativamente en el desarrollo profesional femenino?.....</i>	32
<b>Figura 14</b>	<i>¿En qué medida consideras que la falta de contratos justos limita el acceso a capacitaciones? .....</i>	33
<b>Figura 15</b>	<i>¿Qué tanto apruebas la idea de que los contratos inestables dificultan la mejora profesional? .....</i>	34
<b>Figura 16</b>	<i>¿Qué tan de acuerdo estás con que las mujeres enfrentan desigualdad en las condiciones contractuales laborales? .....</i>	35
<b>Figura 17</b>	<i>¿Cómo evalúas tu conformidad con que la estabilidad laboral es esencial para avanzar en empleabilidad? .....</i>	36
<b>Figura 18</b>	<i>¿En qué proporción compartes la idea de que las oportunidades de capacitación se reducen por contratos inadecuados? .....</i>	37

<b>Figura 19</b>	<i>¿Hasta qué nivel coincides con que la participación sindical mejora el acceso a capacitaciones laborales?</i> .....	38
<b>Figura 20</b>	<i>¿En qué medida estás de acuerdo con que la igualdad de oportunidades depende de redes laborales incluyentes?</i> .....	39
<b>Figura 21</b>	<i>¿Cómo valorarías tu acuerdo con que la baja inclusión sindical afecta el desarrollo profesional?</i> .....	40
<b>Figura 22</b>	<i>¿Qué tanto concordarías con que los sesgos limitan el acceso equitativo a nuevas oportunidades laborales?</i> .....	41
<b>Figura 23</b>	<i>¿En qué grado consideras que la inclusión sindical fomenta una empleabilidad más justa?</i> .....	42
<b>Figura 24</b>	<i>¿En qué proporción admites que el cumplimiento laboral continuo es clave para la empleabilidad sostenible?</i> .....	43
<b>Figura 25</b>	<i>¿Cómo evalúas tu conformidad con que la efectividad en tareas asignadas impulsa mejores oportunidades laborales?</i> .....	44
<b>Figura 26</b>	<i>¿Hasta qué punto estás de acuerdo con que la regularidad en el trabajo refleja compromiso laboral?</i> .....	45
<b>Figura 27</b>	<i>¿Qué tan conforme estás con que cumplir con las tareas asignadas impacta positivamente la empleabilidad?</i> .....	46
<b>Figura 28</b>	<i>¿En qué cuantía estarías de acuerdo con que la falta de constancia laboral afecta las opciones de mejora?</i> .....	47
<b>Figura 29</b>	<i>¿Hasta qué punto avalas que la persistencia laboral asegura el desarrollo continuo en el empleo?</i> .....	48
<b>Figura 30</b>	<i>¿Qué nivel de conformidad tienes con que el esfuerzo constante favorece la empleabilidad sostenida?</i> .....	49
<b>Figura 31</b>	<i>¿En qué grado concuerdas con que la perseverancia laboral incrementa las oportunidades de capacitación?</i> .....	50
<b>Figura 32</b>	<i>¿En qué medida aceptas que la búsqueda continua de mejora refuerza las posibilidades de empleo?</i> .....	51
<b>Figura 33</b>	<i>¿Cómo valorarías tu acuerdo con que la persistencia en las funciones asignadas mejora la estabilidad laboral?</i> .....	52

<b>Figura 34</b>	<i>¿Qué tan conforme estás con que la lealtad hacia una organización fomenta el acceso a mejores roles?</i> .....	53
<b>Figura 35</b>	<i>¿En qué proporción compartes la idea de que el compromiso laboral refuerza las relaciones profesionales?</i> .....	54
<b>Figura 36</b>	<i>¿Hasta qué nivel coincides con que demostrar lealtad fortalece las oportunidades de desarrollo interno?</i> .....	55
<b>Figura 37</b>	<i>¿Qué tan de acuerdo estás con que un vínculo laboral fuerte facilita la continuidad en el empleo?</i> .....	56
<b>Figura 38</b>	<i>¿En qué grado consideras que la fidelidad a los objetivos organizacionales mejora la empleabilidad futura?</i> .....	57

## **Resumen**

El planteamiento establecido buscó determinar la relación entre la capacitación laboral y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024. El estudio se caracterizó por haber sido de tipo básica, en donde se recuperaron datos por medio del cuestionario aplicado hacia 342 mujeres víctimas de violencia doméstica. Los resultados indicaron que la relación entre capacitación laboral y empleabilidad alcanzó un coeficiente de 0.514, evidenciando que el desarrollo de competencias fortalece la capacidad de adaptación y mejora la seguridad económica. La brecha salarial y género presentó un coeficiente de 0.580, reflejando que las desigualdades económicas pueden mitigarse mediante herramientas formativas. Asimismo, las condiciones de empleo y relaciones laborales lograron un coeficiente de 0.585, demostrando que la preparación adecuada mejora la estabilidad y equidad laboral. Además, la participación sindical y acceso a oportunidades obtuvo un coeficiente de 0.507, destacando el rol crucial de las organizaciones colectivas en la mejora de condiciones laborales. Se ha concluido que la empleabilidad se ve fortalecida por múltiples factores, como el acceso a capacitación, la reducción de desigualdades y la promoción de condiciones laborales justas. Estos elementos, junto con una participación activa en organizaciones sindicales, potencian la integración y bienestar en entornos laborales, favoreciendo una distribución equitativa de oportunidades.

**Palabras clave:** Capacitación laboral, empleabilidad, mujer, víctima, violencia doméstica.

## **Abstract**

The established approach sought to determine the relationship between job training and employability in women victims of domestic violence, Ica, 2024. The study was characterized by being of a basic type, where data was recovered through the questionnaire applied to 342 women victims of domestic violence. The results indicated that the relationship between job training and employability reached a coefficient of 0.514, showing that the development of skills strengthens the ability to adapt and improves economic security. The wage and gender gap presented a coefficient of 0.580, reflecting that economic inequalities can be mitigated through training tools. Likewise, employment conditions and labor relations achieved a coefficient of 0.585, demonstrating that adequate preparation improves job stability and equity. In addition, union participation and access to opportunities obtained a coefficient of 0.507, highlighting the crucial role of collective organizations in improving working conditions. It has been concluded that employability is strengthened by multiple factors, such as access to training, the reduction of inequalities and the promotion of fair working conditions. These elements, together with active participation in trade union organisations, promote integration and well-being in work environments, favouring an equitable distribution of opportunities.

**Keywords:** Vocational training, employability, women, victims, domestic violence.

## I. Introducción

Las desigualdades en la participación laboral muestran un marcado rezago en la inclusión de mujeres en empleos formales (Bayona, 2024), especialmente en América Latina (Rello y Valladolid, 2024). Factores como el limitado acceso a guarderías y la persistencia de roles de género afectan su inserción en sectores competitivos. En México, solo el 29.8% de las mujeres trabajadoras tienen acceso a prestaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), lo que restringe su participación en el mercado formal. La falta de infraestructura que facilite la conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares perpetúa estas brechas, subrayando un desafío estructural que afecta su empleabilidad y desarrollo económico (Pérez et al., 2023).

A nivel internacional (Sordi et al., 2023), organismos como la CEPAL y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) advierten sobre las desigualdades laborales que afectan a las mujeres afrodescendientes. En América Latina, estas enfrentan una tasa de informalidad laboral del 81%, según el DANE, con un desempleo que alcanza el 22.2% en las mujeres de esta etnia. Estas condiciones reflejan una exclusión sistémica, donde factores como la falta de acceso a educación y los estereotipos culturales limitan significativamente su integración en el mercado laboral formal. Esta exclusión económica tiene un impacto directo en el acceso a derechos básicos y en la calidad de vida de estas mujeres (Perea y Rodríguez, 2021).

En el Perú, las brechas en la integración laboral muestran un panorama adverso para muchas mujeres, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la falta de programas específicos para su capacitación ha resultado en una tasa de empleabilidad femenina notablemente baja, con cifras que apenas alcanzan el 17.1% en contextos críticos como la pandemia. Esta problemática se agrava en regiones rurales, donde la dependencia de estructuras informales perpetúa la precariedad laboral. La carencia de iniciativas que promuevan habilidades técnicas y de gestión también obstaculiza su acceso a empleos formales, aumentando la desigualdad en el mercado laboral (Rosales, 2024).

Las limitaciones en la participación laboral de las mujeres en el país reflejan barreras estructurales, como la falta de acceso a programas de formación integral. Según cifras analizadas en la Municipalidad Distrital de Túcume, el 55.2% de las trabajadoras calificaron su nivel de empleabilidad como bajo, evidenciando el impacto de la exclusión de iniciativas inclusivas en el ámbito administrativo. Esta situación no solo refleja la discriminación laboral, sino también la carencia de estrategias efectivas que respondan a las necesidades de este grupo. El predominio de roles tradicionales y la ausencia de políticas de promoción laboral refuerzan un ciclo de desigualdad que dificulta el desarrollo profesional de las afectadas (Bances, 2022).

La violencia contra las mujeres en Ica ha escalado alarmantemente, alcanzando más de 140 mil denuncias en el último año solo en los Centros de Emergencia Mujer, siendo un 86% presentadas

por mujeres. Este fenómeno no solo afecta a las víctimas directas, sino también a sus entornos familiares, perjudicando especialmente el desarrollo de los menores expuestos a estas dinámicas. Las restricciones asociadas a la pandemia exacerbaron la situación, forzando a muchas mujeres a permanecer bajo el mismo techo que sus agresores. Esto resalta la urgente necesidad de crear espacios que no solo brinden seguridad, sino también herramientas para la rehabilitación y la autonomía (Vásquez, 2023).

En las organizaciones que trabajan con mujeres víctimas de violencia doméstica en la región de Ica, se han identificado diversos factores que limitan su acceso a programas efectivos de capacitación laboral. Entre las principales causas se encuentran la carencia de recursos económicos sostenibles, la escasa disponibilidad de programas adaptados a sus necesidades específicas y la falta de sensibilización sobre la importancia del desarrollo de habilidades laborales en este grupo. Estas condiciones parecen propiciar un círculo de dependencia económica, reduciendo significativamente sus posibilidades de alcanzar una estabilidad financiera y una autonomía personal duradera. A raíz de esta problemática, se evidencian dificultades para integrarse al mercado laboral, lo que contribuye al incremento de la vulnerabilidad social y emocional en estas mujeres. Los problemas más recurrentes incluyen la persistencia de bajos niveles de empleabilidad, la perpetuación de la dependencia económica hacia sus agresores y la ausencia de oportunidades que les permitan acceder a trabajos dignos y estables, agravando así las condiciones de desigualdad y exclusión que enfrentan.

Ante lo sustentado, la **pregunta general** fue ¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024? Además, las **preguntas específicas** fueron las siguientes ¿Cuál es la relación entre la dimensión brecha salarial y género, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones de empleo y relaciones laborales, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación sindical y acceso a oportunidades, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024?

La problemática descrita afectó directamente la estructura social al perpetuar condiciones de desigualdad y vulnerabilidad en un grupo específico. Las implicancias trascienden el ámbito individual, impactando negativamente en el desarrollo comunitario, dado que la falta de acceso a oportunidades laborales limita la capacidad de estas mujeres para contribuir de manera activa a sus entornos familiares y **sociales**. Este contexto alimentó ciclos de dependencia económica y exclusión social, obstaculizando la construcción de una sociedad más equitativa. El abordaje del tema resultó esencial para visibilizar y enfrentar las barreras que afectan a este grupo, con miras

a promover cambios estructurales que beneficien tanto a los individuos como al tejido social en su conjunto.

El análisis de esta problemática permitió generar un cuerpo de información que pudo ser empleado por diversos actores interesados en diseñar iniciativas dirigidas a mejorar las condiciones laborales de las personas afectadas. Los datos recopilados pudieron facilitar la identificación de áreas críticas que requieran intervención, ayudando a optimizar los recursos disponibles y a estructurar programas más efectivos. Asimismo, proporcionó una base **práctica** para que instituciones públicas y privadas adapten sus políticas de acuerdo con las necesidades específicas del grupo en cuestión, fomentando un impacto positivo en la mejora de su calidad de vida.

Este estudio abordó una carencia de análisis detallado sobre factores específicos que inciden en las problemáticas planteadas, lo que permitirá ampliar el conocimiento en este campo. La información generada contribuyó a robustecer la comprensión de las variables involucradas, integrando perspectivas que han sido poco exploradas hasta el momento. De esta forma, el trabajo no solo contribuyó a llenar vacíos **teóricos** existentes en el área de investigación, sino que también brindó herramientas teóricas útiles para el desarrollo de estudios futuros que amplíen el alcance y profundicen en la temática abordada desde nuevas aproximaciones.

El diseño **metodológico** adoptado para la recolección de información aseguró que los datos obtenidos reflejen las percepciones y experiencias específicas del grupo involucrado. La utilización de instrumentos estandarizados facilitó la obtención de información precisa y directamente vinculada con los objetivos planteados, lo que permitió identificar tendencias generales sin necesidad de formular propuestas concretas. Este enfoque aseguró un análisis riguroso y enfocado, que pueda servir como base para futuras investigaciones o intervenciones, manteniendo un nivel de objetividad acorde con los principios de este tipo de estudios.

El impacto de los resultados trasciende el nivel individual, generando beneficios potenciales para las instituciones y comunidades. Al proporcionar datos relevantes sobre las barreras que enfrentan, este estudio favoreció la creación de entornos que incentiven el desarrollo integral del grupo afectado. Asimismo, contribuyó a sensibilizar a diversos sectores de la sociedad respecto a la urgencia de abordar estas problemáticas desde una perspectiva estructural, asegurando que la información generada pueda ser **importante** al tener un impacto sostenible y significativo en el largo plazo.

De acuerdo con ello, el **objetivo general** fue: Determinar la relación entre la capacitación laboral y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024. Mientras que, los **objetivos específicos** fueron: 1) Identificar la relación entre la dimensión brecha salarial y género, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024; 2) Identificar la relación

entre la dimensión condiciones de empleo y relaciones laborales, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024; 3) Identificar la relación entre la dimensión participación sindical y acceso a oportunidades, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024.

Además, la **hipótesis general** fue: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024. Cabe reconocer que, las **hipótesis específicas** fueron: 1) Existe relación significativa entre la dimensión brecha salarial y género, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024; 2) Existe relación significativa entre la dimensión condiciones de empleo y relaciones laborales, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024; 3) Existe relación significativa entre la dimensión participación sindical y acceso a oportunidades, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024.

En complemento con lo sustentado, los **antecedentes** del estudio fueron los siguientes expuestos:

Pérez et al. (2023), México, enfocado en evaluar la empleabilidad laboral de las mujeres mexicanas. Del mismo modo, la indagación efectuada fue mixta, explicativa, transversal, analítica, consideró el análisis documental. Igualmente, los resultados llegaron a exhibir que, el 39% de las mujeres que trabajan son casadas, el 36% solteras; el 16.6% mencionó que dejó de estudiar por carencias económicas, el 31% recibe algún tipo de seguro en su trabajo. Según los resultados, definió en su conclusión que, la mayoría de las mujeres mexicanas para alguna empresa o como amas de casa.

Perea y Rodríguez (2021), Colombia, buscaron analizar los factores de empleabilidad de las mujeres afrocolombianas. Para ello, desarrollaron un estudio cuantitativo, transversal, explicativo, observacional, consideró la aplicabilidad de un cuestionario con 339 mujeres. Adicionalmente, los resultados llegaron a demostrar que, el 156 se halla afiliado a un seguro social; referido al nivel educativo, el 20% primaria, el 15% secundaria, el 30% técnicas, el 10% universidad; el 54% de las afrocolombianas se halla dentro del esquema de fuerza laboral; el 78% trabajan bajo un contrato. Por ello, fijó como conclusión que, el grado de empleabilidad en las afrocolombianas es regular.

Saavedra y Camarena (2020), Cartagena, buscaron estudiar las PYMES lideradas por mujeres y la capacitación laboral (CL). Al respecto, la metodología efectuada fue analítica, cualitativa, transversal, explicativa, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 272 mujeres. Asimismo, los resultados llegaron a ostentar que, respecto al nivel de estudio de las empleadas, el 2.2% sin estudios, el 13% primaria, el 31.3% secundaria, el 30.9% bachiller, el 20% licenciadas; el 73.5% tienen capacitaciones educativas, el 89% ha recibido capacitaciones empresariales; referido a las

áreas de capacitación, el 29.5% en computación, el 43.6% en comercialización. Por ello, establecieron en su conclusión que, la CL ha permitido que muchas mujeres trabajen en PYMES.

Rosales (2024), Tarapoto, buscó estudiar la promoción laboral (PL) y su asociación con la empleabilidad en mujeres en la DRTPE de San Martín. Del mismo modo, se trabajó una investigación cuantitativa, transversal, correlacional, explicativa, consideró la aplicabilidad de un cuestionario con 55 usuarias. Asimismo, los resultados llegaron a reflejar que, referente al nivel de la PL, el 35% mencionó que es bajo, el 45% reveló que es medio y el 20% manifestó que es alto; empero, respecto al nivel de empleabilidad, el 31% dijo que es bajo, el 49% medio y el 20% expresó que es alto. Según los resultados llegó a concluir que, entre las variables existe asociación, tras un valor de  $\sigma < 0.05$  y una  $Rho = 0.967$ .

Bances (2022), Lambayeque, enfocada en evaluar el grado de empleabilidad de la mujer en el municipio de Túcume. Igualmente, desarrolló una metodología cuantitativa, transversal, explicativa, analítica, consideró la aplicabilidad de un cuestionario con 29 trabajadores. Para ello, los resultados llegaron a exhibir que, referente al nivel de la empleabilidad, el 55.2% mencionó que es bajo, el 20.7% medio y el 24.15% reveló que es alto; el 48% indicó que carece de habilidades conceptuales y el 24.1% no; el 37.9% dijo que no carece de habilidades humanas y el 24% no carece de habilidades técnicas. Por ello, determinó como conclusión que, la mayoría de las mujeres presentó un nivel bajo de empleabilidad.

Carrión (2021), Chiclayo, orientada en analizar la infraestructura de atención, refugio de capacitación laboral en mujeres. Al respecto, trabajó una indagación explicativa, transversal, cualitativa, no experimental, se consideró la aplicabilidad de una encuesta con 250 mujeres. Frente a ello, los resultados llegaron a exhibir que, el 74% ha sido víctimas de violencia psicológica, el 78.4% sexual y el 81.2% física; el 71% sí reciben ayuda para superarse por Centros de Apoyo como el HOGAR GLADYS, que es un lugar que, pese a no contar con las condiciones adecuadas, brinda atención a mujeres que han sido agredidas y también las capacita para que puedan trabajar. Por ello, concluyó que, la atención, refugio y capacitación laboral son factores que ayudan a que las mujeres puedan salir adelante.

