

NO. 001

# DOOLKCC

PRÁCTICAS GAMIFICADAS

PARA ORGANIZACIONES  
JUVENILES

WORK  
PLAY  
GROW



**Editado por: Raluca Ferchiu**

**Autores/as: Diana Laura Ciubotaru, Raluca Ferchiu, Joana Teixeira, Mariana Silva, Judit Arribas Muñoz, Celia Ramos Polo, Adrianna Madej, Michal Olszowy, Anna Tatys**

**Derechos de autor y editor:**

Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego  
Probostwo 34, Lublin 20-089, Polonia  
biuro@iairs.pl  
www.iairs.pl

**Proyecto No. 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546**

La publicación se enmarca en el proyecto “Work, Play, Grow! Gamification of volunteering and internship programs for youth”



**Co-funded by  
the European Union**

El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

## SOBRE EL PROYECTO

002 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

003 DESCRIPCIÓN DE LOS SOCIOS

## DEFINIENDO CONCEPTOS

007 DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS EN  
NUESTRAS ONGS Y PERFIL  
DEL/LA BECARIO/A

019 METODOLOGÍA DE FACILITACIÓN  
ENTRE IGUALES

026 COMPETENCIAS DE LOS/AS  
BECARIOS/AS

1

2



# TABLE OF CONTENTS

3

## PRÁCTICAS GAMIFICADAS EN ONGS

LA GAMIFICACIÓN COMO HERRAMIENTA EDUCATIVA NO FORMAL EN EL DISEÑO DE ACTIVIDADES DE PRÁCTICAS

033

PROCESO DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y MOTIVACIÓN DE BECARIOS/AS EN EL ÁMBITO SOCIAL Y EDUCATIVO

041

DISEÑO Y GESTIÓN DE ACTIVIDADES DE PRÁCTICAS - FORMACIÓN DE BECARIOS/AS

053

RESULTADOS, IMPACTO Y PROMOCIÓN/VISIBILIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE PRÁCTICAS EN LAS COMUNIDADES LOCALES, NACIONALES, EUROPEAS

059

4

## BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

062



1

# SOBRE EL PROYECTO





## DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

### SOBRE EL PROYECTO

El objetivo principal de este proyecto es desarrollar las competencias profesionales de los/as jóvenes y los/as trabajadores/as juveniles para una mejor inserción en el mercado laboral, a través de programas innovadores de voluntariado y prácticas, utilizando la gamificación y las herramientas digitales como nueva metodología en la educación no formal.

#### Objetivos específicos:

- **O1. Aumentar las competencias profesionales y el nivel de empleabilidad de 40 jóvenes y 40 trabajadores/as juveniles**, de 4 países, a través de programas digitales gamificados de voluntariado y prácticas, durante 6 meses de actividades constantes en 4 comunidades locales. Este objetivo se cumple mediante 2 programas piloto, 1 de voluntariado y otro de prácticas, aplicados en los 4 países socios, durante 1 año. En estos programas piloto, 40 jóvenes tendrán la experiencia de 6 meses de actividades interactivas con el propósito de la comunidad local y 40 trabajadores/as juveniles experimentarán lo que significa el trabajo social, el desarrollo personal de uno/a mismo/a y la educación social, y se comprometen en actividades concretas relacionadas con la experiencia de las 4 organizaciones socias.



- **O2. Aumentar la capacidad de 4 organizaciones para ofrecer programas de voluntariado y prácticas estructurados, de larga duración y motivadores, utilizando herramientas digitales y gamificación** como metodología de educación no formal en el nuevo contexto digitalizado y moderno. Este objetivo se alcanzará a través de 2 paquetes de trabajo, en los que los socios desarrollarán la metodología del voluntariado y las prácticas, y las gamificarán, con el fin de que los/as jóvenes y los/as trabajadores/as juveniles se sientan motivados/as para participar en múltiples y diferentes actividades.
- **O3. Aumentar la capacidad de las ONGs juveniles europeas para involucrar a más y más jóvenes en programas de voluntariado y prácticas**, con el fin de ayudarles a desarrollar sus habilidades profesionales en campos como el trabajo social, la educación no formal, la educación social y el desarrollo personal de la juventud, a través de una nueva y completa metodología de selección, integración, motivación y evaluación del trabajo juvenil, de una manera innovadora y digital.

## DESCRIPCIÓN DE LOS SOCIOS

12

GAMMA INSTITUTE  
RUMANÍA

El objetivo del **Instituto de Investigación y Estudio de la Conciencia Cuántica - Gamma Institute**, es la promoción, el desarrollo, la investigación y la iniciativa de actividades en el campo de la psicología, la psicoterapia y la salud mental. Gamma se dirige a estudiantes, niños/as y especialistas internacionales a través de programas de formación, talleres, servicios psicológicos, asesoramiento y cooperación internacional. Estas misiones se cumplen a través de los 3 departamentos de Gamma Institute:

1. **Gamma Formación:** Ofrece formación para especialistas en psicología, psicoterapia y desarrollo personal, así como formación y educación no formal para personas adultas. Su propósito es crear una comunidad de especialistas en psicoterapia y que estén haciendo un cambio en el área que trabajan, al más alto nivel.
2. **Psicología Clínica Gamma:** Ofrece servicios de psicología clínica y psicoterapia individual, de pareja y familiar, con un enfoque sistémico. Su propósito es favorecer el cambio de todo el sistema familiar, de forma que el objetivo sea la salud física, mental, emocional y relacional.
3. **Gamma Proyectos e Investigación:** Desarrollo de metodologías innovadoras en psicoterapia y desarrollo personal, utilizando fundamentos de las teorías de la conciencia cuántica. Su objetivo es la elaboración de toolkits sobre diferentes temas en el campo de la psicología, psicoterapia, juventud, educación de adultos, desarrollo personal y formación de especialistas.






## FUNDACIÓN ASPAYM CASTILLA Y LEÓN ESPAÑA

La **Fundación ASPAYM Castilla y León** inicia su actividad en 2004, doce años después de la creación de ASPAYM en la Comunidad de Castilla y León. Sus principales objetivos son promover la autonomía, la igualdad de derechos y oportunidades, y aumentar la calidad de vida de las personas con discapacidad física, permitiéndoles una integración significativa en la sociedad. Además, ASPAYM CyL busca ser una asociación líder, proporcionando a sus usuarios/as objetivo las herramientas necesarias para lograr esa misión. Ese objetivo se alcanza gracias a la calidad de sus programas y actividades, la investigación y el uso adecuado de las nuevas tecnologías. La organización, y también el departamento de juventud, tiene sedes en diferentes ciudades de Castilla y León, con especial incidencia en el medio rural. Comprende Ávila, Burgos, Camponaraya (León), Cubillos del Sil (León), León, Matapozuelos (Valladolid), Palencia, Paredes de Nava (Palencia), Segovia, Valladolid y Villadiego (Burgos).

ASPAYM CyL cuenta con un departamento de juventud centrado en actividades con jóvenes. Este departamento es miembro activo del Consejo Regional de la Juventud de Castilla y León, y también forma parte del Consejo Permanente de la Juventud de la Provincia de Valladolid, donde ASPAYM es miembro de la junta directiva. También formamos parte de la red de puntos de información juvenil de la provincia de Valladolid, lo que la convierte en la única entidad de jóvenes con diversidad que reúne todo lo anterior. El departamento de juventud de ASPAYM Castilla y León desarrolla numerosas actividades de promoción, educación no formal, empleo, ocio inclusivo, etc. Uno de los ejemplos más destacados es el campamento inclusivo que desarrolla la entidad y que cuenta con más de 25 años de experiencia y múltiples premios, así como el proyecto de sensibilización «Ponte en mis zapatos», cuyo objetivo principal es la normalización de la discapacidad en centros escolares, centros comunitarios, organizaciones juveniles, etc.



IAIRS - FUNDACJA INSTYTUT AKTYWIZACJI  
I ROZWOJU SPOŁECZNEGO  
POLONIA

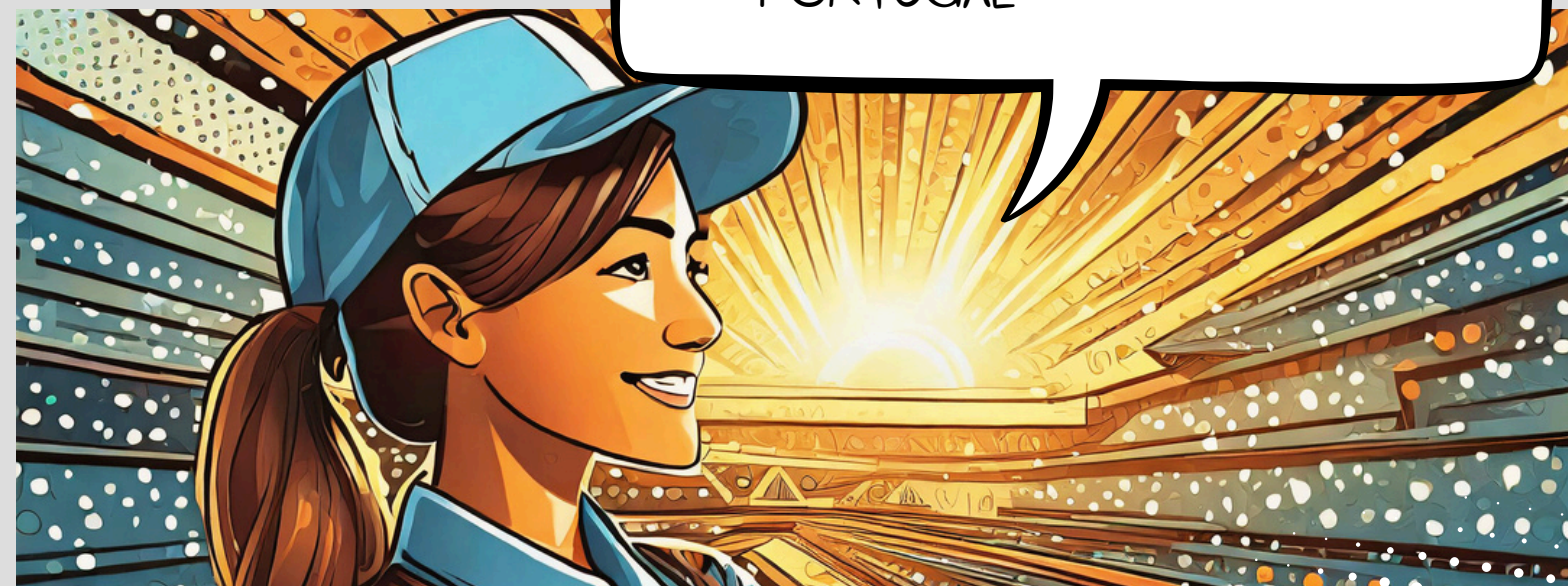
“**Instituto de Animación y Desarrollo Social**”, la ONG de Lublin que trabaja desde 2012. Su sede se encuentra en el centro de Lublin. A través de las acciones que estamos tratando de iniciar y apoyar, hacemos actividades dirigidas hacia el desarrollo armonioso de los grupos e individuos, basado en valores y la ciudadanía y prosocial. Para ello, nos proponemos identificar los retos que surgen con los cambios y las necesidades de la sociedad; respondemos a ellos utilizando métodos de educación no formal, dando forma a las competencias necesarias para participar activa y responsablemente en el desarrollo de su potencial en el ámbito personal y profesional.

Iniciamos y apoyamos actividades encaminadas al desarrollo armónico de grupos e individuos, basado en valores y actitudes cívicas y prosociales. Nos esforzamos por identificar los retos y las necesidades de la sociedad que surgen junto con los cambios. Respondemos a estos usando métodos de educación no formal, configurando las competencias necesarias para realizar de manera activa y responsable nuestro potencial en la esfera personal y profesional. Nuestros principales valores son: amistad, empatía, sensibilidad, valentía, honor, comprensión, honestidad, cuidado del otro, lealtad, respeto, ecología, patriotismo y tolerancia.

En 2023, junto con la Fundación TRACH (Fundacja Animatorów i Twórców Kultury), IAiRS creó un espacio juvenil abierto llamado “Prusa2”, que es un lugar de encuentro para la juventud local. Los/as jóvenes pueden crear y organizar allí diversos actos e integrar a sus iguales en estas actividades.



## ROSTO SOLIDÁRIO PORTUGAL



**Rosto Solidário** nació en 2007, promovida por la Congregación Pasionista en Santa Maria da Feira y un grupo de laicos de la comunidad local, a partir de una larga experiencia de apoyo a familias en situación de vulnerabilidad social y de la experiencia de los Misioneros Pasionistas en las Misiones de Angola, especialmente en la provincia de Uíge. Es una asociación de desarrollo sin ánimo de lucro, reconocida desde 2008 como ONGD (Organización No Gubernamental para el Desarrollo) por el Ministerio de Asuntos Exteriores, beneficiándose del estatuto de persona jurídica de utilidad pública.

Los objetivos de Rosto Solidário están alineados con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Carta de las ONG europeas y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Declaración de Incheon “Educación 2013: hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje permanente para todos”.

Trabaja por el desarrollo, promoviendo la equidad, los derechos humanos y la igualdad de oportunidades mediante la realización de proyectos concretos centrados en la educación y la cultura de las comunidades. Valora la participación y la integración a través del voluntariado, la solidaridad, el trabajo en red y la asociación.





