WP2 - INFORME DE ANÁLISIS DE NECESIDADES

EmpowerHer: mejorar las competencias de las mujeres refugiadas en el sector de la hostelería

Best Institute für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH (Instituto de formación profesional y personal)

CC BY

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas. Projectn° 2024-1-DE02-KA220-VET-000254575

Contenido

1. Introducción 3

1.1. El proyecto EmpowerHer Erasmus 3

1.2. La importancia de capacitar a las mujeres refugiadas para reducir las diferencias de empleo en los países de acogida de la Unión Europea 3

1.3. Visión general del informe y su objetivo 4

2. Descripción de la muestra 5

2.1. Información sobre los participantes que cumplimentaron el cuestionario (por ejemplo, formadores que trabajan en institutos de formación con experiencia en el trabajo con participantes refugiados). 5

2.2. Mencione el número de participantes de cada organización asociada 5

3. Metodología 6

4. Principales conclusiones 7

5. Conclusión y recomendación 24

6. Anexo 28

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

1. Introducción

1.1. El proyecto EmpowerHer Erasmus

La crisis mundial de personas refugiadas, impulsada por conflictos, persecuciones e inestabilidad socioeconómica, ha provocado el desplazamiento de millones de personas. Entre ellas, las mujeres suelen enfrentarse a las realidades más duras. En muchas sociedades se las margina de distintas maneras, por ejemplo, por su condición de refugiadas y/o por su sexo.

El objetivo de EmpowerHer es transformar a las mujeres refugiadas de "grupo vulnerable" en "mano de obra vital y valorada", ofreciéndoles formación específica, apoyo lingüístico y tutoría, y eliminando eficazmente las brechas de empleo en los países de acogida, especialmente en el sector hotelero.

Junto con las entidades socias del proyecto EmpowerHer de Alemania, Grecia y España, desarrollaremos, probaremos y aplicaremos lo siguiente: Un conjunto de herramientas de formación para profesionales, un plan de estudios de formación lingüística específica para la profesión y un modelo de aprendizaje entre iguales y de tutoría.

1.2. La importancia de formar a las mujeres refugiadas para reducir las brechas de empleo en los países de acogida de la Unión Europea

Formar a las mujeres refugiadas es esencial para eliminar la brecha laboral en los países de acogida de la Unión Europea. Estas mujeres se enfrentan a menudo a retos específicos, como las barreras lingüísticas, las diferencias culturales y el impacto psicológico del desplazamiento y el trauma. Proporcionándoles formación profesional específica y apoyo, podemos ayudarlas a superar estos obstáculos e integrarse con éxito en el mercado laboral.

La educación y formación profesional (FP) adaptada a las necesidades específicas de las mujeres refugiadas puede mejorar su empleabilidad dotándolas de las habilidades necesarias para el sector hotelero, como la alfabetización digital, la comunicación interpersonal y las competencias profesionales. Estos esfuerzos no solo mejoran sus perspectivas de independencia económica, sino que también contribuyen al tejido social y económico más amplio de los países de acogida.

Además, empoderar a las mujeres refugiadas ayuda a hacer frente a la escasez de mano de obra en diversos sectores, incluido el hotelero, donde suele haber una gran demanda de personal cualificado. Al integrar a estas mujeres en la mano de obra, los países de acogida se benefician de un mercado laboral más diverso e inclusivo, que fomenta la cohesión social y el entendimiento mutuo.

En última instancia, el éxito de las mujeres refugiadas en el mercado laboral representa un paso fundamental hacia la consecución de la equidad social y la estabilidad económica en la Unión Europea, garantizando que todas las personas, independientemente de su origen, tengan la oportunidad de contribuir de forma significativa a la sociedad.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

1.3. Visión general del informe y su objetivo

El cuestionario de análisis de necesidades es un instrumento vital para recopilar información detallada del personal de formación profesional que trabajan con mujeres refugiadas en los países socios del proyecto EmpowerHer. Este cuestionario se diseñó para evaluar las prácticas y necesidades actuales de las personas formadoras en diversas áreas, como la alfabetización digital, las competencias profesionales, el bienestar mental, la sensibilidad cultural y el uso de la tecnología de RV en la formación.

Al centrarse en estas áreas clave, el cuestionario pretendía recopilar información sobre los niveles de familiaridad de las personas formadoras con los retos específicos a los que se enfrentan las mujeres refugiadas, su confianza en la integración de herramientas digitales modernas y sus estrategias para crear un entorno de aprendizaje inclusivo y de apoyo. Esta exhaustiva recopilación de datos contribuirá a identificar las habilidades existentes, las lagunas y las áreas que requieren un mayor desarrollo para empoderar a las mujeres refugiadas de manera efectiva en el sector hotelero.

Los resultados de este análisis de necesidades son cruciales para dar forma al contenido detallado de la Caja de herramientas para profesionales de la FP. Los socios del proyecto utilizarán los resultados para adaptar los programas de formación a las carencias y necesidades reales detectadas. Este enfoque garantiza que la formación de las personas formadoras sea pertinente y eficaz, mejorando en última instancia la calidad de la formación profesional y el apoyo prestado a las mujeres refugiadas, contribuyendo así a su total integración en el mercado laboral.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

2. Descripción de la muestra

2.1. Información sobre las personas participantes que cumplimentaron el cuestionario (por ejemplo, formadoras/es que trabajan en institutos de formación con experiencia en el trabajo con participantes refugiadas/os).

Las personas participantes que rellenaron el cuestionario son personal de formación, educación de personas adultas y otras profesiones de los países socios del proyecto. Estas personas profesionales trabajan en diversos proyectos, a menudo con participantes refugiadas/os. Las personas formadoras tienen diversos niveles de experiencia, especialmente en el trabajo con mujeres refugiadas en la UE. Muchas personas de ellas poseen una sólida formación académica, junto con amplias cualificaciones en educación de personas adultas y formación profesional. Su experiencia colectiva les permite abordar los retos específicos a los que se enfrentan las mujeres refugiadas, ayudándolas a integrarse eficazmente en la comunidad local y en la mano de obra.

2.2. Mencione el número de participantes de cada organización asociada

En el estudio participaron 151 personas

- Best Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH: 41 participantes
- EKPA: 40 participantes
- Egeria: 40 participantes
- Gewerkstatt: 30 participantes

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

3. Metodología

El cuestionario de análisis de necesidades pretende recopilar información detallada del personal de formación profesional que trabajan con mujeres refugiadas en los países socios del proyecto EmpowerHer dentro de la Unión Europea. Esta encuesta evalúa varios aspectos críticos, incluidas las prácticas actuales de las personas formadoras con herramientas digitales y tecnología de RV, sus estrategias para mejorar el bienestar mental y la sensibilidad cultural, y sus técnicas para desarrollar habilidades interpersonales, cognitivas, preprofesionales y vocacionales en mujeres refugiadas.

El planteamiento utilizado en el cuestionario incluye opciones de elección múltiple para cada pregunta, lo que permite a las personas formadoras seleccionar las respuestas más adecuadas. Este método estructurado garantiza la coherencia en la recogida de datos y facilita un análisis exhaustivo. En determinadas preguntas, las personas formadoras tienen la oportunidad de proporcionar información adicional o especificar sus propios aspectos, lo que permite una comprensión más matizada de sus experiencias y necesidades.

Además, el cuestionario incluye preguntas abiertas, que invitan a las personas formadoras a ofrecer descripciones y explicaciones detalladas cuando sea necesario. Esta combinación de preguntas estructuradas y abiertas garantiza que los datos recogidos sean exhaustivos y ricos en detalles.

En general, el cuestionario de análisis de necesidades pretende recopilar información exhaustiva sobre las necesidades, los retos y los recursos del personal de formación profesional que trabaja con mujeres refugiadas. La información obtenida guiará el desarrollo de iniciativas de formación específicas centradas en la mejora de la alfabetización digital, las competencias profesionales, el bienestar mental y otras áreas críticas, formando en última instancia a las mujeres refugiadas para lograr el éxito profesional y la integración en el sector de la hostelería.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

4. Principales conclusiones

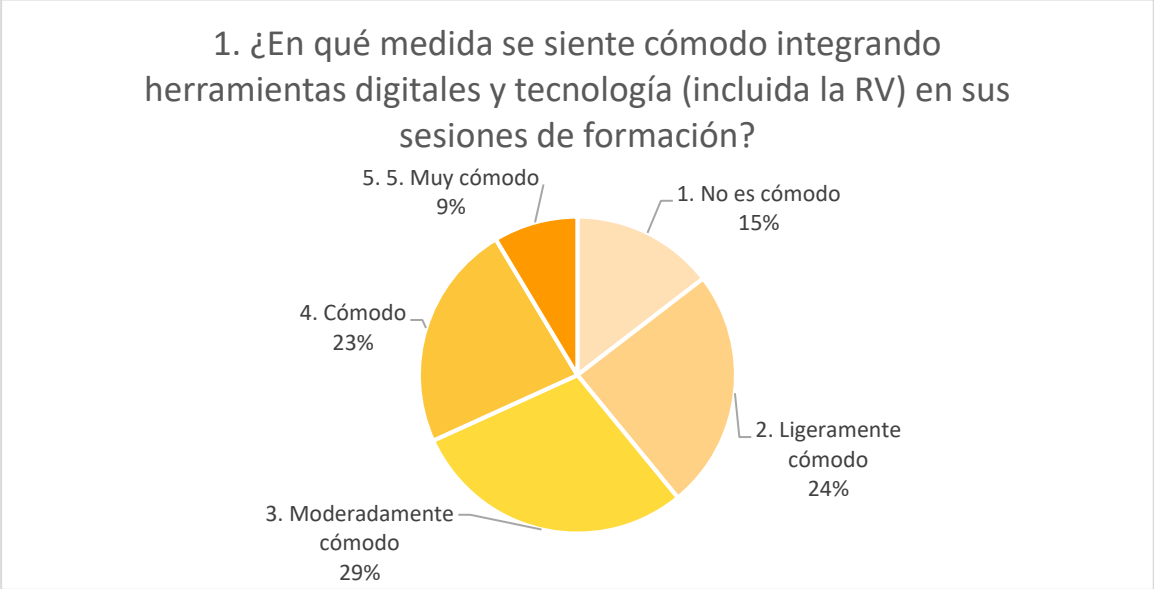
En la sección de conclusiones principales se analizan los resultados obtenidos de cada una de las preguntas formuladas en el cuestionario. Las respuestas se analizan y organizan en función de las áreas temáticas exploradas en la encuesta.