Mina (2022), Cusco, buscó evaluar las políticas públicas (PP de empleo y la empleabilidad de la mujer en una gerencia regional. Del mismo modo, se desarrolló una metodología explicativa, transversal, cualitativa, cuantitativa, correlacional, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 20 mujeres. Para ello, los resultados llegaron a exhibir que, referente a nivel de las PP de empleo, el 5% mencionó que a veces, el 45% casi siempre y el 50% siempre; mientras que, referido al nivel de empleabilidad, el 4% indicó que nunca, el 76% casi nunca, el 18% reveló que a veces, el 2% casi siempre y el 1% siempre. Finalmente, según los resultados concluyó que ambas variables guardan asociación, tras un valor de  $\sigma < 0.05$  y una  $Rho = 0.422$ .

Vásquez (2023), Ica, diseñó un centro de refugio que sirvió para la promoción de la integración social y económica de mujeres víctimas de violencia. La metodología fue cuantitativa, en donde los datos fueron obtenidos mediante el empleo de la guía de observación y guía de análisis documental, valorando información técnica propia de los datos recuperados de más de 10 fuentes documentales. Los resultados han expuesto que este tipo de centros han permitido que las mujeres desprotegidas puedan contar con medios adecuados para el afrontamiento de situaciones de violencia. La conclusión señaló que las mujeres en la región no pueden llegar a verse beneficiadas por espacios que brinden seguridad, sino que conlleven a generar un entorno de empoderamiento y reintegración social.

El contenido del documento fue organizado en capítulos que abordaron aspectos específicos del estudio. El primer capítulo analizó la problemática que dio origen a la investigación, mientras que el segundo presentó una metodología estructurada para el análisis. En el tercer capítulo se trabajó en la solución de los objetivos establecidos, seguido por el cuarto, que contrastó los hallazgos obtenidos con los antecedentes pertinentes. Las conclusiones y recomendaciones se expusieron en los capítulos cinco y seis, respectivamente, y los capítulos siete y ocho se destinaron a la inclusión de las referencias bibliográficas y los anexos.

## II. Estrategia metodológica

### Tipo de investigación

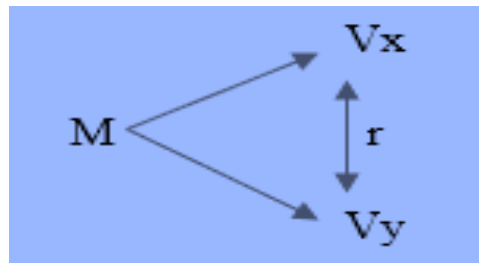
La investigación fue de tipo básica, considerando la obtención de datos informativos que permitan la comprensión de un contexto. Guerrero y Guerrero (2020), lo fundamentan como aquella obtención de información que es indispensable para el análisis realizado por el investigador.

### Enfoque de investigación

El enfoque fue el cuantitativo, siendo expuesta información en base a valores numéricos que permitan la comprensión de un eje de investigación. Guerrero y Guerrero (2020), sustentan que este enfoque hace uso del procesamiento estadístico con la finalidad de que pueda beneficiar al análisis de datos.

### Nivel de investigación

El nivel fue el relacional, en donde se comprendió el grado de interacción alcanzado entre dos o más elementos de análisis. Guerrero y Guerrero (2020), sustentan que este contexto de análisis pretende que se pueda valorar el comportamiento conjunto de los datos obtenidos.



**M:** Muestra

**Vx:** Variable 1

**Vy:** Variable 2

**R:** Relación

### Diseño de investigación

El diseño fue el no experimental, evitando que pueda haber alteraciones compensatorias en cuanto al objeto de estudio. Guerrero y Guerrero (2020), plantean que este diseño no altera los datos recuperados, sino que estos son analizados en su contexto habitual.

### Población y Muestra

#### Población

La población se encontró conformada por un total de 3 091 mujeres violentadas, al año 2022 registrados, siendo el valor más cercano y actualizado hacia la problemática valorada, de acuerdo con los Centros de Emergencia Mujer (CEM) en la región de Ica (Diario Correo, 2022). Guerrero y Guerrero (2020), establecen que la población forma parte de un grupo de estudio que genera información acerca de un problema de indagación.

### **Muestra**

La muestra siendo de tipo probabilística, siendo empleada una fórmula estadística sustentada en el Anexo 10, que expuso el valor de 342 mujeres víctimas de violencia doméstica. Guerrero y Guerrero (2020), sostienen que este tipo de muestra hace uso de la estadística, con la finalidad de que se pueda limitar la cantidad poblacional, en beneficio del recojo de datos.

### **Muestreo**

El muestreo fue el aleatorio simple, en donde la selección de los participantes dependió del cumplimiento de los criterios de inclusión consignados. Guerrero y Guerrero (2020), plantean que este tipo de muestreo amerita a ofrecer la misma posibilidad de selección para cada participante dentro del estudio.

### **Criterios de inclusión**

Mujeres víctimas de violencia doméstica

Mujeres mayores de 18 años

### **Criterios de exclusión**

Mujeres que hayan reportado su caso fuera de la jurisdicción de la Región de Ica

Mujeres que no deseen formar parte del estudio

### **Técnicas de recolección de datos**

La técnica usada fue la encuesta, en donde Guerrero y Guerrero (2020), sustentan que esta compromete a considerar a un conjunto de preguntas con la finalidad de comprender el problema en base a la perspectiva de determinados participantes.

### **Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento empleado fue el cuestionario, siendo integrada un total de 15 preguntas en cuanto a la capacitación laboral y un total de 15 preguntas respecto a la empleabilidad, siendo la escala considerada la ordinal, con la finalidad de establecer una organización coherente en cuanto a la exposición de los datos. Guerrero y Guerrero (2020), plantean que este tipo de instrumento

organiza ideas en base a preguntas, que pretenden valorar un problema de acuerdo con las perspectivas de los participantes.

### **Validez**

Guerrero y Guerrero (2020), consignan que este proceso de validez se basa en comprobar el estado de calidad de un determinado constructo. En el presente caso, se expusieron a los autores base, sustentados en el Anexo 8, por medio de la ficha técnica con la finalidad de poder comprobar la calidad de los planteamientos sustentados.

### **Confiabilidad**

Guerrero y Guerrero (2020), plantean que el criterio de confiabilidad repercute en que se pueda demostrar el grado de confianza alcanzado en un determinado instrumento. En el Anexo 7 se estableció que cada valor de confiabilidad por Alfa de Cronbach sustentó un valor por encima de 0.70, demostrando la confianza de los datos.

**Tabla 1**

*Confiabilidad por Alfa de Cronbach*

	<b>Valor</b>	<b>Condición</b>
Variable 1	0.973	Confiable
Variable 2	0.975	
Ambas variables	0.985	

### **Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos**

La estadística descriptiva se consideró para poder caracterizar a cada variable y dimensión de estudio, en donde la exposición de datos se realizó de acuerdo con los valores porcentuales o frecuencias. Mientras que, la correlación fue demostrada por medio de la estadística inferencial, contando con el cálculo del valor de sigma, en donde un valor inferior a 0.050 demostró ello, procesando los datos en el SPSS V. 26.00.

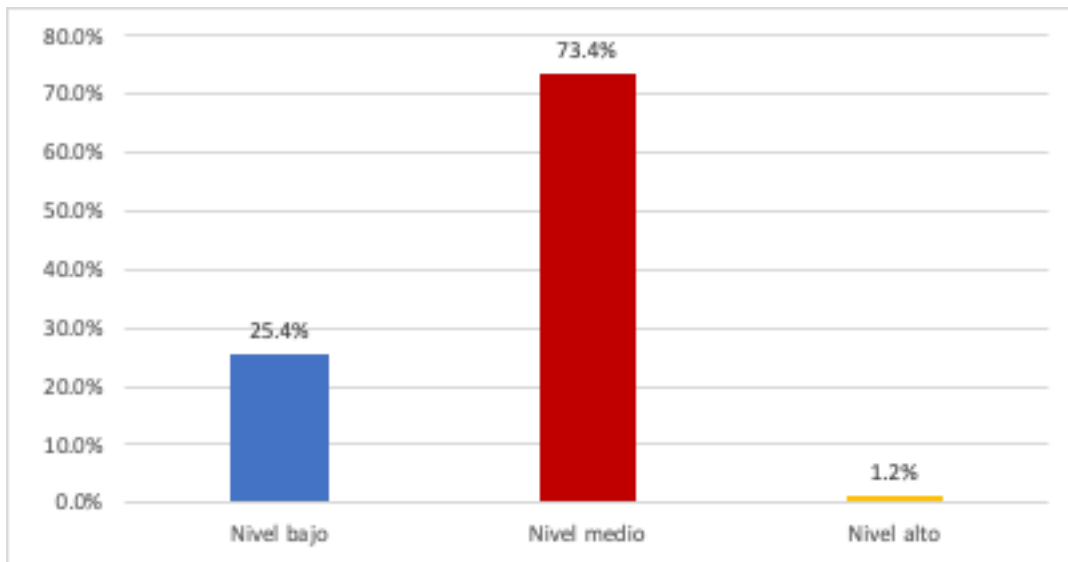
### III. Resultados

#### Estadística descriptiva

#### Análisis de variables y dimensiones

#### Figura 1

*Análisis de la variable Capacitación laboral*

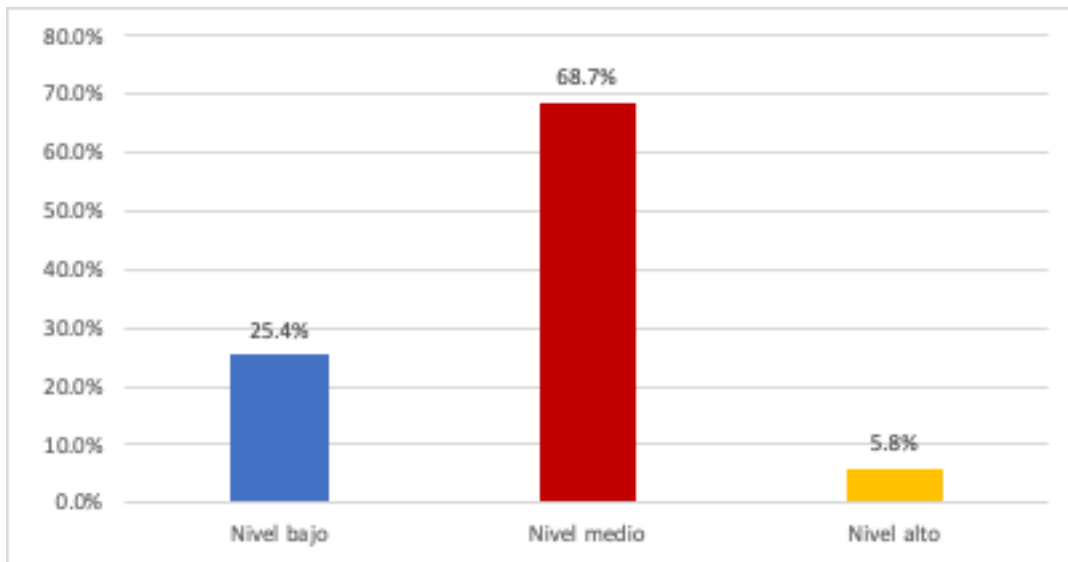


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El nivel de dominancia fue el medio, en donde el valor alcanzado fue de 73.40%, explicando que, el desarrollo de habilidades específicas permite a las personas acceder a nuevas oportunidades en el mercado, el fortalecimiento de competencias técnicas y transversales contribuye directamente a mejorar su posición frente a la inserción laboral. Este proceso no solo incrementa el nivel de destrezas prácticas, sino que también refuerza la confianza para enfrentar contextos adversos, promoviendo una mayor autonomía económica.

## Figura 2

*Análisis de la dimensión Brecha salarial y género*

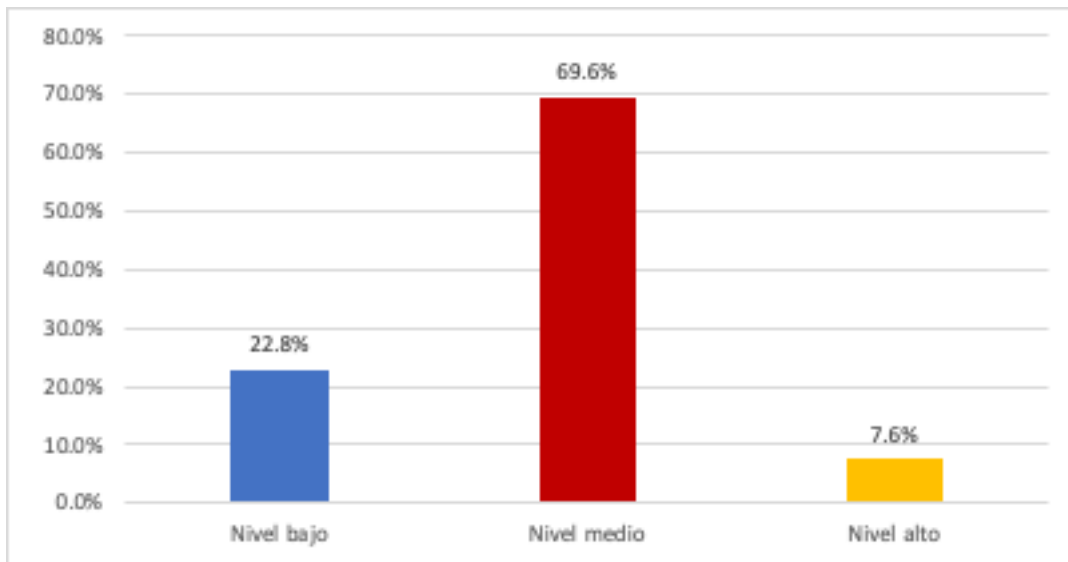


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El nivel de dominancia fue el medio, en donde el valor alcanzado fue de 68.70%, explicando que, las diferencias en los ingresos suelen estar asociadas a desigualdades estructurales, la formación profesional se presenta como un instrumento crucial para mitigar la disparidad entre los géneros. Este enfoque prioriza la creación de un entorno donde las capacidades individuales sean valoradas equitativamente, disminuyendo la segmentación por roles tradicionales y fomentando la justicia retributiva.

**Figura 3**

*Análisis de la dimensión Condiciones de empleo y relaciones laborales*

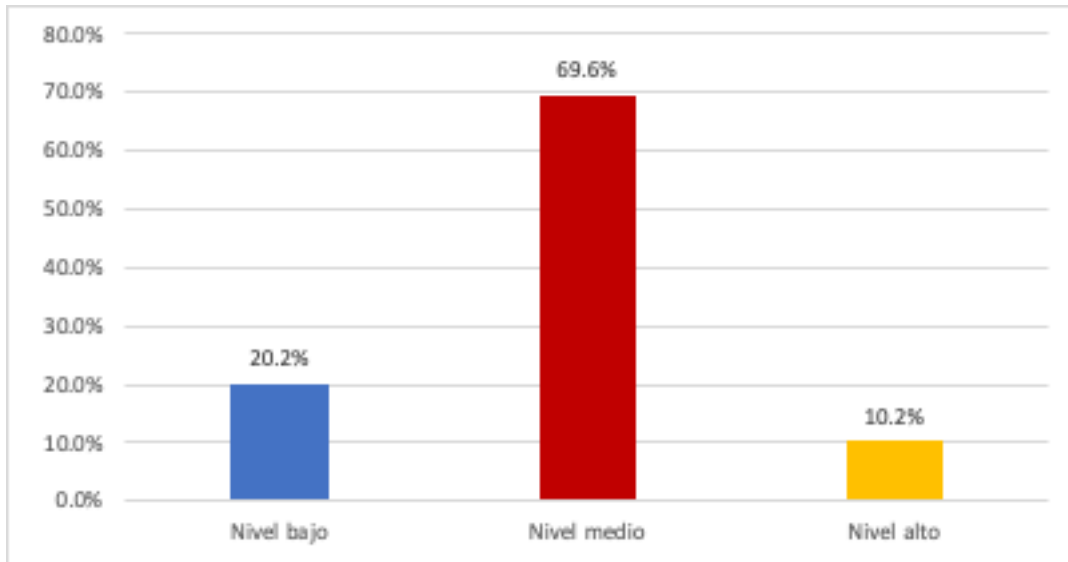


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El nivel de dominancia fue el medio, en donde el valor alcanzado fue de 69.60%, explicando que, las dinámicas en el entorno laboral están determinadas en gran medida por la estabilidad y calidad de los contratos, la adquisición de competencias mejora significativamente las posibilidades de acceder a empleos dignos y seguros. Esto, a su vez, incide en la manera en que los individuos interactúan con sus empleadores, estableciendo bases más sólidas para relaciones laborales justas y colaborativas.

**Figura 4**

*Análisis de la dimensión Participación sindical y acceso a oportunidades*

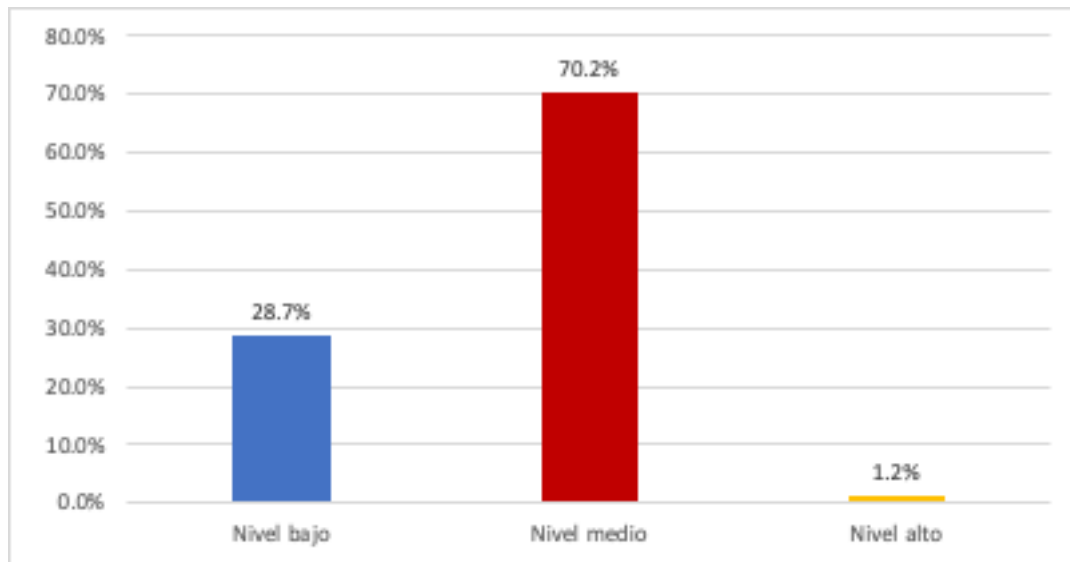


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El nivel de dominancia fue el medio, en donde el valor alcanzado fue de 69.60%, explicando que, la intervención colectiva incide en la capacidad para exigir derechos, la formación adecuada otorga herramientas que permiten una participación activa en grupos organizados. Esto favorece tanto la búsqueda de mejores condiciones laborales como el acceso a beneficios y oportunidades que pueden ser limitados sin una representación adecuada.

