|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Instrumento 1.1.3.2 Matriz de categorización de hallazgos | | | | |
|  | Insight 1:  **Discriminación y Estereotipos de Género** | Insight 2:  **Educación y Desarrollo Profesional** | Insight 3:  **Equilibrio Vida Laboral-Personal** | Insight 4:  **Diversidad e Inclusión en el Entorno Laboral** |
| Descripción | **Percepción de Incapacidad por Género**  **Descripción:** Las mujeres enfrentan prejuicios que cuestionan su capacidad para desempeñar ciertos roles laborales. | **Relevancia de la Capacitación**  **Descripción:** La capacitación debe ser relevante y aplicable para tener un impacto positivo en el desarrollo profesional. | **Impacto de la Inflexibilidad Laboral**  **Descripción:** La falta de políticas de trabajo flexible afecta negativamente el equilibrio entre la vida laboral y personal. | **Desigualdad en la Implementación de la Diversidad**  **Descripción:** Aunque existen políticas de diversidad e inclusión, su implementación es desigual y no siempre se refleja en la práctica diaria. |
| Reflexiones/  cita clave | A pesar de sus habilidades, las mujeres a menudo son subestimadas debido a estereotipos de género que las consideran menos capaces.  **Cita Clave:** “Un supervisor me decía que no daba la talla para el trabajo, por ser mujer." | Es crucial que los programas de capacitación estén alineados con las necesidades del mercado laboral para maximizar su efectividad.  **Cita Clave:** "Una vez hice una capacitación de barista, pero que jamás la usamos." | La implementación efectiva de políticas de flexibilidad laboral es crucial para mejorar la calidad de vida de los empleados.  **Cita Clave:** “La política de trabajo flexible no está bien implementada, y eso afecta mi equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente porque tengo hijos pequeños.” | Para que las políticas de diversidad sean efectivas, deben ser aplicadas de manera consistente y reflejarse en la cultura organizacional.  **Cita Clave:** “He observado algunas iniciativas de diversidad en mi lugar de trabajo, como talleres de sensibilización, pero no siempre se reflejan en la práctica diaria.” |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Instrumento 1.1.3.2 Matriz de categorización de hallazgos | | | | |
|  | Insight 5:  **Discriminación y Estereotipos de Género** | Insight 6:  **Educación y Desarrollo Profesional** | Insight 7:  **Equilibrio Vida Laboral-Personal** | Insight 8:  **Diversidad e Inclusión en el Entorno Laboral** |
| Descripción | **Preferencia por Candidatos Masculinos**  **Descripción:** Existe una preferencia por candidatos masculinos en ciertos puestos debido a percepciones de mayor determinación. | **Necesidad de Capacitación en Habilidades Blandas**  **Descripción:** Hay una falta de programas que aborden habilidades blandas y la gestión del estrés, esenciales para el avance profesional. | **Beneficios de la Flexibilidad Laboral**  **Descripción:** Las políticas de trabajo flexible pueden mejorar significativamente el equilibrio entre la vida laboral y personal. | **Capacitación en Diversidad e Inclusión**  **Descripción:** La capacitación en temas de diversidad e inclusión es fundamental para el crecimiento profesional y la creación de un entorno laboral equitativo. |
| Reflexiones/  cita clave | Esta preferencia refleja un sesgo de género que limita las oportunidades para las mujeres, perpetuando la desigualdad en el lugar de trabajo.  **Cita Clave:** “Me dijeron que preferían a candidatos masculinos para un puesto porque creían que eran más ‘decididos’.” | Desarrollar habilidades blandas es tan importante como las técnicas para el crecimiento profesional y el bienestar personal.  **Cita Clave:** “Creo que hay una falta de programas que aborden habilidades blandas y la gestión del estrés, que son igualmente importantes para avanzar en la carrera.” | La flexibilidad laboral permite a los empleados gestionar mejor sus responsabilidades personales y profesionales, aumentando su productividad y satisfacción.  **Cita Clave:** “Las políticas de trabajo flexible son bastante buenas y me han permitido mantener un equilibrio adecuado entre mi vida laboral y | La educación continua en diversidad e inclusión ayuda a crear un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso.  **Cita Clave:** “Se tiene mucha capacitación sobre estos temas y trabajamos con ello por lo tanto no es obstáculo para seguir adelante en el |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Instrumento 1.1.3.2 Matriz de categorización de hallazgos | | | | |