2

DEFINIENDO  
CONCEPTOS



# 2.1

## DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS EN NUESTRAS ONGS Y PERFIL DEL/LA BECARIO/A



¿QUÉ SON LAS PRÁCTICAS?

Un **periodo de prácticas** es una forma de aprendizaje experiencial que integra los conocimientos y la teoría aprendidos en el aula, o durante los estudios, con la aplicación práctica y el desarrollo de habilidades en un entorno profesional... una experiencia de aprendizaje legítima que beneficia al/la estudiante y no simplemente una experiencia laboral operativa que simplemente pasa a ser realizada por un/a estudiante (King, 2018, p.2).

Para garantizar que una experiencia -ya sea un periodo de prácticas tradicional o uno realizado a distancia o virtualmente (el énfasis es nuestro)- sea educativa y, por lo tanto, elegible para ser considerada un periodo de prácticas legítimo según la definición de la NACE, se deben cumplir todos los criterios siguientes:

- La experiencia debe ser una extensión del aula: una experiencia de aprendizaje que permita aplicar los conocimientos adquiridos en el aula.
- No debe ser simplemente para avanzar en las operaciones del/la empleador/a o ser el trabajo que un/a trabajador/a habitual realizaría de forma rutinaria.
- Las habilidades o conocimientos adquiridos deben ser transferibles a otros entornos laborales.
- La experiencia tiene un principio y un final definidos, y una descripción del trabajo con las cualificaciones deseadas.
- Existen objetivos de aprendizaje claramente definidos en relación con los objetivos profesionales del curso académico del/la estudiante.

- Hay supervisión por parte de un/a profesional con experiencia y formación académica y/o profesional en el campo de la experiencia.
- Existe una retroalimentación rutinaria por parte del/la supervisor/a con experiencia.
- Hay recursos, equipos e instalaciones proporcionados por el/la empleador/a de acogida que apoyan los objetivos/metás de aprendizaje.

Las prácticas son mucho más que adquirir conocimientos, habilidades y valores. Se trata del desarrollo y la transformación del/la becario/a como aprendiz. Aunque en las prácticas pueden producirse muchos tipos de transformaciones, hay 2 transformaciones del aprendizaje que consideramos especialmente significativas para las prácticas: **el aprendizaje posterior y las experiencias vitales de los/as becarios/as.**

Dado que los y las estudiantes en prácticas están explorando y empezando a establecer su identidad profesional, es importante considerar en qué difiere el papel del/la profesional del papel del/la estudiante. La forma más fácil de entender esta diferencia es pensar en términos de estándares: ser un/a profesional significa establecer los estándares más altos posibles para lo que una persona hace en su vida profesional. Los/as estudiantes tienden a asumir implícitamente, a partir de sus experiencias académicas, que el aprendizaje de una materia tiene un punto de partida y un punto de llegada que concluye con cada semestre. Para los/as estudiantes, el objetivo suele ser obtener la mejor nota posible o, tal vez, simplemente hacer lo mínimo necesario para aprobar un curso; sin embargo, para un/a profesional el aprendizaje es continuo, interminable, y el estándar no es el mínimo necesario para aprobar un curso, sino dominar lo que necesita saber y hacer para alcanzar su objetivo (Baird, 2018, p. 15).





Muchas empresas de Rumanía recurren a las prácticas como forma de contratar trabajadores/as temporales o tienen previsto hacerlo. Se trata de una posible solución que forma parte de sus planes de reestructuración de plantilla en Rumanía, tras la actual crisis económica provocada por la pandemia.

El marco legislativo rumano que regula el uso de las prácticas establece una serie de condiciones y obligaciones que debe cumplir un/a empresario/a rumano/a, así como ciertos derechos para los/as becarios/as.

El contrato de prácticas representa el acuerdo entre el/la becario/a y la empresa. Debe tener una duración determinada, durante la cual el/la becario/a se compromete a formarse profesionalmente y a realizar tareas específicas para la empresa y bajo su autoridad.

### **Reglas básicas para la utilización de las prácticas en Rumanía:**

#### **a. Condiciones aplicables al/la estudiante en prácticas:**

Si una persona desea firmar un contrato de prácticas con un/a empleador/a rumano/a, debe saber que existen ciertas condiciones impuestas por la legislación aplicable, a saber:

- El individuo debe tener, al menos, 16 años.
- Como excepción, las personas de entre 15 y 16 años pueden firmar un contrato de prácticas, pero sólo con el consentimiento por escrito de sus progenitores.
- Las prácticas pueden realizarse en una empresa en la que la persona no haya tenido ningún empleo anterior.
- El/La becario/a puede ser una persona sin experiencia laboral o alguien que haya trabajado en otras empresas, pero que desea empezar a trabajar (y adquirir experiencia) en un campo diferente.
- El/La becario/a puede tener cualquier tipo de titulación educativa o ninguna.

#### **b. Obligaciones que debe cumplir el/la empresario/a:**

Además de las condiciones descritas anteriormente, que se aplican directamente al/la estudiante en prácticas, un/a empleador/a que planea utilizar prácticas en Rumanía también debe saber que la ley rumana de prácticas (Ley n.º 176/2018) estipula ciertas obligaciones que deben ser estrictamente seguidas por cualquier empresa, como:

- La empresa debe firmar un contrato de prácticas con el/la becario/a.
- El/La becario/a debe percibir una asignación de prácticas, que no debe ser inferior al 50% del salario mínimo bruto en Rumanía.
- El contrato de prácticas puede firmarse por un máximo de 720 horas de trabajo durante un periodo de 6 meses consecutivos.

- En la empresa de acogida, el/la becario/a deberá trabajar bajo la coordinación directa de un/a mentor/a o preparador/a.
- El contrato de prácticas debe notificarse a las autoridades laborales rumanas e inscribirse en un registro específico en Internet.

La legislación aplicable también estipula ciertas normas relativas al número de becarios/as con quienes una empresa puede firmar contratos simultáneamente. En concreto, el número de becarios/as con los que una empresa puede firmar contratos de prácticas simultáneamente no puede superar el 5% del número total de empleados/as de dicha empresa.

Según la ley de prácticas publicada en 2018, las prácticas deben ser remuneradas; sin embargo, se permiten prácticas no remuneradas, si ofrecen un cierto nivel de experiencia valiosa, conexiones sociales, cursos de formación, etc., para compensar la falta de remuneración económica.

Una vez finalizado el programa de prácticas, cualquier contrato firmado con el/la becario/a puede convertirse en un contrato de trabajo, y el Estado rumano incluso lo fomenta.

Es obligatorio que, al final del programa, el/la becario/a sea evaluado/a por la persona que le ha guiado durante las prácticas. El informe de evaluación del/la becario/a debe incluir las habilidades adquiridas, el rendimiento del/la becario/a, en qué punto se encuentran sus conocimientos teóricos y competencias, si se han cumplido los objetivos de rendimiento, etc.

El certificado de prácticas es el documento elaborado por la empresa al finalizar el programa de prácticas, en el que se certifica el periodo durante el cual el/la becario/a ha trabajado en el marco del contrato de prácticas, las actividades realizadas, así como la calificación obtenida tras la evaluación.



Gamma Institute es un instituto de psicología y los inicios de la asociación se basan en la práctica psicoterapéutica en psicoterapia familiar y de pareja sistémica. Los 2 primeros departamentos activos de Gamma Institute fueron Gamma Formación - Escuela Sistémica de Formación y Psicología Clínica Gamma, siendo Gamma Proyectos e Investigación un departamento que inició sus actividades en 2016.



Las prácticas en Gamma Instituto pueden ser realizadas por los/as profesionales interesados/as en los 3 departamentos y, hasta ahora, había algunos programas de prácticas que desarrollamos:

- En **Psicología Clínica Gamma**, el primer periodo de prácticas fue dirigido a psicólogos/as que eran estudiantes de Gamma Formación y comenzaron el programa en 2015, después de obtener su certificación de la práctica privada. Las prácticas duraron 2 años y durante este período, un grupo de 7 psicoterapeutas desarrollaron sus habilidades en: práctica privada en psicoterapia individual, de pareja o familiar, con personas de todas las edades (desde niños/as, adolescentes y personas adultas), escribiendo artículos sobre temas de psicoeducación, creando su identidad terapéutica y su propia imagen en la comunidad, desarrollando programas de grupo y organizando talleres gratuitos para personas, organizando una conferencia para psicólogos. Una vez finalizadas las prácticas, algunos/as de los/as psicólogos/as se quedan a trabajar en la entidad, como psicoterapeutas y también como mentores/as de los/as psicólogos/as en formación.
- En **Gamma Formación**, las prácticas están abiertas únicamente a los/as futuros/as formadores/as del departamento, y suelen durar aproximadamente 2 años de seguimiento de un/a mentor/a en sus módulos.
- En **Gamma Proyectos e Investigación**, el programa de prácticas está dirigido a los/as interesados/as en trabajar como asistentes de proyectos o investigadores/as en los proyectos que desarrollamos en el departamento. El programa de mentoría/tutoría del/la becario/a es uno a uno, por lo que, tras un periodo, decidido por la junta, la persona puede ser contratada.

A largo plazo, Gamma Institute está organizando programas de prácticas y durante este proyecto se abrirá el segundo programa de prácticas de larga duración en psicoterapia sistémica, en el que 10 psicólogos/as comenzarán su práctica privada bajo la supervisión de los/as psicoterapeutas principales y especialistas.

Además del contexto para desarrollar habilidades personales y profesionales en el campo, todos/as los/as becarios/as tienen la oportunidad de tener acceso gratuito a todos los eventos, conferencias, formaciones y otras reuniones profesionales durante el período de prácticas y después de su finalización, en función de los programas que el instituto haya abierto.



Con la reforma general de los estudios universitarios emprendida en España en 1987, las prácticas en el entorno profesional se incorporan ampliamente a los planes de estudio. Vamos camino del 40º aniversario de la introducción en España de las prácticas de estudiantes universitarios/as en empresas.

En 1981, tras varios años de estudio del tema por parte de la Fundación Universidad-Empresa (Antonio Sáenz de Miera fue la figura clave en este proceso), se aprobó el decreto por el que esta actividad se convertía en una actividad legal en nuestro país.

Las prácticas en el ámbito profesional no son, ni mucho menos, un invento de hace casi 40 años (y desde luego no es un invento español). Por el contrario, el aprendizaje mediante prácticas es una modalidad formativa que hunde sus raíces históricas, al menos, en la Edad Media y que ha sido ampliamente practicada (García, 2002), tanto en esquemas de educación informal como en sistemas de educación formal. Tampoco puede ignorarse que el aprendizaje "sobre el terreno", bajo la supervisión directa de profesionales, tiene en España una larga tradición en la enseñanza superior, en casos como la docencia y la medicina (De la Rica, Gorjón & Lizarraga, 2020).

En el contexto general de la educación a través de la cual se pretende formar profesionales, el uso de las prácticas debe ser reconocido como una estrategia formativa más completa que la educación exclusivamente académica. La inmersión temporal de los/as estudiantes en el mundo laboral representa un importante valor añadido para su formación (García, 2002), proporcionándoles múltiples y valiosas oportunidades.

En España, en el marco del Real Decreto 1707/2011 y del Estatuto del Estudiante Universitario, se establece que las prácticas y estancias se denominan “prácticas externas” y se diseñan en 2 modalidades diferentes (**prácticas externas curriculares** y **prácticas externas extracurriculares**):

- **Prácticas externas curriculares:** son las actividades prácticas que se integran dentro del plan de estudios elegido por el/la alumno/a. Estas prácticas también son tuteladas, lo que significa que el/la alumno/a contará con un/a tutor/a académico/a (de la universidad) y un/a tutor/a empresarial o profesional (de la empresa o entidad) al inicio de las prácticas. Ellos/as se encargarán de acordar un plan de formación para el/la estudiante y también realizarán el seguimiento oportuno.



- **Prácticas externas extracurriculares:** son aquellas que los/as alumnos/as realizan voluntariamente durante su proceso formativo. La finalidad de estas prácticas es la misma que en el caso de las prácticas curriculares, salvo que las prácticas extracurriculares no forman parte del plan de estudios elegido por el/la alumno/a.

Con el Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, se produjo una nueva regulación de la Seguridad Social en España para los/as estudiantes que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas formativos. La entrada en vigor de esta disposición se retrasó hasta 2024, pero desde el 1 de enero de este año todas las empresas que contraten becarios/as (incluidas las prácticas de estudiantes universitarios/as y de Formación Profesional) tienen que dar de alta en la Seguridad Social a los/as alumnos/as en prácticas. Esto es así independientemente de si realizan prácticas remuneradas o no.

El principal objetivo de esta nueva regulación en España es mejorar y ampliar los derechos de los/as becarios/as, incluyéndoles en el sistema de la Seguridad Social. Esto les permite iniciar una carrera de cotización y estar cubiertos/as por la acción protectora de la Seguridad Social mientras realizan sus prácticas. Esto favorece a los/as estudiantes, y en particular a los/as más jóvenes, reforzando su vinculación con la Seguridad Social y fomentando su formación.

ASPAYM CyL tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, por lo que es importante que todos/as los/as becarios/as estén siempre acompañados/as en su desarrollo, fomentando el aprendizaje y desarrollando los valores de la organización, como el sentido de pertenencia. Otro punto que tenemos en cuenta es que las prácticas se realicen en parejas, para que aprendan a trabajar en equipo.