PARTE 1 - Habilidades digitales y de RV

1. Comodidad con la integración de herramientas digitales y tecnología

Los niveles de comodidad de las personas participantes con respecto a la integración de herramientas digitales, incluida la RV, en sus sesiones de formación revelaron una curva de aprendizaje en todo el grupo. Aunque **una parte significativa de las personas formadoras (29 %) se sentían moderadamente cómodas/os**, lo que indica una apertura y una voluntad de comprometerse con las innovaciones digitales, **solo un pequeño número (9 % de las personas encuestadas) calificó su nivel de comodidad como muy alto.**

Sin embargo, la **presencia de una cohorte sustancial (aproximadamente** el 39%**, que incluye el 15% de "no se siente cómoda/a" y el 24% de "se siente ligeramente cómoda/o")** que se siente menos cómoda apunta a una importante necesidad de formación y apoyo específicos. Garantizar que todas las personas participantes tengan acceso a recursos educativos completos y continuos es esencial para salvar esta brecha en el dominio digital. Además, este espectro de niveles de comodidad sugiere diversos grados de familiaridad y experiencia con las herramientas digitales, lo que subraya la necesidad de enfoques de formación diversos y adaptables para satisfacer las necesidades individuales de las personas participantes y mejorar aún más su alfabetización digital.

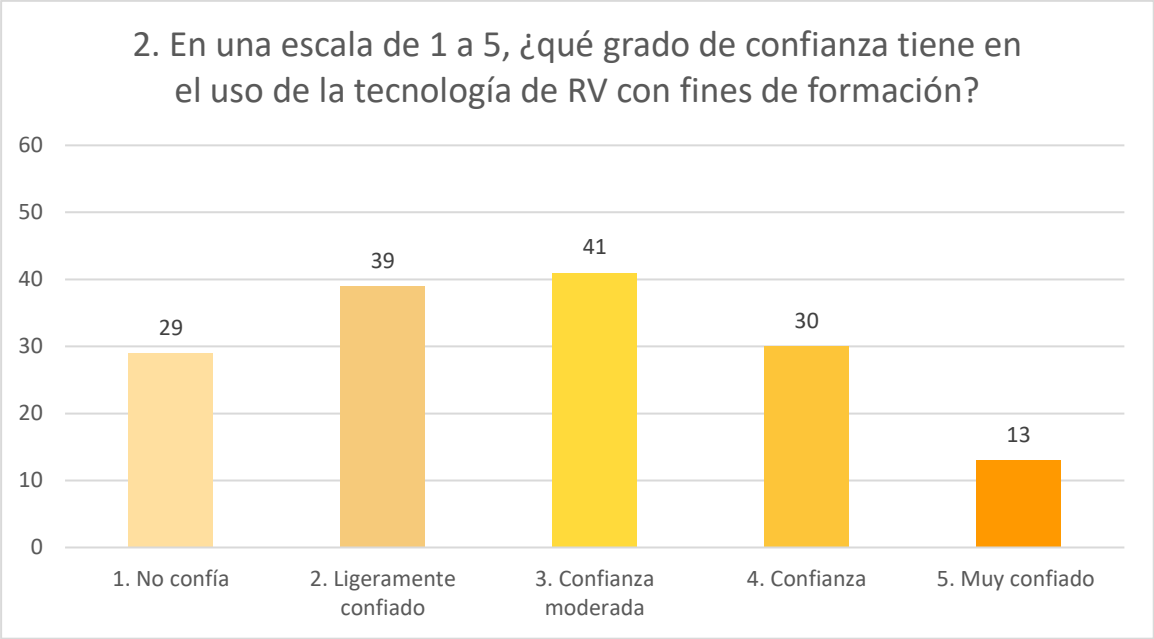


Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

2. Confianza en el uso de la tecnología de RV para la formación

Según el gráfico de barras que representa los niveles de confianza en el uso de la tecnología de RV con fines de formación, observamos una variedad significativa de estados confianza entre las personas participantes. **El mayor número de personas encuestadas (aproximadamente el 27%) se sitúa en la** categoría de **"Moderadamente confiada/o"**, mientras que **el 26% se muestra "Ligeramente confiada/o**". Esto pone de manifiesto una predisposición y una voluntad generales de utilizar la tecnología de RV, aunque no sin ciertas reservas.
Sin embargo, una **parte notable de las personas encuestadas (en torno al 24%)** no sienten seguridad utilizando la tecnología de RV, lo que subraya la necesidad de mejorar la formación y el apoyo. Sólo **un porcentaje menor (9%) se siente con mucha seguridad**, lo que indica que hay que acortar la brecha para garantizar una mayor competencia general.
Estos datos sugieren que, aunque existe un interés fundamental por la tecnología de RV para la formación, las iniciativas específicas para reforzar la confianza y las habilidades serían muy beneficiosas para maximizar la eficacia de esta herramienta digital.

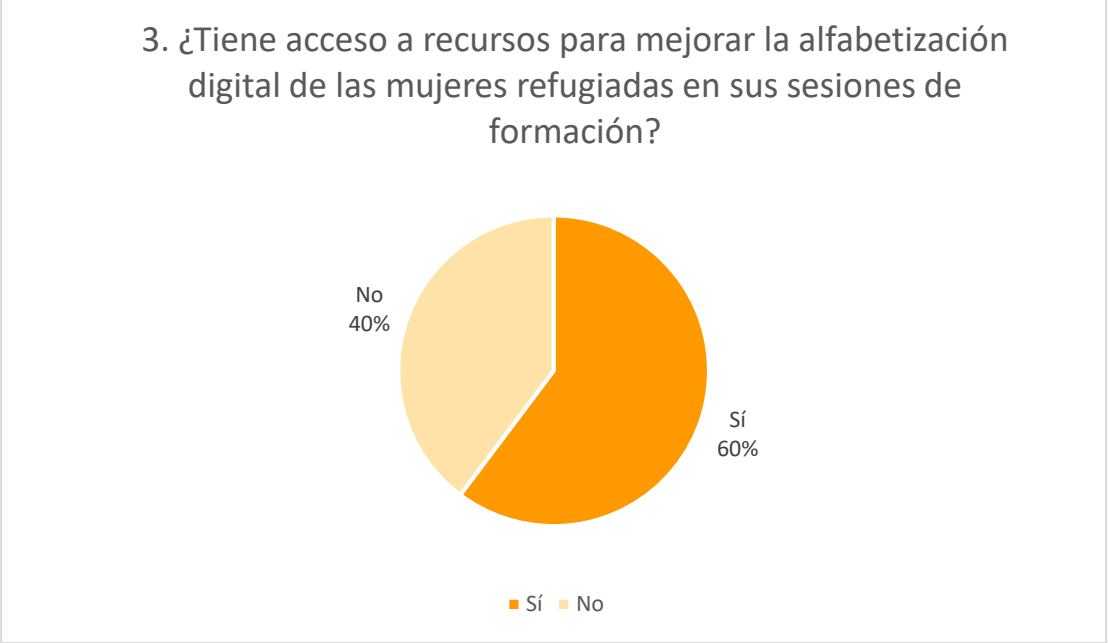


3. Acceso a recursos para mejorar la alfabetización digital

El gráfico circular revela que la mayoría de las personas participantes (60%) reconoce tener acceso a recursos para mejorar la alfabetización digital de las mujeres refugiadas en sus sesiones de formación. Mientras tanto, una minoría notable (40%) afirma carecer de tales recursos.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575



- **Diverso conjunto de herramientas digitales**: las participantes tienen acceso a diversos recursos digitales, como pizarras digitales, auriculares de RV, ordenadores, tabletas, gafas digitales, pizarras inteligentes, teléfonos móviles y dispositivos compatibles con la RV.
- **Amplia infraestructura digital**: la presencia de salas equipadas con ordenadores y pantallas digitales, así como acceso a Internet, indica una sólida configuración digital entre los socios.
- **Plataformas de aprendizaje en línea**: existen plataformas de uso común como Moodle y otros materiales y programas de formación específicos que apoyan las iniciativas de aprendizaje digital.
- **Recursos prácticos para el desarrollo de habilidades**: los participantes tienen acceso a programas de aprendizaje digital y talleres diseñados para desarrollar habilidades prácticas.
- **Desarrollo de habilidades digitales**: los programas dirigidos al desarrollo de habilidades digitales apuntan a un esfuerzo continuo por mejorar la alfabetización y competencia digitales de las participantes.

Los resultados reflejan un enfoque completo y diverso de la integración de herramientas y tecnologías digitales en los programas de formación. La disponibilidad de un conjunto diverso de recursos e infraestructuras digitales pone de relieve una base sólida para mejorar la alfabetización digital y poner en práctica experiencias de formación basadas en la tecnología. Las participantes están equipadas no sólo con el hardware y el software necesarios, sino también con plataformas y programas diseñados para desarrollar habilidades prácticas y mejorar la competencia digital.
Sin embargo, es esencial abordar cualquier discrepancia en la disponibilidad de recursos para garantizar oportunidades de formación equitativas entre todas las entidades socias.

4. Se necesita apoyo adicional para integrar la RV en la formación

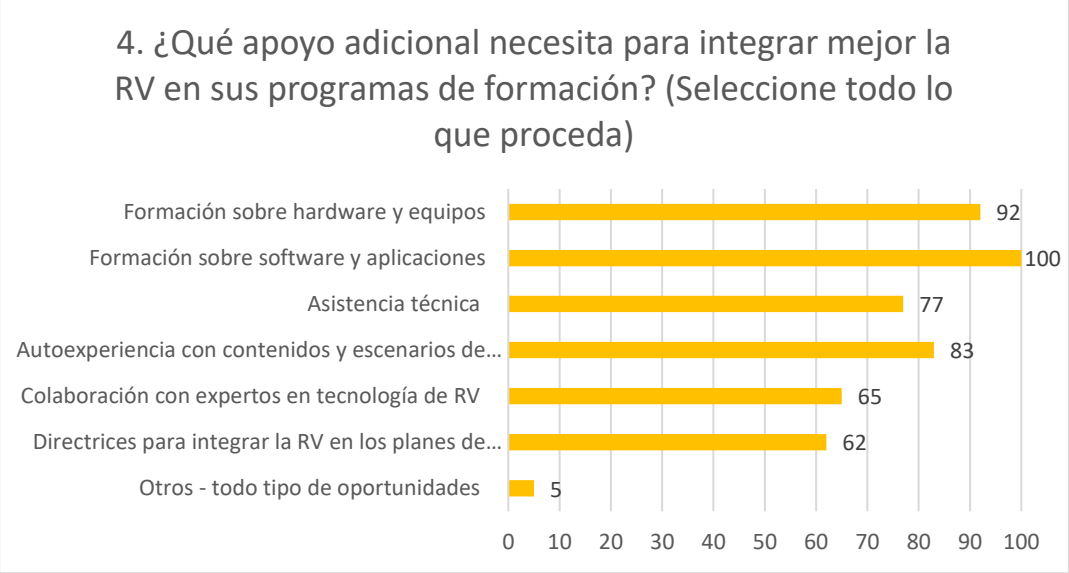
La necesidad de apoyo adicional para integrar eficazmente la RV en los programas de formación es evidente.