## Figura 5

### Análisis de la variable Empleabilidad

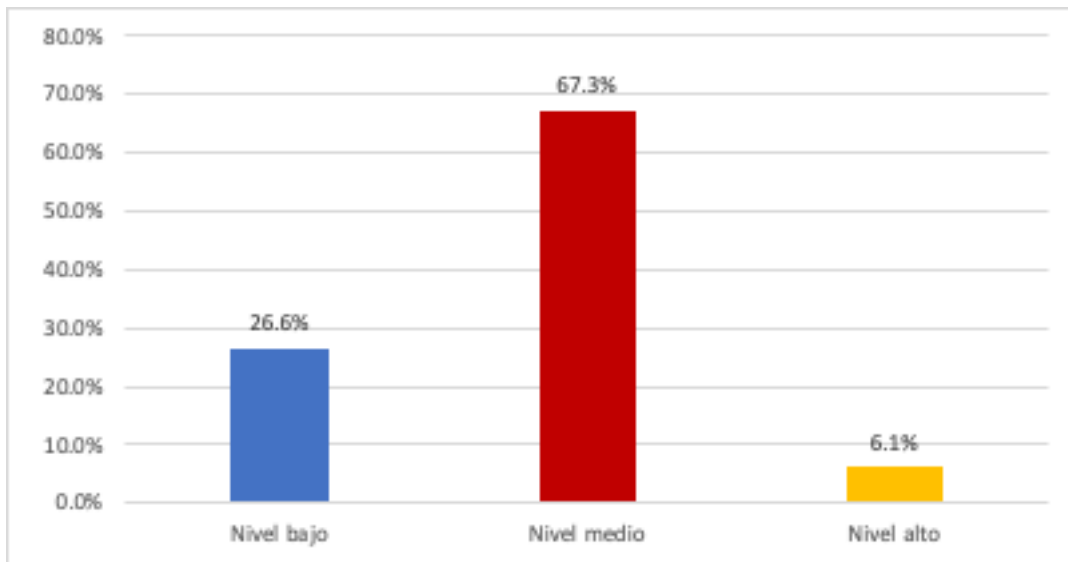


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El nivel de dominancia fue el medio, en donde el valor alcanzado fue de 70.20%, explicando que, la adaptabilidad y la preparación son factores esenciales para mantenerse vigente en un entorno laboral cambiante, adquirir nuevos conocimientos y desarrollar capacidades específicas incrementa las posibilidades de ser contratado o de progresar en una trayectoria profesional. Este enfoque contribuye a reducir las barreras para ingresar al mercado laboral y mantenerse competitivo.

**Figura 6**

*Análisis de la dimensión Responsabilidad*

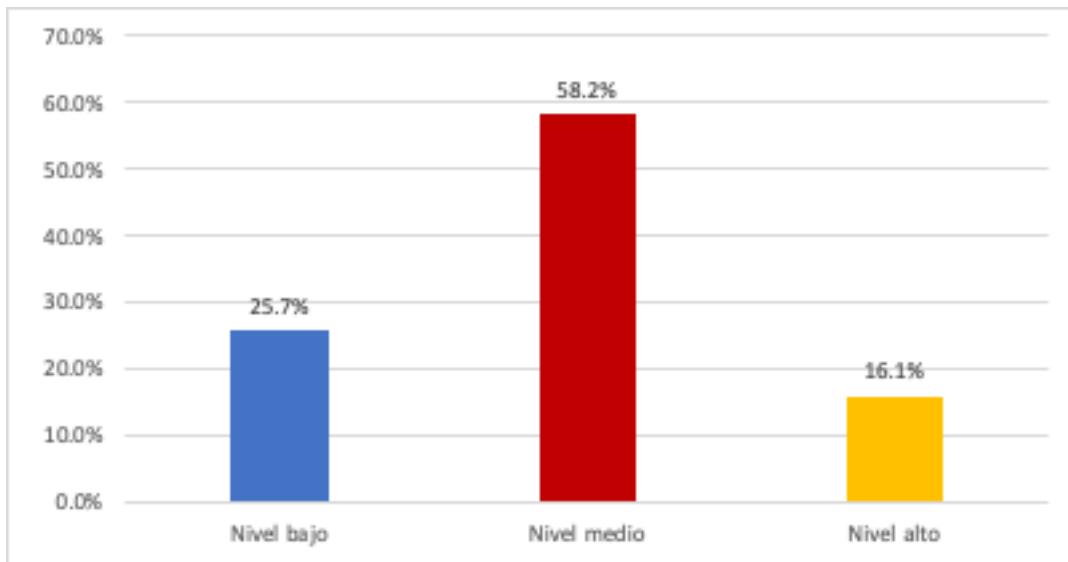


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El nivel de dominancia fue el medio, en donde el valor alcanzado fue de 67.30%, explicando que, el cumplimiento de tareas exige un grado significativo de compromiso ético y profesional, las acciones de formación permiten a las personas asumir roles con mayor madurez y autonomía. Esto promueve una percepción positiva sobre su desempeño, incrementando las oportunidades de ser consideradas para funciones de mayor complejidad.

## Figura 7

### Análisis de la dimensión Esfuerzo

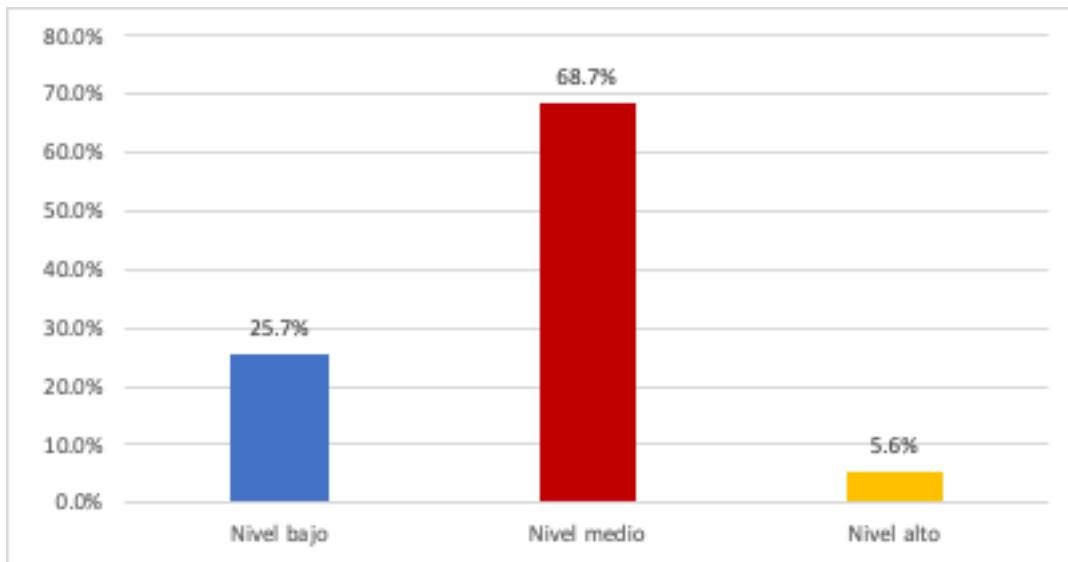


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El nivel de dominancia fue el medio, en donde el valor alcanzado fue de 58.20%, explicando que, el avance personal y profesional requiere un trabajo constante y disciplinado, las actividades de formación potencian la capacidad de las personas para superar desafíos. Esta dedicación sostenida genera resultados tangibles en términos de productividad y reputación laboral, elementos clave para alcanzar metas a largo plazo.

## Figura 8

### Análisis de la dimensión Compromiso



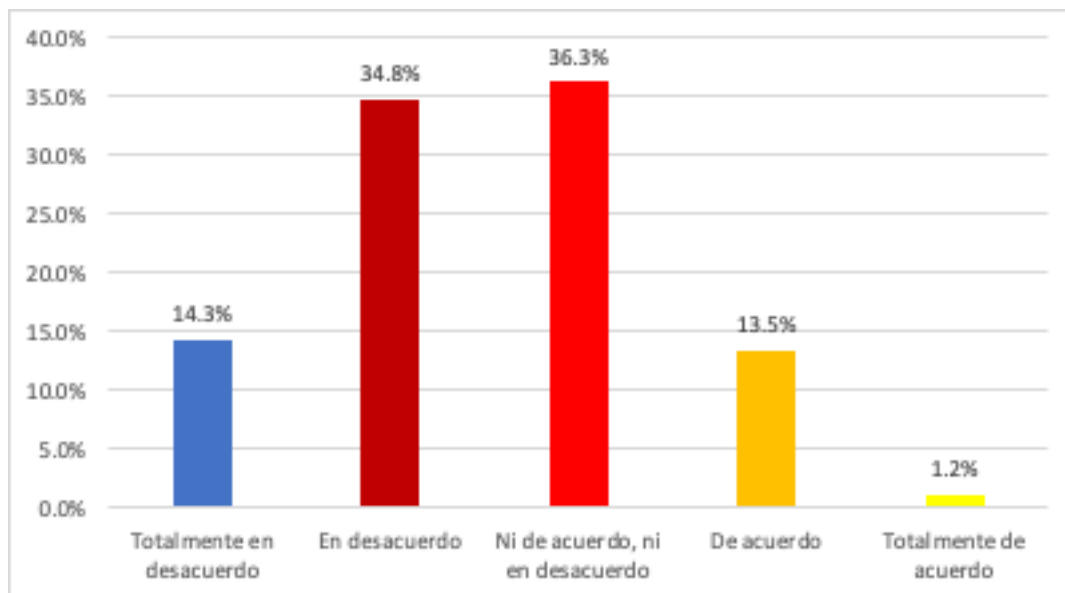
*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El nivel de dominancia fue el medio, en donde el valor alcanzado fue de 68.70%, explicando que, el vínculo con las metas personales y organizacionales determina en gran medida el éxito en cualquier ámbito, fortalecer habilidades mediante la capacitación fomenta un sentido de pertenencia y responsabilidad hacia los objetivos propuestos. Este nivel de implicación contribuye a un desempeño más eficiente y alineado con las expectativas del entorno.

## Análisis por pregunta

**Figura 9**

*¿Hasta qué nivel coincides con que las diferencias salariales afectan directamente el acceso a capacitación laboral?*

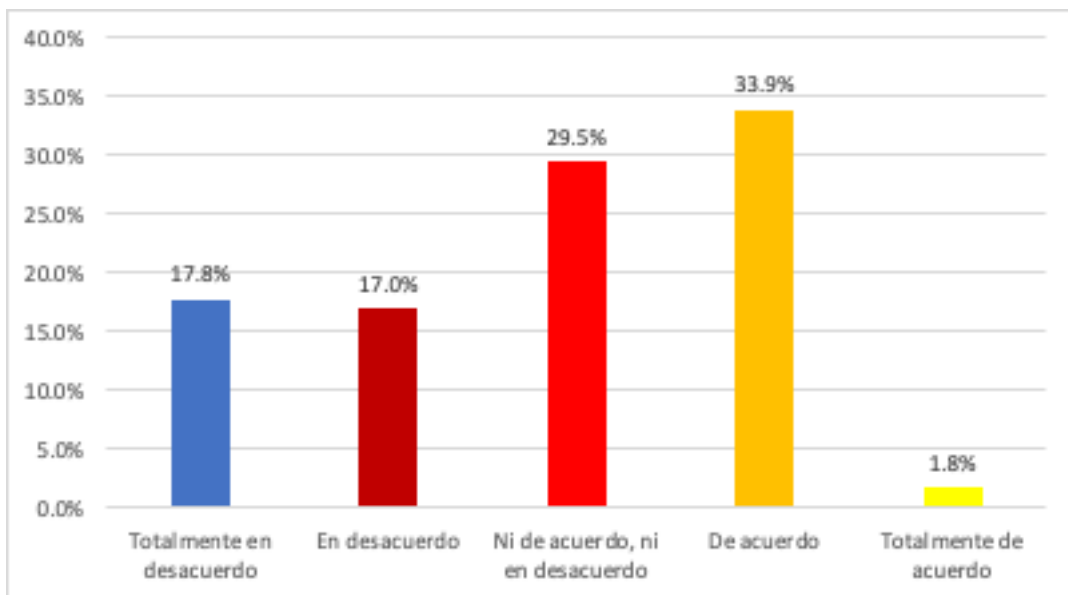


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 36.30% de respuestas que no se inclinan ni a favor ni en contra, se observa una postura neutral frente a la incidencia de las disparidades económicas en el acceso a capacitaciones. Este resultado sugiere una percepción de ambivalencia sobre la relación entre los ingresos percibidos y la disponibilidad de oportunidades formativas, lo que podría indicar que otros factores también inciden en dicha accesibilidad.

**Figura 10**

*¿Qué tan conforme estás con que la igualdad en los pagos contribuye a mayores oportunidades laborales?*

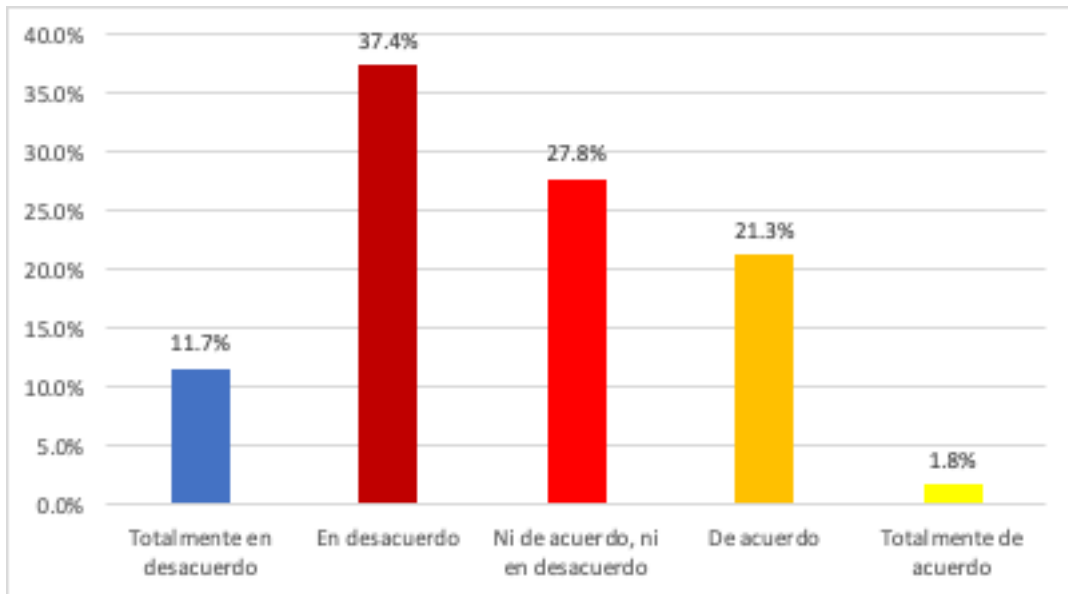


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Un 33.90% de los encuestados está de acuerdo en que la equidad en las remuneraciones amplía las opciones en el mercado laboral. Esta cifra refleja una valoración positiva de la igualdad salarial como una estrategia relevante para mejorar el acceso a nuevas oportunidades y condiciones laborales más justas.

**Figura 11**

*¿En qué proporción compartes la idea de que las mujeres enfrentan barreras salariales incluso con la misma experiencia?*

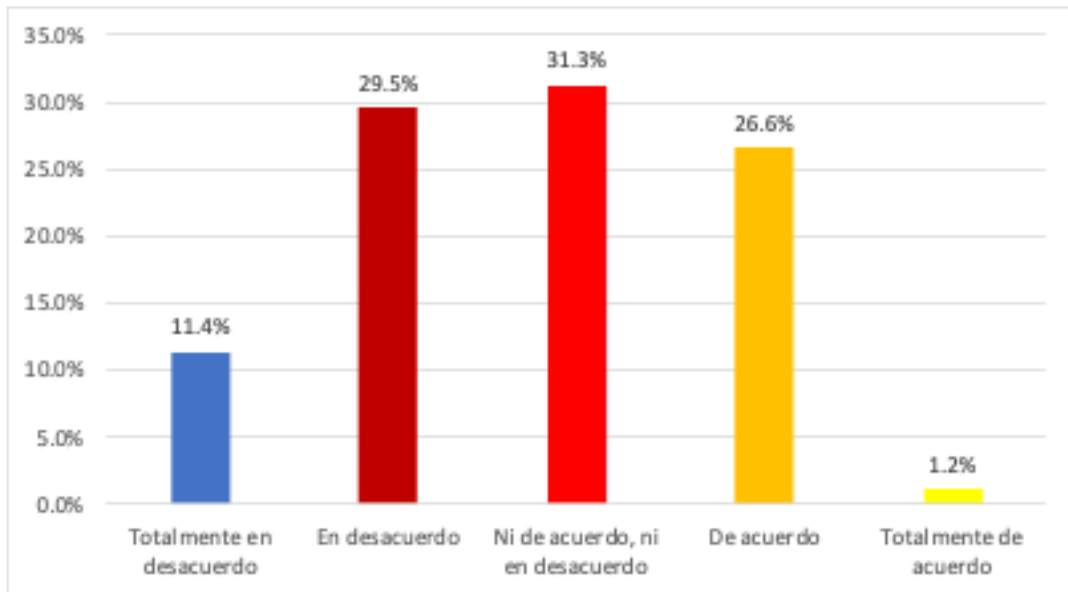


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 37.40% de los participantes expresó desacuerdo con la idea de que las barreras económicas afectan incluso a quienes poseen experiencia equivalente. Este resultado evidencia una percepción de que los obstáculos salariales no son necesariamente atribuibles al nivel de experiencia, sino posiblemente a otros factores contextuales.

**Figura 12**

*¿Cómo evalúas tu conformidad con que reducir las desigualdades salariales promueve ambientes laborales más inclusivos?*

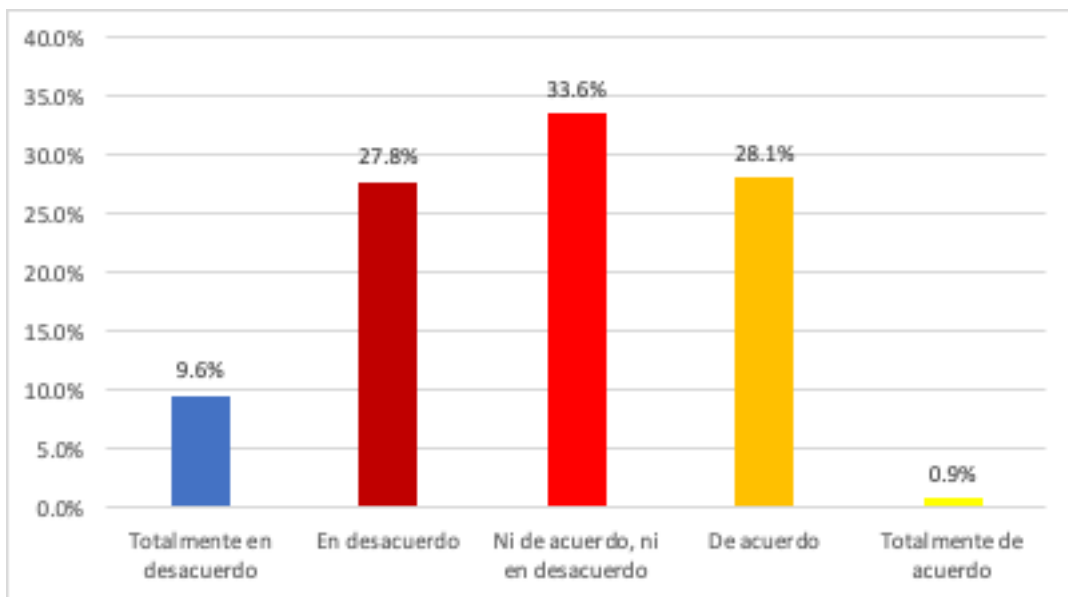


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Un 31.30% de las personas encuestadas mantuvo una postura neutral respecto a la contribución de la reducción de desigualdades económicas para ambientes más inclusivos. Esto puede interpretarse como un indicio de que, aunque existe conciencia del problema, su solución no se percibe como determinante en el entorno laboral.