Los puntos que debemos tener en cuenta son la adquisición de conocimientos que deben adquirir los/as becarios/as. Por otro lado, hay que tener en cuenta los valores que queremos darles y lo que pueden aportar a la organización.

#### **Conocimientos:**

- Capacidad para relacionar conocimientos teóricos y prácticos.
- Capacidad para detectar, analizar y resolver problemas y necesidades.
- Capacidad para investigar, elaborar y ejecutar proyectos basados en su formación.

#### **Valores:**

- Capacidad de trabajo.
- Motivación.
- Ganas de aprender.
- Facilidad de comunicación.
- Inteligencia emocional.
- Puntualidad.
- Responsabilidad.
- Proactividad.

El objetivo de las prácticas en la entidad es la capacidad de ver las necesidades dentro de la sociedad en la que viven e intentar ayudar a nuestros/as usuarios/as a adaptarse lo menos posible, dándoles facilidades.





La Ley de 20 de abril de 2004 sobre el fomento del empleo y las instituciones del mercado laboral (Diario de Leyes 2004, nº 99, punto 1001) regula legalmente las cuestiones relacionadas con las prácticas en Polonia.

Según la ley, las prácticas son la adquisición por parte de una persona desempleada de competencias prácticas para realizar un trabajo mediante la realización de tareas en el lugar de trabajo sin establecer una relación laboral con el/la empresario/a.

Los/as desempleados/as menores de 30 años pueden realizar prácticas durante un periodo máximo de 12 meses. Durante las prácticas, la persona desempleada tiene derecho a una remuneración equivalente al 120 % del subsidio de desempleo y a 2 días de ausencia del trabajo por cada 30 días naturales de prácticas.

De conformidad con la Ley de Educación Superior (Diario de Leyes 2005, nº 164, punto 1365), una universidad que imparta educación en un campo de estudio y nivel de educación específicos con un perfil práctico está obligada a incluir prácticas profesionales de, al menos, 3 meses en el programa educativo. Las prácticas pueden tener lugar en la empresa, teniendo en cuenta la aplicación de todos los resultados de aprendizaje previstos en el programa educativo para este campo, nivel y perfil educativo. Las prácticas son, por tanto, una preparación obligatoria para el ejercicio de una profesión, organizada por la universidad.

Cualquier persona mayor de 18 años que desee adquirir competencias relacionadas con la puesta en marcha de iniciativas locales, competencias interculturales relacionadas con la puesta en marcha de proyectos internacionales y competencias interpersonales puede convertirse en becario/a de la Fundación Instituto de Animación y Desarrollo Social. Colaboramos muy a menudo con estudiantes en prácticas de animación cultural, producción de medios de comunicación, gestión y psicología.



Rosto Solidário es una organización centrada en:

- (A) **Apoyo familiar** - apoyo específico a las familias proporcionado por un/a trabajador/a social; apoyo psicológico a niños/as y jóvenes, especialmente con dificultades de aprendizaje; un Banco de Recursos, donde acogemos donaciones de alimentos, ropa y muebles, para ser donados a quienes más lo necesitan.
- (B) **Programas educativos** basados en el enfoque del ciclo de aprendizaje experiencial, trabajando con niños/as, jóvenes y personas adultas en diferentes temas, incluyendo la inclusión, la discriminación, la sostenibilidad, la ciudadanía global, las competencias sociales y emocionales.
- (C) **Cooperación al desarrollo** en países africanos de habla portuguesa, centrada en la educación (B) y el voluntariado (D);
- (D) **Voluntariado**: voluntariado local e internacional, basado en la educación (B) y (C), y la logística (A).



Nuestros principales grupos destinatarios son: familias desfavorecidas, especialmente económicamente; niños/as y jóvenes con menos oportunidades; personas adultas que buscan una red social reforzada, sana y diversa; comunidad en general (niños/as, jóvenes, adultos/as, ancianos/as y familias); educadores (profesores/as, formadores/as y padres y madres).

Los/as becarios/as que se suelen acoger en Rosto Solidário son estudiantes de Enseñanza Superior en Ciencias Sociales y Humanidades o estudiantes de FP para ser Trabajadores/as Juveniles.

Sus necesidades en términos de desarrollo profesional y personal, tal y como se recoge en sus planes de estudios, son: salud mental, resiliencia, resistencia a la frustración, trabajo en grupo, capacidad para dar y recibir feedback, capacidad para gestionar la planificación y la organización, multitarea; aprender a aprender y pensamiento crítico.

Para nosotros/as, en Rosto Solidário, el/la "becario/a ideal" debe tener/desarrollar algunas competencias clave que son transversales y comunes a todo el personal (trabajadores/as, voluntarios/as y becarios/as):

- Empatía.
- Solidaridad.
- Adaptabilidad.
- Flexibilidad.
- Trabajo en equipo.



Para nosotros/as, la presencia de becarios/as tiene mucho valor añadido, ya que aportan puntos de vista diferentes, más técnicos y procedentes de una experiencia académica más reciente. Los/as becarios/as de máster, especialmente, nos aportan reflexiones teóricas para nuestra práctica laboral.

Durante su estancia con nosotros/as, los/as becarios/as pueden participar en actividades relacionadas con la gestión del ciclo de proyectos, especialmente en proyectos en el ámbito de la educación, proyectos locales, nacionales y europeos.

Rosto Solidário lleva varios años trabajando con becarios/as, concretamente en las áreas de ciencias sociales, humanidades, educación, comunicación, marketing y finanzas. Estas prácticas pueden ser de carácter curricular o profesional y, en el caso de Rosto Solidário, se han asociado al nivel IV del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), que corresponde a los cursos 10º, 11º y 12º de formación profesional; al nivel VI (MEC), que corresponde a una licenciatura; y al nivel VII (MEC), que pertenece al máster.

Según la experiencia de la Organización, las prácticas curriculares son prácticas obligatorias que se incluyen en el plan de estudios. Suelen tener requisitos específicos en cuanto a tiempo, plazo y contenido, y están destinadas a estudiantes de cursos superiores o de formación profesional que deben completarlas presentando un informe de prácticas. Estas prácticas pueden tener una duración de 50 a 400 horas en el nivel IV y de 100 a 400 horas en el nivel VI o superior.

En cuanto al nivel IV y teniendo en cuenta que la mayoría de los/as jóvenes en formación profesional en Portugal proceden de entornos vulnerables y con menos oportunidades, Rosto Solidário busca promover la igualdad de oportunidades en el acceso a las prácticas y garantizar un proceso de aprendizaje práctico relevante combinado con el desarrollo de competencias blandas relevantes para el mercado laboral.

En cuanto a los niveles VI y superiores, nuestro objetivo es establecer un marco para una experiencia de interacción con la realidad del mercado laboral que proporcione un aprendizaje práctico adecuado a nivel de competencias técnico-profesionales (competencias duras).

Los periodos de prácticas profesionales son una formación práctica en un contexto laboral, con el objetivo de integrar a los/as alumnos/as en la vida laboral. Se trata de periodos de prácticas remunerados a tiempo completo para personas de entre 18 y 30 años, o mayores de 30 con condiciones especiales, que hayan completado cualquiera de los niveles anteriores (IV, VI, VII). Es decir, en cada nivel alcanzado, la persona puede optar a un período de prácticas profesionales que puede durar 6, 9 o 12 meses. Al trabajar con becarios/as profesionales, Rosto Solidário pretende proporcionarles una oportunidad de entrar en el mercado laboral, a través de una experiencia profesional significativa y relevante. Estas prácticas constituyen la fase inicial de crecimiento vertical de la organización, sirviendo como formación previa al proceso de contratación.

# 2.2

## METODOLOGÍA DE FACILITACIÓN ENTRE IGUALES



¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN ENTRE IGUALES?

### Definición de Educación entre Iguales:

El término inglés “peer” (en español, “iguales”) se refiere a “uno que tiene la misma posición que otro; uno que pertenece al mismo grupo social especialmente basado en la edad, la clase o el estatus”. En los tiempos modernos, el término ha pasado a significar compañero/a, semejante, co-igual o igual según el diccionario de sinónimos (Oxford Thesaurus).

Recientemente, el término se utiliza en referencia a la educación y la formación, y ahora se considera una estrategia eficaz de cambio de comportamiento, que se basa en varias teorías del comportamiento bien conocidas: la Teoría del Aprendizaje Social, la Teoría de la Acción Razonada, la Teoría de la Difusión de la Innovación y la Teoría de la Educación Participativa.

- *“Las personas sirven como modelos del comportamiento humano, y algunas personas (otras significativas) son capaces de provocar cambios de comportamiento en determinados individuos” (Teoría del Aprendizaje Social - Bandura, 1986).*
- *“Uno de los elementos influyentes para el cambio de comportamiento es la **percepción que tiene un individuo de las normas sociales o creencias** sobre lo que la gente, que es importante para el individuo, hace o piensa sobre un determinado comportamiento” (Teoría de la Acción Razonada - Fishbein y Ajzen, 1975).*



- “*Ciertos individuos (líderes de opinión) de una población determinada actúan como agentes del cambio de comportamiento difundiendo información e influyendo en las normas del grupo en su comunidad*” (Teoría de la Difusión de la Innovación - Rogers, 1983).
- “*La Teoría de la Educación Participativa también ha sido importante en el desarrollo de la educación entre iguales: resultados a través de la plena participación de las personas afectadas por un problema o situación común*” (Freire, 1970).

### **Aplicación de la Educación entre Iguales**

A menudo, la educación entre iguales se utiliza para efectuar cambios a nivel individual, intentando modificar los conocimientos, las actitudes, las creencias o los comportamientos de una persona. La educación entre iguales suele consistir en utilizar a los miembros de un grupo determinado para lograr cambios entre otros miembros del mismo grupo; sin embargo, la educación entre iguales también puede producir cambios a nivel de grupo o de sociedad, modificando normas y estimulando acciones colectivas que conduzcan a cambios en programas y políticas.

Muchos/as defensores/as de la educación entre iguales afirman que este proceso horizontal en el que los/as compañeros/as (iguales) hablan entre sí y determinan una línea de actuación es clave para que la educación entre iguales repercuta en el cambio de comportamiento.

### **La Educación entre Iguales y la Juventud**

En la mayoría de las sociedades, los/as jóvenes suelen tener dificultades para obtener información clara y correcta sobre las cuestiones que les preocupan. Muchas veces, la información está disponible, pero puede darse de una manera autoritaria, crítica o no adaptada a los valores, puntos de vista y estilo de vida de dichos/as jóvenes.

Una forma eficaz de abordar estas cuestiones es la educación entre iguales, pues se trata de un diálogo entre iguales. Consiste en que los miembros de un determinado grupo eduquen a otros del mismo grupo. Por ejemplo, los/as jóvenes comparten información entre sí, y algunos/as actúan como facilitadores/as de los debates. Suele adoptar la forma de una reunión informal de personas que, con la ayuda del/la educador/a entre iguales (alguien de edad o grupo social similar), debaten y aprenden juntos/as sobre un tema concreto.

La educación entre iguales funciona bien porque es participativa e implica a los/as jóvenes en debates y actividades. Se aprende más haciendo que recibiendo información. La educación entre iguales capacita a los/as jóvenes para actuar. Ejemplos de actividades participativas utilizadas en la educación entre iguales son los juegos, los concursos artísticos y los juegos de rol. Todas ellas pueden ayudar a la gente a ver las cosas desde una nueva perspectiva sin que “se les diga” lo que tienen que pensar o hacer.

# EDUCACIÓN ENTRE IGUALES EN GAMMA INSTITUTE

La educación entre iguales en Gamma Institute se basa en el proceso de educación entre iguales de los/as psicoterapeutas, que se denomina **intervisión**. Este proceso se centra en el intercambio de buenas prácticas y discusiones profesionales relacionadas con las tareas que cada uno/a de ellos/as tiene dentro de la organización.



En esa reunión, el/la mentor/a o supervisor/a no están presentes, pero los/as becarios/as hacen un informe en el que exponen los temas de las reuniones.

La **intervisión** (educación entre iguales) en el desarrollo personal, en general, tiene diferentes propósitos, dependiendo de las necesidades de los/as becarios/as en ese momento, pero puede contribuir a los siguientes aspectos:

- Desarrollo profesional a través de las discusiones y debates relacionados con alguna bibliografía o nuevas investigaciones para integrar en su práctica, presentaciones de casos y discusiones sobre el plan terapéutico y los métodos de intervención, nuevas herramientas e instrumentos para utilizar en sus actividades.
- El desarrollo personal y la construcción de la identidad terapéutica son aspectos muy importantes en este campo e incluso si están relacionados con el desarrollo personal de los/as becarios/as; de hecho, en psicoterapia, el yo del/la terapeuta es un instrumento de intervención en sí mismo. En términos de desarrollo personal, los/as becarios/as ventilan sus emociones, procesan diferentes acontecimientos de su vida, debaten sobre los desencadenantes en sus relaciones terapéuticas y cómo gestionar las emociones intensas desde el papel/rol de terapeuta.
- Es importante hacer trabajo en equipo, pues en este campo el equipo es un grupo de apoyo que ayuda a mejorar las actividades. Lo específico de Gamma Institute, a diferencia de la práctica habitual, es que incluimos el aspecto de creación de equipos en todas las actividades y no nos separamos como terapeutas (normalmente es un entorno muy competitivo), sino que intentamos mantener la conexión entre nosotros/as y construir una comunidad que funcione para todos/as.
- El desarrollo de capacidades y el crecimiento de la organización es una actividad permanente y, durante las diferentes reuniones (pero también fuera de ellas), los/as becarios/as aportan ideas y crean nuevas actividades que se pueden realizar dentro del programa de prácticas. Normalmente, los programas creados por los/as becarios/as son desarrollados por el personal permanente y se transforman en nuevos proyectos.