- **Formación en hardware y software:** un número significativo de personas encuestadas señala la necesidad de formación tanto en hardware como en software como en áreas de apoyo cruciales.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

- **Auto experiencia con la RV**: las personas participantes destacan la importancia de adquirir auto experiencia con los contenidos y escenarios de la RV.
- Apoyo técnico y directrices: muchas de las personas encuestadas necesitan apoyo técnico y directrices para integrar la RV en sus planes de estudios.
- **Colaboración con personas expertas**: las personas participantes buscan la colaboración con expertas/os en tecnología de RV.
- **Otras necesidades de apoyo**: un número menor de personas encuestadas menciona una gama diversa de necesidades de apoyo adicionales.



Los datos demuestran una clara prioridad entre las personas encuestadas por una formación completa sobre los aspectos de hardware y software de la tecnología de RV, así como oportunidades para la experiencia práctica. Esto pone de relieve la importancia de dotar al personal de formación de los conocimientos y la familiaridad necesarios para utilizar eficazmente la RV en sus programas. La demanda de apoyo técnico y directrices de integración subraya aún más la necesidad de una asistencia estructurada y de recursos que garanticen la perfecta incorporación de la RV a los planes de estudios.

El deseo de colaborar con expertas/os en RV indica que se aprecia el valor que puede aportar la experiencia externa para mejorar los programas de formación en RV. El número relativamente bajo de respuestas sobre otras necesidades de apoyo sugiere que las personas encuestadas tienen necesidades específicas y centradas en el hardware, el software y el aprendizaje experimental.

Co-funded by the European Union

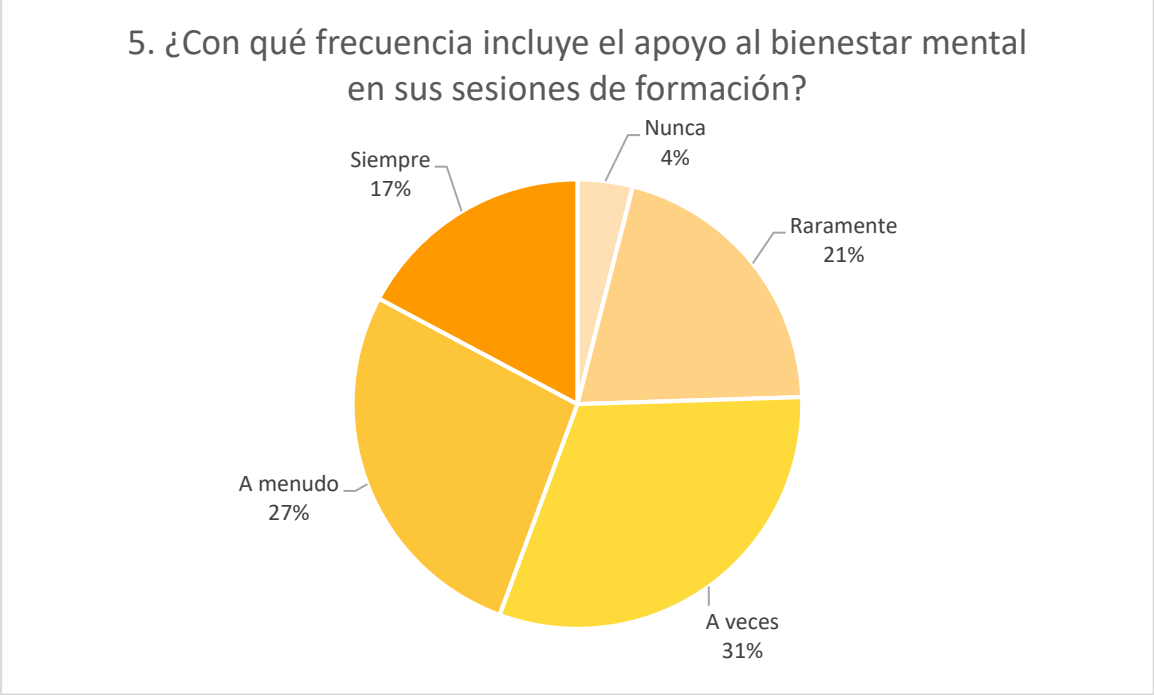
Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

PARTE 2 - Bienestar mental y sensibilidad cultural

5. Integración del apoyo al bienestar mental en la formación

La distribución sugiere un enfoque variado a la hora de incorporar el apoyo al bienestar mental. En particular, un **44% de las personas encuestadas lo incluyen a menudo o siempre**, lo que indica un énfasis significativo en algunos programas de formación. Sin embargo, un **notable 25% lo incluye rara vez o nunca**. Casi una cuarta parte de las personas encuestadas carece de un apoyo coherente en materia de bienestar mental, lo que apunta a un área que debe abordarse. La mayor parte, **el 31%, selecciona "a veces", lo que** apunta a una incorporación esporádica de iniciativas de bienestar mental. Esto sugiere que, si bien existe apoyo, éste es inconsistente.

Encontrar estrategias para que el apoyo al bienestar mental sea un elemento más habitual podría ser beneficioso.



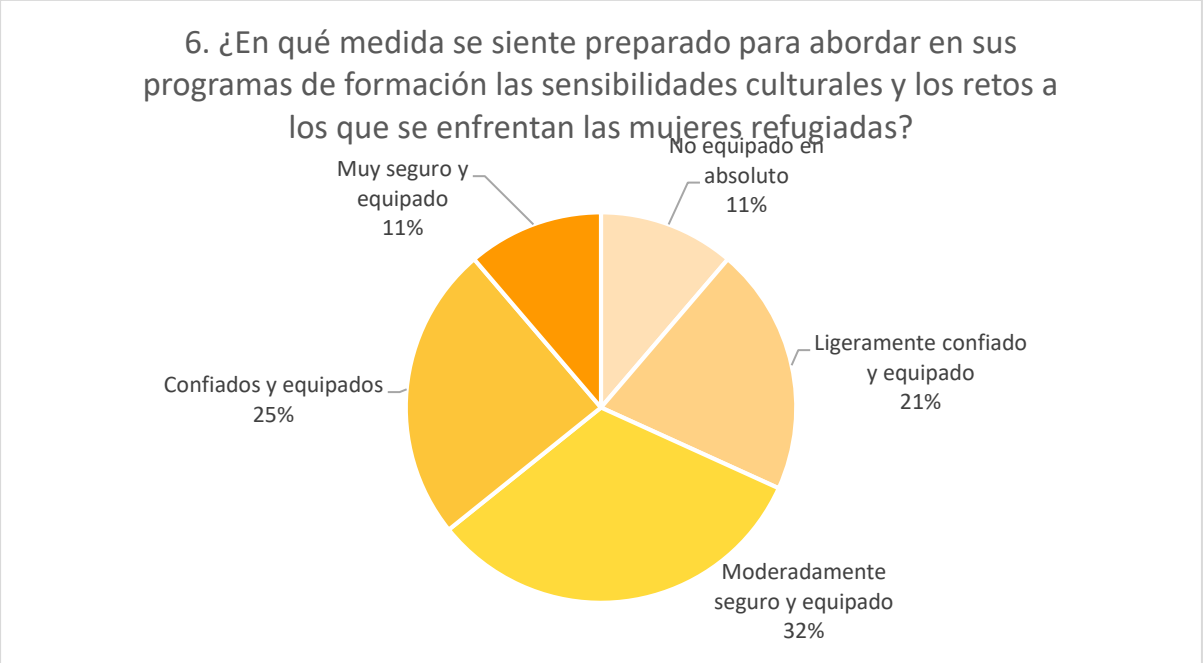
6. Confianza del personal de formación para abordar las sensibilidades culturales

En conjunto, el 36% de las respuestas (Muy confiada/o y equipada/o y Confiada/o y equipada/o) reflejan un número considerable de personas encuestadas que están preparadas/os para afrontar estos retos específicos**. El mayor segmento, el 32%, de las personas encuestadas se siente "Moderadamente confiada/o y equipada/o", lo** que sugiere que un nivel moderado de preparación es el más común entre las personas encuestadas. El total combinado de 32% para **"Ligeramente segura/o y preparada/o" (21%)** y **"Nada preparada/o" (11%)** indica que casi un tercio de las personas encuestadas considera que carece de preparación suficiente para afrontar estos retos culturales.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

Aumentar los niveles de confianza de quienes están menos equipadas/os podría mejorar la eficacia general y la inclusividad de los programas de formación para mujeres refugiadas.



7. Formación formal en métodos de enseñanza basados en el trauma

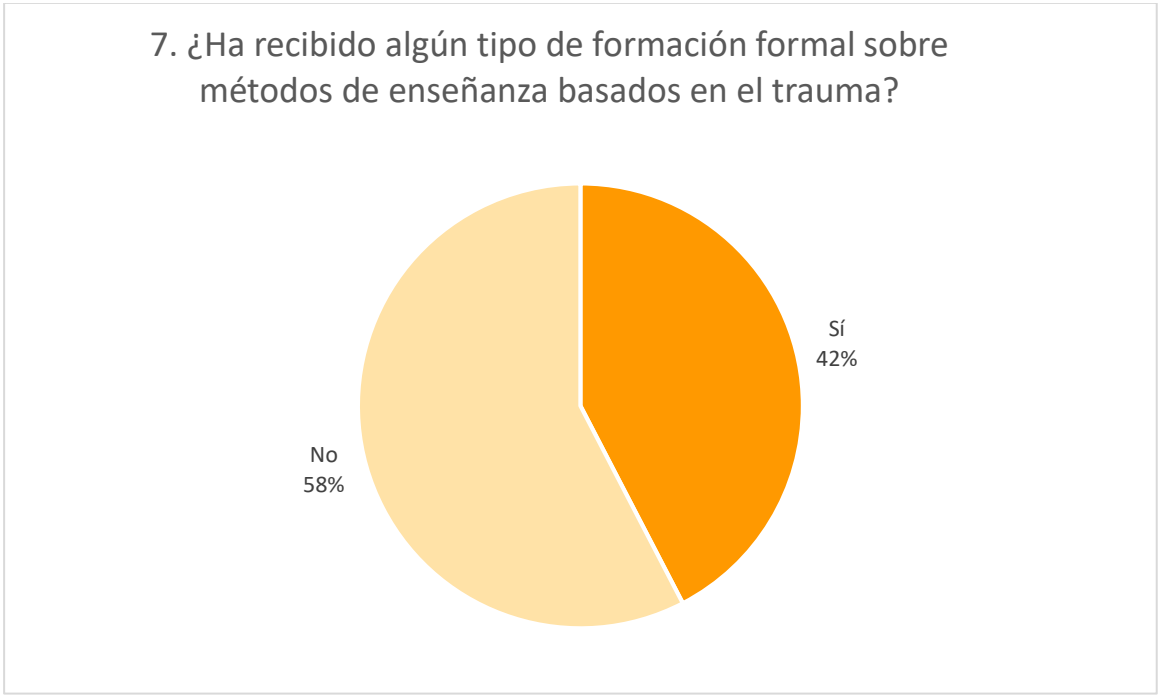
Sólo el 42% de las personas encuestadas ha recibido formación formal sobre métodos de enseñanza informados por el trauma. Esto pone de manifiesto una importante brecha en la educación formal en este ámbito.