**Figura 13**

*¿En qué medida aceptas que las brechas salariales impactan negativamente en el desarrollo profesional femenino?*

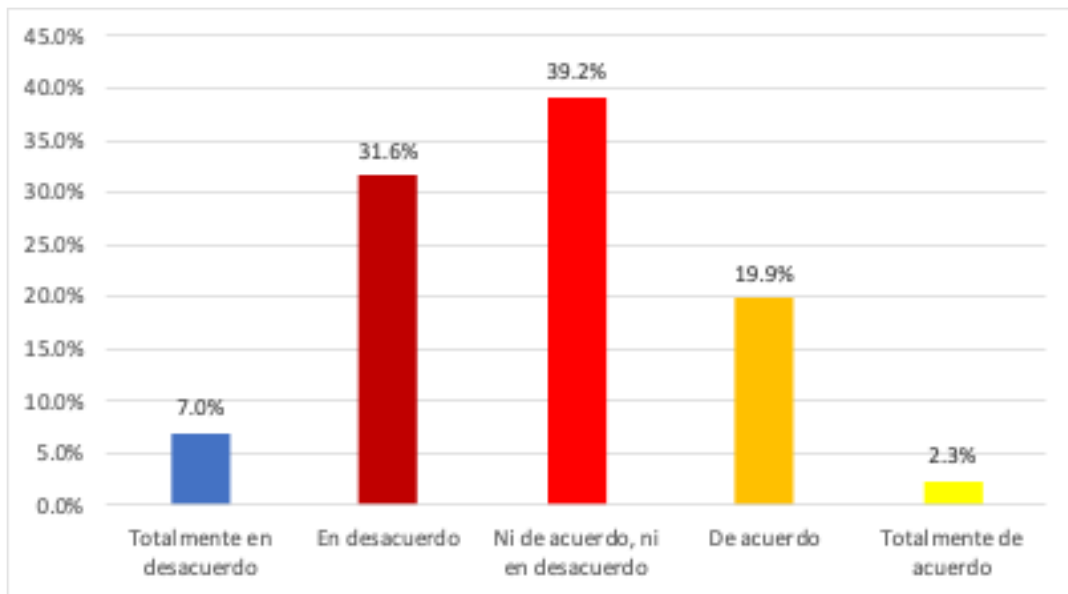


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 33.60% de neutralidad, la incidencia negativa de las desigualdades económicas en el progreso profesional se percibe como una cuestión compleja. Esto indica que, si bien se reconoce la existencia de desigualdades, otros factores podrían estar matizando su incidencia en el desarrollo profesional.

**Figura 14**

*¿En qué medida consideras que la falta de contratos justos limita el acceso a capacitaciones?*

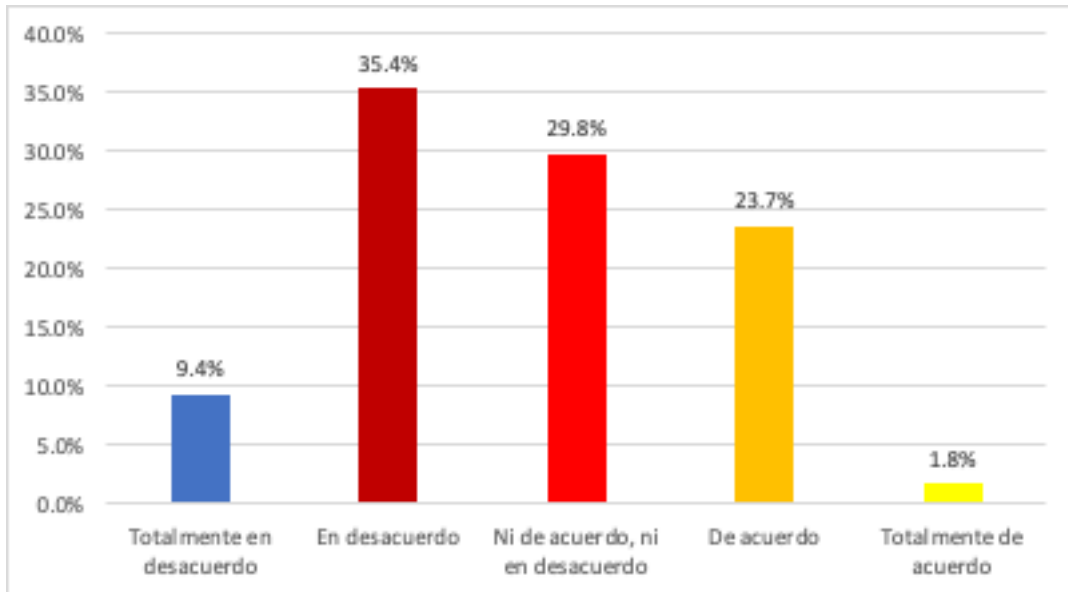


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 39.20% de neutralidad sugiere que la percepción de la falta de contratos adecuados como una barrera para acceder a formaciones no es categórica. Esta cifra puede reflejar que otras condiciones laborales tienen una incidencia relevante en el acceso a capacitaciones.

**Figura 15**

*¿Qué tanto apruebas la idea de que los contratos inestables dificultan la mejora profesional?*

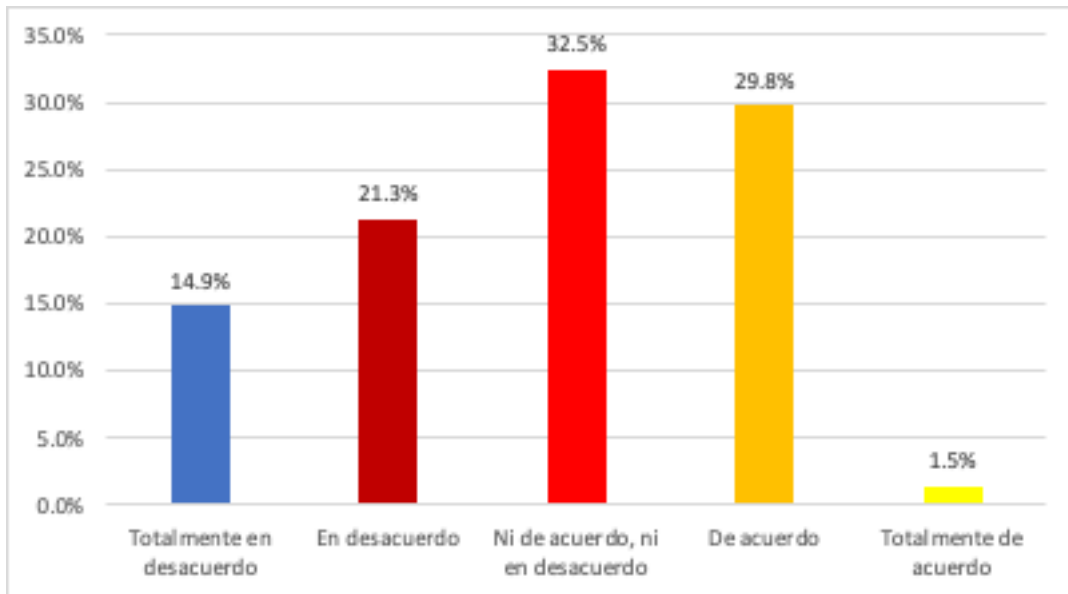


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Un 35.40% de desacuerdo señala que los contratos laborales inestables no son vistos como el principal obstáculo para avanzar profesionalmente. Este resultado podría apuntar a una percepción de que existen otras prioridades o recursos más determinantes para la mejora profesional.

**Figura 16**

*¿Qué tan de acuerdo estás con que las mujeres enfrentan desigualdad en las condiciones contractuales laborales?*

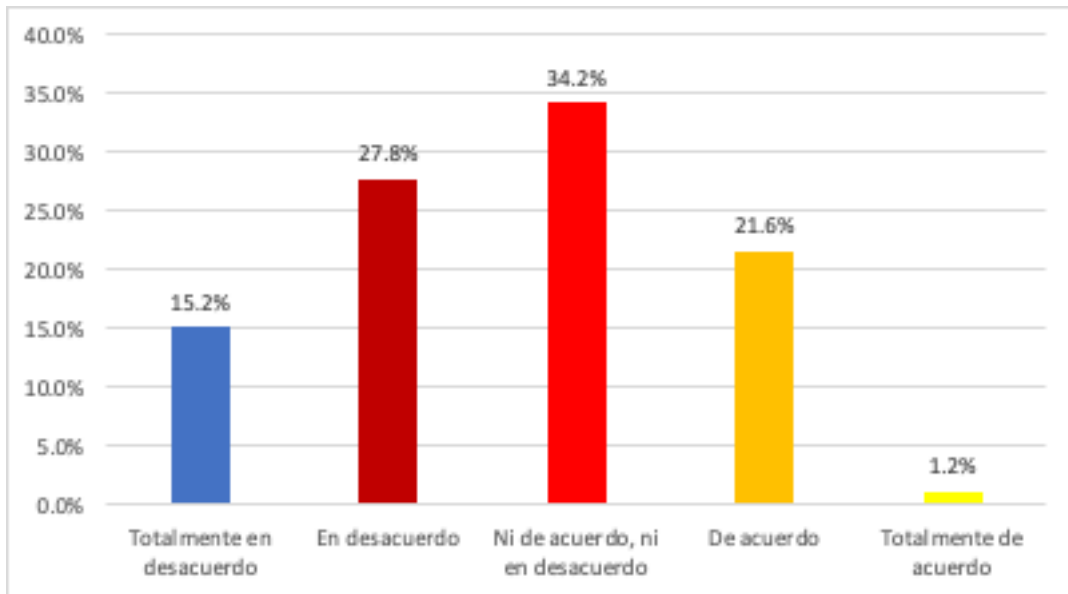


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Un 32.50% de respuestas neutrales sobre la existencia de condiciones contractuales desiguales sugiere que este tema no es considerado con claridad como un factor crítico. Esto podría deberse a que la desigualdad contractual se percibe como un problema, pero no como el más relevante.

**Figura 17**

*¿Cómo evalúas tu conformidad con que la estabilidad laboral es esencial para avanzar en empleabilidad?*

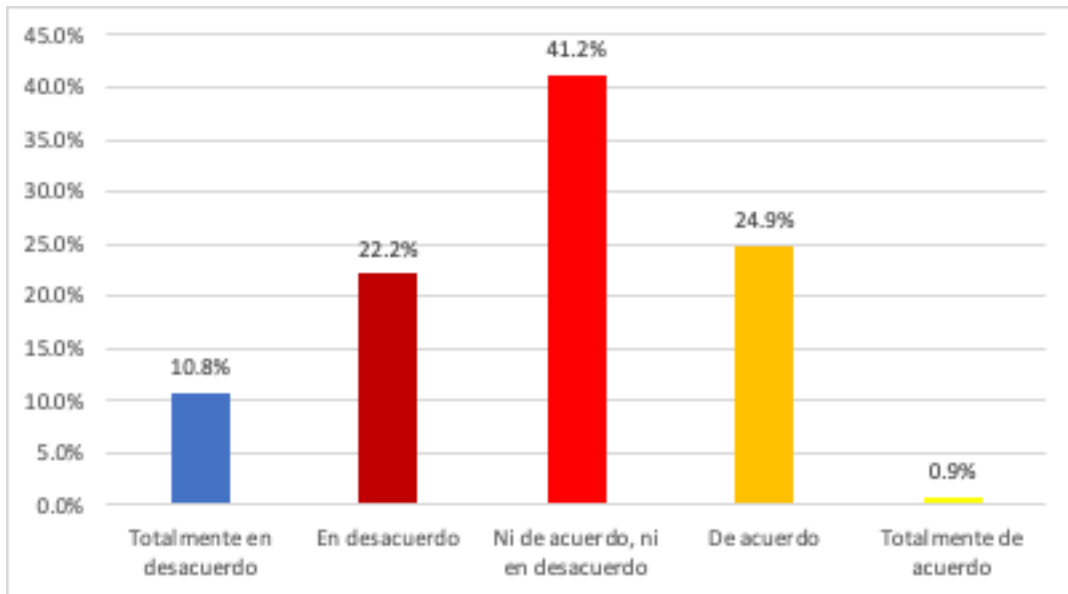


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 34.20% de neutralidad, la importancia de la estabilidad laboral para progresar en empleabilidad se percibe con ambigüedad. Esto puede sugerir que, aunque se reconoce el valor de un empleo estable, no se le considera la única condición necesaria.

**Figura 18**

*¿En qué proporción compartes la idea de que las oportunidades de capacitación se reducen por contratos inadecuados?*

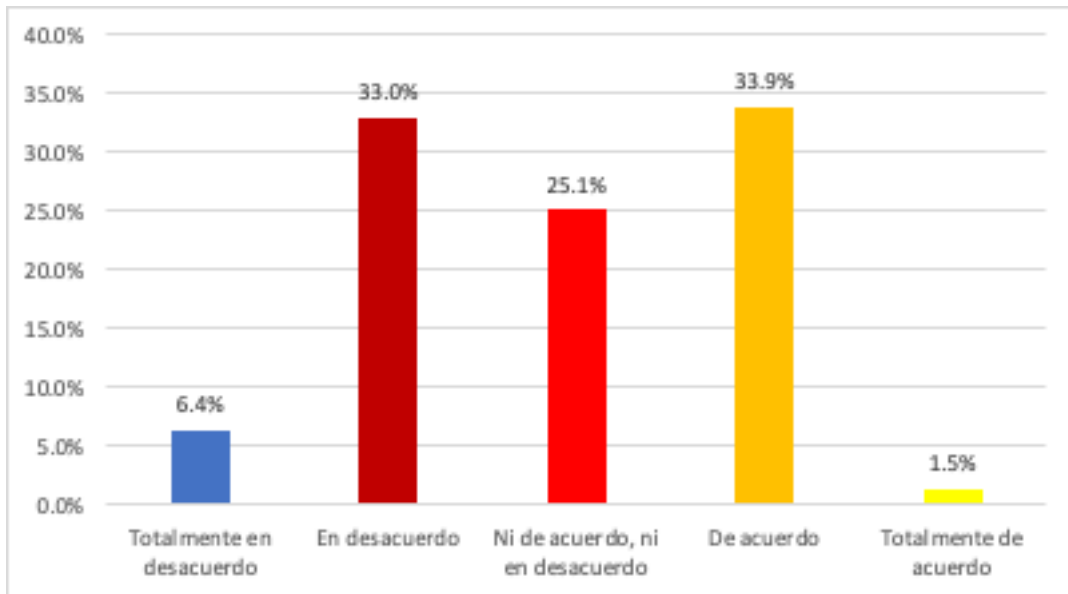


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 41.20% de neutralidad en cuanto a la incidencia de los contratos inadecuados en las opciones de formación refleja un debate interno en los encuestados. Este dato indica que, aunque el tema es reconocido, su efecto no parece ser determinante para muchos.

**Figura 19**

*¿Hasta qué nivel coincides con que la participación sindical mejora el acceso a capacitaciones laborales?*

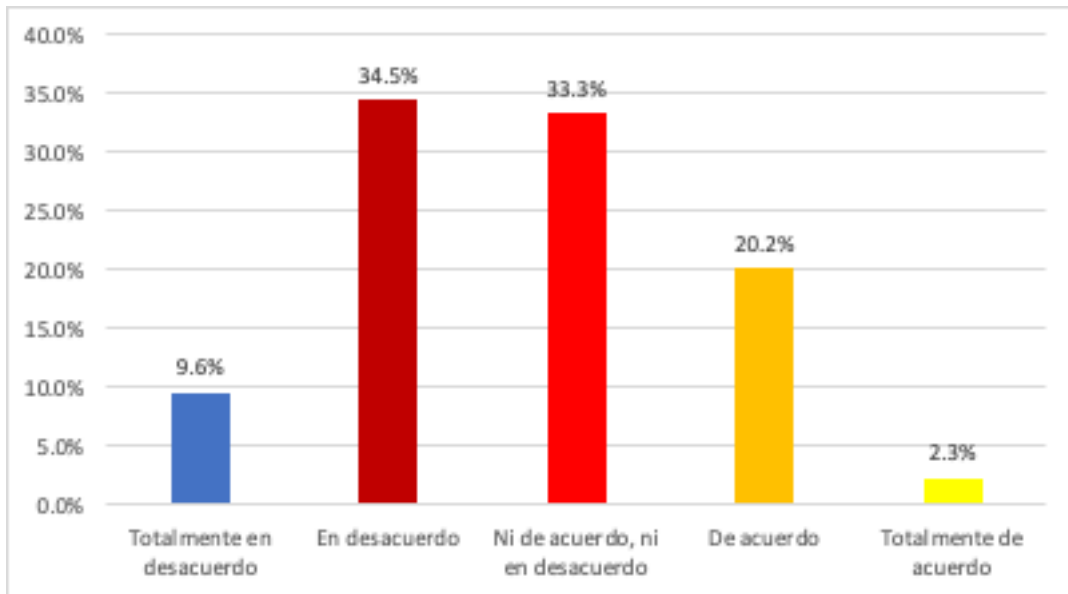


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 33.90% de respuestas a favor destaca la valoración positiva de la participación de organizaciones laborales como medio para facilitar el acceso a entrenamientos. Este resultado sugiere que se percibe a estas instancias como actores clave para promover oportunidades formativas dentro del entorno laboral.