A través de todas estas actividades, los/as becarios/as están aprendiendo de forma interactiva y a través de la conexión que están creando entre ellos/as, no sólo en relación con el/la mentor o supervisor/a.





## EDUCACIÓN ENTRE IGUALES EN ASPAYM CYL

Las técnicas de **facilitación** son métodos y enfoques activos que animan y fomentan que las personas se apropien de procesos los procesos y contribuyan con sus experiencias.

Las competencias para trabajar en un plan de facilitación se basan en la gestión del tiempo, en la escucha activa, la capacidad de hacer preguntas, la imparcialidad, adaptabilidad y capacidad de comunicación, y es fundamental que cada individuo entienda la dinámica de la conversación.

Los métodos que vamos a utilizar para favorecer el aprendizaje es centrar el grupo, llevar un registro de todos los resultados del trabajo, recoger opiniones y llegar a obtener un punto en común.

Las etapas de la facilitación se basan en 4 puntos clave:

1. En primer lugar, hay que realizar una sesión de apertura para poder gestionar los objetivos, las preguntas, los temas y las reglas para poder realizar un trabajo satisfactorio.
2. En segundo lugar, la lluvia de ideas forma parte de la resolución de conflictos, por lo que se deben debatir las opciones de resolución y crear estrategias que favorezcan la convivencia.
3. El/La facilitador/a ayudará e intervendrá en cada debate o problema, favoreciendo la opción más adecuada, en beneficio de todo el mundo.
4. A partir de ahí, se generará un plan de soluciones, determinando qué hacer, cómo hacerlo y cuáles son los resultados de la acción.

En nuestra organización, un punto muy importante a tener en cuenta es la **adaptación** y la **diversidad** de nuestros grupos. Es por ello que valoramos la diversidad de nuestro grupo para llevar a cabo diferentes proyectos; esto es algo que favorece los propios proyectos, ya que nos dan una visión diferente al resto de nuestros socios. Por eso, siempre incluimos otra etapa dentro de las técnicas de facilitación, que es la **accesibilidad**, donde valoramos si el proyecto en el que participamos es accesible. En otra etapa, valoramos las diferentes adaptaciones que podemos realizar para facilitar el acceso al proyecto a nuestros/as usuarios/as.

Las adaptaciones pueden variar en función del tipo de discapacidad, por lo que debemos guiarnos y crear pautas orientadas al objetivo final.

## EDUCACIÓN ENTRE IGUALES EN IAIRS

Todos los proyectos para jóvenes se crearon en el marco del espacio creativo abierto de la Fundación Instituto de Animación y Desarrollo Social. Nuestra fundación es un espacio creado para desarrollar las pasiones, aficiones, intereses y habilidades de los/as jóvenes mediante debates en grupo, resolución conjunta de problemas y tutorías, generalmente mediante métodos de educación no formal.



Un elemento clave es la implicación activa de los y las participantes en el proceso de aprendizaje, el intercambio de ideas y el desarrollo de competencias. Físicamente, en los años 2013-2023, este espacio funcionó en nuestra oficina de ul. Probostwo 34, ahora Prusa 2 - un espacio creativo para jóvenes. Desde 2023, el espacio juvenil funciona en la red de Espacios Juveniles de la ciudad de Lublin como parte de la Capital Europea de la Juventud 2023.

Además de relajarse, descansar y divertirse, los/as jóvenes pueden charlar aquí con sus compañeros/as, que ponen en marcha sus propios proyectos, con nuestros/as empleados/as que les inspiran para emprender sus propias acciones, y participar en numerosos cursos de formación que responden a los problemas actuales de la comunidad local. Esto les permite crear comunidad, intercambiar experiencias y aumentar su participación activa en el proceso de aprendizaje y desarrollo.

El espacio está abierto, al menos, 5 días a la semana. Cada semana se actualiza en las redes sociales un calendario de eventos donde se informa de la disponibilidad del espacio y de las oportunidades para los/as jóvenes. Cada joven puede reservar gratuitamente una sala de talleres para sus reuniones, lo que, además, ayuda a los/as jóvenes de Lublin a emprender sus propias iniciativas.

Nuestros/as jóvenes y trabajadores/as juveniles también participan en intercambios juveniles internacionales y en cursos de formación organizados por nuestros socios, donde pueden intercambiar habilidades, conocimientos y buenas prácticas con compañeros/as de toda Europa.



# EDUCACIÓN ENTRE IGUALES EN ROSTO SOLIDÁRIO

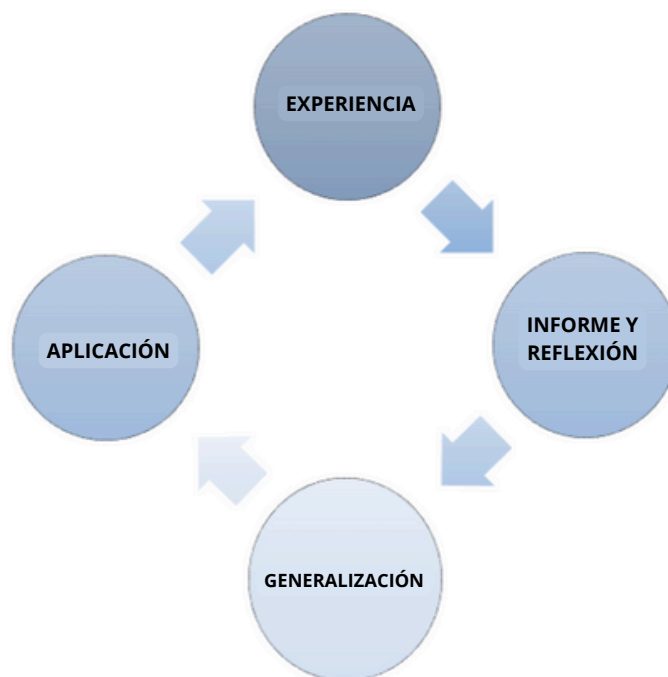
El manual de formación “É de Género?” nos dice que las personas aprenden cuando adquieren nuevos conocimientos, cuando ajustan sus prácticas y acciones, o cuando cambian sus sentimientos o actitudes hacia determinadas dimensiones de la realidad.



Sin embargo, el **aprendizaje tiene lugar de forma más significativa y permanente** cuando estos 3 aspectos (saber, hacer y ser) se articulan de manera coherente y se refuerzan mutuamente. Es entonces cuando se producen verdaderos cambios en los individuos. Esto se desarrollará concretamente a través de la introducción de nuevas informaciones, pero sobre todo mediante el encuentro con nuevas situaciones que “provoquen” la confrontación de diversos conocimientos, prácticas y puntos de vista, tanto entre iguales como en el interior de cada uno/a.

Por lo tanto, en Rosto Solidário seguimos un enfoque integrado del aprendizaje que tiene como eje central la experiencia. Esto significa que la experiencia, ya sea real o simulada en un contexto de formación, será el punto de partida del aprendizaje, porque movilizamos constantemente lo que somos para nuestros procesos de aprendizaje; no obstante, la experiencia también será el objetivo del aprendizaje, ya que está diseñado para ser útil y práctico, con aplicación inmediata en futuros contextos y circunstancias vitales.

Se propone entonces una estructura cíclica del aprendizaje (David Kolb, 1984):



Adaptado del Ciclo de Aprendizaje Experiencial de David Kolb (1984)

La **experiencia** se refiere a la vivencia de un acontecimiento vital concreto o de una actividad formativa.

El **informe y reflexión** implican recordar y dar cuenta de lo sucedido a lo largo de la experiencia (reacciones, pensamientos, sentimientos, interacciones, elecciones...), así como reflexionar sobre ella para encontrar respuestas a las preguntas: ¿Qué ha pasado? ¿Cómo me siento? ¿Qué me llevó a hacer (o a no hacer) esto? ¿Qué implica esta experiencia para mí? Es un proceso que requiere una actitud reflexiva.

La **generalización** es la fase en la que se analiza de forma crítica y sistemática la experiencia, buscando patrones y conclusiones, comparándolos con modelos y teorías genéricos y confrontándolos con el “mundo real”.

La **aplicación** consiste en determinar cómo aplicar las conclusiones obtenidas durante la generalización a nuevas situaciones, problemas o retos de la vida real. Esta fase consolida el proceso de aprendizaje y proporciona nuevas experiencias personales, que pueden utilizarse para iniciar futuros ciclos de aprendizaje.

El **aprendizaje experiencial** puede comenzar en cualquier punto del ciclo, pero para crear cambios a largo plazo, para aprender, las personas deben pasar por todo el proceso. El proceso de aprendizaje experiencial, que se basa en la conciencia crítica de la propia experiencia, es una de las formas más coherentes y sostenibles de transformar conocimientos, prácticas y actitudes.

En este sentido, el contexto de formación debe permitir a todos/as los/as participantes implicarse libremente en actividades adecuadas a sus cualidades y motivaciones, y sentirse activamente integrados/as y responsables del proceso de aprendizaje. Para ello, este contexto debe estar centrado en dichos/as participantes, respondiendo a sus necesidades y expectativas individuales y colectivas expresadas a través de sus aportaciones, apelando siempre a su potencial reflexivo, crítico y creativo (Rosto Solidário ONGD, 2016).



# 2.3

## COMPETENCIAS DE LOS/AS BECARIOS/AS



### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Unas prácticas satisfactorias son aquellas que facilitan 3 aspectos significativos del desarrollo del/la becario/a: personal, profesional y cívico.

#### **Desarrollo Personal:**

Las prácticas son una oportunidad para el desarrollo intelectual y emocional que puede ser importante para unas prácticas, pero que también lo será en la vida del/la becario/a, sea cual sea el camino que elija. La capacidad de analizar críticamente la información, así como de pensar de forma creativa y de considerar los problemas desde múltiples puntos de vista, son habilidades esenciales. También lo es la capacidad de comunicarse con claridad, tanto oralmente como por escrito. Resolver problemas y trabajar en equipo son habilidades que servirán en casa, en el trabajo y en la comunidad.

#### **Desarrollo Profesional:**

Algunos/as estudiantes realizan prácticas principalmente para explorar su carrera profesional. Puede que estén estudiando una disciplina tradicional de artes liberales, como sociología o psicología, y quieran ver cómo se ponen en práctica esas disciplinas. Para otros/as estudiantes, las prácticas son la experiencia académica culminante de un conjunto de experiencias muy estructuradas y secuenciadas, y pueden ser una oportunidad para reunir y aplicar gran parte de lo que han aprendido. Y, por supuesto, hay prácticas cuya finalidad se sitúa en algún punto intermedio entre estas 2 posiciones. Para todos/as, sin embargo, las prácticas son una oportunidad de dar el siguiente paso, de adquirir más conocimientos, destrezas, actitudes y valores de una profesión, y de explorar hasta qué punto encaja con los intereses y puntos fuertes personales (Schweitzer, 2008, p. 5).



Para el programa de prácticas en Gamma Institute, los conocimientos, habilidades, competencias y actitudes específicos se establecen en función del departamento al que pertenezcan las prácticas. Además de los específicos de cada departamento, todo el personal, becarios/as y voluntarios/as han de tener, al menos en un nivel mínimo, los siguientes rasgos:

- Conocimientos básicos sobre el puesto/campo (psicología, desarrollo personal y/o psicoterapia).
- Habilidades interpersonales (comunicación, trabajo en equipo, espíritu de comunidad).
- Habilidades digitales básicas y conocimientos de inglés (al menos, nivel mínimo de lectura).
- Creatividad, pensamiento original/creativo.
- Mente abierta, iniciativa, voluntad de inspirar a los demás para el cambio y la evolución.

Específicamente para cada departamento, se requieren las siguientes competencias y habilidades como nivel mínimo/medio y se pretende que se desarrollen durante el programa de prácticas:

### 1. Psicología Clínica Gamma:

- Competencias como psicoterapeuta sistémico/a, con licencia para la práctica privada, en supervisión.
- Alto nivel de motivación para ejercer como psicoterapeuta y voluntad de desarrollar una especialización en el campo.
- Disponibilidad (de tiempo y emocional) para involucrarse en diferentes actividades, tales como talleres, conferencias, escribir artículos, promover los servicios de salud mental.

### 2. Gamma Formación:

- Motivación para convertirse en formador/a en la Escuela de Formación Sistémica.
- Conocimientos avanzados y competencias en psicoterapia sistémica.
- Experiencia en la práctica privada y voluntad de crecer constantemente sobre el terreno.
- Habilidades de formación y facilitación.

### 3. Gamma Proyectos e Investigación:

- Habilidades de comunicación, tanto en lengua materna como en inglés.
- Competencias digitales.
- Creatividad y pensamiento original/creativo.
- Alto nivel de adaptabilidad y mayor capacidad para resolver problemas.