Quienes han recibido formación poseen un abanico diverso de cualificaciones, desde distintos títulos académicos hasta talleres y técnicas específicas. Esta variedad sugiere la existencia de un rico acervo de conocimientos y competencias entre las personas encuestadas formadas.

Dado el **elevado porcentaje (58%) que carece de formación formal**, existe una clara oportunidad para desarrollar y aplicar programas de formación más estructurados centrados en métodos de enseñanza informados por el trauma.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575



Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

PARTE 3 - Desarrollo de habilidades cognitivas

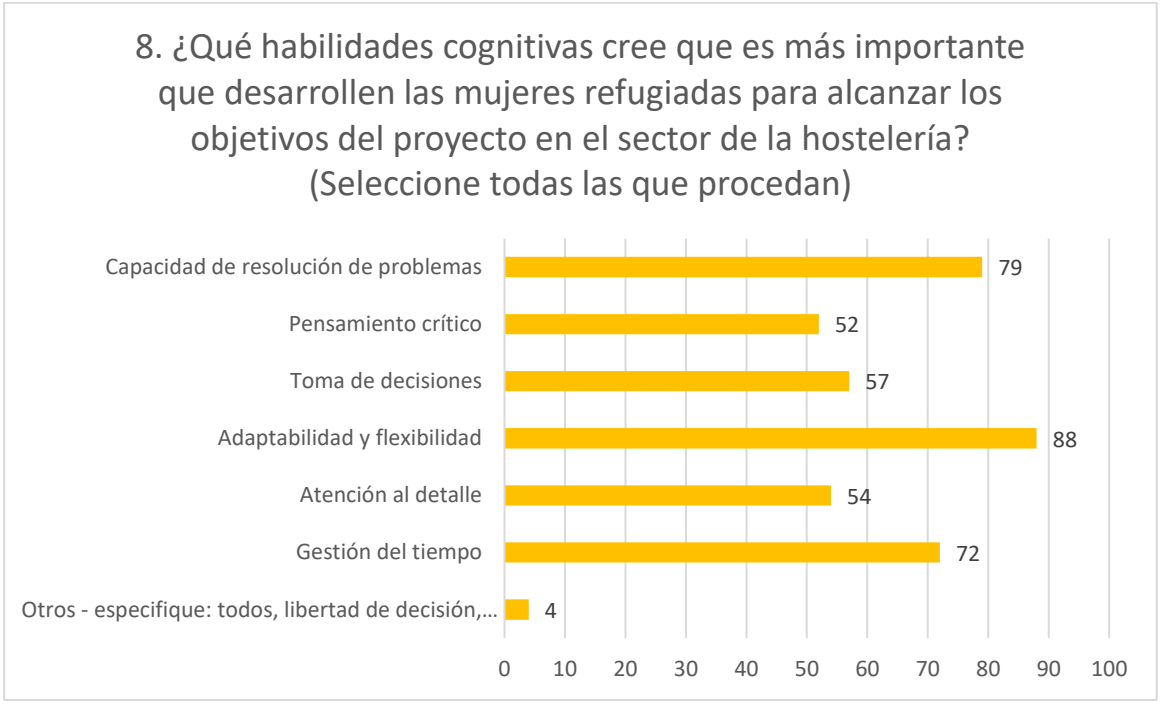
8.

A) Competencias cognitivas más importantes para las mujeres refugiadas en el sector de la hostelería

Las capacidades que las personas encuestadas consideran más importantes para las mujeres refugiadas son **la adaptabilidad y la flexibilidad** (88 respuestas) y **la capacidad de resolución de problemas** (79 respuestas). La gestión del tiempo también ocupa un lugar destacado.

La **toma de decisiones**, el **pensamiento crítico** y la atención a los detalles se consideran aptitudes esenciales para mantener la calidad y las normas en los servicios del sector hotelero.

La categoría "Otros" recibió 4 respuestas, lo que sugiere que, aunque otras capacidades cognitivas son esenciales, algunas personas encuestadas también hacen hincapié en la necesidad de sensibilidad cultural y autonomía.



B) Habilidades específicas dentro de las categorías cognitivas críticas

Las respuestas hacen hincapié en la necesidad de una amplia gama de competencias, como la atención al detalle, la adaptabilidad, la gestión del tiempo, la resolución de problemas, la comunicación y la sensibilidad cultural, para hacer frente a los diversos retos del sector hotelero. La atención se centra tanto en las competencias técnicas como en las personales necesarias para una interacción y una prestación de servicios eficaces en este entorno dinámico.

- **Atención al detalle**: realizar tareas con precisión, como asegurarse de que las habitaciones se limpian con un alto nivel de calidad o de que los pedidos se preparan con precisión; fijarse en los pequeños detalles que mejoran la experiencia de los y las huéspedes.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

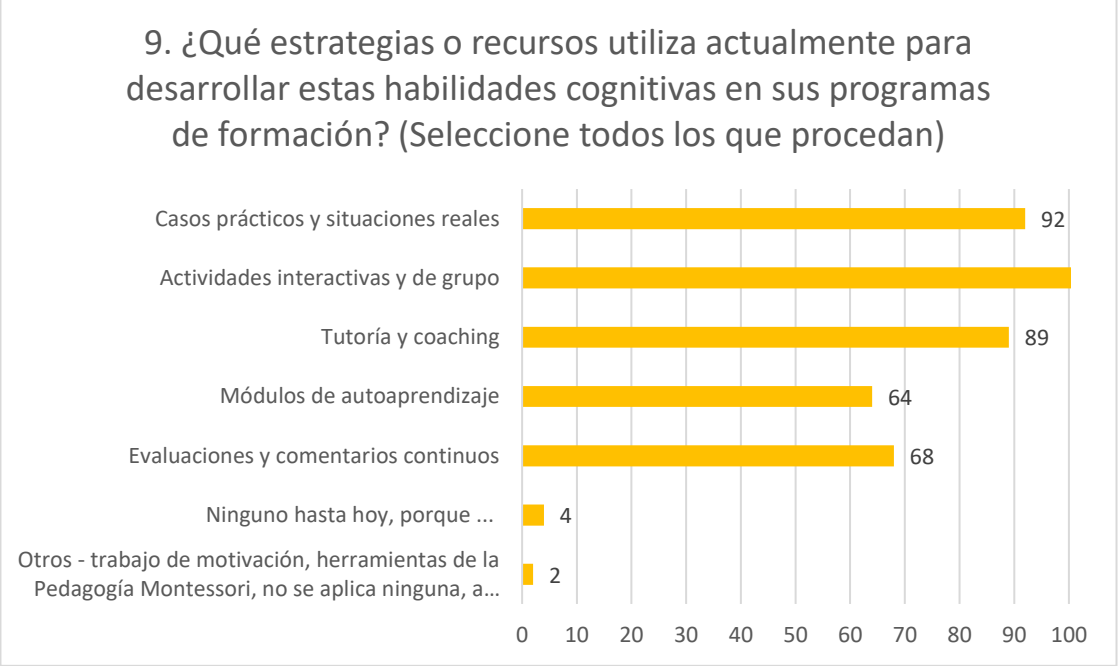
- **Toma de decisiones:** encontrar soluciones o tomar decisiones de forma planificada y sistemática para satisfacer las expectativas del cliente; evaluar situaciones y tomar decisiones informadas y oportunas para abordar necesidades inmediatas o mejorar procesos, equilibrar prioridades contrapuestas en escenarios de alta presión manteniendo la calidad del servicio.
- **Adaptabilidad y flexibilidad:** capacidad para adaptarse rápidamente a nuevos métodos de trabajo, horarios o requisitos de los y las huéspedes; responder con rapidez y eficacia a los cambios y a las peticiones de los y las huéspedes, reaccionar con calma y eficacia ante situaciones inesperadas, como peticiones de última hora de los huéspedes o cambios de planes.
- **Gestión del tiempo:** gestionar eficazmente las tareas y establecer prioridades entre ellas para garantizar que todas las responsabilidades se cumplan a tiempo; planificar los horarios de trabajo para gestionar los periodos punta y las cargas de trabajo elevadas de forma estructurada; ser puntual es crucial debido a los frecuentes problemas de horarios entre las personas refugiadas.
- **Resolución de problemas:** identificar y resolver problemas de forma independiente para garantizar la satisfacción del cliente; desarrollar soluciones alternativas para retos imprevistos a fin de garantizar el buen funcionamiento; ser capaz de resolver eficazmente las quejas de clientes o los fallos técnicos.
- **Sensibilidad e integración cultural:** integrarse en el lugar de trabajo tratando eficazmente las diferentes culturas y estilos de trabajo de compañeras/os y clientes; comprender y respetar las diferencias culturales entre clientes y compañeras/os; desenvolverse en diversos entornos sociales y profesionales para fomentar la inclusión y el entendimiento mutuo.
- **Habilidades de comunicación:** transmitir instrucciones con claridad y responder a las preguntas de los y las clientes; desarrollar la capacidad de dar y entender instrucciones con claridad, lo que es vital en el sector hotelero; utilizar la comunicación verbal y no verbal para crear interacciones positivas con clientes y compañeras/os de trabajo.
- **Autoconfianza y asertividad:** conocer y respetar los propios derechos y tener confianza en las interacciones.