**Figura 20**

*¿En qué medida estás de acuerdo con que la igualdad de oportunidades depende de redes laborales incluyentes?*

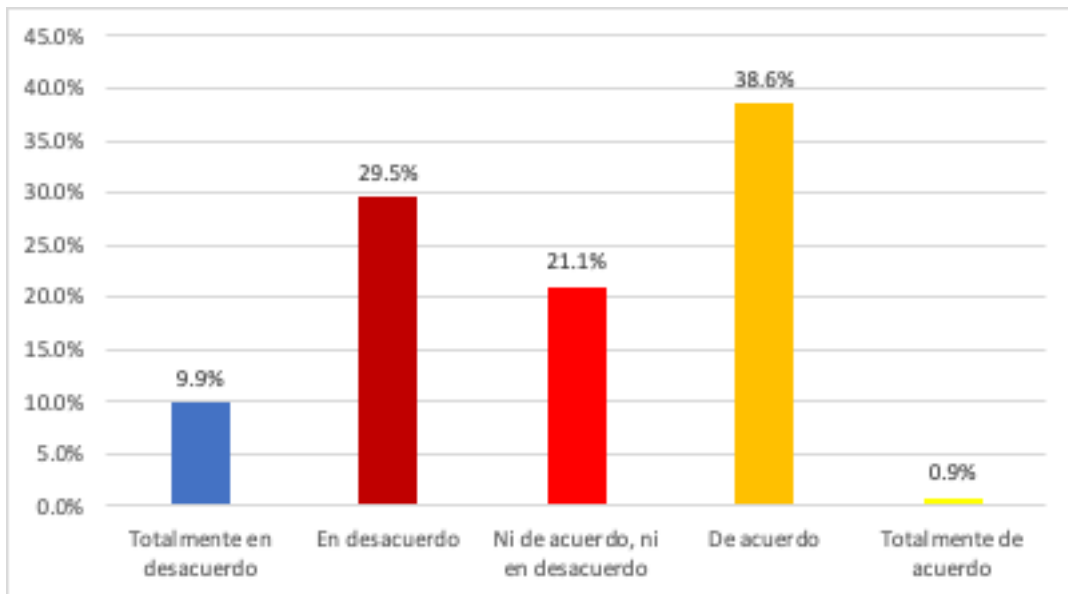


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 34.50% en desacuerdo, se evidencia que no todos consideran a los entornos laborales inclusivos como una condición fundamental para la igualdad de oportunidades. Este resultado refleja que, aunque se valora la diversidad, existen percepciones que cuestionan su incidencia directa en el ámbito laboral.

**Figura 21**

*¿Cómo valorarías tu acuerdo con que la baja inclusión sindical afecta el desarrollo profesional?*

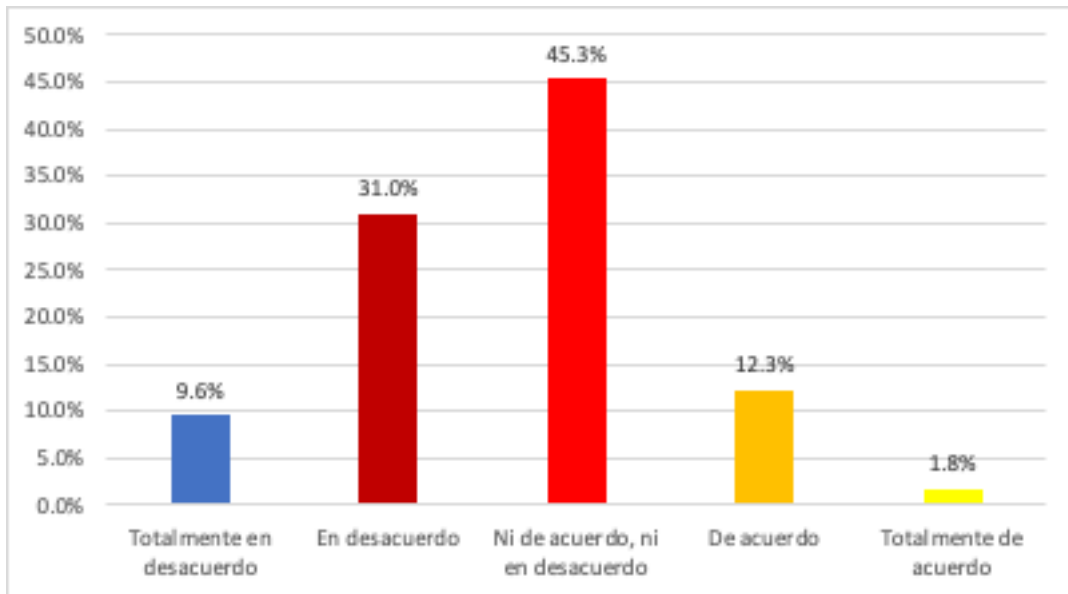


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 38.60% de conformidad frente al efecto de la baja representación sindical en el progreso profesional destaca una preocupación por la falta de apoyo colectivo. Este dato indica que la presencia limitada de estas organizaciones es percibida como un factor que reduce las posibilidades de crecimiento laboral.

**Figura 22**

*¿Qué tanto concordarías con que los sesgos limitan el acceso equitativo a nuevas oportunidades laborales?*

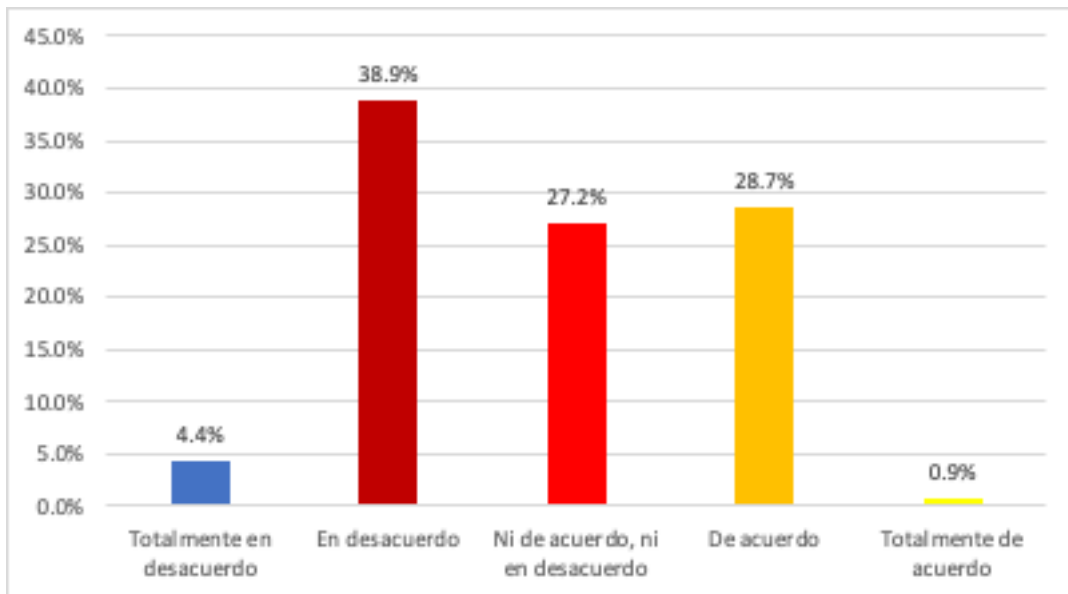


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 45.30% de respuestas neutrales respecto a cómo los prejuicios limitan el acceso equitativo a nuevas oportunidades revela una perspectiva ambigua. Esto podría deberse a que las personas reconocen la incidencia de estos sesgos, pero no necesariamente lo consideran un factor determinante.

**Figura 23**

*¿En qué grado consideras que la inclusión sindical fomenta una empleabilidad más justa?*

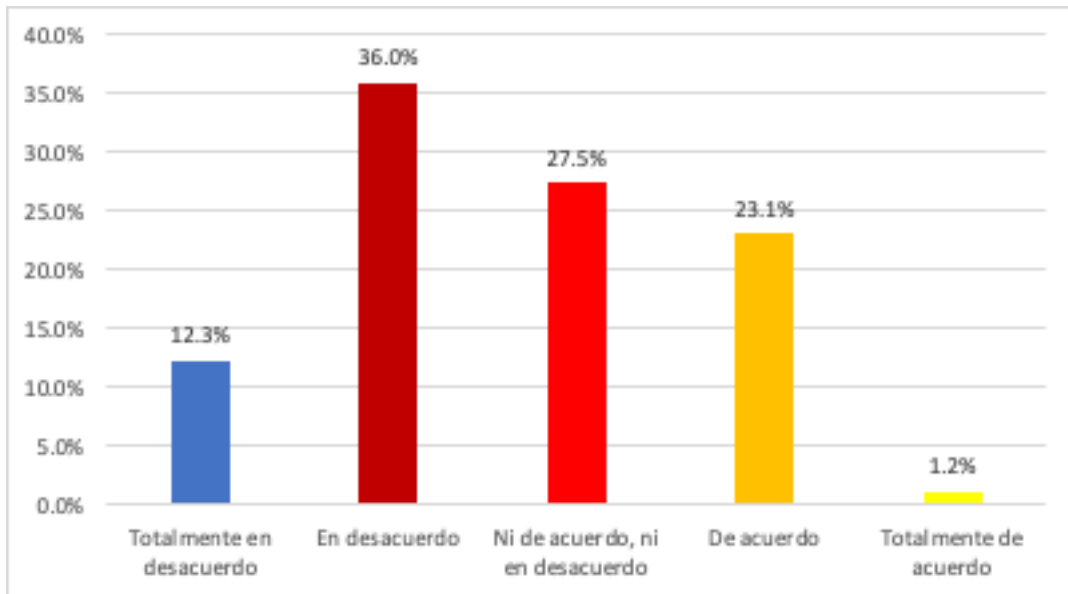


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 38.90% de desacuerdo refleja que no todos consideran que las organizaciones colectivas contribuyen directamente a generar condiciones más justas en el empleo. Este resultado podría sugerir una percepción de que otros factores estructurales tienen mayor peso en la empleabilidad.

**Figura 24**

*¿En qué proporción admities que el cumplimiento laboral continuo es clave para la empleabilidad sostenible?*

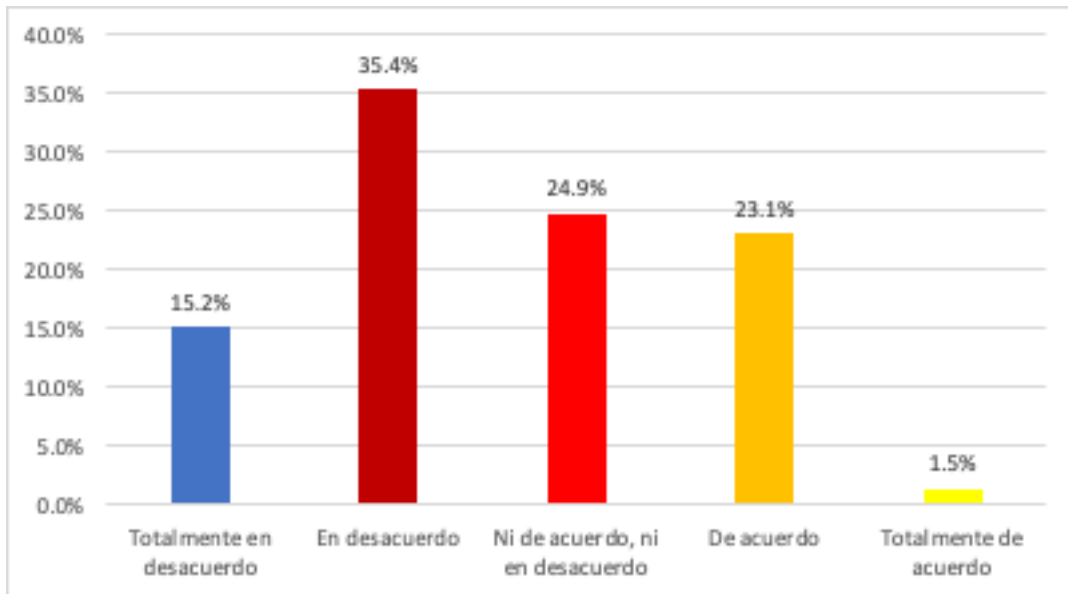


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 36.00% de respuestas en desacuerdo, la relación entre la continuidad laboral y la sostenibilidad en el empleo no es ampliamente aceptada. Esto sugiere que el compromiso prolongado no siempre se percibe como un factor clave para avanzar en el mercado laboral.

**Figura 25**

*¿Cómo evalúas tu conformidad con que la efectividad en tareas asignadas impulsa mejores oportunidades laborales?*

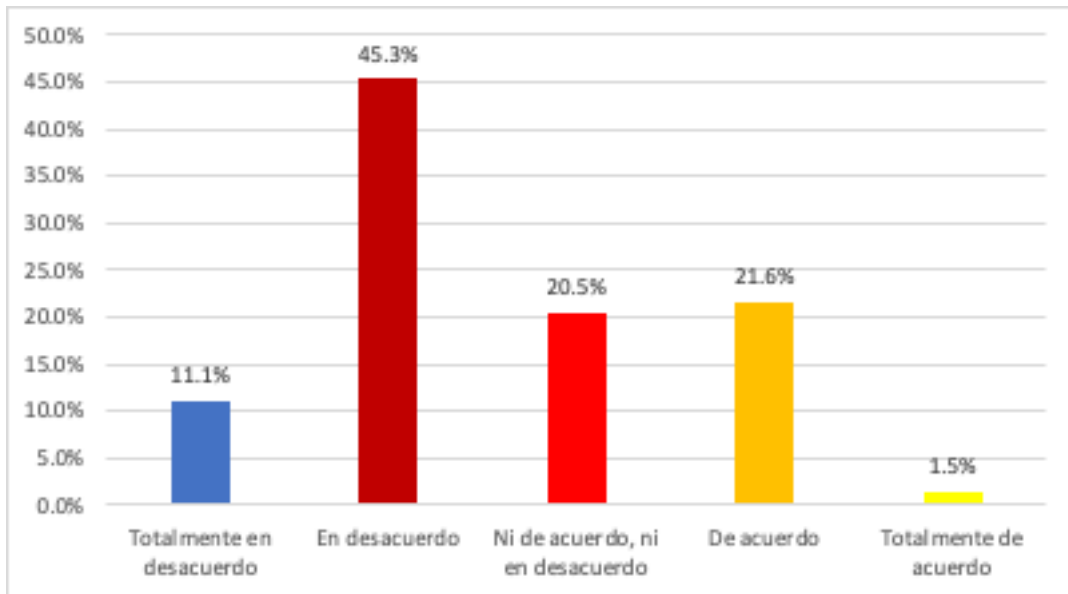


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 35.40% de desacuerdo frente al vínculo entre la efectividad en tareas asignadas y la apertura a nuevas oportunidades sugiere que otros elementos, como habilidades específicas o contactos, son vistos como más importantes para el progreso profesional.

**Figura 26**

*¿Hasta qué punto estás de acuerdo con que la regularidad en el trabajo refleja compromiso laboral?*

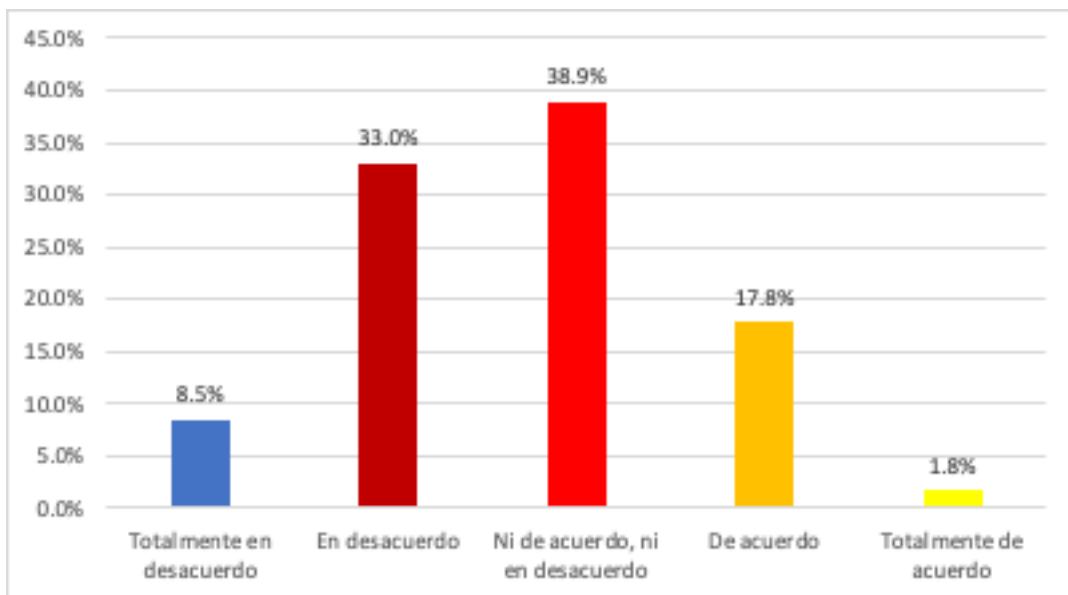


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 45.30% de desacuerdo respecto a la regularidad laboral como un indicador de compromiso refleja un cuestionamiento sobre la correlación entre la constancia y el desempeño efectivo. Esto podría señalar que otros valores o competencias son considerados más relevantes en el entorno laboral.

**Figura 27**

*¿Qué tan conforme estás con que cumplir con las tareas asignadas impacta positivamente la empleabilidad?*

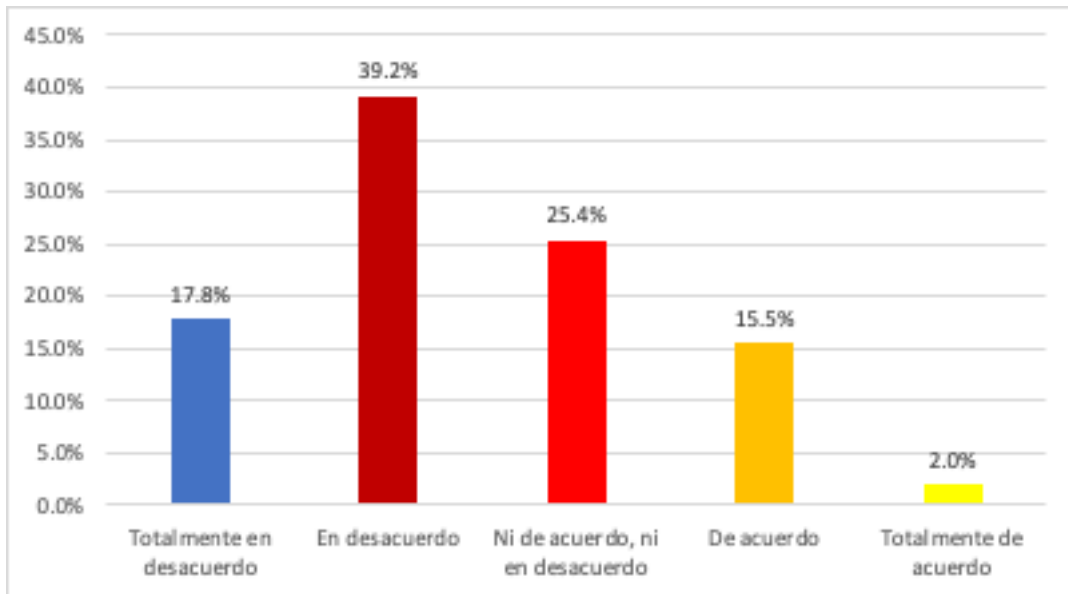


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Un 38.90% de neutralidad frente a la incidencia de cumplir con las responsabilidades asignadas en el crecimiento profesional indica que este factor no es considerado determinante. Este resultado podría interpretarse como una percepción de que el progreso depende de una combinación de múltiples elementos.