Los/as becarios/as de la Fundación Instituto de Animación y Desarrollo Social se dedican principalmente a apoyar el trabajo de la oficina y los proyectos ejecutados. Por eso hacemos hincapié en la adquisición de las siguientes competencias:

### **Competencias generales:**

- Comunicación interpersonal: capacidad para comunicarse claramente tanto por escrito como de forma oral, así como capacidad para trabajar con diversos grupos de personas.
- Capacidad de trabajo en equipo: capacidad para trabajar eficazmente en equipo, compartiendo responsabilidades y apoyando objetivos comunes.
- Autonomía: capacidad para tomar decisiones y llevar a cabo tareas de forma independiente, especialmente cuando hacerlo requiere iniciativa y creatividad.
- Capacidad de organización: planificación eficaz del tiempo, priorización de tareas y gestión de múltiples tareas simultáneamente.
- Buen conocimiento de las herramientas ofimáticas: capacidad para utilizar programas y sistemas (por ejemplo, Microsoft Office, Canva), plataformas de comunicación y herramientas de gestión de proyectos.

### **Competencias relacionadas con la ejecución de proyectos:**

- Conocimiento del programa Erasmus+ y del Cuerpo Europeo de Solidaridad: comprensión de los objetivos, políticas y procedimientos del programa Erasmus+.
- Gestión de proyectos: conocimientos básicos de gestión de proyectos, incluida la planificación, el seguimiento de los progresos y la elaboración de informes.
- Capacidad para trabajar con documentación de proyectos: capacidad para leer, analizar y crear documentación relacionada con los proyectos, incluidos presupuestos, calendarios e informes.
- Creatividad e innovación: capacidad para pensar de forma creativa y generar nuevas ideas y soluciones, lo que puede ser importante especialmente en el contexto de proyectos locales.
- Competencias interculturales - conocimiento de las diferencias culturales: capacidad para comprender y respetar las diferencias culturales, especialmente en el contexto de proyectos internacionales.
- Competencias lingüísticas: conocimientos básicos de comunicación en inglés.

### **Habilidades interpersonales:**

- Apoyo a las asociaciones: capacidad para establecer y mantener relaciones positivas con socios locales e internacionales.
- Resolución de problemas: capacidad para identificar problemas, analizar situaciones y proponer soluciones eficaces.





Rosto Solidario busca desarrollar y potenciar a las personas en estas 8 competencias de diferentes maneras, en función de su perfil, tanto personal como profesional, y del tipo de servicio, como se muestra en el siguiente gráfico:

Habilidades y competencias		Empatía y solidaridad	Capacidad de adaptación y flexibilidad	Trabajo en equipo	Planificación y organización	Relaciones interpersonales	Tolerancia a la presión	Comunicación en inglés	Competencias técnicas
Servicio Voluntario	Tiempo completo - CES	x	x	x	x	x	x	x	
	A tiempo completo	x	x	x	x	x	x		
	Permanente	x	x	x		x			
	Basado en proyectos	x	x	x		x			
	Ocasional	x	x	x		x			
Prácticas	Nivel curricular IV	x	x	x		x			x
	Nivel curricular V o superior	x	x	x	x	x		x	x
	Profesional	x	x	x	x	x	x	x	x





3

# PRÁCTICAS GAMIFICADAS EN ONGS



# 3.1 LA GAMIFICACIÓN COMO HERRAMIENTA EDUCATIVA NO FORMAL



## INTRODUCCIÓN

Para entender el concepto de gamificación hay que ir a sus raíces, ya que es necesario definirla como un juego: en el juego, los/as jugadores/as se ven envueltos/as en un conflicto, definido por unas reglas que les dan la posibilidad de ver y obtener unos resultados concretos. Una definición más completa incluye también el lado más emocional y se basa en la idea de diversión para los/as jugadores/as (es decir, que, a la vez que aprenden, disfrutan jugando). Al hablar del origen de la gamificación, debemos referirnos al mundo empresarial, ya que se originó cuando se empezaron a utilizar las recompensas como método para atraer y fidelizar a los clientes. Más tarde, en los años 80, la industria del videojuego se fue consolidando y surgieron nuevas mecánicas y nuevas formas de jugar (en concreto, el mundo del marketing empezó a adoptar las dinámicas de estos videojuegos); sin embargo, no fue hasta 2003 cuando Nick Peeling (diseñador de videojuegos y software empresarial) utilizó por primera vez el término "Gamificación" para referirse al uso del juego como metodología de aprendizaje. Este término comenzó a difundirse en 2010 a través de congresos y conferencias, haciendo hincapié en la idea de diversión, de trasladar las emociones vividas en la experiencia de juego al mundo real. Cabe destacar que la gamificación comenzó a aplicarse en el ámbito de la educación gracias al profesor Malone y a otros autores como James Paul Gee y Peter Smith.

Es importante tener en cuenta que la gamificación es una metodología compleja, con sus elementos y técnicas, estudiada por muchos/as autores/as.

La gamificación no es jugar en el aula, ni un mero juego, sino que consiste en utilizar diseños y técnicas de juego en contextos no lúdicos para desarrollar habilidades entre los/as jugadores/as; con la gamificación se pretende implicar a los/as participantes, fomentando tanto la competición como la cooperación entre iguales, así como aumentar su motivación (es decir, despertar su interés para animarles a iniciar acciones que contribuyan a un objetivo colectivo).

En cuanto a la teoría de la gamificación como tal, examina el proceso de aprendizaje y tiene elementos del aprendizaje conductista. Por un lado, el conductismo es la filosofía de la ciencia del comportamiento (es decir, analiza la conducta), que afirma que los estímulos producen respuestas y que, en función de las consecuencias de estas respuestas, se puede modificar la conducta en cuestión; es decir, si damos un refuerzo positivo como consecuencia, haremos que se repita la acción o el comportamiento. Esta teoría conductista afirma que el proceso de aprendizaje es único para cada alumno/a y cada situación concreta, mientras que el conocimiento se construye. Por otro lado, la gamificación como teoría del aprendizaje utiliza un sistema de evaluación basado en la comunidad y el refuerzo (algo que comparte con el conductismo), ya que el aprendizaje se produce cuando el estímulo es reforzado. Además, la gamificación es capaz de manejar rutas de aprendizaje diversificadas, ya que hace hincapié en los pequeños logros (no en los vínculos entre estos logros), por lo que se pueden construir múltiples rutas hacia la meta principal, en función de los objetivos, habilidades y otras características de los/as participantes. Cabe señalar que la gamificación también tiene en cuenta la dimensión visual del proceso de aprendizaje, especialmente la visualización del progreso en el proceso de aprendizaje y la ruta de aprendizaje elegida.

Como vemos, la gamificación utiliza una perspectiva individual para estudiar el progreso de los/as alumnos/as y ofrecer el mejor itinerario de aprendizaje para cada uno/a de estos/as, en función de sus necesidades y cualidades; además, evalúa el rendimiento y tiene en cuenta el feedback, pues su objetivo es poder gestionar a los/as diferentes estudiantes de un grupo con un único sistema.

Uno de los puntos a tener en cuenta a la hora de gamificar es valorar las diferentes técnicas a utilizar, ya que, dependiendo de la experiencia de juego, podemos trabajar diferentes competencias con los/as participantes, tales como:

- Trabajo en equipo.
- Competencia digital.
- Gestión de conflictos.
- Habilidades de comunicación.
- Liderazgo.
- Aprender a aprender.
- Toma de decisiones.
- Negociación.
- Gestión del tiempo.
- Resolución de problemas.
- Inteligencia emocional.



## AUTORES/AS

El término “gamificación” fue promovido por Nick Peeling, un programador informático que vio la oportunidad de utilizar diferentes dinámicas de juego para transmitir conocimientos y hacerlos más fáciles y divertidos de adquirir mediante juegos como los que él desarrolló.

Tras la promoción de esta metodología, muchos/as autores/as la adaptaron a sus propios pensamientos. La gamificación se basa en el uso de elementos del diseño de videojuegos en contextos que no son juegos, sino que ayudan a generar aprendizaje y lo hacen mucho más divertido, atractivo y motivador, según Deterding. Zichermanann, por su parte, cree que las mecánicas y planteamientos de los juegos pueden ayudar a los/as alumnos/as a involucrarse en todas las dinámicas propuestas. Este proceso ayuda a implicar a los/as participantes y, al utilizar diseños y técnicas similares a los juegos para desarrollar habilidades y comportamientos, estimula la competición entre estudiantes, pero también la camaradería, según Kapp.

Muchos/as autores/as coinciden en que la gamificación es una forma de motivar a los/as participantes para despertar esa pasión y entusiasmo donde conseguiremos que se impliquen y aporten todo su potencial y habilidades para conseguir un objetivo.

Según Werbach, las dinámicas son conceptos, estructuras y componentes. Estas dinámicas van acompañadas de una narrativa, emociones, limitaciones y una progresión.

Por otro lado, tenemos las mecánicas donde se desarrolla el juego, por lo que son retos, recompensas, retroalimentación y competitividad.

Y por último, tenemos los componentes, en este punto nos fijamos en los logros, los puntos que han ganado.





## DESARROLLO

La gamificación es una técnica de aprendizaje que traslada la mecánica de los juegos al ámbito educativo-profesional, ya sea para absorber mejor los conocimientos, para mejorar alguna habilidad o para generar alguna experiencia positiva.

El objetivo de la gamificación se basa en aumentar la motivación, mejorar la atención y la concentración, promover la autonomía, fomentar el aprendizaje significativo, el trabajo en equipo y desarrollar habilidades más específicas.

Algunas de las técnicas mecánicas pueden ser:

- Acumulación de puntos.
- Subida de niveles.
- Concesión de premios.
- Regalos.
- Clasificación (en este caso para clasificar a los usuarios).
- Desafíos.
- Misiones o retos.

En relación con la escala vista anteriormente, los factores fundamentales que debemos tener en cuenta para entender cómo se comportan los/as jugadores/as de esta manera son: las emociones, la narrativa, la conciencia del progreso del/la jugador/a, la diversión, las limitaciones de tiempo, el estatus, el altruismo y la autoexpresión. Por lo tanto, cuando pensamos en gamificación o en juegos, uno de los conceptos que nos viene a la mente es el de juego de rol.

Otro punto a tener en cuenta es la estética, ya que no sólo el aspecto visual o sonoro es importante, sino que las percepciones de los/as jugadores/as son fundamentales para que la experiencia de juego sea completa, por lo que debemos tener en cuenta: las sensaciones, la fantasía, que el juego sea una simulación del mundo imaginario, la narrativa, el reto, la comunidad que se crea favoreciendo el entorno social, el descubrimiento como exploración del entorno desconocido, la expresión de autodescubrimiento y creatividad, y, por último, el juego como pasatiempo.

Por lo tanto, uno de los componentes que vamos a ver a lo largo de la gamificación son diferentes perfiles:

- **Matones/as:** se centran en ganar, subir de nivel y competir.
- **Conseguidores/as:** se centran en completar niveles y alcanzar objetivos.
- **Socializadores/as:** se centran en socializar y desarrollar vínculos con amigos/as y contactos.
- **Exploradores/as:** se centran en explorar, investigar y descubrir cosas.

Cuando desarrollamos un juego debemos tener en cuenta, además de los avatares, los puntos que acumulan, las clasificaciones, las insignias, las recompensas, el equipamiento, los intercambios y los niveles.

Para que esta metodología tenga éxito, debemos asegurarnos de que el entorno es óptimo para facilitar la integración de esta metodología. Si nos centramos en un centro educativo, podemos determinar que esta metodología puede ser óptima siempre y cuando esté estructurada, también debemos ser conscientes del tiempo y espacio que vamos a utilizar, y así comprobaremos si la metodología está siendo efectiva o si, por el contrario, está generando algún tipo de conflicto.

Una de las ventajas de la gamificación es la inmediatez del feedback, ya que, al ser pruebas, puedes ver si las han superado o si tienen dificultades; esto favorece el aprendizaje y con ello se trabaja la idea del aprendizaje conductual. También favorece la automatización, con lo cual no hay aspectos de los que preocuparse y, por tanto, podemos darles más libertad para desarrollar la actividad. La posibilidad de que cada alumno/a pueda superarse.

Todo el proceso de aprendizaje debe basarse en 4 puntos fundamentales:

- Determinación de objetivos.
- Búsqueda de herramientas.
- Diseño.
- Evaluación.

Cuando pensamos en herramientas de gamificación nos damos cuenta de que existen infinidad de tipos, juegos de mesa, juegos presenciales, videojuegos, herramientas digitales, cuentacuentos y teatro, etc. Estas herramientas también nos ayudan a organizar la información, las tareas o el tiempo, a hacer mapas conceptuales, a organizar debates o incluso a socializar.

Estas son algunas de las herramientas que podemos utilizar para mejorar el proceso de gamificación:

- **Juegos de mesa:** The Gamification of Employment, Story Cubes.
- **Juegos presenciales:** Gymkanas, juegos inmersivos, escape rooms (o salas de escape).
- **Videojuegos.**
- **Herramientas digitales:** Miro, Duolingo, redes sociales, Kahoot.
- **Cuentacuentos.**
- **Teatro.**

Puedes disponer de aplicaciones o juegos por Internet como:

1. **Plickers:** una aplicación con realidad aumentada, donde el/la profesor/a introduce preguntas con respuestas sencillas. Los/as alumnos/as deben utilizar tarjetas para responder; esas tarjetas tienen una serie de códigos que el/la profesor/a debe capturar con el móvil para que luego la aplicación identifique cuáles son los correctos.
2. **Super Teachers Tools:** diferentes actividades para realizar en el aula con diferentes formatos similares a los programas de televisión.
3. **Classdojo:** insignias para fomentar el buen comportamiento y reforzar las conductas positivas.
4. **Miro:** una pizarra virtual que permite la colaboración visual con muchas opciones.
5. **Padlet:** se pueden crear muros colaborativos en los que varias personas pueden trabajar al mismo tiempo y organizar los contenidos según las necesidades.
6. **Bubbl.us:** se pueden hacer mapas conceptuales.
7. **Voki:** permite crear personajes animados para utilizarlos como herramienta de comunicación.