9. Estrategias y recursos para el desarrollo de habilidades cognitivas

Las actividades interactivas y en grupo, con 102 respuestas, destacan la importancia de los entornos de aprendizaje colaborativo. Con **92 respuestas, los estudios de casos y las situaciones reales** ponen de manifiesto el valor de las experiencias prácticas de aprendizaje. **La tutoría y el coaching, con 89 respuestas**, subrayan la necesidad de orientación y apoyo personal en el desarrollo de habilidades. Los módulos de autoaprendizaje, utilizados por 64 de las personas encuestadas, indican un aprecio significativo por las opciones de aprendizaje flexibles e individuales, mientras que las evaluaciones continuas y la retroalimentación, con 68 respuestas, subrayan la importancia de la evaluación y la orientación continuas. El uso mínimo de la opción "Ninguno hasta hoy, porque...", con 4 respuestas, junto con las categorías "Otros", que recibieron sólo 2 respuestas, sugiere que la mayoría de las personas encuestadas confían en estrategias y recursos establecidos.

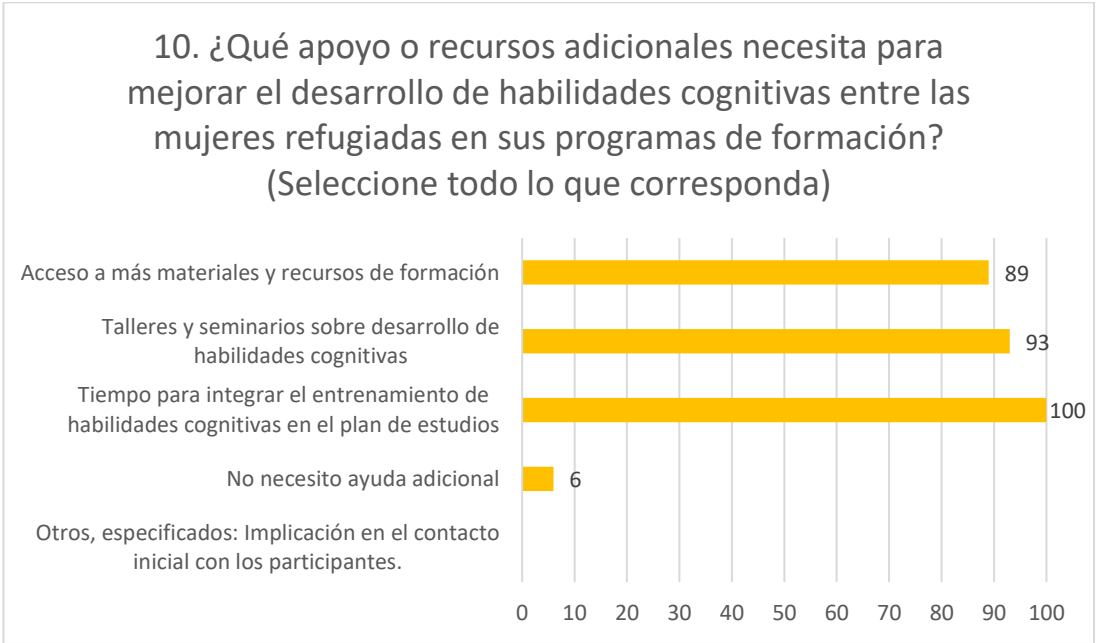
Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575



10. Apoyo o recursos adicionales necesarios

El mayor número de respuestas **(100) fue para "Tiempo para integrar el entrenamiento de habilidades cognitivas en el plan de estudios",** destacando la necesidad de dedicar tiempo para incorporar eficazmente estas habilidades. Un número significativo de respuestas **(93) fue para "Talleres y seminarios sobre el desarrollo de habilidades cognitivas", lo** que indica una fuerte preferencia por un apoyo educativo estructurado. **El "Acceso a más materiales y recursos de formación" también recibió un elevado número de respuestas (89)**, lo que subraya la necesidad de materiales de aprendizaje adicionales para mejorar los programas de formación. Sólo 6 respuestas indicaron que no se necesita apoyo adicional, lo que sugiere que la mayoría de las personas encuestadas sí siente la necesidad de más recursos y apoyo. Estos resultados subrayan la importante demanda de más tiempo, recursos y apoyo educativo para mejorar el desarrollo de habilidades cognitivas entre las mujeres refugiadas.



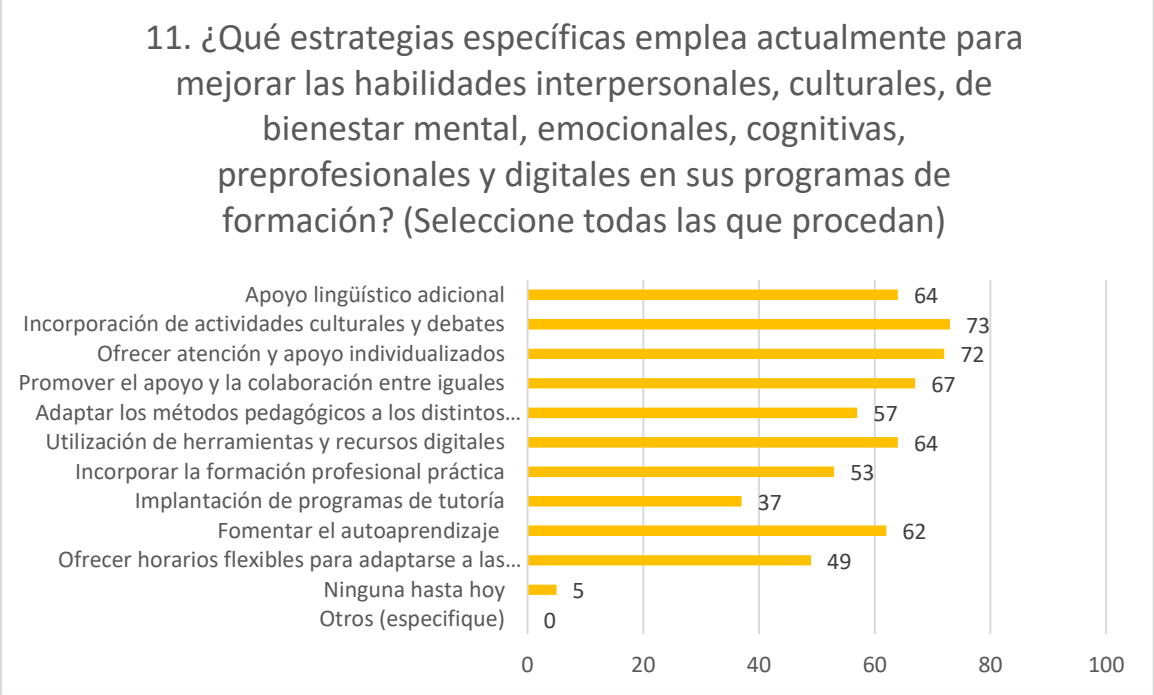
Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

PARTE 4 - Métodos/prácticas actuales y necesidades de desarrollo

11. Estrategias empleadas para mejorar diversas destrezas

El gráfico demuestra que la estrategia empleada con más frecuencia es la **incorporación de actividades y debates culturales**, con 73 respuestas, lo que pone de relieve la importancia de fomentar la comprensión cultural. Ofrecer **atención y apoyo individualizados** es igualmente significativo, con 72 respuestas, lo que significa la necesidad de un apoyo adaptado a cada participante. **El apoyo lingüístico adicional y la utilización de herramientas y recursos digitales** obtuvieron 64 respuestas, lo que subraya la importancia del dominio de la lengua y la alfabetización digital. **Promover el apoyo y la colaboración entre compañeras** también resultó muy popular, con 67 respuestas, lo que demuestra el valor del esfuerzo colectivo y el trabajo en equipo. **La adaptación de los métodos de enseñanza a los diferentes estilos de aprendizaje**, con 57 respuestas, ilustra la necesidad de enfoques pedagógicos flexibles, mientras que el fomento del aprendizaje a ritmo propio reunió 62 respuestas, lo que refleja una preferencia por el aprendizaje individualizado. **La incorporación de formación profesional práctica** (53 respuestas) y la implantación de programas de tutoría (37 respuestas) muestran el valor de la formación práctica y el aprendizaje guiado. **Ofrecer horarios flexibles para adaptarse a las distintas necesidades** recibió 49 respuestas, lo que subraya la importancia de los horarios adaptables para una formación eficaz. Las opciones "Ninguna hasta la fecha" y "Otras" tuvieron un mínimo de respuestas, lo que sugiere que la mayoría de las personas encuestadas ya tienen estrategias bien establecidas.



Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

12. Necesidades de desarrollo de competencias

A) Competencias clave que deben desarrollarse

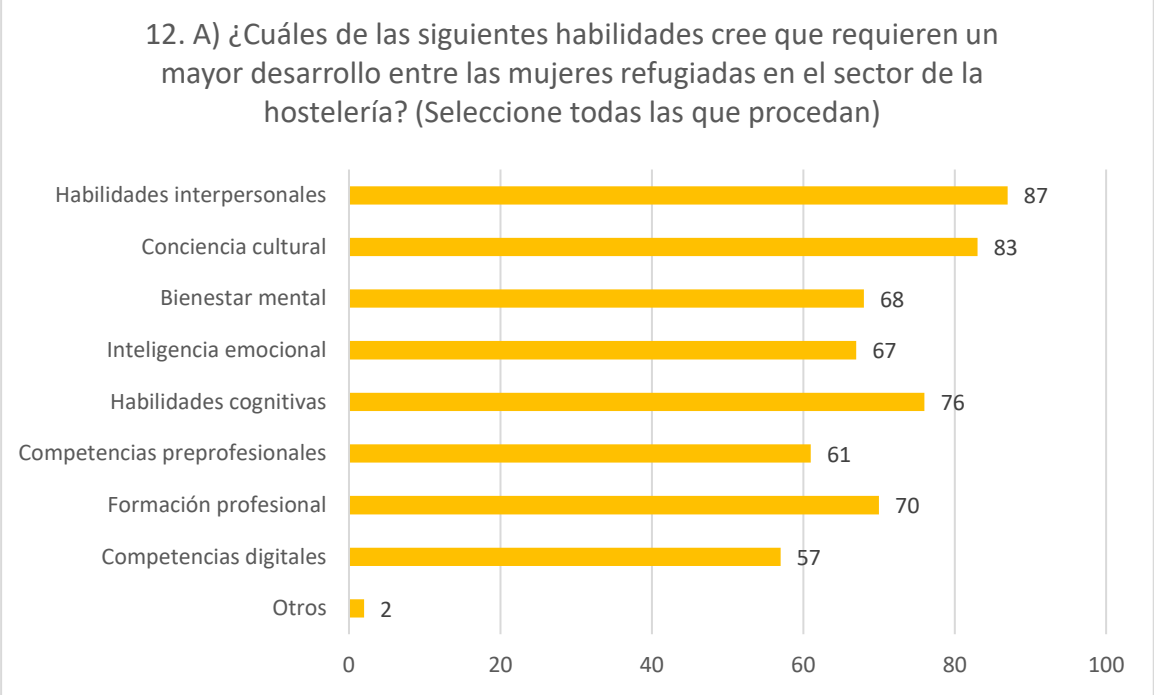
Las **habilidades interpersonales** como el área más crítica, con 87 respuestas, haciendo hincapié en la necesidad de una comunicación eficaz, el trabajo en equipo y la creación de relaciones dentro del sector hotelero. **Conciencia cultural**, con 83 respuestas, esta habilidad es crucial para comprender y respetar los diversos orígenes de colegas y huéspedes, promover la inclusividad y mejorar la calidad del servicio. **Habilidades cognitivas**, con 76 respuestas, destaca la importancia de la resolución de problemas, la toma de decisiones y el pensamiento crítico en entornos de trabajo dinámicos. Las **aptitudes profesionales**, con 70 respuestas, hacen hincapié en las aptitudes prácticas y específicas del puesto de trabajo, esenciales para realizar las tareas con eficacia y cumplir las normas del sector. **Bienestar mental** con 68 respuestas, que ilustran la necesidad de apoyar la resiliencia emocional y gestionar el estrés para garantizar el bienestar general en el lugar de trabajo. **Inteligencia Emocional** con 67 respuestas, destacando la importancia de la empatía, el autoconocimiento y la gestión eficaz de las relaciones interpersonales. **Habilidades preprofesionales**, con 61 respuestas, que indican la necesidad de competencias básicas que preparen a las personas para la formación profesional y el empleo. **Habilidades digitales** recibió 57 respuestas, lo que subraya la importancia de la alfabetización digital en el entorno laboral actual impulsado por la tecnología. **Otras competencias** con 2 respuestas sugieren algunas competencias específicas, pero menos citadas.

Información clave:

- **Las habilidades interpersonales y la conciencia cultural** se consideran las áreas más cruciales para el desarrollo, destacando la importancia de la comunicación eficaz y la sensibilidad cultural en el sector hotelero.
- **Las aptitudes cognitivas y profesionales** también se valoran mucho, lo que indica la necesidad de una gran capacidad de resolución de problemas y competencias específicas para el trabajo.
- **El bienestar mental y la inteligencia emocional** son esenciales para crear una plantilla solidaria y emocionalmente resistente.
- **Las competencias preprofesionales y digitales** desempeñan un papel fundamental en la preparación de las personas para el éxito laboral en una industria cada vez más digitalizada.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575



B) Explicación de las competencias clave que deben desarrollarse

Cuando se les preguntó por las competencias que requerían un mayor desarrollo, las personas encuestadas destacaron las siguientes:

Orientación al servicio y competencias profesionales:

- **Orientación al servicio:** ofrecer un servicio de alta calidad es esencial para las funciones de cara al cliente, garantizando la satisfacción de las y los huéspedes.
- **Pensamiento independiente:** fomenta la resolución de problemas y la eficacia en diversas tareas.
- **Aplicaciones prácticas:** la formación práctica en situaciones reales mejora la preparación para el empleo.
- **Flexibilidad y versatilidad:** adaptarse a diversas funciones y tareas dentro de la hostelería es importante para los entornos de trabajo dinámicos.
- **Habilidades específicas:** la competencia en el servicio de comidas, recepción y limpieza garantiza un rendimiento eficaz en las funciones clave de la hostelería.

Bienestar emocional y mental:

- **Inteligencia emocional:** comprender y responder a las necesidades de los y las clientes ayuda a ofrecer alternativas adecuadas.
- **Comprensión cultural:** ayuda a las personas empleadas a desenvolverse en diferentes normas sociales y expectativas de las y los clientes.
- **Bienestar mental:** contribuye a la motivación, el compromiso y el rendimiento general en el trabajo.
- **Resiliencia**: ayuda a las personas a afrontar el estrés y los retos en entornos laborales exigentes.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

Capacidades cognitivas y de aprendizaje:

- **Habilidades cognitivas:** las habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas y toma de decisiones son esenciales para las tareas y situaciones de la hostelería.
- **Aprendizaje continuo:** se hace hincapié en la formación continua y el desarrollo de competencias para el crecimiento profesional y la adaptabilidad.

Conciencia cultural y diversidad:

- **Competencia cultural**: comprender y respetar las diferencias culturales es vital para interactuar con huéspedes y compañeras/os.
- **Conocimiento de las costumbres locales: el** conocimiento de las tradiciones locales y las normas de hospitalidad ayuda a ofrecer servicios adaptados.
- **Comprensión de la diversidad: la** capacidad de trabajar eficazmente con un equipo y una clientela diversos garantiza entornos de trabajo integradores y armoniosos.

Habilidades de comunicación:

- **Habilidades interpersonales:** la comunicación eficaz con las y los clientes y las personas del equipo incluye señales verbales y no verbales, como el lenguaje corporal.
- **Dominio de idiomas:** superar las barreras y reducir los malentendidos garantiza un servicio de alta calidad y una comunicación clara.
- **Comunicación cultural:** la comunicación con personas de diversos orígenes culturales favorece la inclusión y la profesionalidad.
- **Trabajo en equipo y colaboración:** trabajar bien en equipo y mantener interacciones positivas con la plantilla fomenta una cultura de trabajo solidaria.

Alfabetización digital:

- **Competencias digitales:** navegar por plataformas de reservas, sistemas CRM y redes sociales es importante para la eficiencia de las operaciones.
- **Utilización de la tecnología**: el uso de software hotelero y de reservas agiliza las operaciones y mejora la experiencia de los y las huéspedes.

Habilidades profesionales:

- **Habilidades prácticas** como la limpieza de habitaciones, la gestión de la recepción y la asistencia en la cocina son fundamentales para cumplir las normas específicas del sector.

Importancia para el sector hotelero: el desarrollo de estas competencias garantiza que las mujeres refugiadas estén bien preparadas para cumplir las expectativas del sector de la hostelería, lo que conduce a una integración y un crecimiento profesionales satisfactorios. El enfoque en la orientación al servicio, la inteligencia emocional, el bienestar mental, las capacidades cognitivas, la competencia cultural, la comunicación, la alfabetización digital y las

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

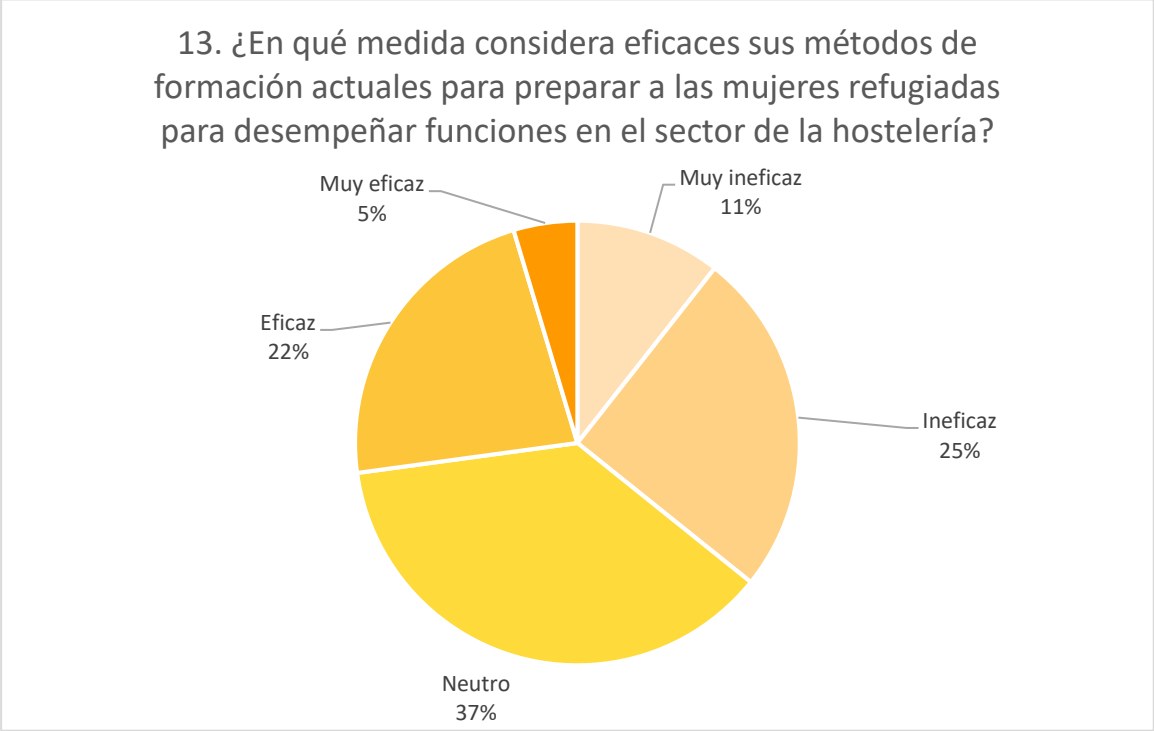
competencias profesionales mejora colectivamente la eficacia general y la inclusividad de los programas de formación.

13. Eficacia de los métodos de formación actuales

En cuanto a la eficacia de los métodos de formación actuales para preparar a las mujeres refugiadas para las funciones del sector hotelero:

La mayoría de las personas encuestadas considera que sus métodos de formación actuales tienen **una eficacia neutra (37%)**, lo que indica que, aunque la formación es algo beneficiosa, puede mejorarse. Sin embargo, los resultados muestran que una parte significativa de las personas encuestadas considera que la formación **es eficaz (22% de respuestas)** o **muy eficaz (5%)**, lo que demuestra que algunos elementos de la formación funcionan bien.

Por otra parte, un número notable de personas encuestadas califica los métodos de **ineficaces (25%)** o **muy ineficaces (11%)**, lo que pone de relieve las áreas en las que los programas de formación pueden estar quedándose cortos. Esta disparidad sugiere la necesidad de evaluar y mejorar la coherencia de los programas de formación para garantizar una mayor eficacia.