**Figura 28**

*¿En qué cuantía estarías de acuerdo con que la falta de constancia laboral afecta las opciones de mejora?*

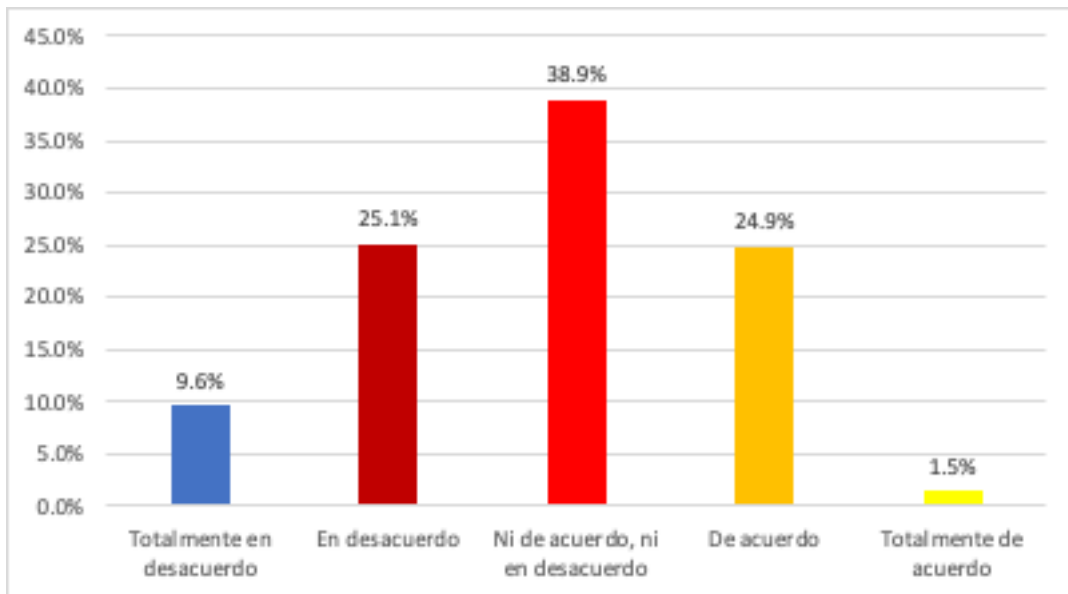


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 39.20% de desacuerdo respecto a la incidencia de la falta de constancia en las oportunidades de desarrollo sugiere que este aspecto no se percibe como un obstáculo directo. Esto puede reflejar la percepción de que otros factores tienen mayor peso en el acceso a mejoras laborales.

**Figura 29**

*¿Hasta qué punto avalas que la persistencia laboral asegura el desarrollo continuo en el empleo?*

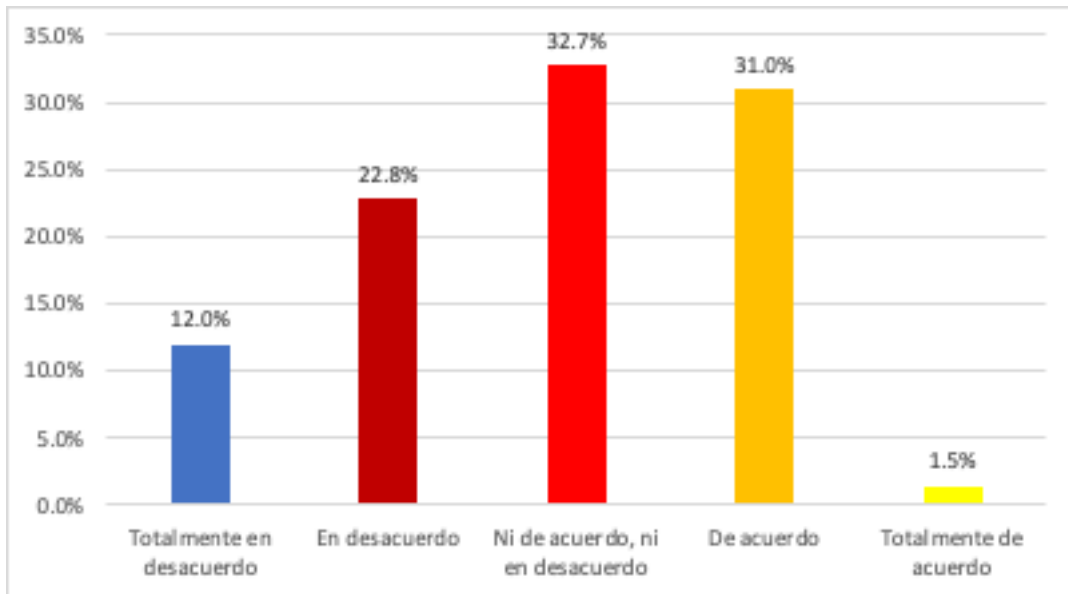


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 38.90% de respuestas neutrales respecto a la incidencia de la persistencia en el desarrollo laboral continuo denota una ambivalencia sobre este tema. Esto podría indicar que, aunque la consistencia es importante, no se percibe como el único factor clave para el éxito profesional.

**Figura 30**

*¿Qué nivel de conformidad tienes con que el esfuerzo constante favorece la empleabilidad sostenida?*

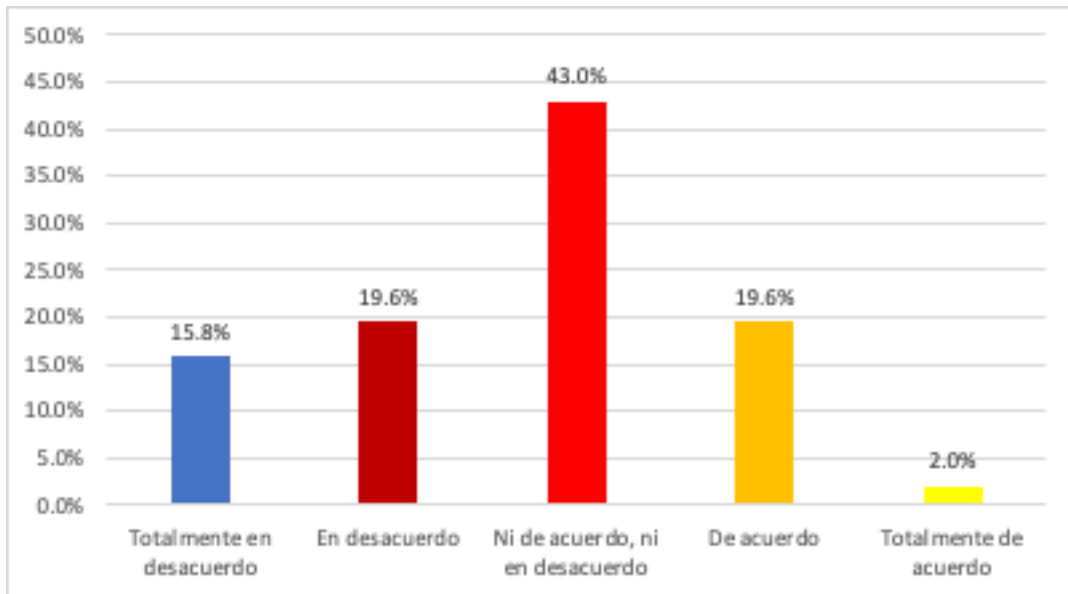


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 32.70% de neutralidad sobre cómo el esfuerzo constante favorece la sostenibilidad en el empleo, se observa una percepción ambigua. Este resultado podría reflejar que las personas consideran otros elementos, como las oportunidades externas, más incidentes en el progreso laboral.

**Figura 31**

*¿En qué grado concuerdas con que la perseverancia laboral incrementa las oportunidades de capacitación?*

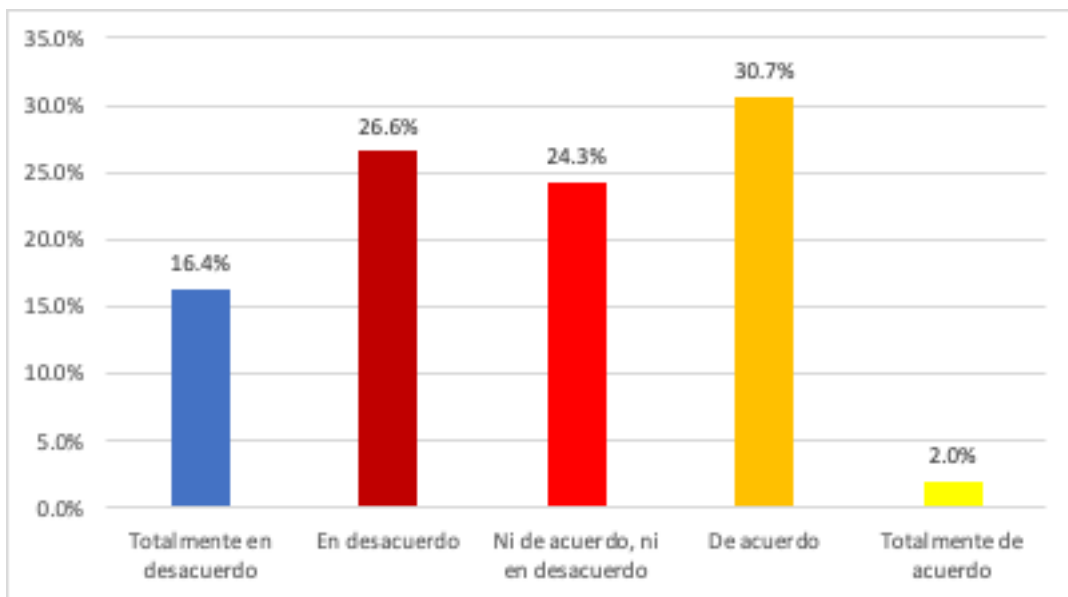


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 43.00% de respuestas neutrales sobre cómo la perseverancia incrementa la capacitación indica que esta cualidad no se percibe claramente como un determinante. Esto sugiere que el acceso a formaciones podría estar condicionado por factores externos más allá del control individual.

**Figura 32**

*¿En qué medida aceptas que la búsqueda continua de mejora refuerza las posibilidades de empleo?*

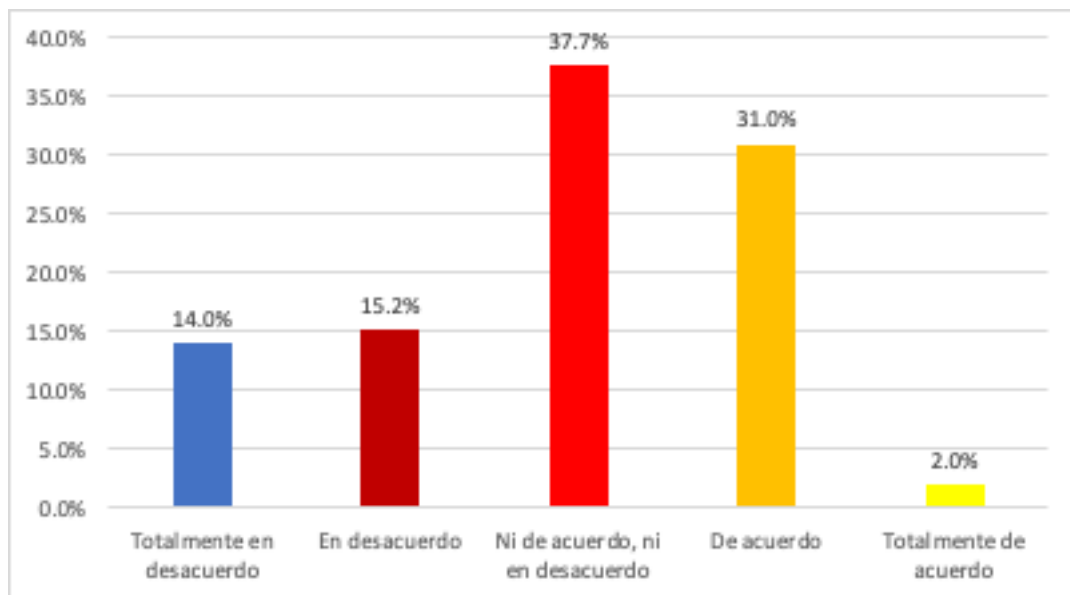


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 30.70% de conformidad respecto a cómo la búsqueda constante de mejora refuerza las posibilidades de empleo destaca una percepción positiva. Esto refleja que las iniciativas personales son valoradas como estrategias clave para mantenerse competitivo en el mercado laboral.

**Figura 33**

*¿Cómo valorarías tu acuerdo con que la persistencia en las funciones asignadas mejora la estabilidad laboral?*

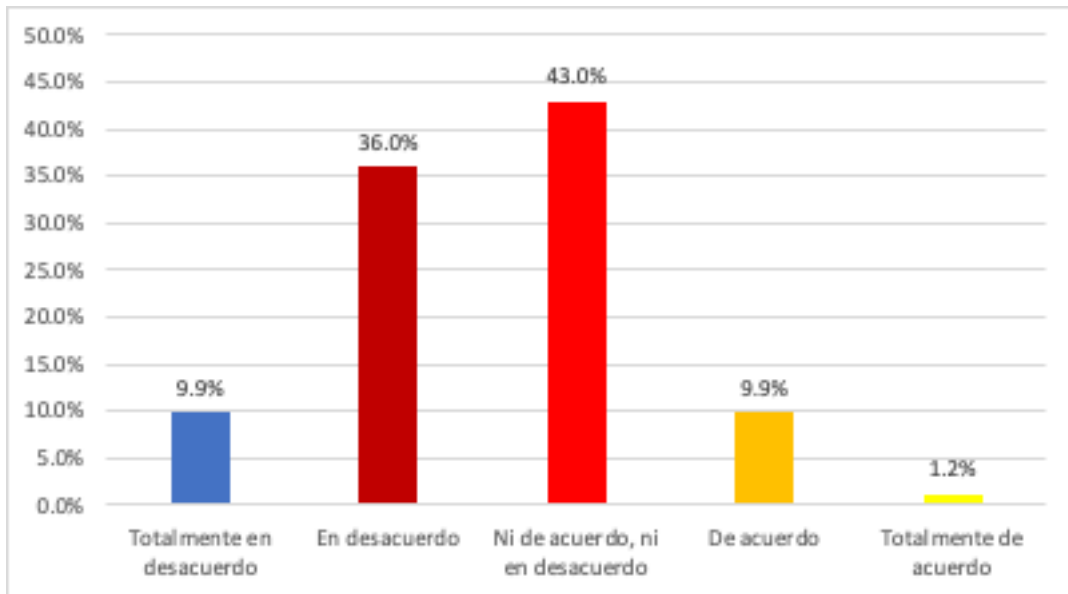


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Un 37.70% de neutralidad en la percepción de que la persistencia en las funciones asignadas mejora la estabilidad laboral indica ambivalencia. Esto podría deberse a que, aunque se valora la dedicación, no se considera suficiente por sí sola para garantizar estabilidad.

**Figura 34**

*¿Qué tan conforme estás con que la lealtad hacia una organización fomenta el acceso a mejores roles?*

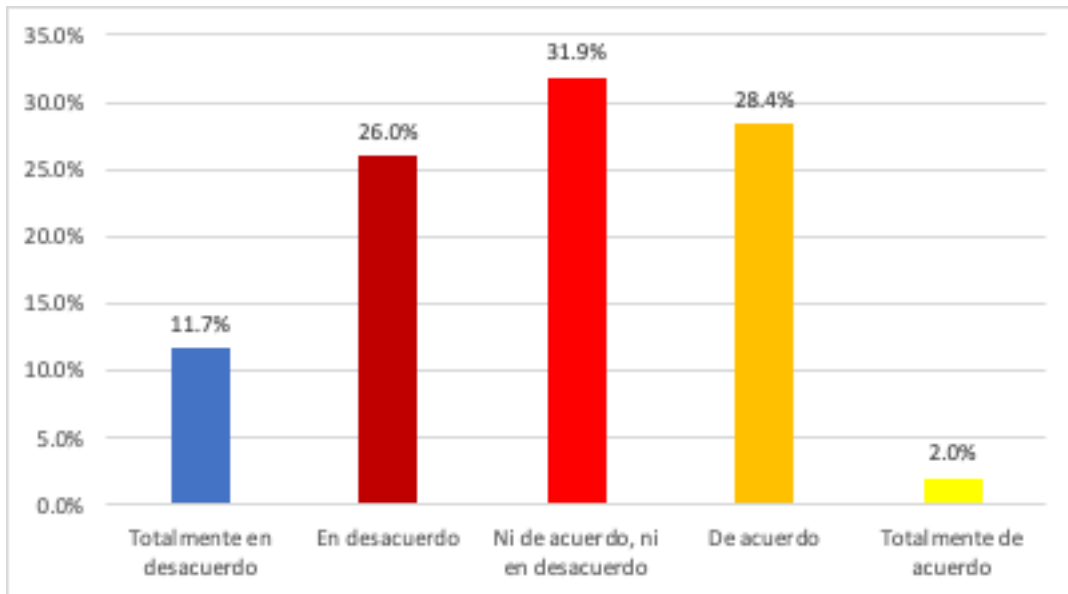


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 43.00% de neutralidad respecto a cómo la lealtad hacia la organización fomenta el acceso a mejores roles refleja una percepción ambigua. Este resultado sugiere que la fidelidad no siempre se considera un factor clave para obtener beneficios laborales.

**Figura 35**

*¿En qué proporción compartes la idea de que el compromiso laboral refuerza las relaciones profesionales?*

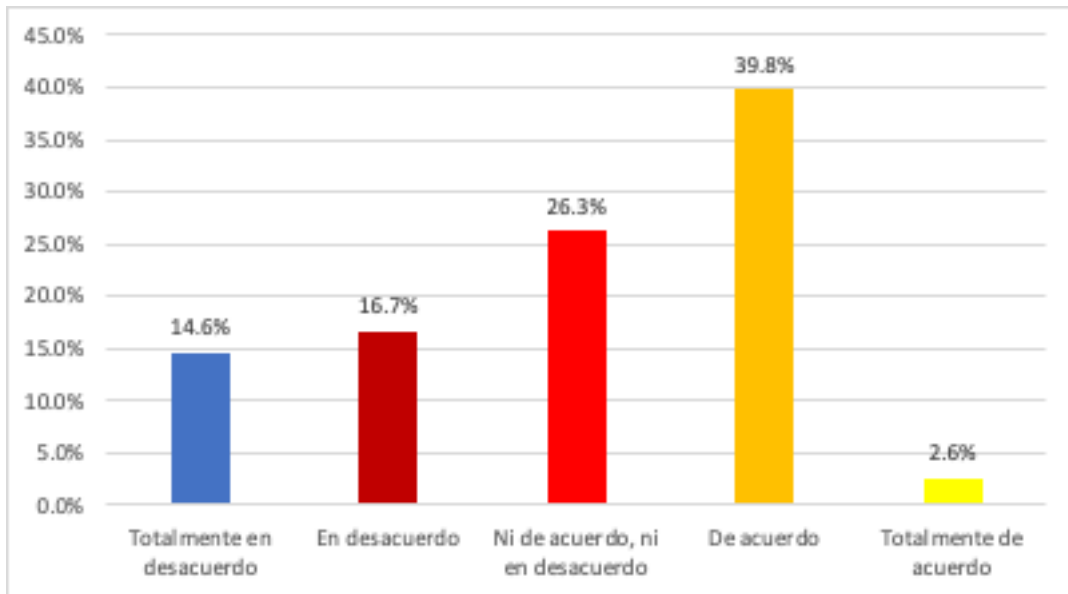


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 31.90% de neutralidad, la idea de que el compromiso profesional fortalece las relaciones laborales no parece ampliamente aceptada. Este dato indica que las conexiones profesionales pueden depender de otros elementos además del compromiso individual.