## DISEÑO

En cuanto al diseño de actividades, para hacer un uso adecuado de la gamificación (como en el caso de este proyecto, en el que hemos desarrollado un programa de prácticas gamificado y también un programa de voluntariado gamificado), es sumamente importante que dicho diseño se realice en función de los valores de cada organización y de las competencias que queremos trabajar y/o ayudar a desarrollar a los/as becarios/as. Por ejemplo, en ASPAYM CyL trabajamos con personas con discapacidad y, por tanto, las actividades que realicemos deben estar adaptadas a cada persona, a cada becario/a, así como el seguimiento, apoyo y acompañamiento a cada becario/a en cada paso que dé.

A la hora de diseñar, se debe tener en cuenta el aprendizaje de los conocimientos que trabajarán los/as becarios/as al realizar las diferentes actividades que se propongan y lleven a cabo, en base a los valores y competencias antes mencionados que cada organización o entidad quiera promover. En concreto, en ASPAYM CyL fomentamos la autonomía para que los/as becarios/as desarrollen las habilidades y competencias adecuadas a los objetivos a cumplir, según su nivel de cualificación y sus funciones (por ejemplo, un/a becario/a de Trabajo Social no es igual que un/a estudiante de Educación Social).

Partiendo de los conocimientos, valores y competencias/habilidades antes mencionados, debemos establecer los objetivos educativos que, posteriormente, se convertirán en objetivos del juego.

Una vez que sepamos qué queremos trabajar con los/as becarios/as, el siguiente paso es elegir una narrativa, es decir, el hilo conductor que unirá todas las actividades que nutrirán esta gamificación. Para que la narrativa sea atractiva para los/as becarios/as y, de esta forma, se impliquen aún más, hay que elegir la temática (por ejemplo, agentes secretos/as, superhéroes o superheroínas, seres mitológicos, etc.) y diseñar esa historia que guíe todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

A partir de esa narrativa y conociendo los objetivos marcados, llega el momento de planificar el ciclo de actividades (que incluye idear misiones y retos), así como el sistema de recompensas, etc.

Por último, pero no menos importante, hay que diseñar los elementos estéticos de la gamificación: avatares, escenarios, insignias, etc.

# 3.2

## PROCESO DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y MOTIVACIÓN DE BECARIOS/AS EN EL ÁMBITO SOCIAL Y EDUCATIVO



### PROCESO DE SELECCIÓN

Las prácticas son una forma estupenda de que los/as jóvenes adquieran experiencia en el campo que desean, aprendan nuevas habilidades y establezcan relaciones con profesionales influyentes de su zona. Además, las prácticas son una forma excelente de iniciar una trayectoria profesional y evaluar si el/la candidato/a es apto/a o no para un campo determinado.

Las personas que optan por las prácticas suelen ser estudiantes universitarios/as o personas que buscan un cambio de campo en su carrera profesional.

Cada becario/a debe tener una persona específica identificada como supervisor/a o mentor/a. El/La supervisor/a de prácticas es responsable de gestionar los asuntos corporativos de los grupos de becarios/as, como la captación, contratación, orientación, nóminas y actividades especiales de los becarios/as. El/La supervisor/a también debe explicar el "panorama general" de lo que el grupo está haciendo, para que el/la becario/a pueda entender cómo encaja un proyecto en particular.

El/La becario/a y el/la supervisor/a deben reunirse periódicamente para definir un proyecto, examinar los enfoques, revisar los progresos y discutir los resultados.



## La Gestión de las Prácticas: 8 pasos



- **Necesidades y Planificación del Programa:** *hacer las preguntas correctas*
- **Elaboración de puestos/perfiles:** *satisfacer las necesidades, qué ofrecer (puesto) y qué pedir (perfil)*
- **Contratación:** *diálogo entre emisor y receptor, canales de captación*
- **Bienvenida:** *entrevista, informar sobre el plan de la becariola, preguntas de selección*
- **Preparación y Formación:** *tipos de preparación, el Kit de Información para ella Becariola*
- **Motivación y Supervisión:** *el por qué y el cómo*
- **Reconocimiento:** *la importancia de demostrar aprecio, cómo hacerlo*
- **Evaluación:** *la regularidad, los beneficios y quién evalúa*



## NECESIDADES Y PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA

Conocer las necesidades de cada organización es la base para crear un programa de prácticas. Sabiendo lo que se necesita, la entidad puede crear un perfil específico de becarios/as para cubrir las áreas en las que podrían trabajar.

Un programa de prácticas bien diseñado es el resultado de un proceso de maduración, y hay que tomar muchas decisiones antes de integrar a los/as becarios/as. Para empezar, he aquí algunas cuestiones pertinentes que deben abordarse:

- ¿Tiene la organización una visión holística de lo que representan las prácticas?
- ¿Está preparada la organización de acogida para recibir becarios/as?
- ¿Existe un entorno y un espacio adecuados para los/as becarios/as?
- ¿Se valorará y se dará la bienvenida a los/as becarios/as?
- ¿Quién será la persona responsable de los/as becarios/as? ¿Quién se encargará de la gestión diaria de los/as becarios/as?
- ¿Cómo se satisfarán las necesidades de los/as becarios/as?
- ¿Dispone la organización de un documento o directrices sobre la política de las prácticas?
- ¿Dispone la organización de una descripción clara y actualizada de las funciones y un perfil de los/as becarios/as adecuados?
- ¿Existe un plan adecuado de apoyo y supervisión de los/as becarios/as?



## ELABORACIÓN DE PUESTOS/PERFILES

Un programa eficaz de gestión de las prácticas comienza con la identificación de las necesidades (como se ha mencionado anteriormente) y la definición de los puestos de becarios/as: Los puestos de prácticas deben satisfacer tanto las necesidades de las organizaciones como las de los/as becarios/as: la negociación debe producirse para satisfacer los intereses de todas las partes en todo momento. Normalmente, los/as estudiantes en prácticas son presentados/as por las escuelas/universidades, por lo que vienen acompañados/as de un plan específico de aprendizaje y desarrollo, así como de tareas, que deben ser tenidas en cuenta por la organización de acogida. Esto hace que el diseño del puesto/perfil sea una relación a 3 bandas: la institución remitente, la organización receptora y el/la propio/a becario/a.

En lugar de “inventar” puestos, el personal identifica claramente las necesidades operativas reales y las tareas que pueden realizar los/as becarios/as, manteniendo esta alineación entre la estructura de las prácticas y las intenciones de la organización de acogida.

La descripción del puesto de becario/a debe incluir:

- Título: el nombre del puesto.
- Objetivo: el resultado que el puesto espera conseguir.
- Actividades sugeridas: ¿qué hay que hacer para lograr el objetivo?
- Indicadores: criterios para medir cómo se logran los resultados.
- Requisitos: habilidades, actitudes, conocimientos deseados y/o requisitos de conducta o vestimenta, posibles requisitos legales como documentos de registro/protección de menores.
- Calendario: número estimado de horas y/o periodo de compromiso y horario.
- Ubicación y entorno de trabajo: lugar de trabajo y descripción de con quién, dónde, quiénes son posiblemente otras personas que trabajan en el mismo entorno.
- Supervisión: miembros del personal responsables del control, la resolución de problemas y la supervisión.
- Beneficios: formación, seguro, aparcamiento, reembolso, eventos, etc.



También hay que tener en cuenta en este punto que los/as candidatos/as deben ser conscientes de los beneficios no tangibles que las prácticas les pueden aportar, como por ejemplo:

- Aprendizaje sobre el tipo de organización donde se encuentran.
- Aprendizaje y práctica en proyectos dentro del ámbito de la organización.
- Obtención de una visión más clara de su posible línea de trabajo futura.
- Desarrollo de muchas cualidades humanas e incluso formación profesional, como habilidades de comunicación, organización y de trabajo en equipo. Reconocimiento, amistades, diversión, etc.
- Crecimiento personal.

Ciertas aptitudes son relevantes para hacer un perfil de los/as becarios/as en las organizaciones que trabajan por el cambio social, tales como: creatividad, pluralismo, ser capaz de trabajar con otras entidades, estar abierto/a al diálogo y tener interés en participar generando ideas y promoviendo acciones.

## CONTRATACIÓN



La contratación de becarios/as suele hacerse poniéndose en contacto con las facultades o universidades locales o cercanas, ya que muchas facultades ya tienen programas de emparejamiento de becarios/as en sus oficinas de desarrollo profesional. Las propias facultades suelen ayudar a identificar a los/as candidatos/as más adecuados a los deseos de las organizaciones.

**MÉTODOS/CANALES DE CONTRATACIÓN:** Para lograr una buena contratación, debe haber una comunicación clara y un mensaje bien pensado entre los centros de enseñanza y las organizaciones de acogida, con el fin de satisfacer las necesidades y expectativas de todos/as.

**SELECCIÓN/BIENVENIDA:** La primera entrevista de los/as candidatos/as es crucial, pues permite conciliar las necesidades de la organización y las motivaciones del/la becario/a, creando las bases para un entorno de trabajo agradable. Entrevistar a los/as candidatos/as tiene por objeto:

- Evaluar la capacidad y disposición del/la candidato/a para encajar de forma productiva en un puesto dentro de la organización.
- Comprender mejor a la persona, con el objetivo de integrarla en una situación que resulte gratificante tanto para el/la becario/a como para la organización.
- Poder identificar la formación y experiencia del/la becario/a y ofrecerle un puesto que aumente la voluntad de compromiso dentro de la organización, en una situación beneficiosa para ambas partes.
- Presentar detalladamente la misión y ética de la organización, sus metas y objetivos, sus campos de acción, etc., para que el/la becario/a tenga una visión clara del entorno en el que va a entrar.
- Presentar el plan de desarrollo del/la becario/a, atendiendo a las indicaciones de la escuela y a la oferta de la organización, considerando la programación de tareas, indicadores y herramientas de aprendizaje y evaluación, reuniones de seguimiento, etc.
- Presentar al/la supervisor/a y su plan de acción y seguimiento (entrevista, observación durante la preparación/formación, supervisión formal o informal, métodos de evaluación, etc.).

### **Preguntas de selección:**

Hay 5 grupos de preguntas que se pueden utilizar para seleccionar a los/as becarios/as y que revelan su motivación, capacidades, intereses y personalidad:

- Motivaciones.
- Valores personales.
- Actividades de tiempo libre e intereses.
- Capacidades y experiencias.
- Personalidad y actitud.

**PREPARACION Y FORMACIÓN:** Los/as supervisores/as deben crear un programa de prácticas eficaz que ofrezca experiencia y habilidades valiosas, y que permita a los/as becarios/as crecer y aprender a través de nuevas experiencias. A continuación se exponen algunos aspectos a tener en cuenta:

- ¿Qué formación se requiere? ¿Cómo se impartirá la formación necesaria?
- ¿Cómo quiere la organización que el/la becario/a trate con los/as clientes/as o la comunidad, si es que lo hace?
- ¿Qué tareas pueden realizarse sin la aprobación del/la supervisor/a?
- ¿Comprenden los demás empleados/as de la organización el papel del/la becario/a?

Los elementos y etapas que pueden formar parte del proceso de preparación de un/a becario/a para integrar un equipo de trabajo son:

- **Orientación:** preparar a los/as becarios/as para que haya una relación clara con la organización.
- **Formación:** crear o movilizar capacidades y competencias para el desempeño más adecuado del trabajo del/la becario/a en la organización.
- **Asesoramiento/Coaching:** enseñanza y renovación de habilidades que puede realizarse en sesiones formales de formación o individualmente..
- **Orientación:** resolución de problemas o mejora del comportamiento, apoyando al/la becario/a para que reconozca el problema y asuma la responsabilidad de su resolución o mejora.
- **Tutoría:** proceso de integración del/la becario/a mediante un método que, simultáneamente, hace que los/as becarios/as se sientan bienvenidos/as, parte de la organización, y mejora sus conocimientos/habilidades a través del establecimiento de relaciones formales con otros miembros del equipo.



### **Kit de Información para el/la Becario/a:**

Un kit de información para el/la becario/a puede ser una herramienta útil para asegurar que los/as becarios/as dispongan de toda la información necesaria para las prácticas dentro de la organización.

Un kit de información puede incluir:

- Detalles sobre la organización, como su misión, propósito, historia y el programa en el que está implicado el/la becario/a.
- Organigrama de la organización y líneas de comunicación.
- Los equipos y sus miembros.
- La naturaleza del trabajo en prácticas (plan).
- La duración de las prácticas, teniendo en cuenta el seguimiento y la reunión de evaluación.
- Información sobre cuestiones financieras como transporte, comida, alojamiento, formación, etc.
- Conjunto de derechos y deberes que corresponden a ambas partes en relación con la normativa vigente.
- Causas y formas que pueden llevar a una desvinculación de la organización.
- Contactos y personas de interés dentro de la organización.
- Documentos de seguimiento (tablas y formulario para registrar el progreso, etc.).