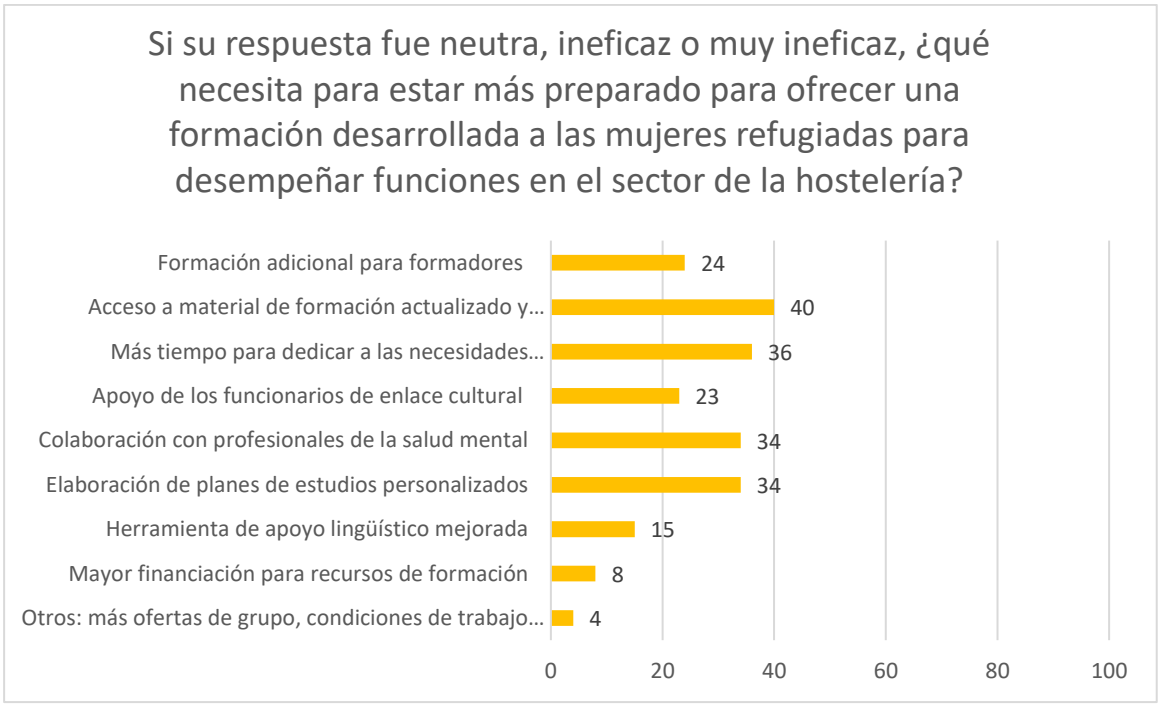
En respuesta a las necesidades para mejorar la eficacia de la formación, la necesidad más frecuentemente seleccionada fue el **acceso a materiales de formación actualizados y pertinentes**, con 40 respuestas, lo que refleja una fuerte demanda de materiales actuales y pertinentes. El alumnado también requiere más tiempo **dedicado a las necesidades individuales de formación** (36 respuestas), lo que indica que las personas formadoras consideran necesaria una atención más individualizada.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

Además, la **colaboración con profesionales de la salud mental** y el **desarrollo de un plan de estudios personalizado** recibieron 34 respuestas, lo que pone de manifiesto la importancia del apoyo a la salud mental y de los programas de formación adaptados. **La formación adicional para personal de formación** obtuvo 24 respuestas, lo que demuestra la necesidad de un mayor desarrollo profesional. **El apoyo del personal de enlace cultural** obtuvo 23 respuestas, lo que indica la necesidad de mediación cultural. También se destacaron **las herramientas de apoyo lingüístico mejoradas** (15 respuestas), lo que señala la importancia de la asistencia lingüística. **El aumento de la financiación para recursos de formación** y **otros** (como más ofertas de grupo) recibieron 8 y 4 respuestas respectivamente, lo que demuestra que, aunque se mencionan con menos frecuencia, algunas personas encuestadas siguen considerándolos importantes.

Este análisis sugiere que las principales áreas de mejora residen en proporcionar materiales de formación actualizados, dedicar más tiempo a las necesidades individuales, colaborar con profesionales de la salud mental y personalizar el plan de estudios. Estas áreas podrían mejorar significativamente la eficacia de los programas de formación para mujeres refugiadas en funciones del sector hotelero.



Comentarios y sugerencias adicionales

Las personas participantes aportaron valiosos comentarios y sugerencias para seguir mejorando los programas de formación. Una observación significativa es la **falta de tecnología de Realidad Virtual (RV**) en los cursos actuales, ya que no se dispone de recursos de hardware y software. Esto pone de relieve un área potencial para el avance tecnológico en las ofertas de formación.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

La formación práctica fue un tema recurrente, con la recomendación de incorporar simulaciones de procesos de trabajo reales y talleres centrados en la comunicación intercultural. Estos métodos ayudarían a preparar mejor a las participantes para los retos específicos del día a día en el sector de la hostelería. También se sugirieron **programas de tutoría**, con el objetivo de proporcionar orientación y apoyo personalizados a las mujeres refugiadas, facilitando su integración laboral. Se hizo hincapié en la importancia del **acceso a recursos digitales** y **cursos de idiomas adaptados con contenidos específicos del sector**, reconociendo que estas herramientas pueden ayudar significativamente al desarrollo profesional y la integración. Ofrecer cursos de idiomas que sean directamente relevantes para el sector de la hostelería podría marcar una diferencia considerable en la empleabilidad y el rendimiento laboral de las participantes.

Estas sugerencias indican colectivamente la necesidad de enfoques de formación más prácticos, mejorados por la tecnología y personalizados para apoyar mejor a las mujeres refugiadas. Integrando estos elementos, el proyecto puede reforzarse aún más, proporcionando soluciones de formación más eficaces y completas.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

5. Conclusión y recomendación

Esta encuesta, realizada como parte del paquete de trabajo 2 del proyecto EmpowerHer, proporciona información esencial para apoyar el desarrollo de un kit de formación y materiales asociados para el personal profesional de la educación y formación profesional (FP). El paquete de trabajo 2 tiene como objetivo crear un kit de herramientas completo para los y las profesionales de la FP, centrado en el desarrollo de habilidades, la alfabetización digital, la integración de la RV, el apoyo al bienestar mental y la impartición de formación inclusiva.

Áreas clave de mejora

El análisis de las necesidades pone de relieve varias áreas críticas que requieren atención para mejorar la formación profesional-educativa de las mujeres refugiadas en el sector del hotelero. Surgieron varios temas comunes a todas las entidades socias:

Alfabetización digital e integración de la tecnología de RV:

- Muchas personas formadoras manifestaron **una comodidad moderada en el uso de herramientas digitales y tecnología de RV**, lo que indica importantes brechas en la formación sistemática y la disponibilidad de recursos.
- **La falta de acceso a dispositivos compatibles con la RV y a herramientas de alfabetización digital** pertinentes subraya la necesidad de programas de formación específicos para modernizar los métodos de enseñanza y ofrecer experiencias de aprendizaje inmersivas.

Bienestar mental y sensibilidad cultural: el apoyo a la salud mental se integra **de forma poco coherente en las sesiones de formación,** y las personas formadoras sólo están moderadamente preparadas para abordar las sensibilidades culturales y los retos relacionados con los traumas.

Desarrollo de habilidades cognitivas:

- **El pensamiento crítico, la resolución de problemas, la adaptabilidad y la flexibilidad** son esenciales para tener éxito en el sector de la hostelería. Sin embargo, las personas formadoras **suelen carecer de los recursos y el tiempo estructurado necesarios para integrar plenamente estas habilidades cognitivas** en sus programas.
- El desarrollo de **módulos de aprendizaje experimental** y de oportunidades de tutoría mejorará el desarrollo de las habilidades cognitivas.

Habilidades preprofesionales y profesionales:

- Es necesario un desarrollo exhaustivo de las competencias preprofesionales y profesionales para preparar a las personas participantes para funciones específicas en el sector de la hostelería, como la limpieza, la asistencia en cocina, la gestión de existencias y las operaciones de recepción.
- **Los talleres estructurados y la formación profesional práctica** proporcionarán la experiencia práctica necesaria para la preparación para el empleo.

Métodos y materiales de formación:

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

- Los métodos de formación actuales suelen calificarse **de neutros a ineficaces**, lo que pone de relieve la necesidad de recursos actualizados, más tiempo de formación individualizada y **apoyo profesional, como enlaces culturales y profesionales de la salud mental**.
- Los materiales de formación actualizados y diversificados, las **actividades interactivas en grupo y los mecanismos de retroalimentación** continua fomentarán la colaboración, el aprendizaje entre iguales y el desarrollo eficaz de competencias.

Orientaciones para futuras iniciativas de formación

Para desarrollar un sólido conjunto de herramientas de formación, las futuras iniciativas de formación en el marco del proyecto EmpowerHer deberían centrarse en las siguientes áreas clave:

1. **Mejorar la competencia digital**: poner en marcha programas de formación específicos para **mejorar la competencia digital y familiarizar a las personas formadoras con la tecnología de RV**. Garantizar un **acceso equitativo a los recursos digitales, incluidos los dispositivos compatibles con la RV y la conectividad a internet**, para crear experiencias de aprendizaje inmersivas y atractivas.
2. **Fortalecer el bienestar mental y la formación en sensibilidad cultural:** proporcionar **formación** formal **en métodos de enseñanza informados por el trauma** para apoyar las necesidades de salud mental de las mujeres refugiadas. Facilitar **talleres centrados en la concienciación cultural y los retos específicos** a los que se enfrentan las mujeres refugiadas para fomentar un entorno de aprendizaje inclusivo y solidario.
3. **Centrarse en el desarrollo de habilidades cognitivas y profesionales:** diseñar módulos de aprendizaje experimental **centrados en la resolución de problemas, la adaptabilidad y la toma de decisiones**. Incorporar **formación profesional práctica** en funciones específicas del sector hotelero, como la limpieza, la asistencia en cocina y las operaciones de recepción, para garantizar que las personas participantes estén bien preparadas para los requisitos específicos del puesto de trabajo.
4. **Mejorar los métodos de formación:** actualizar y diversificar los materiales de formación para **reflejar las demandas actuales del sector hotelero**. Fomentar **las actividades interactivas en grupo y** los módulos de **aprendizaje a ritmo propio** para promover la colaboración y el aprendizaje individual.