**Figura 36**

*¿Hasta qué nivel coincides con que demostrar lealtad fortalece las oportunidades de desarrollo interno?*

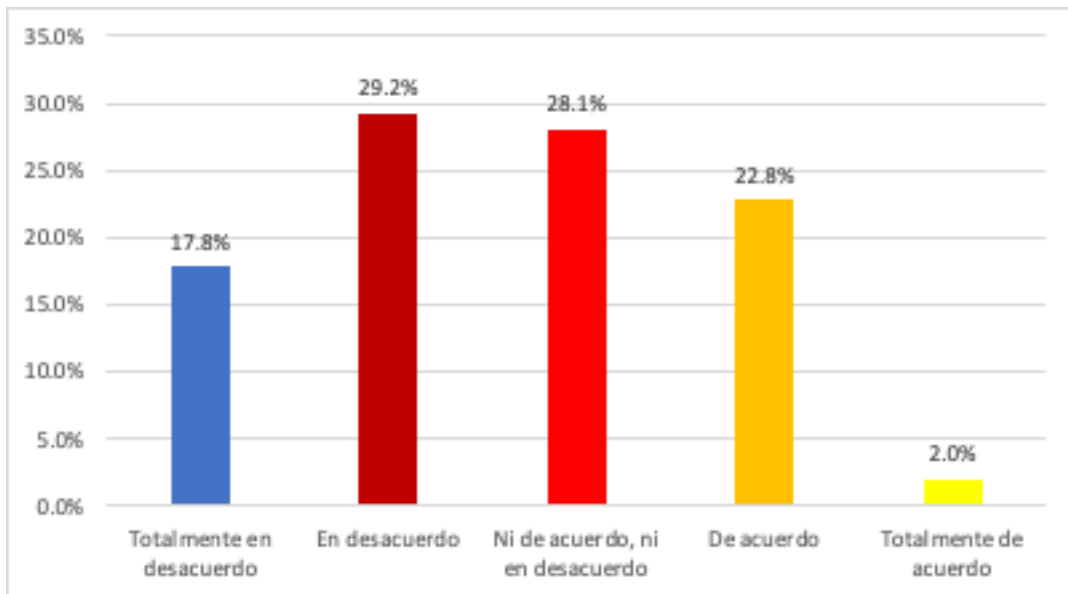


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

El 39.80% de conformidad frente a la incidencia de la lealtad en el desarrollo interno destaca una percepción positiva. Este resultado sugiere que se valora la fidelidad como una cualidad que promueve el crecimiento dentro de una organización.

**Figura 37**

*¿Qué tan de acuerdo estás con que un vínculo laboral fuerte facilita la continuidad en el empleo?*

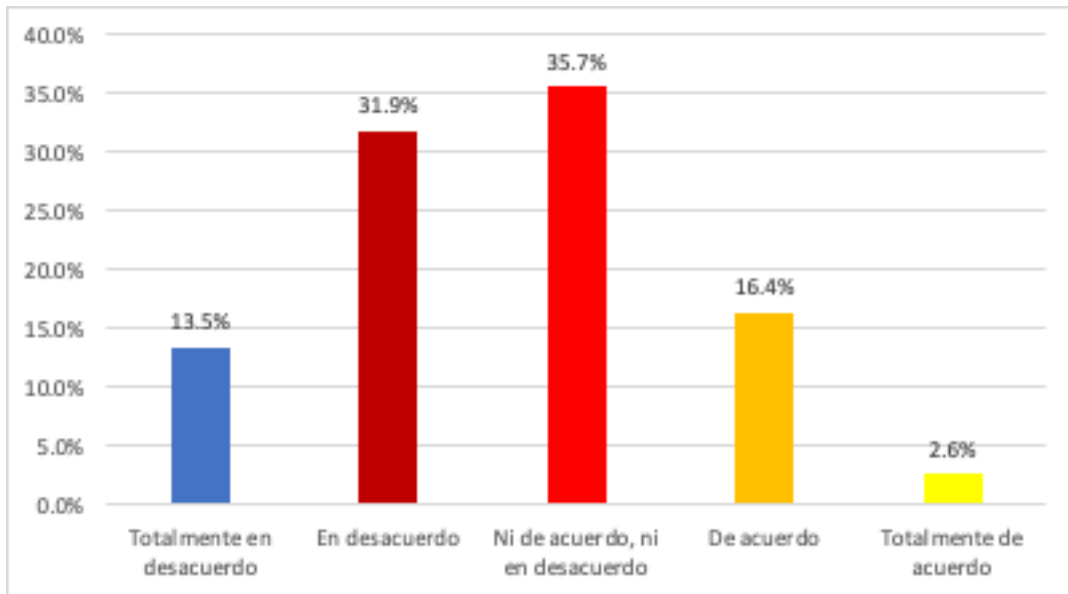


*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Un 29.20% de desacuerdo respecto al vínculo entre un ambiente laboral sólido y la continuidad en el empleo refleja escepticismo. Esto podría señalar que otros factores, como las políticas empresariales, son considerados más relevantes para garantizar estabilidad.

**Figura 38**

*¿En qué grado consideras que la fidelidad a los objetivos organizacionales mejora la empleabilidad futura?*



*Nota:* Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 35.70% de neutralidad, la relación entre alinearse con los objetivos de la organización y mejorar las perspectivas futuras no se percibe claramente. Esto indica que, aunque se reconoce su importancia, no se considera una garantía directa para avanzar profesionalmente.

## Estadística inferencial

### Prueba de normalidad

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Capacitación laboral	0.448	342	0.000	0.596	342	0.000
Empleabilidad	0.433	342	0.000	0.618	342	0.000

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

El comportamiento de los datos fue no paramétrico, debido a que, al contar con una muestra superior a 50 personas, el valor de sigma del coeficiente Kolmogorov Smirnov, fue inferior a 0.050, confirmando la selección del Rho de Spearman para la relación posterior.

### Objetivo general

**Tabla 3**

*Relación entre “Capacitación laboral” y “Empleabilidad”*

		Empleabilidad
Capacitación laboral	Correlación Rho de Spearman	0.514
	Sigma	0.000
	N	342

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

El valor de relación alcanzado fue de 0.514, en donde su tendencia fue directamente proporcional y considerable, siendo validado por haber tenido un valor de sigma inferior a 0.050.

### Objetivo específico 1

**Tabla 4**

*Relación entre “Brecha salarial y género” y “Empleabilidad”*

		Empleabilidad
Brecha salarial y género	Correlación Rho de Spearman	0.580
	Sigma	0.000
	N	342

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

El valor de relación alcanzado fue de 0.580, en donde su tendencia fue directamente proporcional y considerable, siendo validado por haber tenido un valor de sigma inferior a 0.050.

## Objetivo específico 2

**Tabla 5**

*Relación entre “Condiciones de empleo y relaciones laborales” y “Empleabilidad”*

		Empleabilidad
Condiciones de empleo y relaciones laborales	Correlación Rho de Spearman	0.585
	Sigma	0.000
	N	342

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

El valor de relación alcanzado fue de 0.585, en donde su tendencia fue directamente proporcional y considerable, siendo validado por haber tenido un valor de sigma inferior a 0.050.

## Objetivo específico 3

**Tabla 6**

*Relación entre “Participación sindical y acceso a oportunidades” y “Empleabilidad”*

		Empleabilidad
Participación sindical y acceso a oportunidades	Correlación Rho de Spearman	0.507
	Sigma	0.000
	N	342

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

El valor de relación alcanzado fue de 0.507, en donde su tendencia fue directamente proporcional y considerable, siendo validado por haber tenido un valor de sigma inferior a 0.050.

#### IV. Discusión

El vínculo, sustentado en el **objetivo general**, entre capacitación y empleabilidad, evidenciado por un índice de relación de 0.514, resalta que la especialización en competencias laborales mejora la capacidad para enfrentar desafíos profesionales. Este proceso no solo optimiza la preparación técnica, sino que también fortalece la seguridad económica y personal, favoreciendo un desarrollo integral en diversos contextos.

En este sentido, Pérez et al. (2023) expusieron un análisis donde se evidenció que un 39% de las mujeres mexicanas trabajan siendo casadas, destacando factores contextuales que limitan su empleabilidad. En contraste, los datos analizados reflejan una relación positiva en la mejora de competencias y la adaptabilidad laboral, lo cual resalta diferencias significativas en las conclusiones alcanzadas respecto a la incidencia directa de la formación sobre el crecimiento personal y profesional. Por otro lado, Perea y Rodríguez (2021) identificaron que el 78% de las mujeres afrocolombianas trabajan bajo contrato, destacando una inserción laboral incidida por variables estructurales. Frente a lo planteado, emerge una discrepancia notable en cómo los procesos de capacitación transforman las habilidades en competencias adaptativas, especialmente cuando las condiciones iniciales limitan el acceso a oportunidades con mayor estabilidad y seguridad económica.

La integración de estrategias de aprendizaje continuo permite a las personas adquirir herramientas que potencian su competitividad en un mercado cambiante. Este enfoque no solo facilita el desarrollo de habilidades específicas, sino que también fomenta una mayor resiliencia frente a entornos laborales desafiantes. La correlación entre aprendizaje y adaptabilidad se traduce en un vínculo directo con el acceso a empleos que demandan mayor cualificación.

Asimismo, el fortalecimiento de las capacidades individuales evidencia que las mejoras formativas generan beneficios significativos para enfrentar los retos laborales actuales. De manera similar, Saavedra y Camarena (2020) han señalado que el perfeccionamiento de habilidades técnicas y sociales promueve un incremento en las oportunidades laborales. Además, Rosales (2024) indica que un entorno educativo dinámico fomenta la adquisición de competencias transferibles a diferentes sectores. En relación, la teoría del capital humano, desarrollada por Gary Becker (Vázquez et al., 2024), destaca que la inversión en educación y formación es esencial para incrementar el valor individual en el mercado laboral.

El vínculo, manifestado en el **objetivo específico 1**, entre la brecha salarial y la empleabilidad, con una relación de 0.580, destaca la relación de las desigualdades históricas en los ingresos sobre las oportunidades económicas. Las estrategias formativas surgen como herramientas clave para contrarrestar estos efectos, promoviendo una valoración objetiva de las capacidades individuales y contribuyendo a una redistribución más equitativa de los beneficios laborales.

En comparación, Saavedra y Camarena (2020) destacaron que el 73.5% de las mujeres encuestadas reciben capacitaciones educativas, lo que revela un esfuerzo para mejorar sus competencias en PYMES. Contrariamente, los datos actuales enfatizan cómo las desigualdades salariales afectan directamente la valoración de habilidades, mostrando divergencias significativas sobre la incidencia estructural de la formación en el acceso equitativo a oportunidades económicas. De forma análoga, Rosales (2024) indicó que el 49% de las mujeres evaluadas ubicaron su empleabilidad en un nivel medio, lo cual evidencia una relación estrecha entre promoción laboral y acceso a mejores oportunidades. Sin embargo, los análisis actuales subrayan que las desigualdades históricas no se resuelven únicamente con intervenciones específicas, sino que requieren un enfoque integral para reducir los sesgos de género en las dinámicas salariales.

La búsqueda de equidad en los ingresos demanda una evaluación crítica de los factores que perpetúan las disparidades. Esto incluye la identificación de mecanismos que restringen el desarrollo profesional, afectando principalmente a quienes enfrentan entornos de vulnerabilidad. El acceso a estrategias formativas adecuadas no solo potencia la inclusión, sino que también transforma las estructuras de poder que condicionan el éxito laboral de diversos grupos sociales.

Además, los patrones de desigualdad evidencian cómo la brecha salarial perpetúa disparidades en la empleabilidad. En consecuencia, Bances (2022) señala que las intervenciones educativas no solo promueven habilidades técnicas, sino que también refuerzan la confianza profesional. Igualmente, Carrión (2021) indica que mejorar las capacidades fomenta un entorno más inclusivo en términos laborales. Por otro lado, Amartya Sen, en su teoría de las capacidades (García, 2022), expuso que el bienestar individual depende del acceso equitativo a recursos, destacando la relevancia de superar limitaciones estructurales para garantizar una vida laboral digna.

La relación, manifestada en el **objetivo específico 2**, entre condiciones laborales y empleabilidad, con un índice de 0.585, refleja la importancia de establecer ambientes laborales favorables. Estos deben incluir herramientas que permitan el desarrollo profesional y equidad en los acuerdos laborales. Estas condiciones no solo benefician a los trabajadores, sino que también crean bases sólidas para interacciones más respetuosas y colaborativas dentro de las organizaciones.

Asimismo, Bances (2022) destacó que el 55.2% de las mujeres evaluadas presentan un nivel bajo de empleabilidad, señalando la carencia de habilidades conceptuales como una barrera. En contraste, el análisis reciente enfatiza que las condiciones laborales inciden significativamente en las relaciones dentro del entorno laboral, destacando que la formación y estabilidad son pilares para alcanzar interacciones más equitativas y productivas en este ámbito. De manera similar, Carrión (2021) reveló que el 71% de las mujeres recibe apoyo en centros especializados, lo que representa un esfuerzo concreto para fomentar su desarrollo personal y laboral. Sin embargo, la

perspectiva actual resalta que, aunque estas iniciativas contribuyen, es imprescindible un enfoque más estructural que asegure condiciones laborales justas, facilitando una integración más efectiva al mercado laboral y un entorno más colaborativo.

El acceso a condiciones laborales adecuadas requiere una interacción equilibrada entre empleadores y empleados, donde la confianza y el respeto mutuo desempeñan un papel fundamental. La promoción de espacios laborales más inclusivos no solo mejora el desempeño organizacional, sino que también reduce tensiones que dificultan la productividad. Estas dinámicas permiten consolidar una cultura que valora las capacidades individuales y fomenta la equidad en las oportunidades.

Por otro lado, las desigualdades en las condiciones laborales reflejan la necesidad de implementar estrategias inclusivas que fortalezcan la empleabilidad. Además, Mina (2022) señala que la mejora de las competencias individuales promueve una integración más eficiente al entorno laboral. De igual forma, Vázquez (2023) subraya que la colaboración y el respeto en las relaciones laborales contribuyen significativamente al bienestar general. Asimismo, la teoría del capital humano, desarrollada por Gary Becker (Vázquez et al., 2024), enfatiza que invertir en las capacidades de los trabajadores no solo mejora su desempeño, sino que también incrementa la productividad organizacional, impulsando el crecimiento económico sostenible.

La relación, contextualizada en el **objetivo específico 3**, entre participación sindical y empleabilidad, con un índice de 0.507, subraya la importancia de las redes colectivas en la defensa de derechos laborales. Este vínculo fortalece la capacidad de negociación y amplía el acceso a beneficios más equitativos. De esta forma, se impulsa la integración efectiva de los trabajadores en condiciones favorables que promueven su desarrollo en diversos sectores productivos.

De manera adicional, Mina (2022) indicó que el 76% de las mujeres encuestadas perciben que casi nunca las políticas públicas favorecen su empleabilidad, lo que contrasta con la incidencia positiva observada en las organizaciones colectivas. Esto sugiere que, mientras el apoyo institucional enfrenta limitaciones, la participación en espacios sindicales puede fortalecer significativamente la capacidad de acceder a mejores condiciones laborales. Por otro lado, Vázquez (2023) destacó que los centros de refugio impulsan el empoderamiento social y económico, facilitando la reintegración de las mujeres afectadas. Sin embargo, los análisis actuales revelan que la participación en redes colectivas es un factor clave para acceder a oportunidades económicas sostenibles, mostrando una relación directa entre la acción organizada y la posibilidad de mejorar las condiciones laborales en contextos vulnerables.

El fortalecimiento de las capacidades de representación en espacios laborales permite a los trabajadores negociar de manera más efectiva sus condiciones. Las redes colectivas no solo proveen un mecanismo de defensa, sino que también amplían el acceso a recursos económicos y

sociales. Este enfoque colaborativo es esencial para transformar las desigualdades estructurales que limitan el progreso en sectores donde las oportunidades son más restringidas.

Por consiguiente, la incidencia de la acción sindical en las condiciones laborales radica en su capacidad para generar mayor igualdad de oportunidades. Además, Pérez et al. (2023) señalaron que la cohesión entre los trabajadores fomenta un sentido de pertenencia y defensa colectiva. Igualmente, Perea y Rodríguez (2021) indicaron que las redes de apoyo fortalecen la capacidad de negociación frente a las estructuras de poder. Asimismo, Amartya Sen, en su teoría de las capacidades (García, 2022), argumenta que el desarrollo individual está intrínsecamente ligado al acceso a recursos colectivos, lo cual permite superar barreras sociales y económicas que limitan el bienestar.

## V. Conclusiones

1. La capacitación laboral y la empleabilidad gozaron de un valor de relación de 0.514, debido a que, la mejora de competencias incrementa la preparación para asumir retos específicos, adquirir conocimientos especializados permite enfrentar con mayor éxito los desafíos presentes en entornos de desarrollo personal y profesional. Este proceso asegura una mayor capacidad para adaptarse a las demandas exigidas, fomentando una mayor independencia y seguridad en el ámbito económico.
2. La brecha salarial y género, y la empleabilidad gozaron de un valor de relación de 0.580, debido a que, las desigualdades en los ingresos reflejan dinámicas históricas de inequidad, el acceso a herramientas formativas constituye una estrategia clave para equilibrar las oportunidades económicas. Este avance ayuda a consolidar una mayor valoración de las capacidades individuales, reduciendo los sesgos que afectan la distribución de beneficios en diversas áreas productivas.
3. Las condiciones de empleo y relaciones laborales, y la empleabilidad gozaron de un valor de relación de 0.585, debido a que, la estabilidad laboral depende de un conjunto de factores que aseguren el bienestar de los trabajadores, contar con preparación adecuada fortalece las bases para acceder a acuerdos más equitativos y condiciones justas. Este proceso impulsa interacciones más colaborativas y respetuosas entre empleadores y trabajadores, promoviendo un entorno favorable.
4. La participación sindical y acceso a oportunidades, y la empleabilidad gozaron de un valor de relación de 0.507, debido a que, las organizaciones colectivas desempeñan un papel crucial en la defensa de derechos, fortalecer las capacidades individuales permite una integración efectiva en espacios de representación. Esto contribuye a consolidar redes de apoyo que amplían las posibilidades de acceder a beneficios y condiciones más favorables en diferentes contextos laborales.