**MOTIVACIÓN Y SUPERVISIÓN:** La **motivación** es un aspecto esencial cuando se trabaja con becarios/as, como recién llegados/as a un campo de trabajo nuevo, específico y deseado. Los factores motivadores son:

- Logro o realización, la oportunidad de hacer cosas interesantes.
- Reconocimiento del trabajo bien hecho.
- Interés por el propio trabajo, tareas estimulantes que permiten desarrollarse.
- Aumento de la responsabilidad.

En función del origen de cada motivación, he aquí algunas pistas:

- Logro: los/as becarios/as motivados/as por el logro aceptan los retos y están orientados/as a los resultados, asumen riesgos y son innovadores/as.
- Afiliación: los/as becarios/as motivados/as por la afiliación miden el éxito basándose en las relaciones, como trabajar con una gran variedad de personas.

La motivación va de la mano del reconocimiento (como se verá más adelante).

## **Supervisión:**

Gestionar con éxito a las personas implica asegurarse de que quieren y pueden hacer el trabajo que hay que hacer. A medida que los/as becarios/as adquieren conocimientos y experiencia durante la ejecución de un programa, pueden pasar de un nivel de control más exhaustivo a otro más relajado. Eso significa que están haciendo bien su trabajo y consiguen tener más confianza y ser más autorreflexivos/as.

Para llevar a cabo una supervisión eficaz de los/as becarios/as, deben cumplirse algunas condiciones:

1. Los/as becarios/as sienten que se valora su trabajo.
2. Cuentan con la atención constante/adecuada de su supervisor/a.
3. La evaluación se realiza bajo unas normas básicas comunes y bien establecidas.

**RECONOCIMIENTO:** Demostrar aprecio y reconocer las contribuciones del/ala becario/a a la organización es importante a muchos niveles. Los/as becarios/as se encuentran en un proceso de aprendizaje y superación personal que requiere validación y reconocimiento para alcanzar sus objetivos. Los/as becarios/as poco motivados/as tendrán seguramente un bajo rendimiento.

He aquí algunos riesgos a tener en cuenta como “asesinos de la motivación”:

- Una diferencia demasiado grande entre las expectativas de los/as becarios/as y la realidad.
- No hay feedback ni reconocimiento.
- Las tareas son demasiado homogéneas, rutinarias y no se explica por qué.
- Falta de apoyo del personal o de los miembros del equipo.
- Tensiones entre el personal y los/as becarios/as, y viceversa.
- Nula posibilidad de crecimiento personal.
- Ninguna o pocas opciones de iniciativa y creatividad.

(Tošner and Sozanská, 2002)

Así pues, el reconocimiento debe tomarse en serio y teniendo en cuenta los 3 estilos de motivación:

- **Logro:** Goal attainment and measurable results motivate achievers. They like awards that detail their involvement with a project. They value documented recognition like letters that can be used in personnel files.
- **Afiliación:** Las personas motivadas por la afiliación miden el éxito en función de las relaciones. Aprecian las notas de agradecimiento, los pequeños regalos, las reuniones sociales, las insignias con su nombre, los proyectos de equipo, las camisetas para eventos especiales, etc.

También el reconocimiento público, los elogios por su trabajo delante de los demás, las cartas de referencia, los puestos de liderazgo, la oportunidad de que se les escuche y de ver sus ideas puestas en práctica.

**EVALUACIÓN:** La evaluación de las prácticas proporciona un feedback importante para el/la supervisor/a o coordinador/a, la organización, los/as administradores/as, gestores/as y para los/as propios/as becarios sobre el programa y el proceso. Las evaluaciones deben realizarse de forma periódica y constante, en función de la duración del programa de prácticas.

La evaluación de las prácticas aporta los siguientes beneficios:

- Recopila información sobre el rendimiento del/la becario/a (tareas delegadas, logros y desarrollo, y ejecución del proyecto) de forma regular.
- Evalúa en qué medida se han alcanzado los objetivos fijados en relación con el desarrollo del/la becario/a y qué debe mejorarse.
- Evalúa si la acción emprendida ha sido adecuada y eficaz para el/la becario/a o no. Si se ve que simplemente algo no funciona, hay que redefinir la acción.
- Ayuda a evaluar la estructura y el impacto de la organización. ¿Es eficiente y eficaz el funcionamiento de la organización?
- La evaluación periódica, en diferentes etapas durante las prácticas, ofrece tanto al/la becario/a como al/la supervisor/a una visión global y, en consecuencia, un mayor control sobre todo el proceso.
- Evalúa el efecto de las actividades de la organización, formula recomendaciones y repercute en las acciones futuras.

Asimismo, la evaluación debe realizarse bajo diferentes perspectivas: la del/la becario/a, la del/la supervisor/a, la del personal, la de los/as beneficiarios/as o miembros de la comunidad con quienes se relaciona el/la becario/a, etc.

Por último, al final de cada ciclo de prácticas, la organización vuelve a las Necesidades y Planificación del Programas, para seguir ajustando y mejorando la convocatoria y acogida de futuros/as becarios/as.



# 3.3

## DISEÑO Y GESTIÓN DE ACTIVIDADES DE PRÁCTICAS - FORMACIÓN DE BECARIOS/AS



DISEÑO

Al planificar actividades de aprendizaje, hay que tener en cuenta que las actividades deben proporcionar experiencias que permitan a los/as participantes comprometerse, practicar y obtener retroalimentación sobre resultados específicos. He aquí las dimensiones básicas del diseño de actividades:

- **TÍTULO:** ¿Qué importancia tiene el título en una actividad? El título es la puerta de entrada al contenido y el primer dispositivo para atraer a los/as lectores/as. Si el título no es atractivo, si es demasiado largo o si da una impresión equivocada sobre el contenido, los/as participantes no se sentirán interesados/as. Hay que favorecer siempre los títulos cortos, ya que el título no tiene que decirlo todo, sino suscitar cierta curiosidad sobre lo que va a ocurrir; además, el título debe ser sugerente, atractivo, positivo, atrayente, creativo, pegadizo. He aquí algunos ejemplos de buenos títulos: “*Qué es y qué no es*”, “*Quién es quién*”, “*Hasta aquí, todo bien*”.
- **VISIÓN GENERAL:** Funciona como introducción o visión global a los objetivos de la actividad, dando una breve información que ayudará a entender el contexto y la pertinencia de la actividad. He aquí 2 ejemplos: la actividad pertenece a un conjunto de otras actividades que se sugiere desarrollar en secuencia; se aconseja desarrollar la actividad en una franja horaria concreta (como bienvenida, o formación o final de un proceso).

- **OBJETIVOS:** Los objetivos son los pasos concretos para alcanzar una meta. Deben ser declaraciones precisas y medibles que expliquen cómo se logrará el objetivo. Debe haber de 1 a 3 objetivos específicos para cada actividad. El objetivo debe comenzar con un verbo, seguido de una breve descripción de la tarea específica que un/a participante podría esperar realizar después de participar en las actividades. Empieza cada objetivo con verbos medibles: Describir, Explicar, Identificar, Discutir, Comparar, Definir, Diferenciar, Enumerar, etc. He aquí un ejemplo: Conocer los signos de la ansiedad y Ser Capaz de Argumentar sobre la realidad de la ansiedad en la vida cotidiana.
- **NÚMERO DE PARTICIPANTES:** Es muy importante definir la actividad en términos de participantes, ya que las actividades pueden ser individuales, en parejas, en pequeños grupos, en un gran grupo, etc. Aparte de la actividad en sí, esta información es vital para los recursos (número de facilitadores, espacio físico, material y equipamiento). Además, una misma actividad puede presentar diferentes combinaciones en cuanto a la implicación de los/as participantes, como se muestra a continuación: empezar desde una perspectiva individual y luego formar pequeños grupos; empezar con un grupo grande y luego pasar a las parejas.
- **TIPO:** Hay muchas posibilidades en cuanto a los tipos de actividades: juegos de rol, simulaciones, juegos (físicos, de mesa, por Internet), mesas redondas, debates, etc., y los/as facilitadores/as pueden y deben ser lo más creativos/as posible. La descripción paso a paso de la actividad es fundamental para su replicabilidad (véase el Procedimiento más abajo).
- **TIEMPO:** El tiempo asignado a la actividad debe permitir el cumplimiento completo de las dimensiones de la actividad mencionadas, de la forma más razonable posible: los objetivos, el número de participantes, el espacio y el material disponibles y la propia actividad. Cuando prepares la actividad, realiza los cambios/adaptaciones necesarios para que la actividad se adapte correctamente a tus participantes y a todas las demás condiciones (espacio, materiales). Cambiar el tiempo es una de las adaptaciones, por ejemplo: cuando prepares la actividad toma la decisión, si es necesario, de dividirla en 2 partes; examina cuidadosamente cada paso y sus requisitos de tiempo, para asegurarte de que no perderás el control del tiempo durante la actividad.
- **ESPACIO:** Desde la pandemia, las actividades virtuales son tan posibles como las presenciales, con el debido razonamiento y equilibrio. Para ambas, asegúrate de que los/as participantes puedan asistir y participar plenamente. Por ejemplo, las sesiones por Internet requieren equipos y conocimientos específicos. Por otro lado, las sesiones presenciales deben permitir comodidad, adaptabilidad, silencio, privacidad...

- **PROCEDIMIENTO O DESARROLLO:** La actividad debe describirse lo más detalladamente posible. Por ejemplo, presentar la actividad paso a paso, en un lenguaje claro y con frases cortas (para facilitar su lectura y comprensión). Además, si el/la facilitador/a necesita alguna lectura previa pertinente antes de realizar las actividades, debe mencionarse aquí.
- **MATERIALES:** Todas las actividades requerirán algún material específico y la mejor opción es, después de la creatividad, el uso de material sostenible/reutilizable, según el número de participantes y objetivos; además, por su parte, el material electrónico debe estar preparado de antemano y asegurarse de que existe un plan B, en caso de que éste falle.
- **SESIÓN DE REFLEXIÓN/DEBRIEFING:** Justo antes de que finalice la actividad (asegúrate de que también hay tiempo para ello), tiene lugar la Sesión de Reflexión/*Debriefing*, es decir, cuando el/la facilitador/a da paso a las conclusiones y recapitulación del tema, así como a las indicaciones para los siguientes pasos. Normalmente, este momento se hace con prisas, omitiendo conclusiones importantes, con lo que la actividad queda incompleta.
- **SEGUIMIENTO:** Después de la actividad, puede haber lugar para más de muchas maneras: una especie de "deberes" para que los/as participantes sigan trabajando; una revisión más adelante en el tiempo para que el/la facilitador/a evalúe la mejora personal realizada; o incluso la repetición del tema más adelante en el proceso con una forma diferente para reforzar su potencial.
- **SUGERENCIAS:** Cada facilitador/a puede hacer adaptaciones interesantes a una misma actividad, teniendo en cuenta el grupo y el contexto; por lo tanto, la plantilla de la actividad debe tener espacios en blanco para registrar estos nuevos detalles o comentarios relacionados con el desarrollo de la actividad, para futuras reflexiones/análisis.
- **BIBLIOGRAFÍA:** Como se mencionó anteriormente, puede haber algunas referencias teóricas pertinentes a la actividad como fuentes y/o lecturas recomendadas. Esta información debe incluirse en la plantilla de la actividad.
- **ANEXOS:** Algunos materiales pueden presentarse como anexos a la plantilla (imprimibles, enlaces, etc.), por lo que deben agregarse a dicha plantilla de la actividad, de modo que el/la facilitador/a tenga toda la información necesaria al alcance de su mano.



# 3.4

## RESULTADOS, IMPACTO Y PROMOCIÓN/VISIBILIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE PRÁCTICAS EN LAS COMUNIDADES LOCALES, NACIONALES, EUROPEAS

### INTRODUCCIÓN

Las organizaciones modernas que pretenden atraer a jóvenes talentos para realizar prácticas deben hacer especial hincapié en las actividades de promoción y publicidad. Ante la creciente competencia en el mercado laboral, los/as becarios/as eligen puestos que no sólo les ofrecen habilidades prácticas, sino que también les aportan cierto prestigio, valor social y reconocimiento. Las actividades promocionales de una organización, por tanto, tienen un impacto significativo en cómo los/as becarios/as perciben la institución, qué motiva su elección y si están dispuestos/as a entablar una cooperación a largo plazo con la organización. Además, es crucial promocionar y difundir los resultados del trabajo y los proyectos de la organización, lo que refuerza aún más su prestigio y motiva a los y las becarios/as a participar en el programa.



SENSIBILIZACIÓN DE LOS/AS  
BECARIOS/AS Y MOTIVACIÓN  
PARA AFILIARSE

La promoción dentro de la organización es crucial para que los/as becarios/as conozcan sus actividades, su misión y sus valores. Los esfuerzos de marketing bien pensados no sólo informan sobre las prácticas en sí, sino que también crean una narrativa positiva en torno a ellas. Un/a becario/a que vea que una organización comunica activamente sus logros, prestigio y profesionalidad es más probable que la considere un lugar que le ayudará en el desarrollo de su carrera.