Recomendaciones

Basándose en el análisis, se proponen las siguientes recomendaciones para abordar las necesidades identificadas y promover los objetivos del Paquete de Trabajo 2:

1. **Proporcionar formación y recursos adicionales a las personas formadoras:**
    - Invertir en el desarrollo profesional continuo centrado en la alfabetización digital, la enseñanza informada sobre traumas y la sensibilidad cultural.
    - Garantizar que las personas formadoras tengan acceso a materiales de formación actualizados y pertinentes para mejorar sus métodos de enseñanza.
    - Adoptar un enfoque adaptado y holístico, personalizando los programas de formación para atender las necesidades específicas de las mujeres refugiadas,

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

integrando las capacidades cognitivas, interpersonales y profesionales con la sensibilidad cultural y el apoyo al bienestar mental.

2. **Fomentar la colaboración con las personas profesionales de la salud mental y abordar los retos culturales:**

   - Desarrollar asociaciones con profesionales de la salud mental y enlaces culturales para mejorar la calidad de los programas de formación.
   - Abordar los retos culturales contratando a personas expertas para facilitar la comprensión y apoyar la transición de las mujeres refugiadas de la formación al empleo.
   - Aplicar un enfoque global que aborde la salud mental y los retos culturales para garantizar un entorno de aprendizaje solidario e integrador.

3. **Integrar tecnologías digitales y de RV avanzadas:**

   - Buscar oportunidades para incorporar tecnologías digitales y de RV avanzadas a los programas de formación.
   - Aproveche estas tecnologías para crear experiencias de aprendizaje inmersivas y prácticas que simulen situaciones del mundo real en el sector hotelero.
   - Garantizar un enfoque holístico proporcionando un acceso equitativo a los recursos digitales e incluyendo módulos de formación adaptados que familiaricen tanto a las personas formadoras como a las personas participantes con el uso de las herramientas digitales y de RV.

Mediante la adopción de estas estrategias adaptadas, holísticas y globales, el proyecto EmpowerHer desarrollará un sólido conjunto de herramientas de formación que dotará a las personas profesionales de la FP de las herramientas y habilidades necesarias para apoyar eficazmente a las mujeres refugiadas. Este enfoque mejorará la calidad de la formación profesional, empoderando a las mujeres refugiadas para que tengan éxito en los puestos del sector hotelero y logren una integración profesional significativa.

Conclusión

Al abordar las necesidades identificadas y aplicar estas estrategias, el proyecto EmpowerHer pretende desarrollar un conjunto completo de herramientas de formación que dote a las personas profesionales de la FP de las herramientas y habilidades necesarias para apoyar eficazmente a las mujeres refugiadas. Este enfoque holístico mejorará la calidad de la formación profesional, capacitando a las mujeres refugiadas para tener éxito profesionalmente y lograr una integración significativa en el sector hotelero en el mercado laboral europeo.

Abordar estas áreas críticas y aplicar las estrategias recomendadas mejorará significativamente los programas de formación profesional, proporcionando un mejor apoyo a las mujeres refugiadas. Estas mejoras no sólo elevarán la calidad de la formación, sino que también formarán a las participantes, fomentando su éxito profesional y su integración en el

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

sector hotelero. Las conclusiones y recomendaciones de esta encuesta constituirán la base para el desarrollo del Kit de Formación en el marco del Paquete de Trabajo 2, garantizando que las futuras iniciativas de formación se adapten a los desafíos únicos a los que se enfrentan las mujeres refugiadas.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

6. Anexo

WP2 - CUESTIONARIO DE ANÁLISIS DE NECESIDADES

Gracias por participar en la encuesta de análisis de necesidades del proyecto EmpowerHer. Esta encuesta tiene como objetivo recoger información sobre su experiencia de trabajo, habilidades y el apoyo que necesita para formar y empoderar eficazmente a las mujeres refugiadas en el sector hotelero.

Sus respuestas contribuirán al desarrollo de un conjunto de herramientas que mejorarán los programas de formación y responderán mejor a las necesidades tanto del personal de formación como de las alumnas. Su participación es crucial para ayudarnos a crear soluciones de formación útiles y relevantes.

PARTE 1 - Habilidades digitales y de RV

1. ¿Hasta qué punto se siente con seguridad incorporando herramientas digitales y tecnología (incluida la RV) en sus sesiones de formación?

1. Ninguna seguridad
2. Con alguna seguridad
3. Con moderada seguridad
4. Con seguridad
5. Con mucha seguridad

2. En una escala de 1 a 5, ¿qué grado de confianza tiene en el uso de la tecnología de RV con fines de formación?

1. Sin ninguna confianza
2. Con algo de confianza
3. Con confianza moderada
4. Con confianza
5. Con mucha confianza

3. ¿Tiene acceso a recursos para mejorar la alfabetización digital de las mujeres refugiadas en sus sesiones de formación?

- Sí
- No
- En caso afirmativo, especifíquelos: ...

4. ¿Qué apoyo adicional necesita para integrar mejor la RV en sus programas de formación? (Seleccione todo lo que corresponda)

- Formación sobre hardware y equipos
- Formación sobre software y aplicaciones
- Asistencia técnica
- Experiencia personal con contenidos y escenarios de RV
- Colaboración con expertos en tecnología de RV
- Directrices para integrar la RV en los planes de estudios
- Otros (especifique):

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

PARTE 2 - Bienestar mental y sensibilidad cultural

1. **¿Con qué frecuencia incluye el apoyo al bienestar mental en sus sesiones de formación?**

   - Siempre
   - A menudo
   - A veces
   - Raramente
   - Nunca

2. **¿En qué medida se siente con preparación para abordar en sus programas de formación las sensibilidades culturales y los retos a los que se enfrentan las mujeres refugiadas?**

   1. Sin preparación en absoluto
   2. Con una ligera preparación
   3. Con moderada preparación
   4. Con confianza y preparación
   5. Con mucha confianza y preparación

3. **¿Ha recibido algún tipo de formación formal sobre métodos de enseñanza basados en el trauma?**

   - Sí
   - No
   - En caso afirmativo, especifique:

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

PARTE 3 - Desarrollo de habilidades cognitivas

4. A) ¿Qué habilidades cognitivas cree que es más importante que desarrollen las mujeres refugiadas para alcanzar los objetivos del proyecto en el sector hotelero? (Seleccione todas las que procedan)

- Capacidad de resolución de problemas
- Pensamiento crítico
- Toma de decisiones
- Adaptabilidad y flexibilidad
- Atención al detalle
- Gestión del tiempo
- Otros (especifique)

B) Explique qué competencias específicas deben desarrollarse dentro de estas categorías y por qué son importantes para el sector hotelero:

5. ¿Qué estrategias o recursos utiliza actualmente para desarrollar estas habilidades cognitivas en sus programas de formación? (Seleccione todos los que procedan)

- Casos prácticos y situaciones reales
- Actividades interactivas y de grupo
- Mentoría y coaching
- Módulos de autoaprendizaje
- Evaluaciones y comentarios continuos
- Ninguna hasta hoy, porque... (Proporcione sus propios aspectos): ....
- Otros (especifique): ....

6. ¿Qué apoyo o recursos adicionales necesita para mejorar el desarrollo de habilidades cognitivas entre las mujeres refugiadas en sus programas de formación? (Seleccione todo lo que corresponda)

- Acceso a más materiales y recursos de formación
- Talleres y seminarios sobre desarrollo de habilidades cognitivas
- Tiempo para integrar el entrenamiento de habilidades cognitivas en el plan de estudios
- No necesito ayuda adicional
- Otros (especifique): ...

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

PARTE 4 - Métodos/prácticas actuales y necesidades de desarrollo

7. ¿Qué estrategias específicas emplea actualmente para mejorar las habilidades interpersonales, culturales, de bienestar mental, emocionales, cognitivas, preprofesionales y digitales en sus programas de formación? (Seleccione todas las que procedan)

- Apoyo lingüístico adicional
- Incorporación de actividades culturales y debates
- Ofrecer atención y apoyo individualizados
- Promover el apoyo y la colaboración entre iguales
- Adaptar los métodos pedagógicos a los distintos estilos de aprendizaje
- Utilización de herramientas y recursos digitales
- Incorporar la formación profesional práctica
- Implantación de programas de tutoría
- Fomentar el autoaprendizaje
- Ofrecer horarios flexibles para adaptarse a las necesidades individuales
- Ninguna hasta hoy, porque... (Proporcione sus propios aspectos): ....
- Otros (especifique): ....

8. A) ¿Cuáles de las siguientes competencias cree que requieren un mayor desarrollo entre las mujeres refugiadas en el sector de la hostelería? (Seleccione todas las que procedan)

- Habilidades interpersonales
- Conciencia cultural
- Bienestar mental
- Inteligencia emocional
- Habilidades cognitivas
- Competencias preprofesionales
- Habilidades profesionales (por ejemplo, limpieza, ayuda en la cocina, operaciones de recepción)
- Competencias digitales
- Otros (especifique)

B) Por favor, explique o proporcione ejemplos de qué habilidades específicas deben desarrollarse dentro de estas categorías según su experiencia y por qué son importantes para el sector hotelero:

9. ¿En qué medida considera eficaces sus métodos de formación actuales para preparar a las mujeres refugiadas para desempeñar funciones en el sector hotelero?

- Muy eficaz
- Eficaz
- Neutro
- Ineficaz
- Muy ineficaz

Si su respuesta fue neutra, ineficaz o muy ineficaz, ¿qué necesita para estar más preparada/o para ofrecer una formación desarrollada a las mujeres refugiadas para desempeñar funciones en el sector hotelero?

- Formación adicional para formadoras/es

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575

- Acceso a material de formación actualizado y adecuado
- Más tiempo para dedicar a las necesidades individuales de formación
- Apoyo del personal de enlace cultural
- Colaboración con profesionales de la salud mental
- Elaboración de planes de estudios personalizados
- Herramientas de apoyo lingüístico mejoradas
- Mayor financiación para recursos de formación
- Otros (especifique):

Gracias por su participación.

Le agradecemos enormemente el tiempo y el esfuerzo que ha dedicado a completar esta encuesta. Su opinión es inestimable y contribuirá significativamente al éxito del proyecto EmpowerHer.

Al conocer las necesidades y experiencias de formadoras/es de formación profesional como usted, podemos desarrollar programas de formación específicos que capaciten eficazmente a las mujeres refugiadas en el sector hotelero. Sus comentarios nos ayudarán a crear un futuro mejor para estas mujeres, permitiéndoles alcanzar el éxito profesional y la integración.

Si tiene algún comentario o sugerencia adicional, no dude en compartirlo con nuestro equipo.

Co-funded by the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.
Project n° 2024-1- DE02-KA220-VET-000254575