## **VI. Recomendaciones**

1. Para el Director del Programa de Capacitación Laboral del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, resulta esencial promover alianzas estratégicas con organizaciones locales y empresas privadas que puedan facilitar programas de mentoría laboral dirigidos a mujeres víctimas de violencia doméstica. Estos programas deberían centrarse en el desarrollo de habilidades prácticas demandadas en el mercado laboral, complementando las capacitaciones actuales. Esto permitirá fortalecer la confianza de las participantes y generar un puente directo hacia empleos dignos y sostenibles, incrementando su autonomía económica y reduciendo la probabilidad de reincidencia en situaciones de violencia.
2. Al Director del Programa de Capacitación Laboral del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, se le sugiere implementar un sistema de análisis comparativo de salarios basado en género, enfocado en las ocupaciones más recurrentes para las mujeres afectadas por violencia. Este análisis debería incluir herramientas que permitan identificar desigualdades salariales y proponer medidas correctivas en coordinación con el sector privado. Tal enfoque sería útil para garantizar condiciones laborales equitativas y, a su vez, mejorar la empleabilidad de las beneficiarias al demostrar su competitividad en el mercado.
3. Para el Coordinador Regional de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ica, es conveniente estructurar un diagnóstico integral de las condiciones de empleo actuales para mujeres en situación de vulnerabilidad, incorporando criterios de flexibilidad laboral y seguridad social. Este diagnóstico debería servir como base para diseñar políticas públicas que incentiven a las empresas a ofrecer condiciones más inclusivas y ajustadas a las necesidades de estas trabajadoras. Esto no solo fomentará su inclusión, sino también la mejora de sus relaciones laborales y, con ello, su estabilidad en el empleo.
4. En el caso del Coordinador Regional de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ica, sería apropiado fomentar la creación de espacios de formación en liderazgo sindical dirigidos específicamente a mujeres víctimas de violencia. Estas iniciativas deben incorporar módulos sobre negociación colectiva y acceso a oportunidades laborales en sectores estratégicos. Con esto, se busca no solo fortalecer su representación en el ámbito sindical, sino también generar mejores condiciones para su participación activa en el mercado laboral formal.

## VII. Referencias bibliográficas

- Bances, K. (2022). *Nivel de empleabilidad laboral de la mujer en la Municipalidad Distrital de Túcume durante la pandemia covid-19, 2021* [Informe de pregrado]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11159>
- Bayona, N. (2024). Capacitación y Emancipación en Usuarias de Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia en Yucatán, México. *Journal of Maya Heritage*, 2(1), 1 – 21. <https://digitalcommons.kennesaw.edu/mayaheritage/vol2/iss1/1/>
- Camacho, L.; Ramírez, P. y Salazar, C. (2024). *Developing Human Capital in Latin America: Economic Growth, Productivity, and Global Competitiveness in Times of Artificial Intelligence* [Informe técnico]. Universidad Anáhuac Puebla. [https://www.researchgate.net/profile/Cristian-Salazar-Concha/publication/386049575\\_ALBUS\\_PROCEEDINGS\\_2024/links/6740e80327661f7ae6631f20/ALBUS-PROCEEDINGS-2024.pdf#page=179](https://www.researchgate.net/profile/Cristian-Salazar-Concha/publication/386049575_ALBUS_PROCEEDINGS_2024/links/6740e80327661f7ae6631f20/ALBUS-PROCEEDINGS-2024.pdf#page=179)
- Carrión, D. (2021). *Infraestructura de refugio, atención y capacitación integral para el tratamiento de mujeres víctimas de violencia en el distrito de Chiclayo* [Informe de pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4187>
- Diario Correo (2022). *Reportan más de tres mil casos de violencia contra la mujer en la región Ica*. Editorial Correo. [https://diariocorreo.pe/edicion/ica/reportan-mas-de-tres-mil-casos-de-violencia-contr-la-mujer-en-la-region-ica-noticia/?utm\\_source=chatgpt.com](https://diariocorreo.pe/edicion/ica/reportan-mas-de-tres-mil-casos-de-violencia-contr-la-mujer-en-la-region-ica-noticia/?utm_source=chatgpt.com)
- Dolores, Y. y Rodríguez, J. (2021). *Emprendimiento y su influencia en la empleabilidad en el distrito de Comas 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97444/Dolores\\_TY-Rodriguez\\_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97444/Dolores_TY-Rodriguez_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, L. (2022). Desarrollo y cosmovisión en los pueblos indígenas de Ecuador desde la perspectiva de Amartya Sen. *Kairós. Revista de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas*, 5(8), 9-25. <https://kairos.unach.edu.ec/index.php/kairos/article/view/213>
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2020). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. Editorial DGB. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sJstEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=METODOLOGÍA+DE+LA+INVESTIGACIÓN&ots=-j5ccZ3ZNI&sig=K2j5eRyt3oKJNE-Xn21a4tf->

[V6A#v=onepage&q=METODOLOGÍA%20DE%20LA%20INVESTIGACIÓN&f=fals  
e](#)

- Nina, E. (2022). *Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una gerencia regional descentralizada, Cusco – 2021* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81692/Nina\\_GE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81692/Nina_GE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Perea, L. y Rodríguez, I. (2021). *Análisis de los factores de empleabilidad de las mujeres afro en las 13 áreas metropolitanas de Colombia* [Informe de posgrado]. Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/5fb68249-06e9-4d59-b1af-709b28c477c0/content>
- Pérez, D., Caamal, C. y Maestretta, J. (2023). Participación laboral de las mujeres en México: preferencias y limitaciones. *The Anáhuac Journal*, 23(2),146-179. [https://www.researchgate.net/publication/377191916\\_Participacion\\_laboral\\_de\\_las\\_mujeres\\_en\\_Mexico\\_preferencias\\_y\\_limitaciones](https://www.researchgate.net/publication/377191916_Participacion_laboral_de_las_mujeres_en_Mexico_preferencias_y_limitaciones)
- Rello, D. y Valladolid, N. (2024). Herramienta de Inserción Sociolaboral para Mujeres Supervivientes de Violencia de Género en el Municipio de Logroño. *EHQUIDAD. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*. 1 (1), 1 – 12. <https://revistas.proeditio.com/ehquidad/article/view/5531>
- Rosales, D. (2024). *Promoción laboral y empleabilidad femenina en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, San Martín – 2023* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132644/Rosales\\_PDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132644/Rosales_PDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Saavedra, M. y Camarena, M. (2020). *Las PYMEs lideradas por mujeres y la capacitación: un estudio exploratorio* [Informe de pregrado]. Universidad Politécnica de Cartagena. <https://www.econstor.eu/handle/10419/224315>
- Sordi, B., Del Pilar, E., Márquez, G. y Espinoza, C. (2023). Violencia de género y trabajo: desafíos para la independencia económica necesaria para romper el vínculo con el agresor. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, 13(3), 1 - 12. [https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authy  
pe=crawler&jrnl=21798338&AN=175775868&h=DkkuUE95hZMGbpxqozxqCSL5bkf  
6%2BjxcJO%2FzUCxLc8qDRJPHmxTrDYIWn776iL6nqd1FX3C1NhNtwFWQLCsD  
SA%3D%3D&crl=c](https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authy<br/>pe=crawler&jrnl=21798338&AN=175775868&h=DkkuUE95hZMGbpxqozxqCSL5bkf<br/>6%2BjxcJO%2FzUCxLc8qDRJPHmxTrDYIWn776iL6nqd1FX3C1NhNtwFWQLCsD<br/>SA%3D%3D&crl=c)

- Vásquez, H. (2023). *Centro de refugio en la integración social de mujeres víctimas de violencia en Ica – 2022* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105610>
- Vásquez, L., Velázquez, M., Vázquez, J. y García, M. (2024). Estudio sobre el sustento metodológico de las competencias laborales y capital humano: Study on the methodological support of job skills and human capital. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 1656-1665. <http://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2733>

## VIII. Anexos

### Anexo 1 Instrumento de recolección de datos



### “Capacitación laboral y empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024”

**Instrucciones:** La finalidad del presente estudio es Determinar la relación entre la capacitación laboral y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

### CAPACITACIÓN LABORAL

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Brecha salarial y género</b>						
1	¿Hasta qué nivel coincides con que las diferencias salariales afectan directamente el acceso a capacitación laboral?					
2	¿Qué tan conforme estás con que la igualdad en los pagos contribuye a mayores oportunidades laborales?					
3	¿En qué proporción compartes la idea de que las mujeres enfrentan barreras salariales incluso con la misma experiencia?					
4	¿Cómo evalúas tu conformidad con que reducir las desigualdades salariales promueve ambientes laborales más inclusivos?					
5	¿En qué medida aceptas que las brechas salariales impactan negativamente en el desarrollo profesional femenino?					
<b>Condiciones de empleo y relaciones laborales</b>						
6	¿En qué medida consideras que la falta de contratos justos limita el acceso a capacitaciones?					
7	¿Qué tanto apruebas la idea de que los contratos inestables dificultan la mejora profesional?					
8	¿Qué tan de acuerdo estás con que las mujeres enfrentan desigualdad en las condiciones contractuales laborales?					
9	¿Cómo evalúas tu conformidad con que la estabilidad laboral es esencial para avanzar en empleabilidad?					

10	¿En qué proporción compartes la idea de que las oportunidades de capacitación se reducen por contratos inadecuados?
<b>Participación sindical y acceso a oportunidades</b>	
11	¿Hasta qué nivel coincides con que la participación sindical mejora el acceso a capacitaciones laborales?
12	¿En qué medida estás de acuerdo con que la igualdad de oportunidades depende de redes laborales incluyentes?
13	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que la baja inclusión sindical afecta el desarrollo profesional?
14	¿Qué tanto concordarías con que los sesgos limitan el acceso equitativo a nuevas oportunidades laborales?
15	¿En qué grado consideras que la inclusión sindical fomenta una empleabilidad más justa?

### EMPLEABILIDAD

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Responsabilidad</b>						
1	¿En qué proporción admites que el cumplimiento laboral continuo es clave para la empleabilidad sostenible?					
2	¿Cómo evalúas tu conformidad con que la efectividad en tareas asignadas impulsa mejores oportunidades laborales?					
3	¿Hasta qué punto estás de acuerdo con que la regularidad en el trabajo refleja compromiso laboral?					
4	¿Qué tan conforme estás con que cumplir con las tareas asignadas impacta positivamente la empleabilidad?					
5	¿En qué cuantía estarías de acuerdo con que la falta de constancia laboral afecta las opciones de mejora?					
<b>Esfuerzo</b>						
6	¿Hasta qué punto avalas que la persistencia laboral asegura el desarrollo continuo en el empleo?					
7	¿Qué nivel de conformidad tienes con que el esfuerzo constante favorece la empleabilidad sostenida?					
8	¿En qué grado concuerdas con que la perseverancia laboral incrementa las oportunidades de capacitación?					
9	¿En qué medida aceptas que la búsqueda continua de mejora refuerza las posibilidades de empleo?					
10	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que la persistencia en las funciones asignadas mejora la estabilidad laboral?					
<b>Compromiso</b>						
11	¿Qué tan conforme estás con que la lealtad hacia una organización fomenta el acceso a mejores roles?					
12	¿En qué proporción compartes la idea de que el compromiso laboral refuerza las relaciones profesionales?					
13	¿Hasta qué nivel coincides con que demostrar lealtad fortalece las oportunidades de desarrollo interno?					
14	¿Qué tan de acuerdo estás con que un vínculo laboral fuerte facilita la continuidad en el empleo?					
15	¿En qué grado consideras que la fidelidad a los objetivos organizacionales mejora la empleabilidad futura?					

Gracias por su colaboración

Anexo 2 Consentimiento informado

**UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo \_\_\_\_\_, Con Dirección  
en \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_

autorizo y acepto participar en el proyecto titulado:

Capacitación laboral y empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024.

Estoy enterado y acepto que los resultados sean utilizados para fines científicos.

ATENTAMENTE

.....

FIRMA

Anexo 3 Declaración jurada de trabajo inédito

**DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE PLAN DE TESIS**

Yo, **COLOCAR NOMBRE** identificada con DNI N° **COLOCAR DNI**, me dirijo a Ud. para efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la **UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**, facultad de **XXXXXX**, Escuela Profesional de **XXXXXX**, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es verás y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la **UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**.

Ica, Diciembre del 2024

-----  
Bach. **COLOCAR NOMBRE**

Anexo 4 Matriz de consistencia

<b>Problemas de investigación</b>	<b>Objetivos de investigación</b>	<b>Hipótesis de investigación</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Tipo de investigación</b>
¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024?	Determinar la relación entre la capacitación laboral y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024	Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024	Capacitación laboral	Tipo básica
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Enfoque de investigación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación entre la dimensión brecha salarial y género, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024?</li> <li>¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones de empleo y relaciones laborales, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024?</li> <li>¿Cuál es la relación entre la dimensión participación sindical y acceso a oportunidades, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar la relación entre la dimensión brecha salarial y género, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024</li> <li>Identificar la relación entre la dimensión condiciones de empleo y relaciones laborales, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024</li> <li>Identificar la relación entre la dimensión participación sindical y acceso a oportunidades, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre la dimensión brecha salarial y género, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024</li> <li>Existe relación significativa entre la dimensión condiciones de empleo y relaciones laborales, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024</li> <li>Existe relación significativa entre la dimensión participación sindical y acceso a oportunidades, y la empleabilidad en mujeres víctimas de violencia doméstica, Ica, 2024</li> </ul>	Brecha salarial y género Condiciones de empleo y relaciones laborales Participación sindical y acceso a oportunidades <hr/> <b>Variable 2</b> Empleabilidad <hr/> <b>Dimensiones</b> Responsabilidad Esfuerzo Compromiso	Cuantitativo <b>Nivel de investigación:</b> Nivel relacional <b>Diseño de la investigación:</b> Diseño no experimental <b>Población y muestra</b> <b>Población:</b> 3091 mujeres <b>Muestra:</b> 342 mujeres <b>Tipo de muestra</b> Probabilístico <b>Muestreo</b> Aleatorio simple <b>Técnica de recolección de datos</b> Encuesta <b>Instrumento</b> Cuestionario

Anexo 5 Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
<b>Variable 1</b> Capacitación laboral	Se refiere al proceso estructurado en donde los colaboradores pueden adquirir, perfeccionar y actualizar sus conocimientos, competencias y habilidades específicas en cuanto a mejorar su desempeño dentro de actividades productivas (Camacho et al., 2024).	Por medio del cuestionario, se consideró la valoración de la brecha en el salario, las condiciones en cuanto a empleo y limitaciones relacionadas con su participación sindical, siendo analizado ello por parte de las mujeres víctimas de violencia doméstica.	Brecha salarial y género	Diferencia salarial percibida Equidad en remuneración	Ordinal	Cuestionario
			Condiciones de empleo y relaciones laborales	Calidad contractual percibida Estabilidad en contratos		
			Participación sindical y acceso a oportunidades	Inclusión sindical activa Acceso laboral equitativo		
<b>Variable 2</b> Empleabilidad	Es considerada como aquella posibilidad que tiene una persona para poder obtener un trabajo digno, el cual requiere de responsabilidad, esfuerzo y compromiso con este (Dolores y Rodríguez, 2021).	Mediante la valoración del cuestionario, se pudo considerar la perspectiva que las mujeres víctimas de violencia doméstica lleguen a tener acerca de su empleabilidad, en cuanto a la responsabilidad, esfuerzos y compromisos.	Responsabilidad	Cumplimiento laboral constante Tareas asignadas cumplidas	Ordinal	Cuestionario
			Esfuerzo	Persistencia en funciones Superación laboral continua		
			Compromiso	Lealtad organizacional demostrada Vinculación laboral activa		

Anexo 6 Base de datos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15
5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
1	1	1	1	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
2	4	3	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2
2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
3	3	1	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1
2	3	3	1	3	1	3	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	1	3	3	1
1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	1	3	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2
3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	3	1	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2
1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4
3	4	2	2	3	3	3	1	4	4	2	2	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
3	2	4	5	3	3	2	4	4	4	4	5	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3	1	4	3	3	3	1	4	3
4	3	3	2	4	2	1	4	3	3	3	2	4	2	4	2	1	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3
3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	3	2	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4
5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3
3	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3
1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3
3	2	3	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1
1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2
3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3
3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2
3	1	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1
1	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1
2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2
2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3
3	1	3	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3
2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3
1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1
3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1	2	2	1	2
3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2
1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1
2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1
1	3	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	3	1	1	3	2	3	1	1	3
3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	2	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1
2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2
1	1	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3
2	1	2	2	1	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3
3	1	2	3	3	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	3	1
1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2
1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3



Anexo 8 Ficha técnica de instrumento

**Variable:** Capacitación laboral

**Universidad:** Universidad Anáhuac Puebla

**Autor:** Camacho, L.; Ramírez, P. y Salazar, C.

**Año:** 2024

**Lugar:** México

**Título:** Developing Human Capital in Latin America: Economic Growth, Productivity, and Global Competitiveness in Times of Artificial Intelligence

**Duración:** 20 minutos

**Valoración:** Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

**Confiabilidad del instrumento:** La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que se alcanzó una valoración mayor a 0.70

**Profesionales validadores:** Docentes de la Universidad Anáhuac Puebla

**Link:** [https://www.researchgate.net/profile/Cristian-Salazar-Concha/publication/386049575\\_ALBUS\\_PROCEEDINGS\\_2024/links/6740e80327661f7ae6631f20/ALBUS-PROCEEDINGS-2024.pdf#page=179](https://www.researchgate.net/profile/Cristian-Salazar-Concha/publication/386049575_ALBUS_PROCEEDINGS_2024/links/6740e80327661f7ae6631f20/ALBUS-PROCEEDINGS-2024.pdf#page=179)

**Variable:** Empleabilidad

**Universidad:** Universidad César Vallejo

**Autor:** Dolores Tarazona, Yenny / Rodríguez Cuadros, Jeancarlo

**Año:** 2021

**Lugar:** Perú

**Título:** Emprendimiento y su influencia en la empleabilidad en el Distrito de Comas 2021

**Duración:** 20 minutos

**Valoración:** Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

**Confiabilidad del instrumento:** La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que se alcanzó una valoración mayor a 0.70

**Profesionales validadores:** Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio

**Link:** [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97444/Dolores\\_TY-Rodriguez\\_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97444/Dolores_TY-Rodriguez_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Anexo 9 Baremos

**Tabla 7**

*Baremos*

	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
Variable 1	15 – 35	36 – 55	56 - 75
Variable 2	15 – 35	36 – 55	56 - 75
Dimensiones	5 - 11	12 – 17	18 - 25

## Anexo 10 Cálculo del tamaño muestral

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

N=población total = 3 091

Z $\alpha$ =Nivel de confianza del 95%= 1.96

p=proporción esperada= 50%= 0.5

q=1-p = 1 - 0.5 = 0.5

d = margen de error o de precisión=5%=0.05

n = muestra = 342