**La motivación para pertenecer a una organización de este tipo puede deberse a varios factores clave determinados por las actividades de promoción:**

- Reputación y prestigio de la organización: las campañas publicitarias que destacan los éxitos de la organización, las colaboraciones con socios de renombre y los numerosos premios o certificaciones atraen a jóvenes talentos que desean labrarse su futuro en un entorno puntero.
- Oportunidades de desarrollo personal y profesional: informar sobre las tutorías, la formación, el acceso a herramientas modernas o la oportunidad de trabajar con expertos/as motiva a los/as becarios/as a comprometerse.
- La implicación social de la organización: las campañas que presentan los proyectos sociales y medioambientales de la organización pueden atraer a los/as becarios/as que buscan trabajo en lugares que compartan sus valores personales.

**Ejemplo: ONGs centradas en la protección del medioambiente**

Organizaciones sin ánimo de lucro como WWF (por sus siglas en inglés, “*World Wide Fund for Nature*”, que en español se llama “Fondo Mundial para la Naturaleza”) promocionan sus programas de prácticas informando sobre los principales proyectos de conservación del medioambiente en los cuales pueden participar los/as becarios/as. A través de campañas educativas en las redes sociales y organizando jornadas de puertas abiertas en sus oficinas, WWF motiva a los/as jóvenes que tienen una fuerte conexión con la naturaleza a colaborar en iniciativas ecológicas de prestigio.





## DIFUSIÓN DEL TRABAJO Y DE LOS RESULTADOS DEL PROYECTO

Promover y difundir los resultados del trabajo y los proyectos finalizados de una organización es esencial para consolidar su posición en el mercado y mejorar el prestigio del programa de prácticas. Una organización que muestra activamente sus resultados atrae la atención no sólo de los/as becarios/as, sino también de otras partes interesadas, como socios comerciales, financiadores y patrocinadores.


### **Entre las actividades clave de promoción y difusión de resultados se incluyen:**

- Publicación de informes y estudios de casos: publicación periódica de resultados de proyectos, investigaciones o informes resumidos de las actividades de la organización, como PDFs, artículos en blog y estudios de casos que muestren cómo la organización ha influido en ámbitos sociales, educativos o medioambientales concretos.
- Seminarios web (“webinars”) y presentaciones públicas: esto es, organizar actos en los que tanto empleados/as como socios puedan presentar los proyectos terminados, su impacto en las comunidades locales y los principales resultados de la investigación. Ver estas actividades motiva a los y las becarios/as a cooperar con una organización que tiene un impacto tangible en el mundo.
- Redes sociales: esto es, hacer un uso activo de plataformas como LinkedIn, Facebook o Instagram para publicar información sobre éxitos, resultados de proyectos y cobertura de eventos, conferencias o talleres. Estas publicaciones no sólo promocionan la organización, sino que también dan a conocer logros concretos a un público más amplio.

### **Ejemplo: Conferencias y presentaciones públicas**

Muchas ONGs llevan a cabo proyectos de gran alcance social. Un elemento crucial de la promoción de los resultados de tales proyectos es la participación en conferencias nacionales e internacionales, donde se presentan los logros de la organización y los resultados de los proyectos. Por ejemplo, una organización que lleve a cabo programas educativos puede presentar los resultados de sus acciones en un informe, en una conferencia sobre educación intercultural, aumentando su prestigio y atrayendo a nuevos socios y becarios/as.





## IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN EN EL NÚMERO DE SOLICITANTES


Una campaña publicitaria bien planificada y aplicada de forma coherente, combinada con una difusión eficaz de los resultados de los proyectos, influye directamente en la calidad y la cantidad de personas interesadas en las prácticas. Las organizaciones que comunican regularmente su misión, sus valores y las ventajas de participar en unas prácticas, y presentan los efectos tangibles de sus actividades, atraen a un mayor número de candidatos/as o solicitantes con mayores competencias.

Entre las principales actividades publicitarias que pueden aumentar el interés por los periodos de prácticas se incluyen:

- Actividad en redes sociales: creación de perfiles en plataformas como LinkedIn, Instagram o Facebook, donde se muestren los éxitos de la organización, testimonios de antiguos/as becarios/as y resultados de proyectos. Este tipo de publicaciones generan confianza y ponen de relieve el prestigio de la organización.
- Seminarios web (“webinars”) y jornadas de puertas abiertas: esto es, organizar reuniones virtuales donde los y las posibles becarios/as puedan conocer la organización “desde dentro”, hablar con los/as empleados/as actuales y hacer preguntas sobre el programa de prácticas mientras se enteran de los resultados de los proyectos realizados.
- Material de vídeo promocional: los vídeos cortos que muestran las actividades diarias de la organización, los resultados de los proyectos y las perspectivas de desarrollo pueden actuar como una “ventana al futuro”, dando a los y las posibles becarios/as una imagen de lo que les espera.
- Campañas de captación en universidades: colaborar con las universidades organizando actos promocionales, talleres o ferias de empleo puede aumentar considerablemente el interés por el programa de prácticas.

### **Ejemplo: Actividades promocionales en universidades**

Las organizaciones pueden asociarse con las universidades para celebrar actos promocionales, talleres o ferias de empleo. Empresas como Deloitte organizan de forma periódica talleres para promocionar sus programas de prácticas y mostrar los resultados de sus proyectos. Estas actividades aumentan el número de solicitudes y atraen a candidatos/as de alto calibre que desean adquirir experiencia en una empresa de renombre. Las organizaciones contemporáneas que desean atraer a jóvenes con talento para sus prácticas deben hacer mucho hincapié en las actividades de promoción y publicidad. En un mercado laboral cada vez más competitivo, los/as becarios/as eligen organizaciones que no sólo ofrecen conocimientos prácticos, sino que también aportan cierto nivel de prestigio, valor social y reconocimiento; por lo tanto, los esfuerzos promocionales de una organización tienen un impacto significativo en cómo los y las becarios/as perciben la institución, qué motiva su elección y si están dispuestos/as a colaborar a largo plazo con la organización. Además, la promoción y difusión de los resultados del trabajo y los proyectos de la organización aumentan aún más su prestigio y motivan a los/as becarios/as a participar en el programa.



CREAR PRESTIGIO ORGANIZATIVO  
Y MOTIVACIÓN PARA LA  
PUBLICIDAD DE LA ACCIÓN

### **Creación de prestigio organizativo y motivación para la acción**

Los esfuerzos publicitarios también influyen en la disposición de los/as becarios/as a colaborar con una organización a largo plazo. Reforzar la imagen de una institución prestigiosa hace que dichos/as becarios/as no sólo quieran adquirir experiencia, sino que sientan un fuerte deseo de formar parte de algo más grande, algo que tenga un impacto real en el mundo. Este tipo de motivación aumenta el sentimiento de lealtad y pertenencia, lo que puede animar a los/as jóvenes a asumir un papel más activo en la organización, una vez finalizadas las prácticas. El prestigio puede construirse mediante:

- Destacar la cooperación con socios internacionales: informar sobre los prestigiosos proyectos en los que participa la organización y las colaboraciones con marcas mundiales realza el valor de las prácticas a ojos de los/as candidatos/as.
- Reconocimiento público y premios: hacer hincapié en los premios y certificaciones que confirman un alto nivel de trabajo influye en la percepción de la organización como líder en su campo.
- Crear una imagen de empleador/a innovador/a: promover una cultura de innovación e introducir tecnologías y métodos de trabajo modernos puede atraer a estudiantes en prácticas que deseen desarrollar sus capacidades en un entorno dinámico.


### **Ejemplo: Colaboración con Socios Internacionales**

Las organizaciones que destacan su colaboración con instituciones internacionales mejoran su prestigio y atraen a becarios/as interesados/as en adquirir experiencia global. Por ejemplo, una organización que lleve a cabo proyectos humanitarios en Oriente Medio puede promocionar su colaboración con la ONU, lo que aumenta su credibilidad y atractivo como lugar donde adquirir experiencia.

### **Ejemplo: Campañas de RSC (Responsabilidad Social Corporativa)**

Las organizaciones que participan activamente en actividades de responsabilidad social corporativa suelen resultar atractivas para los/as becarios/as que quieren trabajar en lugares alineados con sus valores. Empresas como Unilever o Danone llevan a cabo campañas de promoción de su compromiso con el desarrollo sostenible, lo que atrae a candidatos/as interesados/as en trabajar para una organización de prestigio que se preocupa por el medio ambiente y la sociedad.





## IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN EN LA PUBLICIDAD DE LAS CONDICIONES DE LAS PRÁCTICAS

Una mejor comprensión de las expectativas de los y las becarios/as, resultante de las interacciones en las redes sociales y durante los actos de contratación, permite a las organizaciones adaptar mejor los programas de prácticas a las necesidades de los/as jóvenes. La promoción también puede atraer a más patrocinadores y socios, lo que permite aumentar los presupuestos para la remuneración, la formación y las certificaciones de los/as becarios/as, así como ofrecer beneficios adicionales.

### **Ejemplo: Patrocinio Corporativo**

Las organizaciones pueden atraer más patrocinadores para sus programas de prácticas mediante la promoción activa de los resultados de los proyectos finalizados. Por ejemplo, una organización que lleve a cabo proyectos educativos puede atraer a socios empresariales que ofrezcan becas, formación o acceso a recursos tecnológicos para los y las becarios/as.

### **Conclusión**

Las actividades de promoción y la difusión de los resultados de la organización son cruciales para concienciar, motivar y prestigiar a los/as estudiantes en prácticas. Una comunicación eficaz en las redes sociales, la publicación de informes y la organización de actos públicos influyen tanto en la cantidad como en la calidad de los/as candidatos/as. Las organizaciones que promocionan constantemente sus proyectos y logros construyen una sólida posición en el mercado, lo que a su vez aumenta su atractivo como lugar de prácticas.



4

# BIBLIOGRAFIA



- Assembleia da República (1998). Lei nº 71/98 de 3 de novembro. Diário da República, Série I-A, nº254 de 3 de novembro de 1998, 5694-5696.  
<https://data.dre.pt/eli/lei/71/1998/11/03/p/dre/pt/html>.
- Baird, B.N., Mollen, D. (2019) - *The Internship, Practicum and Field Placement Handbook. A guide for the helping professions*, Routledge, New York
- De la Rica, S., Gorjón, L. & Lizarraga, I. (2020). *El contrato en prácticas en España: crónica de un fracaso no anunciado*. Iseak.
- EVOLVET – *Manual for European Volunteer Coordinators Vocation Education and Training* (2015-2017) Erasmus + project 2015-1-ES01-KA202-015929
- García, J. (2002). Lo que hemos aprendido en 20 años de prácticas en las empresas. *Revista de docencia universitaria*, vol. 2, núm. 1. Disponible en:  
<https://revistas.um.es/redu/article/view/11841>
- Jenal, M.: at <https://www.jenal.org/five-reasons-why-using-narrative-is-important-for-understanding-social-change/>
- Luísa, C. (2021). *Voluntariado e mudança social: Uma relação diacrónica na Ilha de São Tomé e Príncipe*.
- Martins, E. (2013). *A Pedagogia social/ Educação social nos meandros da comunidade e da escola*. Educare. Ano XV – nº 1 - II Série.  
[https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/2654/1/Educare%20educere\\_Ernesto\\_Martins.pdf](https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/2654/1/Educare%20educere_Ernesto_Martins.pdf)
- Nações Unidas, (s/d) “Peer Education – Module 1”. Retrieved October 3rd, 2023, de [www.unodc.org/pdf/Module 1 “Peer Education”](http://www.unodc.org/pdf/Module%201%20Peer%20Education.pdf).
- Pista Mágica, Projeto VOHR “Capacitação em Gestão de Voluntariado para Municípios”; Março de 2020.
- Ramos, M. (coord.). (2007). *O Voluntariado – Manual de Apoio ao Formando*. Fundação Eugénio de Almeida.  
[https://www.fea.pt/images/qts/298/Manual\\_O\\_Voluntariado.pdf](https://www.fea.pt/images/qts/298/Manual_O_Voluntariado.pdf)
- Rego, Raquel (2010b), “A profissionalização do terceiro sector: o caso do associativismo”, em J. Freire e P. P. de Almeida (orgs.), *Trabalho Moderno, Tecnologia e Organizações*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 153-178
- Rosto Solidário, NGOD (2015) “MANUAL DE FORMAÇÃO “É de Género?” IGUALDADE DE GÉNERO, DIVERSIDADE e CIDADANIA GLOBAL”. Retrieved August 16, 2023, de <https://shre.ink/alO1>
- Rosto Solidário, NGOD (2016) “HECOS for Ethics Training Guide”. Retrieved August 16, 2023, de <https://shre.ink/alOR>
- Sweitzer, H.F., King, M. (2009) - *Personal, Professional and Civic Development*, Cengage Learning, Boston.
- Sweitzer, H.F., King, M. (2019) - *The Successful Internship: Personal, Professional and Civic Development in Experiential Learning*, 5th edition, Cengage, Boston.



- TAX IQ. (2023, November 24). *Using internship in Romania - basic rules for companies*. Rotaxiq.com. <https://rotaxiq.com/using-internship-in-romania-basic-rules/>
- www.hipo.ro. (2023). *Legea Internshipului – tot ce trebuie sa stii*. www.hipo.ro. <https://www.hipo.ro/locuri-de-munca/vizualizareArticol/2593/Legea-Internshipului-%E2%80%93-tot-ce-trebuie-sa-stii>





# WOW!

*Work, Play, Grow! Gamification of volunteering and  
internship programs for youth*

<https://workplaygrow.eplusproject.eu>

Project No. 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546

**WORK  
PLAY  
GROW** 



1234567890