|  |  |
| --- | --- |
| Beneficios de la Flexibilidad Laboral (7)    Relevancia de la Capacitación (2)  Desafíos del Equilibrio Vida Laboral-Personal para Empresarios (15)  Falta de Experiencia Laboral como Barrera de Entrada (11)  Desigualdad en la Implementación de la Diversidad (4)  Compromiso con la Diversidad en la Academia (16)  Importancia de la Capacitación en Herramientas Digitales (14)    Impacto de la Inflexibilidad Laboral (3) | Percepción de Incapacidad por Género (1)  Preferencia por Candidatos Masculinos (5)  Percepción de Incredulidad hacia Mujeres Empresarias (13)  Falta de Diversidad en las Oportunidades Laborales (12)  Discriminación por Edad (9)  Impacto Emocional por desempleo (10)  Capacitación en Diversidad e Inclusión (8) |
| Necesidad de Capacitación en Habilidades Blandas (6) |  |

1. Abordar los prejuicios de género es crucial para mejorar las oportunidades laborales, pero es complejo debido a las normas culturales profundamente arraigada
2. Mejorar la relevancia de la capacitación es altamente impactante y relativamente menos complejo, ya que puede implementarse a través de programas educativos y de formación.
3. La falta de flexibilidad laboral afecta el bienestar personal y puede ser abordada con cambios en políticas, aunque su implementación puede variar en complejidad.
4. Fomentar la diversidad e inclusión tiene un alto impacto en la creación de un entorno laboral equitativo y es de complejidad media, ya que requiere cambios en políticas y cultura organizacional.
5. Cambiar la preferencia por candidatos masculinos es crucial para la igualdad de género, pero es complejo debido a sesgos culturales y organizacionales.
6. Implementar programas de habilidades blandas es menos complejo y puede tener un impacto moderado en el desarrollo profesional.
7. La flexibilidad laboral mejora significativamente la calidad de vida de los empleados y es relativamente fácil de implementar.
8. La capacitación en diversidad e inclusión es crucial para un entorno laboral equitativo y requiere un compromiso organizacional para su implementación efectiva.
9. Abordar la discriminación por edad es crucial para mejorar las oportunidades laborales, pero es complejo debido a las percepciones culturales y organizacionales profundamente arraigadas.
10. Abordar el impacto emocional del desempleo es importante para el bienestar general, pero su implementación puede variar en complejidad debido a la necesidad de apoyo psicosocial
11. Mejorar el acceso al empleo para recién egresadas es altamente impactante y de complejidad media, ya que requiere ajustes en las políticas de contratación y programas de inserción laboral.
12. Fomentar la diversidad en las oportunidades laborales tiene un alto impacto en la creación de un entorno laboral equitativo, pero es complejo debido a la segmentación laboral existente.
13. Abordar los sesgos de género en el ámbito empresarial es crucial para mejorar las oportunidades de las mujeres, pero es complejo debido a las percepciones culturales y organizacionales profundamente arraigadas.
14. Mejorar la capacitación en herramientas digitales es altamente impactante y relativamente menos complejo, ya que puede implementarse a través de programas educativos y de formación.
15. Abordar los desafíos del equilibrio entre la vida laboral y personal es importante para el bienestar general, pero su implementación puede variar en complejidad debido a la necesidad de establecer límites claros.
16. Fomentar el compromiso con la diversidad en la academia tiene un alto impacto en la creación de un entorno laboral equitativo y es relativamente fácil de implementar debido al apoyo institucional.