|  | Insight 9:  **Discriminación y Estereotipos de Género** | Insight 10:  **Educación y Desarrollo Profesional** | Insight 11:  **Equilibrio Vida Laboral-Personal** | Insight 12:  **Diversidad e Inclusión en el Entorno Laboral** |
| Descripción | **Discriminación por Edad**  La juventud es vista como un sinónimo de inexperiencia e inmadurez en el mercado laboral. | **Falta de Experiencia Laboral como Barrera de Entrad**  Las políticas laborales no consideran la situación de las recién egresadas, quienes no han tenido la oportunidad de adquirir la experiencia requerida mientras estudiaban. | **El Impacto Emocional del Desempleo**  El desempleo no solo tiene un impacto económico, sino que también afecta la salud mental de las mujeres jóvenes. | **Falta de Diversidad en las Oportunidades Laborales**  Existe una clara segmentación laboral que limita las oportunidades para las mujeres jóvenes. |
| Reflexiones/  cita clave | Esto resulta en discriminación, especialmente en sectores que priorizan habilidades blandas percibidas como más propias de personas mayores.  **Cita Clave:** "La edad parece ser un factor discriminatorio, tanto para quienes aparentan menos años como para las mujeres más jóvenes." | Esto genera una desconexión entre la oferta y la demanda laboral, perpetuando el desempleo juvenil femenino.  **Cita Clave:** "Se les exige tener una experiencia mínima de dos años para poder postular a ciertos trabajos, lo cual resulta inviable cuando se está recién egresando." | Se enfrentan a barreras constantes para su inserción laboral, sugiriendo la necesidad de apoyo psicosocial en conjunto con iniciativas laborales.  **Cita Clave:** "La falta de oportunidades, la discriminación y los cuestionamientos sobre su valía parecen generar frustración, ansiedad y un sentimiento de impotencia." | Esto las obliga a aceptar trabajos con condiciones desfavorables, como bajos salarios y horarios extendidos, perpetuando la inestabilidad financiera.  **Cita Clave:** "Las opciones laborales disponibles para las mujeres jóvenes y sin título profesional son limitadas y generalmente se centran en empleos mal pagados o temporales." |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Instrumento 1.1.3.2 Matriz de categorización de hallazgos | | | | |
|  | Insight 13:  **Discriminación y Estereotipos de Género** | Insight 14:  **Educación y Desarrollo Profesional** | Insight 15:  **Equilibrio Vida Laboral-Personal** | Insight 16:  **Diversidad e Inclusión en el Entorno Laboral** |
| Descripción | **Percepción de Incredulidad hacia Mujeres Empresarias**  **Descripción:** Las mujeres que manejan sus propios negocios a menudo no son tomadas en serio en su entorno laboral. | **Importancia de la Capacitación en Herramientas Digitales**  **Descripción:** Aprender a usar herramientas digitales es crucial para mantenerse competitivo en el mercado laboral. | **Desafíos del Equilibrio Vida Laboral-Personal para Empresarios**  **Descripción:** Aunque tener un horario flexible es beneficioso, desconectar del trabajo puede ser un desafío. | **Compromiso con la Diversidad en la Academia**  **Descripción:** La universidad muestra un compromiso claro con la diversidad, lo que favorece el trabajo en equipo. |
| Reflexiones/  cita clave | Este sesgo puede limitar las oportunidades de crecimiento y éxito para las mujeres empresarias, perpetuando estereotipos de género en el ámbito empresarial.  **Cita Clave:** "He sentido que en este tipo de trabajo, la gente no siempre toma en serio a las mujeres que manejamos nuestros propios negocios." | La capacitación en herramientas como Photoshop y Excel permite a las personas adaptarse a las demandas del mercado y mejorar su desempeño profesional.  **Cita Clave:** "Aprender a usar herramientas como Photoshop y Excel me ha permitido mantenerme en el negocio." | La capacidad de organizar el propio horario es valiosa, pero es importante establecer límites para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.  **Cita Clave:** "Puedo organizar mi propio horario, pero a veces es difícil desconectar." | El compromiso institucional con la diversidad mejora la cohesión del equipo y fomenta un ambiente inclusivo y colaborativo.  **Cita Clave:** "En la universidad, hay un compromiso claro con la diversidad, lo que favorece el trabajo en equipo." |